

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (*The Effect of Job Satisfaction and Job Engagement on Employee Performance*)

Syarif Khalid Attamimi¹, Keumala Hayati^{2*}, Mirwan Karim³

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Lampung, Lampung^{1,2,3}

Syarif.khalid@gmail.com¹, keumala.hayati@feb.unila.ac.id^{2*}, mirwankarim@yahoo.com³



Riwayat Artikel

Diterima pada 7 Oktober 2022

Direvisi pada 4 November 2022

Disetujui pada 9 November 2022

Abstract

Purpose: This study seeks to determine the influence of job satisfaction and work engagement on PT Golden Sari Lampung employees' performance. In principle, every company always expects its employees to work optimally to increase profits and help accelerate the achievement of other organizational goals. Someone with a high work engagement will tend to show the best performance because they enjoy their work. Employees who have an attachment to their work will certainly show enthusiasm and dedication and fully concentrate on work so that employees can show their best performance in doing their job.

Research methodology: This study's data collection method used a Likert scale questionnaire. The sample used in this study was 150 respondents. The data analysis tool used is multiple linear regression analysis, t-test, and f-test.

Results: This study's results indicate that job satisfaction positively affects performance, and work engagement positively affects performance.

Limitations: The factors that affect employee performance used in this study are only the variables of job satisfaction and work engagement. At the same time, many other variables can be factors that affect the performance of employees of a company.

Contribution: The company should be open to every aspiration conveyed by employees and provide opportunities for them to express opinions in decision-making. It is done so that employees feel more influence over what happens to the company. In addition, the management of PT Golden Sari Lampung should foster a sense of kinship and emotion toward the company so that employees feel comfortable and full of concentration in every job.

Keywords: *Job Satisfaction, Work Engagement, Performance*

How to cite: Attamimi, S, K., Hayati, K., Karim, M. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Keterikatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Reviu Akuntansi, Manajemen, dan Bisnis*, 2(1), 67-77.

1. Pendahuluan

SDM merupakan hal yang vital dalam organisasi maupun perusahaan, karena keberhasilan dan kecukupan suatu organisasi atau organisasi sangat bergantung pada sifat SDM yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. SDM sering kali menjadi variabel penentu yang menentukan ketahanan organisasi di mana mereka ditemukan. Oleh karena itu, organisasi tidak boleh lagi menganggap SDM sebagai beban, namun sebagai sumber daya hierarkis dalam mencapai tujuannya (Schermerhon, 2005). Kepuasan kerja merupakan tindakan totalitas orang pada pekerjaannya, perbandingan berapa banyak pendapatan yang diperoleh seseorang serta jumlah yang mereka capai buat pekerjaan mereka. Pada tingkatan bawah, tiap organisasi biasanya mengestimasi bahwasanya karyawannya harus bertugas dengan cara sempurna guna menghasilkan manfaat serta memacu pencapaian tujuan hierarkis lainnya. (Robbins & Judge, 2015).

Schaufeli (2011) mencirikan keterikatan kerja selaku kondisi benak yang positif serta menyenangkan yang tersambung dengan pekerjaan serta digambarkan oleh vigor, dedication, dan absorption. Sebagai aturan umum, keterikatan kerja dapat dicirikan sebagai tingkat tanggung jawab dan hubungan perwakilan dengan asosiasi, serta kualitas yang diterapkan dalam asosiasi. Perwakilan yang berdedikasi adalah orang-orang yang merasa benar-benar berdedikasi dan bersemangat tentang pekerjaan dan asosiasi mereka. Komitmen kerja adalah kapasitas untuk menambah hasil organisasi, khususnya perwakilan akan berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan mereka, menggunakan jiwa dan energi mereka, bahkan tinggal di tempat kerja lebih lama dari yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka.

Penelitian ini dilaksanakan di PT Golden Sari Lampung, sebuah organisasi yang bergerak di bisnis industri kimia. Dilihat dari informasi yang didapat, peneliti memperoleh informasi berapa banyak dari PT Golden Sari Lampung pada Tabel 1. Pada Tabel 1 sangat baik terlihat tingkat produktivitas organisasi setiap bulan di segmen 4, namun masih banyak target yang belum tercapai. Karyawan PT Golden Sari Lampung masih ada yang bertambah dan berkurang. Ini harus terlihat dari pengakuan target penciptaan yang sebenarnya tidak dapat dicapai dalam kerangka berpikir itu, kecuali pada bulan Februari. Hal ini menunjukkan bahwa efisiensi pekerja PT Golden Sari Lampung masih belum ideal. Berdasarkan tabel informasi di bawah, dapat kita simpulkan bahwa kinerja yang dicapai masih belum ideal.

Tabel 1. jumlah produksi PT Golden Sari tahun 2020

No	Bulan	Target (Ton)	Realisasi (Ton)	Persentase (%)
1	Januari	325,3	320,28	98,46%
2	Februari	345,87	345,87	100,00%
3	Maret	345,2	321,2	93,05%
4	April	326,45	311,2	95,33%
5	Mei	324,8	317,32	97,70%
6	Juni	326,35	312,1	95,63%
7	Juli	340,75	310,23	91,04%
8	Agustus	343,3	329,86	96,09%
9	September	335,23	325	96,95%
10	Oktober	341,9	315,24	92,20%
11	November	329,5	322,9	98,00%
12	Desember	319,45	305,5	95,63%
Jumlah		4.004,10	3.836,70	

PT Golden Sari Lampung mengeluarkan minimnya koordinasi serta komunikasi kegiatan antar karyawan. Misalnya, pada saat unit purchasing belum berikan info ke bagian accounting mengenai pergantian tipe barang serta jumlah barang yang dibeli. Minimnya koordinasi serta komunikasi ini bisa memunculkan kasus di bagian accounting. Perihal ini menandai kasus keterikatan kerja di komponen vigor. Karyawan PT Golden Sari Lampung tampak tidak sedemikian bersemangat serta bergairah dalam bertugas, terlebih dikala diserahkan kewajiban serta tanggung jawab baru. Akibat dari minimnya gairah serta antusiasme ini ialah karyawan tidak bisa meraih banyak sasaran produksi. Perihal ini menandai keterikatan kerja bersumber pada komponen *dedication*. Temuan lain pula menunjukkan kalau karyawan PT Golden Sari Lampung hanya bertugas dengan berangkat ke kantor, menuntaskan pekerjaan yang diserahkan, serta setelah itu Kembali pulang ke rumah. Mereka berpendapat pekerjaan yang dilakukan hanyalah rutinitas. Perihal ini menandai keterikatan kerja bersumber pada komponen *absorption*.

Hartatik (2014) beranggapan pekerja dengan kepuasan kerja yang besar dengan cara implisit mempengaruhi tingkat prestasi mereka. Berlawanan dengan norma, kepuasan kerja yang kecil mendorong kinerja yang lebih kecil. Karyawan merasa kalau apa yang diserahkan oleh organisasi sudah

tepat serta masuk akal, akibatnya karyawan memberikan apresiasi yang pantas pada organisasi dengan menaikkan tingkat kemampuan atau prestasi mereka. Menilik terdapatnya kesenjangan antara konsep serta praktik dan dengan kondisi pada subjek riset, studi ini bermaksud mengkaji pengaruh kepuasan kerja serta keterikatan kerja pada kinerja karyawan pada PT Golden Sari Lampung.

2. Tinjauan pustaka dan pengembangan hipotesis

2.1 Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja

Kepuasan kerja merupakan tindakan lazim pada profesi seseorang, sebab terdapat perbandingan antara jumlah bobot kerja yang diperoleh seseorang pekerja dengan jumlah ganjaran yang diharap sudah diterima (Robbins & Judge, 2016). Kepuasan kerja merujuk pada ungkapan perasaan seorang mengenai pekerjaannya. Kepuasan kerja terdiri dari kepuasan kerja intrinsik serta kepuasan kerja ekstrinsik. Kepuasan kerja yang diperoleh berdasarkan perspektif pekerjaan itu sendiri misalnya peran dari pekerjaan yang dilaksanakan oleh seseorang karyawan disebut dengan kepuasan kerja intrinsik. Sebaliknya, Kepuasan kerja ekstrinsik ialah kepuasan kerja yang tidak berkaitan dengan perspektif pekerjaan misalnya pendapatan, lingkungan kerja, teman kerja, dll (Hirschfeld, 2000).

Masing-masing pimpinan perusahaan ingin mengidentifikasi informasi mengenai kepuasan karyawannya dalam bertugas dengan cara cermat, sebagai materi evaluasi dalam mengambil ketentuan untuk memecahkan kasus yang dirasakan dalam perusahaan. Hasibuan (2012) menerangkan kepuasan kerja ialah sikap sentimental yang menyenangkan dan mencintai profesinya. Moral kerja, kedisiplinan dan hasil kerja tentunya tercermin dalam sikap sentimental tersebut. Kepuasan kerja dinikmati dalam profesi, luar profesi dan kombinasi dalam dan luar profesi. Robbins & Judge (2016) mengemukakan faktor - faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah pekerjaan itu sendiri, gaji, atasan, teman kerja serta lingkungan kerja. Sumber dari sebagian besar kepuasan kerja berasal dari pekerjaan. Sejauh mana tugas yang diberikan oleh pekerjaan itu sesuai dengan kemampuan, kesempatan belajar karyawan serta kesempatan untuk menanggung tanggung jawab. Karyawan yang bekerja akan menerima gaji, yaitu suatu bentuk imbalan dari perusahaan kepada para karyawannya yang dinyatakan dalam suatu perjanjian kerja. Gaji biasanya dibayarkan oleh pihak perusahaan secara mingguan, bulanan, maupun tahunan. Atasan (supervisor), dapat saja dipandang sebagai sosok seorang ayah, ibu, atau teman yang sekaligus sebagai atasannya oleh bawahannya. Atasan yang baik adalah atasan yang dapat menghargai pekerjaan para bawahannya. Rekan kerja ialah aspek yang berhubungan antara karyawan dengan atasannya serta dengan karyawan yang lain, baik yang sama ataupun yang tipe pekerjaannya tidak sama. Lingkungan kerja merupakan suatu yang ada disekitar karyawan serta bisa berdampak terhadap karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kepuasan kerja dapat dihasilkan melalui penghasilan pokok, insentif, kesempatan kenaikan penghasilan, kesempatan promosi, apresiasi, perjalanan dinas ke luar negeri, ikatan kerja, dll. Kinerja merupakan dimensi hasil yang relevan bersumber pada riset area kerja. Evaluasi kinerja berfokus pada dimensi objektif, ialah dari produktivitas pekerjaan, semacam ketidakhadiran, jumlah aksi ataupun keluaran tertentu yang dipertahankan, serta kuantitas dalam catatan organisasi, ataupun evaluasi subjektif, ialah kuantitas serta mutu pekerjaan per karyawan. Dikatakan pula kinerja merupakan dimensi terukur yang mencakup sikap serta hasil yang mengaitkan karyawan ataupun berkontribusi pada tujuan organisasi (Koopmans et al., 2014). Mangkunegara (2010) berpendapat faktor kinerja meliputi faktor ekstrinsik dan faktor intrinsik. Faktor dari lingkungan yang mempengaruhi kinerja seseorang, yaitu faktor dari luar dirinya disebut faktor ekstrinsik. Faktor tersebut berupa sikap dan tindakan teman kerja, perilaku bawahan atau pimpinan, lingkungan kerja dan iklim organisasi. Faktor intrinsik adalah faktor yang berhubungan dengan sifat manusia atau yang ada di dalam dirinya.

Masing- masing karyawan yang berada di perusahaan dituntut untuk mau berpartisipasi positif melalui kemampuan atau kinerja yang bagus, memandang kinerja organisasi sangat tergantung dari kinerja karyawannya. Untuk kinerja yakni tindakan jelas yang diperlihatkan masing- masing orang berlaku seperti hasil kegiatan yang diperoleh sesuai dengan peran karyawan di dalam perusahaan (Rivai, 2005). Kinerja ialah hasil pendapatan atau hasil dari upaya yang telah dilakukan yang dapat dinilai dari indikator- indikator khusus. Kinerja yakni keadaan atau kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan pada pihak- pihak khusus guna mengidentifikasi level perolehan hasil suatu organisasi

dihubungkan dengan visi yang dibawa suatu organisasi serta mengidentifikasi dampak positif dan negatif suatu prosedur operasional yang diperoleh (Mas'ud, 2004).

Seperti yang ditunjukkan oleh Koopmans et al. (2014), ukuran yang butuh dipikirkan saat menilai pekerjaan mencakup kinerja tugas, kinerja kontekstual, dan perilaku kerja kontraproduktif. Kinerja tugas menyinggung kapasitas seseorang untuk melakukan tugas yang signifikan, termasuk kualitas kerja, pengaturan tugas dan asosiasi, arah hasil, prioritas, dan pekerjaan produktif. Kinerja kontekstual mengacu pada iklim psikososial yang menjunjung tinggi cara perwakilan hierarkis dalam berperilaku dan pelaksanaan tugas pekerjaan utama, misalnya, bertanggung jawab atas pertunjukan, bersikap proaktif, menoleransi pekerjaan pengujian, menyampaikan dengan sukses, memiliki opsi untuk berkoordinasi, dan menoleransi dan menyampaikan dengan orang lain, orang lain belajar Perilaku Kerja yang Kontraproduktif, menyinggung perbuatan yang merusak daya tahan pergaulan, misalnya melakukan hal-hal yang tidak nyaman bagi pergaulan.

Hasil riset menampilkan kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja (Adjoyasa, 2019; Aziz & Yuningsih, 2019). Perihal ini menampilkan jika perasaan puas terhadap pekerjaannya terus dirasakan oleh karyawan, maka kinerjanya akan terus meningkat. Bersumber pada uraian tersebut, hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

H1 = kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Golden Sari Lampung

2.2 Pengaruh keterikatan kerja terhadap kinerja

Menurut (Kahn, 1990), keterikatan kerja dikonseptualisasikan sebagai anggota organisasi yang melakukan tugas pekerjaan di tempat kerja mereka, bekerja dan mengaktualisasikan diri secara fisik, pikiran, dan perasaan. Keterikatan kerja adalah kesetiaan karyawan terhadap perusahaan atau organisasi dimana mereka bekerja, disertai dengan pengabdian fisik dan mental, semangat dan konsentrasi dalam bekerja. Karyawan yang mempunyai tingkat keterikatan kerja yang tinggi maka ia akan berusaha keras untuk mewujudkan tujuan yang menantang serta berkomitmen untuk mencapai tujuan perusahaan.

Keterikatan kerja dicirikan sebagai perspektif yang positif, memuaskan, terkait bisnis yang dijelaskan oleh energi, pengabdian, dan retensi. Berlawanan dengan keadaan yang berubah-ubah dan eksplisit, koneksi mengacu pada ekspresi mental yang lebih tak kenal lelah dan tak terhindarkan yang penuh perasaan yang tidak berpusat di sekitar item, peristiwa, individu, atau perilaku tertentu. Keterikatan ditafsirkan oleh tingkatan antusias yang besar serta kondisi psikologis di tempat kerja, kemauan buat memobilisasi kekuatan di dalam pekerjaan seorang, serta tidak kenal letih walaupun menghadapi kesusahan. Komitmen digambarkan dengan perasaan penting, energi, motivasi, kebanggaan, dan tantangan. Komponen terakhir dari koneksi adalah retensi, yang digambarkan oleh seorang individu bekerja dengan fokus penuh dan sangat terlibat dalam pekerjaan, waktu akan tampak berlalu dengan cepat dan seseorang mengalami masalah pindah dari pekerjaan (Schaufeli, 2011).

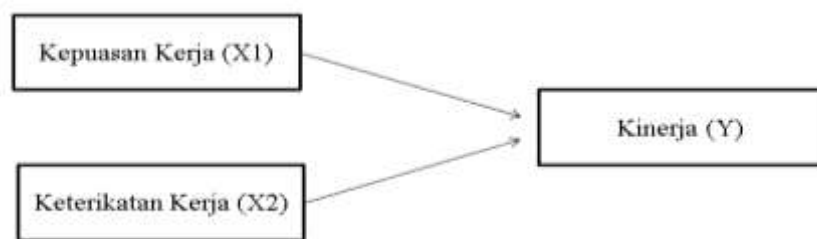
Seperti yang ditunjukkan oleh Bakker & Demerouti (2008) keterikatan kerja terdiri dari tiga sudut, yaitu vigor, dedication dan absorption. vigor adalah luapan energi dan pola pikir yang solid selama bekerja, keberanian untuk melakukan upaya yang jujur dalam menjalankan tugas, dan terus maju meskipun ada tantangan pekerjaan, serta memiliki keinginan untuk mengerahkan semua. Dedication, memiliki pendapat yang teguh terlibat dengan tugas dan menghadapi perasaan penting, energi, kebanggaan, motivasi dan tantangan. Absorption adalah suatu kondisi penghayatan yang benar-benar fokus pada tugas. Karyawan yang memiliki penghayatan akan merasakan waktu di tempat kerja tampaknya berlalu begitu cepat dan sulit untuk mengisolasi diri dari pekerjaan.

Sebagaimana yang ditunjukkan oleh Bakker (2011) keterikatan kerja dibentuk oleh dua faktor, yaitu sumber daya pekerjaan dan sumber daya pribadi. Sumber daya pekerjaan adalah aset kerja yang dicirikan sebagai bagian pekerjaan fisik, mental, sosial, dan hierarkis, yang dapat mengurangi persyaratan bisnis yang terkait dengan penyesuaian mental yang diberikan oleh perwakilan dan memengaruhi pengakuan tujuan. Sumber daya individu pribadi dicirikan sebagai penilaian diri yang baik terkait dengan kekuatan psikologis seseorang dan selanjutnya menyinggung perasaan individu

tentang kemampuannya untuk menang dalam hal mengendalikan dan memengaruhi keadaannya saat ini. Karyawan memiliki ketenangan dan dapat menangani serta mempengaruhi iklim organisasi dengan baik (Xanthopoulou et al., 2007).

Keterikatan kerja juga dapat dipengaruhi oleh kepercayaan dan kompensasi (Kharismawan & Hayati, 2022). Pengaruh hubungan kerja pada pelaksanaan pekerjaan sangat penting, karena perasaan koneksi antara pekerja yang bekerja dengan organisasi di tempat mereka bekerja dapat memberikan masukan kepada para eksekutif dan menjadi dedikasi terhadap organisasi. Hubungan yang bertujuan ini umumnya menghasilkan analisis tertentu terhadap para pekerjanya. Darmawan & Mardikaningsih (2021) menyebutkan variabel keterikatan kerja berpengaruh pada kinerja penyuluh pertanian. Berdasarkan klarifikasi tersebut, maka hipotesis penelitian kedua sebagai berikut:

H2 = Keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Golden Sari Lampung Lampung



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

3. Metode penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kausal, konsep riset yang menerangkan hal satu ataupun lebih banyak faktor yang menimbulkan permasalahan ataupun menerangkan mengenai sebab akibat variabel X mempengaruhi variabel Y. Penelitian ini dilakukan pada PT Golden Sari Lampung. Sugiyono (2016) mendeskripsikan populasi selaku ranah biasa yang terdiri dari subjek ataupun subjek dengan mutu serta karakter khusus yang ditetapkan guna dipelajari serta ditarik kesimpulannya. Sesuatu riset yang memakai semua unit populasi disebut sensus. Prosedur ini dipakai bilamana populasinya relatif kecil serta diinginkan generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil (Sugiyono, 2016). Populasi pada riset ini bersumber dari segenap karyawan PT Golden Sari Lampung yang berjumlah 241 orang.

Strategi pengujian dalam penelitian ini adalah menggunakan prosedur pengujian probabilitas dengan jenis teknik pengujian langsung non random atau pengujian acak dasar. Kepastian ukuran contoh dalam penelitian ini memanfaatkan persamaan slovin (Sanusi, 2011). Dengan menggunakan rumus ini, diperoleh 150 orang dengan tingkat kesalahan 5%. Dalam penelitian ini, peneliti menyebarkan kuisioner kepada responden sebagai suatu teknik dalam pengumpulan data. Survei ini menggunakan kuesioner yang diajukan kepada responden, khususnya pekerja di organisasi PT Golden Sari Lampung. Strategi survei merupakan metode pengumpulan informasi dari responden dilakukan dengan cara memberikan sekumpulan pertanyaan untuk ditanggapi oleh responden (Sugiyono, 2015).

Penelitian ini memiliki variabel yang terdiri dari variabel bebas (X) dan terikat (Y). Variabel bebas terdiri dari kepuasan kerja serta keterikatan kerja. Variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Indikator yang digunakan dalam variabel kepuasan kerja adalah 1) faktor intrinsik, 2) faktor ekstrinsik (Hirschfeld, 2000). Indikator yang digunakan dalam variabel keterikatan kerja adalah 1) vigor, 2) dedication, 3) absorption (Wilmar B. Schaufeli et al., 2006). Indikator yang digunakan dalam variabel kinerja adalah 1) kinerja tugas, 2) kinerja kontekstual, 3) perilaku kerja kontraproduktif (Koopmans et al., 2014).

Untuk menjawab rumusan masalah yang telah ditentukan, maka peneliti akan menjawab rumusan masalah tersebut dengan cara sebagai berikut. Deskripsi, merupakan analisis yang dilakukan sesuai hasil penelitian yang dipergunakan yang mendeskripsikan data yang telah terkumpul tanpa bertujuan membentuk kesimpulan yang berlaku secara umum. Analisis kuantitatif digunakan dengan tujuan

mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan PT Golden Sari Lampung. Analisis kuantitatif dilakukan dengan menggunakan rumus analisis regresi:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja

X1 : Kepuasan Kerja

X2 : Keterikatan Kerja

a0 : Konstanta

β_1 : Koefisien X1

β_2 : Koefisien X2

e : Error term (tingkat eror)

Penelitian ini menggunakan uji t sebagai alat analisis data. Menurut Ghazali (2013), untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh dari suatu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variabel terikat maka perlu dilakukan uji statistik t. Pada uji statistik t apabila:

- Jika t hitung > ttabel (0,05), maka Ho tidak didukung, Ha didukung
- Jika t hitung < ttabel (0,05), maka Ho didukung, Ha tidak didukung

Jika nilai probabilitasnya >0,05 (5%) maka variabel independennya secara satu persatu berpengaruh terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai probabilitasnya <0,05, maka variabel independennya tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama (simultan) maka dilakukan uji f. Dasar pengambilan keputusan dalam uji f yaitu :

- Jika nilai sig < 0,05, atau f hitung > f tabel maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.
- Jika nilai sig > 0,05, atau f hitung < f tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

4. Hasil dan pembahasan

Dilihat dari konsekuensi penanganan informasi, cenderung terlihat bahwa atribut responden dalam penelitian ini harus terlihat pada Tabel 2. Berdasarkan penyampaian kuesioner, maka dapat dilihat tentang atribut responden data yang ditampilkan diperkenalkan pada Tabel 2, bahwa pekerja laki-laki adalah 113 orang atau 75% dari jumlah keseluruhan pekerja. Jumlah pekerja wanita ke atas 37 orang atau 25%. Berdasarkan penelusuran informasi dari peredaran kuesioner tersebut, cenderung terlihat bahwa karakteristik responden dipandang cukup tua menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada kisaran umur 31-40 tahun. Responden dengan tingkat Sekolah Menengah Atas paling banyak 53%, kemudian pendidikan sarjana 21 %.

Tabel 2. Karakteristik Responden

Kategori	Uraian	Jumlah	Persen
Jenis Kelamin	Laki - Laki	113	75%
	Perempuan	37	25%
Usia	<20 Tahun	3	2%
	21 - 30 Tahun	53	35%
	31 - 40 Tahun	59	39%
	41 - 50 Tahun	31	21%
	51 - 55 Tahun	4	3%
Pendidikan	SMA/SMK	80	53%
	D3	27	18%

Kategori	Uraian	Jumlah	Persen
	S1	31	21%
	S2	12	8%

Sumber: Data Diolah, 2022

Untuk mengukur derajat hubungan timbal balik antar variabel, penelitian ini menggunakan teknik uji validitas dengan metode analisis faktor menggunakan bantuan aplikasi SPSS. Analisis faktor dapat dilakukan dengan menggunakan Kaise-Mayer-Olkin Sampling Adequacy Measure (KMO MSA). Bila nilai KMO MSA lebih besar dari 0,5 maka proses analisis bisa dilanjutkan. Bila nilai *factor loading* > 0,5 maka validitas item kuisisioner diketahui. Bila nilai *factor loading*-nya kecil maka harus dihilangkan, serta selanjutnya hingga tidak ditemukan lagi nilai *factor loading* yg kurang dari 0,5. Ketepatan instrumen pengukuran variabel yang diteliti, dilakukan dengan pengujian validitas instrumen variabel kepuasan kerja, keterikatan kerja serta kinerja pada Tabel 3. Pada Tabel tersebut hasil uji validitas diketahui bahwa seluruh variabel pada penelitian ini telah valid. Hal ini ditunjukkan oleh nilai r hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel.

Tabel 3. Uji Validitas

kepuasan kerja		keterikatan kerja		kinerja	
nomor	r hitung	nomor	r hitung	nomor	r hitung
1	0,764	1	0,864	1	0,882
2	0,843	2	0,833	2	0,858
3	0,814	3	0,855	3	0,882
4	0,861	4	0,895	4	0,885
5	0,880	5	0,808	5	0,854
6	0,842	6	0,809	6	0,831
7	0,871	7	0,742	7	0,912
8	0,843	8	0,898	8	0,839
9	0,895	9	0,838	9	0,874
10	0,722	10	0,863	10	0,850
11	0,825	11	0,868	11	0,639
12	0,787	12	0,818	12	0,845
		13	0,783	13	0,692
		14	0,852	14	0,827
		15	0,876	15	0,700
		16	0,878		
		17	0,940		

Sumber: Data Diolah, 2022

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah terpercaya atau konsisten (Ghozali, 2013). uisioner akan dikatakan reliabel apabila jawaban yang diberikan konsisten. Pengukuran ini dilakukan dengan one shot, yaitu pengukuran yang dilakukan sekali dan jawabannya dibandingkan menggunakan pertanyaan yang lain atau hubungan berasal antar jawaban kuisisioner. Fasilitas yang dipergunakan buat mengukur reliabilitas ialah menggunakan SPSS dengan uji statistik Cronbach Alpha (α).Penelitian ini akan reliabel ketika cronbach alpha >0,60 (Ghozali, 2013). Peneliti melakukan uji reliabilitas instrumen untuk mengetahui derajat konsistensi instrumen penelitan yang hasilnya terdapat di Tabel 4. Hasil uji reliabilitas pada setiap item pernyataan pada variabel kepuasan kerja, setiap item pernyataan tadi dinyatakan reliabel karena mempunyai nilai cronbach alpha >0,6. Lalu hasil uji reliabilitas pada setiap item pernyataan pada variabel kepuasan kerja, setiap item pernyataan tadi dinyatakan reliabel karena memiliki nilai cronbach alpha >0,6. Hasil uji reliabilitas di setiap item pernyataan di variabel kinerja, setiap item pernyataan tersebut dinyatakan reliabel karena mempunyai nilai cronbach alpha >0,6.

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Nama Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Kepuasan Kerja	0,814	12
Keterikatan Kerja	0,866	17
Kinerja	0,693	15

Sumber: data diolah, 2022

Untuk mengetahui signifikansi efek variabel kepuasan kerja dan keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan, bisa ditinjau di Tabel 5. Koefisien kepuasan kerja (X1) sebanyak 0,339 yang artinya berpengaruh secara positif terhadap kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja karyawan meningkat maka akan semakin menaikkan kinerja karyawan. Koefisien keterikatan kerja (X2) sebanyak 0,423 yang merupakan berpengaruh secara positif terhadap kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa keterikatan kerja karyawan meningkat maka akan semakin menaikkan kinerja karyawan.

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,344	3,166		4,846	0,000
	Kepuasan Kerja	0,365	0,084	0,339	4,321	0,000
	Keterikatan Kerja	0,295	0,055	0,423	5,395	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data diolah, 2022

Koefisien determinasi bisa ditinjau dari nilai R Square (R^2) pada Tabel 6. Di tabel tersebut diketahui nilai R square sebanyak 0,479, ini menandakan bahwa variabel kepuasan kerja (X1) serta keterikatan kerja (X2) mempunyai nilai sebanyak 47,9% sedangkan sisanya 52,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Tabel 6. Model Ringkasan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,692 ^a	0,479	0,472	5,912

a. Predictors: (Constant), Keterikatan Kerja, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data diolah, 2022

Uji hipotesis secara simultan dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama – sama. Tabel 7 menunjukkan variabel kepuasan kerja dan keterikatan kerja nilai sig. $0,000 < 0,05$ dan f hitung ($67,686$) $>$ dari f tabel ($3,00$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Secara simultan variabel kepuasan kerja dan keterikatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Golden Sari Lampung.

Tabel 7. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4731,183	2	2365,591	67,686	0,000 ^b
	Residual	5137,591	147	34,950		
	Total	9868,773	149			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Keterikatan Kerja, Kepuasan Kerja

Sumber : data diolah, 2022

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Golden Sari Lampung. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t yang lebih besar dari t tabel sebesar $4,321 > 1,97294$ serta signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis dapat diterima. Berdasarkan hasil distribusi jawaban responden terhadap variabel kepuasan kerja, secara umum item pernyataan yang memiliki nilai tertinggi adalah “cara rekan kerja saya bekerja sama dengan orang lain”, yaitu memiliki nilai 4,04 yang merupakan pendapat karyawan. perusahaan di PT Golden Sari Lampung Pekerjaan memiliki perasaan positif, dimana mereka bekerja menghargai setiap kontribusi yang mereka berikan dan peduli pada kesejahteraan mereka, seperti yang dikatakan Hirschfeld (2000), kepuasan kerja mengacu pada perasaan yang diungkapkan seseorang tentang pekerjaannya. Sedangkan item kuisioner yang memiliki nilai total rata-rata terendah yaitu sebesar 3,78 yaitu Kemampuan untuk melakukan hal-hal yang tidak bertentangan dengan hati nurani saya.

Maka dari itu, pihak manajemen PT Golden Sari Lampung sebaiknya memiliki sikap keterbukaan atas setiap aspirasi yang disampaikan oleh karyawan dan memberikan peluang kepada mereka untuk menyampaikan pendapat dalam pengambilan keputusan di perusahaan. Dengan demikian mereka lebih merasa memiliki pengaruh atas apa yang terjadi pada perusahaan. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, karena ada perbedaan antara jumlah beban kerja yang diterima seorang pekerja dengan jumlah imbalan yang dianggap telah diterimanya (Robbins, 2016). Seorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, maka ia akan mempunyai perasaan-perasaan positif perihal pekerjaan tersebut. Sementara bila ada perasaan-perasaan yang negatif perihal pekerjaan yang dirasakan oleh seseorang maka ia merasa tidak puas. Orang yang merasa puas menganggap kepuasan menjadi suatu rasa senang serta sejahtera karena bisa mencapai suatu tujuan atau target sehingga karyawan pun dapat mempunyai kinerja yang optimal. Karyawan yang mempunyai taraf kepuasan kerja yang tinggi tentu bisa membuat kinerja yang lebih baik. Hasil dari penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ghafur et al. (2020) yang mendapatkan hasil bahwa Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien korelasi tertinggi diperoleh dari hubungan antara dimensi kondisi kerja dan kerjasama.

Hasil penelitian membuktikan bahwa keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Golden Sari Lampung. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil uji t lebih besar dari t tabel yaitu $4,321 > 1,97294$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis dapat diterima. Berdasarkan hasil statistik deskriptif variabel keterikatan kerja, pernyataan nilai tertinggi adalah “Ketika saya bangun di pagi hari, saya merasa ingin pergi bekerja” dengan skor 3,85 yang artinya karyawan PT Golden Sari Lampung memiliki tingkat keterlibatan kerja. Dan berusaha untuk mencapai tujuan yang menantang dan bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Kahn (1990), keterikatan kerja dikonseptualisasikan sebagai anggota organisasi yang mengekspresikan diri mereka di tempat kerja, di tempat kerja, dan secara fisik, kognitif, dan emosional. Sedangkan item kuisioner dengan nilai total rata-rata terendah yaitu sebesar 3,37 yaitu Saya dapat terus bekerja untuk waktu yang sangat lama pada suatu waktu. Maka dari itu, pihak manajemen PT Golden Sari Lampung sebaiknya dapat menumbuhkan rasa kekeluargaan serta emosional terhadap perusahaan sebagai akibatnya karyawan merasa nyaman serta penuh konsentrasi dalam melakukan setiap pekerjaannya. Schaufeli et al., (2006) mendefinisikan keterikatan kerja menjadi keadaan pikiran yang positif, memuaskan, terkait dengan pekerjaan yang dicirikan oleh vigor, dedikasi, serta *absorption*. Keterikatan mengacu pada keadaan kognitif afektif yang lebih gigih serta meresap yang tak terfokus pada objek, peristiwa, individu, atau sikap tertentu. Vigor ditandai dengan tingkat tenaga dan ketahanan mental yang tinggi ketika bekerja, kemauan buat menginvestasikan upaya pada pekerjaan seorang, serta ketekunan bahkan

dalam menghadapi kesulitan. Dedikasi dicirikan oleh rasa penting, antusiasme, ide, kebanggaan, dan tantangan. Dimensi terakhir dari keterikatan merupakan *absorption*, dicirikan oleh seorang yang melakukan pekerjaannya dengan konsentrasi yang penuh dan sangat asyik dengan pekerjaan, waktu akan terasa berlalu dengan cepat serta seseorang mengalami kesulitan buat melepaskan diri dari pekerjaan. Karyawan yang memiliki keterikatan terhadap pekerjaannya tentunya akan memberikan semangat, dedikasi, serta memiliki konsentrasi yang penuh terhadap pekerjaan, sebagai akibatnya karyawan bisa menunjukkan kinerja terbaiknya dalam melakukan pekerjaannya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Soetrisno & Sutanto (2017) bahwa keterikatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Golden Sari.

5. Kesimpulan

Sesuai temuan penelitian dan pembahasan bahwa kepuasan kerja serta keterikatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan PT Golden Sari Lampung. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian ini terdukung. Dengan begitu, hal ini dapat menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yg dimiliki karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja para karyawan. Keterikatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Golden Sari Lampung. Dengan demikian, hal ini dapat memberikan bahwa keterikatan kerja yang dimiliki pegawai meningkat maka akan semakin tinggi juga kinerja para karyawan.

Saran penelitian ini sebagai berikut. Setelah dilakukan penelitian pada karyawan PT Golden Sari Lampung, pada variabel kepuasan kerja (X1) item “kemampuan untuk melakukan hal-hal yang tidak bertentangan dengan hati nurani saya” masih rendah. Maka dari itu, pihak manajemen PT Golden Sari Lampung sebaiknya memiliki sikap keterbukaan atas setiap aspirasi yang disampaikan oleh pegawai dan memberikan kesempatan pada mereka untuk menyampaikan pendapat dalam pengambilan keputusan perusahaan agar mereka lebih merasa memiliki pengaruh atas apa yang terjadi pada perusahaan. Pada variabel keterikatan kerja (X2) item “saya dapat terus bekerja untuk waktu yang sangat lama pada suatu waktu” masih rendah. Maka dari itu, pihak manajemen PT Golden Sari Lampung sebaiknya dapat menumbuhkan rasa kekeluargaan dan emosional terhadap perusahaan sehingga karyawan merasa nyaman dan penuh konsentrasi dalam melakukan setiap pekerjaannya. Pada variabel kinerja (Y) item saya menceritakan kepada rekan kerja saya tentang aspek negatif yang ada di lingkungan kerja. Maka dari itu, pihak manajemen PT Golden Sari Lampung sebaiknya memantau dan mengawasi atas pencapaian kualitas dan kuantitas pekerjaan masing-masing karyawan. Dengan demikian karyawan diharapkan mampu untuk dalam menyelesaikan dan memaksimalkan pekerjaannya dengan baik.

Limitasi dan studi lanjutan

Dalam penelitian ini, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang dipakai hanya variabel kepuasan kerja dan keterikatan kerja, sedangkan masih banyak variabel lain yang bisa menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan suatu perusahaan seperti kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, budaya organisasi, dll. Sampel yang digunakan hanya karyawan PT Golden Sari Lampung. Selain itu, jika penelitian ini dilakukan di perusahaan yang berbeda maka tidak menutup kemungkinan untuk memperoleh hasil yang berbeda.

Referensi

- Adjoyasa, M. (2019). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Perum Bulog Divisi Regional Lampung*. Universitas Lampung.
- Aziz, A., & Yuningsih. (2019). Pengaruh Modal Psikologi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Auto 2000 – PT Astra Internasional Tbk Toyota Kantor Cabang Raden Intan Bandar Lampung. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen (JBM)*, 15(1).
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209–223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Darmawan, D., & Mardikaningsih, R. (2021). Pengaruh Keterampilan Interpersonal, Pengalaman Kerja, Integritas dan Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 3(2), 290–296. <https://doi.org/10.47065/ekuitas.v3i2.1153>
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*.

- Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartatik. (2014). *Mengembangkan SDM (I)*. Laksana.
- Hasibuan, M. S. (2012). *Manajemen SDM (Edisi Revi)*. Bumi Aksara.
- Hirschfeld, R. R. (2000). Does revising the intrinsic and extrinsic subscales of the Minnesota satisfaction questionnaire short form make a difference? *Educational and Psychological Measurement*, 60(2), 255–270. <https://doi.org/10.1177/00131640021970493>
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33, 692–724.
- Kharismawan, I., & Hayati, K. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Kepercayaan terhadap Keterikatan Karyawan Pada Perusahaan E-Commerce di Bandarlampung. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen (JBM)*, 18(2), 100–116.
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Vet, H. C. W. de, & Beek, A. J. van der. (2014). Construct validity of the individual work performance questionnaire. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 56(3), 331–337.
- Mas'ud, F. (2004). *Survai Diagnosis Organisasional*. Universitas Diponegoro.
- Rivai, V. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari teori Ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge. (2015). *Organizational Behavior* (16th ed.). Pearson Education Ltd.
- Robbins, S. P., & Timothy A. Judge. (2016). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Salemba Empat.
- Schaufeli, W. B. (2011). Work Engagement : What do we know? *International OHP Workshop, December*, 1–60.
- Schaufeli, Wilmar B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Schermerhon. (2005). *Management* (8th ed.). John Wiley & Sons, Inc.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT. Alfabet.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 121.