

## BAB IV

### PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN

#### A. Orientasi Kacah dan Persiapan

##### 1. Orientasi Kacah

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja dengan *work engagement* pada karyawan. Responden dalam penelitian ini merupakan karyawan yang bekerja di salah satu perusahaan swasta di Yogyakarta. Pengambilan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner secara *online* melalui *google form* kepada perusahaan swasta yang ada di Yogyakarta. Perusahaan swasta tersebut adalah PT. KI yang beregerak pada bidang *digital marketing*.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, pada perusahaan tersebut terdapat beberapa divisi. Divisi tersebut adalah HRD, *Finance*, IT, *Head Of Sales*, *Supervisor CS*, dan *Supervisor Creative Marketing*. Terbaginya divisi sehingga karyawan memiliki tugas pekerjaan masing-masing menjadi tanggung jawab untuk diselesaikan, serta terdapat beberapa pekerjaan yang memiliki keterkaitan divisi dalam menyelesaikannya. Secara umum, pekerjaan karyawan pada beberapa perusahaan untuk membantu meningkatkan produktivitas. Oleh sebab itu, karyawan memiliki semangat dan ketekunan dalam melakukan pekerjaan.

Dipilihnya perusahaan PT. KI untuk menjadi tempat penelitian karena beberapa alasan yaitu, responden sesuai dengan kriteria peneliti, dapat dijangkau dengan mudah oleh peneliti serta kesediaan perusahaan untuk dijadikan tempat penelitian. Maka peneliti berharap subjek penelitian dapat mengisi kuisisioner dan memberikan data yang sesuai dengan keadaan dirinya yang sebenar-benarnya.



Gambar 3. Struktur Organisasi

## **2. Persiapan Penelitian**

Sebelum memulai pengambilan data penelitian, melewati beberapa persiapan sehingga penelitian dapat berjalan dengan lancar. Persiapan tersebut meliputi persiapan administrasi dan persiapan alat ukur penelitian.

### **a. Persiapan Administrasi**

Persiapan administrasi merupakan langkah pertama yang harus peneliti lakukan sebelum melakukan pengambilan data. Persiapan administrasi yang peneliti lakukan yaitu dengan mengajukan surat permohonan izin penelitian dan pengambilan data skripsi melalui Biro Akademik Fakultas Ekonomi dan Sosial. Setelah itu, surat izin permohonan penelitian dikeluarkan oleh Dekan Fakultas Ekonomi dan Sosial dengan nomor surat: B / 006 / FES / VI / 2022 tertanggal 02 Juni 2022 yang ditujukan kepada HRD PT. KI. Surat tersebut digunakan untuk melaksanakan pengambilan data penelitian. Kemudian peneliti mendapatkan izin dari perusahaan untuk melakukan pengambilan data yang disetujui menggunakan surat yang dikeluarkan oleh perusahaan PT. KI dengan nomor surat: 374 / SK.P / VII / 2022 tertanggal 14 Juli 2022 yang ditanda tangani oleh HRD serta disahkan menggunakan stempel perusahaan.

## b. Persiapan Alat Ukur

Pada tahap ini peneliti mempersiapkan alat ukur. Alat ukur yang peneliti gunakan adalah skala. Skala dalam penelitian ini terdiri dari dua skala, yaitu skala kepuasan kerja dan skala *work engagement*.

### 1) Skala *Work Engagement*

Skala *work engagement* yang peneliti gunakan diadaptasi dari *The Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) yang telah digunakan untuk penelitian terlebih dahulu oleh Kristiana, Fajrianti, dan Purwono pada tahun 2018. Skala *work engagement* terdiri dari 9 aitem dengan respon jawaban Tidak Pernah (TP) memiliki skor 1, Jarang (J) memiliki skor 2, Kadang-Kadang (KD) memiliki skor 3, Sering (S) memiliki skor 4, Sangat Sering (SS) memiliki skor 5, dan Selalu (SL) memiliki 6.

### 2) Skala Kepuasan Kerja

Skala kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *Job Satisfaction Survei* (JSS) yang dikembangkan oleh Spector pada tahun 1997. Skala ini dimodifikasi oleh peneliti disesuaikan dengan responden. Skala kepuasan kerja sebanyak 36 aitem telah dimodifikasi disesuaikan dengan tujuan peneliti yang terdiri dari aitem *favorable* dan *unfavorable*. Respon jawaban kuesioner adalah

Sangat Tidak Setuju (STS) memiliki skor 1, Tidak Setuju (TS) memiliki skor 2, Agak Tidak Setuju (ATS) memiliki skor 3, Agak Setuju (AS) memiliki skor 4, Setuju (S) memiliki skor 5, dan Sangat Setuju (SS) memiliki skor 6.

Tabel 4.  
Blueprint Skala Kepuasan Kerja Sebelum Uji Coba

|    | Aspek                        | Aitem   |        |              |        |
|----|------------------------------|---|--------|--------------|--------|
|    |                              | F   | Jumlah | UF           | Jumlah |
| 1. | Pekerjaan                    | 2, 5, 11, 14,<br>15, 17, 24,<br>27, 32, 35,<br>36 | 11     | 6, 8,<br>31. | 3      |
| 2. | Gaji/Keuntungan              | 1, 4, 10, 13,<br>22, 23, 28,<br>29, 33.           | 9      | -            | 0      |
| 3. | Rekan Kerja                  | 7, 16, 25.  | 3      | -            | 0      |
| 4. | <i>Supervisi</i> /Organisasi | 3, 9, 12, 18,<br>19, 20, 21,<br>26, 30.           | 9      | 34.          | 1      |
|    |                              |   | 32     |              | 4      |

### c. Uji Coba Alat Ukur Penelitian

Uji coba alat ukur penelitian dilakukan dengan metode *tryout*. Setelah didapatkannya data uji coba, kemudian diolah menggunakan SPSS *version 20 for windows*. Dilakukannya uji coba bertujuan guna mendapatkan hasil validitas serta reliabilitas dari skala yang akan digunakan dalam penelitian ini. Pada penelitian ini peneliti juga menggunakan data terpakai (uji coba terpakai), dikarenakan supaya tidak mengganggu pekerjaan karyawan dan keterbatasan jumlah responden serta efektivitas waktu dalam pengumpulan data penelitian. Setelah uji coba

terpakai didapatkan aitem yang valid dan gugur serta dapat langsung digunakan untuk uji hipotesis.

Uji coba terpakai memiliki kelemahan dimana peneliti tidak memiliki kesempatan untuk mengubah aitem yang gugur, dan menggunakan aitem yang dinyatakan valid. Menurut Hadi (2000), beberapa penelitian yang menggunakan uji coba langsung memiliki perbedaan dengan penelitian yang dilakukan menggunakan uji coba secara terpisah. Data yang diperoleh dari *tryout* terpakai juga digunakan untuk melakukan validitas, reliabilitas, dan hipotesis penelitian (Hadi, 2003).

Penelitian yang dilakukan oleh Pujiyanto dan Budhi (2016), dalam melakukan uji coba instrumen dengan menggunakan uji coba terpakai, dimana uji validitas, reliabilitas, dilakukan berdasarkan data yang diperoleh dari sampel. Sejalan dengan penelitian Cahyani, Safitri., dan Triningsih, (2020) penyebaran kuesioner dilakukan satu kali, sehingga data yang didapat digunakan sebagai data penelitian dilanjutkan melakukan uji validitas dan reliabilitas. Pertimbangan penelitian ini menggunakan *tryout* terpakai adalah keterbatasan responden dan efektivitas waktu dalam pengumpulan data penelitian.

#### **d. Hasil Analisis Uji Validitas dan Reliabilitas Skala**

Berdasarkan hasil analisis uji validitas dan reliabilitas dari alat ukur maka diperoleh hasil sebagai berikut:

1) Skala *Work Engagement*

Hasil analisis uji coba skala *work engagement* menunjukkan bahwa 9 aitem pernyataan yang digunakan oleh peneliti tidak ada aitem yang gugur atau 9 aitem pernyataan valid. Indeks diskriminasi beda bergerak dari 0,624 sampai 0,886 dengan koefisien reliabilitas *cronbach's alpha* sebesar 0,940 dan hasil uji validitas dalam penelitian ini bahwa nilai  $r$  lebih dari 0,3 sehingga dapat dikatakan bahwa aitem skala *work engagement* valid (Sugiyono, 2018). Berikut adalah tabel *blueprint* skala *work engagement*:

Tabel 5.  
*Blueprint* Skala *Work Engagement*

|    | <b>Aspek</b>      | <b>Aitem</b> | <b>Jumlah</b> |
|----|-------------------|--------------|---------------|
| 1. | <i>Vigor</i>      | 1,2,5        | 3             |
| 2. | <i>Dedication</i> | 3,4,7        | 3             |
| 3. | <i>Absorption</i> | 6,8,9        | 3             |
|    |                   |              | 9             |

## 2) Skala Kepuasan Kerja

Hasil analisis uji coba skala kepuasan kerja menunjukkan bahwa dari 36 aitem pernyataan, terdapat 7 aitem yang gugur dan 29 aitem valid. 7 aitem yang gugur tersebut adalah aitem nomor 6, 7, 8, 25, 29, 31, dan 34. Aitem yang valid adalah nomor 1, 2, 3, 4, 5, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 26, 27, 28, 30, 32, 33, 35, dan 36. Indeks diskriminasi beda bergerak dari 0,311-0,863 dengan koefisien reliabilitas *cronbach's alpha* 0,963

dan hasil uji validitas dalam penelitian bahwa terdapat beberapa aitem yang gugur dikarenakan nilai  $r < 0,3$  yaitu aitem 6, 7, 8, 29, 31, dan 34 sehingga aitem tersebut tidak valid dan aitem yang valid berjumlah 29 (Sugiyono, 2018).

Berikut tabel *blueprint* skala kepuasan kerja setelah uji coba:

Tabel 6.

*Blueprint* Skala Kepuasan Kerja Setelah Uji Coba

|    | Aspek                        | Aitem  |        |    |        |
|----|------------------------------|--|--------|----|--------|
|    |                              | F  | Jumlah | UF | Jumlah |
| 1. | Pekerjaan                    | 2, 5, 11, 14,<br>15, 17, 24,<br>27, 32, 35, 36 | 11     | -  | 0      |
| 2. | Gaji/Keuntungan              | 1, 4, 10, 13,<br>22, 23, 28,<br>33.            | 8      | -  | 0      |
| 3. | Rekan Kerja                  | 16   | 1      | -  | 0      |
| 4. | <i>Supervisi</i> /Organisasi | 3, 9, 12, 18,<br>19, 20, 21,<br>26, 30.        | 9      | -  | 0      |
|    |                              |  | 29     |    | 0      |

## B. Laporan Pelaksanaan Penelitian

Peneliti mulai melaksanakan pengambilan data penelitian pada tanggal 15 Juli 2022 sampai tanggal 25 Juli 2022. Subjek penelitian ini merupakan karyawan PT. KI dengan jenis kelamin laki-laki dan perempuan serta sudah ditetapkan menjadi karyawan. Pengambilan data dilakukan dengan membagi link *google form* yang sudah berisi *informed consent* dan kuesioner mengenai *work engagement* dan kepuasan kerja. Link *google form* tersebut peneliti sebarkan dengan bantuan HRD perusahaan didalam *whatsaap group* yang berisikan seluruh karyawan

pada suatu keadaan dimana karyawan sedang berkumpul disaat kegiatan perusahaan berlangsung.

Link *google form* tersebut berisikan kuesioner dari kedua skala yang digunakan dan juga meliputi prosedur mengisi kuesioner sehingga dapat meminimalisir kesalahan dalam pengisian. Selama proses berlangsungnya pengambilan data peneliti memantau jumlah responden yang sudah mengisi link *google form*. Karakteristik responden yaitu; laki-laki dan perempuan, sudah ditetapkan menjadi karyawan. Dan pada akhirnya, peneliti memperoleh 50 responden penelitian yang telah mengisi kuesioner.

## C. Hasil Penelitian

### 1. Deskripsi Responden Penelitian

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

Tabel 7.  
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | N  | Persentase (%) |
|---------------|----|----------------|
| Laki-Laki     | 17 | 34             |
| Perempuan     | 33 | 66             |
| Total         | 50 | 100%           |

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

Tabel 8.  
Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Kerja

| Lama Kerja     | N  | Persentase (%) |
|----------------|----|----------------|
| 3-6 Bulan      | 18 | 36             |
| 6-12 Bulan     | 16 | 32             |
| 1-3 Tahun      | 14 | 28             |
| $\geq 3$ Tahun | 2  | 4              |
| Total          | 50 | 100%           |

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

## 2. Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi data penelitian diperlukan guna memperoleh gambaran data yang didapatkan peneliti dalam penelitian ini sehingga mempermudah dalam interpretasi data tersebut.

Tabel 9.  
Deskripsi Data Penelitian

| Variabel          | Statistika      | Hipotetik | Empirik |
|-------------------|-----------------|-----------|---------|
| <i>Work</i>       | Xmin            | 9         | 18      |
|                   | Xmax            | 54        | 54      |
| <i>Engagement</i> | Mean            | 32,5      | 39,66   |
|                   | Standar Deviasi | 7,5       | 8,297   |

| Variabel       | Statistika      | Hipotetik | Empirik |
|----------------|-----------------|-----------|---------|
| Kepuasan Kerja | Xmin            | 36        | 66      |
|                | Xmax            | 216       | 177     |
|                | Mean            | 126       | 127,58  |
|                | Standar Deviasi | 30        | 25,493  |

Keterangan:

Skor Hipotetik : Skor yang diperoleh berdasarkan skala

Skor Empirik : Skor yang diperoleh dari hasil penelitian

Berdasarkan deskripsi data penelitian tersebut maka peneliti menggunakan deskripsi data penelitian tersebut untuk mengkategorisasikan skor yang diperoleh tiap responden. Pada penelitian ini mengkategorisasikan pada masing-masing variabel yang digunakan. Kategorisasi tersebut dibuat berdasarkan rumus berikut ini:

Tabel 10.

Rumus Norma Kategorisasi

| No. | Kategorisasi  | Rumus Norma                                  |
|-----|---------------|--|
| 1.  | Sangat Rendah | $X < \mu - 1,8 \sigma$                       |
| 2.  | Rendah        | $\mu - 1,8 \sigma \leq X < \mu - 0,6 \sigma$ |
| 3.  | Sedang        | $\mu - 0,6 \sigma \leq X < \mu + 0,6 \sigma$ |
| 4.  | Tinggi        | $\mu + 0,6 \sigma \leq X < \mu + 1,8 \sigma$ |
| 5.  | Sangat Tinggi | $X > \mu + 1,8 \sigma$                       |

Keterangan:

X : Skor Total

$\mu$  : Mean

$\sigma$  : Standar Deviasi

Setelah didapatkan nilai norma kategori, langkah selanjutnya adalah mengkategorisasikan data penelitian kedalam 5 kategori tersebut. Hasil dari kategorisasi data berdasarkan norma adalah sebagai berikut:

Tabel 11.  
Persentil kategorisasi tiap variabel

| No. | Kategorisasi  | <i>Work Engagement</i> | Kepuasan Kerja          |
|-----|---------------|------------------------|-------------------------|
| 1.  | Sangat Rendah | $X < 18$               | $X < 52,26$             |
| 2.  | Rendah        | $18 \leq X < 27$       | $52,26 \leq X < 75,42$  |
| 3.  | Sedang        | $27 \leq X < 36$       | $75,42 \leq X < 98,58$  |
| 4.  | Tinggi        | $36 \leq X < 45$       | $98,58 \leq X < 121,74$ |
| 5.  | Sangat Tinggi | $X > 45$               | $X > 121,74$            |

Tabel 12.  
Kategorisasi data tiap variabel

| No.   | Kategorisasi  | <i>Work Engagement</i> |                | Kepuasan Kerja |                |
|-------|---------------|------------------------|----------------|----------------|----------------|
|       |               | Frekuensi              | Presentase (%) | Frekuensi      | Presentase (%) |
| 1.    | Sangat Rendah | 0                      | 0%             | 0              | 0%             |
| 2.    | Rendah        | 3                      | 6%             | 2              | 4%             |
| 3.    | Sedang        | 10                     | 20%            | 6              | 12%            |
| 4.    | Tinggi        | 22                     | 44%            | 10             | 20%            |
| 5.    | Sangat Tinggi | 15                     | 30%            | 32             | 64%            |
| Total |               | 50                     | 100%           | 50             | 100%           |

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

Selanjutnya pada hasil kategorisasi variabel kepuasan kerja dapat menandakan semakin tinggi perolehan skor maka semakin tinggi juga responden dalam kepuasan kerja. Dibuktikan dengan hasil

yang didapat sebanyak 32 responden berada pada kategori sangat tinggi dengan persentase 64%, 10 responden berada pada kategori tinggi dengan persentase 20%, kategorisasi sedang menunjukkan 6 responden dengan persentase 12%, sedangkan kategorisasi rendah sebanyak 2 responden dengan persentase 4%, dan tidak ada responden yang memiliki kepuasan kerja pada kategorisasi sangat rendah.

### 3. Uji Asumsi

Uji Asumsi dilakukan sebagai salah satu syarat penting sebelum melakukan uji hipotesis. Uji asumsi meliputi uji normalitas dan uji linieritas menggunakan aplikasi SPSS *for windows 20*.

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data peneliti telah terdistribusi dengan normal, menggunakan *Shapiro-Wilk* dikarenakan jumlah responden kurang dari 50 (Setianingsih & Nelmiawati, 2020), apabila nilai *Asymp. Sig.* suatu variabel lebih besar dari 5% ( $>0,05$ ) maka dapat dikatakan bahwa data terdistribusi normal menurut Gozhali (2018).

Tabel 13.  
Hasil Uji Normalitas *Shapiro-Wilk*

| Variabel               | Sig.  | Interpretasi |
|------------------------|-------|--------------|
| <i>Work Engagement</i> | 0,308 | Normal       |
| Kepuasan Kerja         | 0,141 | Normal       |

Berdasarkan hasil uji normalitas yang telah dilakukan peneliti dengan menggunakan *Shapiro-Wilk*, diperoleh nilai signifikansi pada variabel *work engagement* sebesar  $p=0,308$  ( $p > 0,05$ ) yang

berarti terdistribusi normal. Pada variabel kepuasan kerja didapatkan nilai signifikansi sebesar  $p=0,141$  ( $p > 0,05$ ) sehingga dapat dikatakan data terdistribusi dengan normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas memiliki tujuan untuk mengetahui apakah kepuasan kerja memiliki hubungan yang linier dengan *work engagement* pada karyawan. Uji linearitas dilakukan menggunakan SPSS for windows version 20.

Tabel 14.  
Hasil Uji Linearitas

| Variabel                                     | F     | P (Signifikansi) | Interpretasi |
|--|-------|------------------|--------------|
| Kepuasan Kerja dengan <i>Work Engagement</i> | 0,900 | 0,618            | Linier       |

Berdasarkan hasil uji linearitas dalam tabel diatas, menunjukkan bahwa terdapat hubungan linear antara kepuasan kerja dan *work engagement*. Hal ini dibuktikan dengan hasil yang didapat pada nilai signifikansi  $p=0,618$  ( $p > 0,05$ ) (Ghozali, 2018).

#### 4. Uji Hipotesis

Setelah dilakukannya uji asumsi yang meliputi uji normalitas dan uji linieritas oleh peneliti, maka selanjutnya peneliti melakukan uji hipotesis dengan menggunakan teknik korelasi *Pearson Product Moment* dalam menguji hubungan antar kedua variabel, variabel X (kepuasan kerja) dan variabel Y (*work engagement*). Uji hipotesis dapat diterima apabila nilai  $p < 0,05$  (Gozhali, 2018).

Tabel 15.  
Hasil Uji Hipotesis

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

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

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan teknik korelasi *product moment*, diperoleh nilai korelasi *pearson r* sebesar 0,715 dan nilai *p* sebesar 0,00 ( $p < 0,05$ ). Hadi (2016) mengemukakan bahwa korelasi koefisien bergerak dari 0,000 sampai +1000 atau diantara 0,000 hingga -1,000 bergantung pada arah korelasi dengan tanda (+) memiliki arti adanya korelasi positif. Tanda (\*\*) memiliki arti bahwa korelasi signifikan pada angka signifikansi 0,01. Selain itu, kepuasan kerja memberikan sumbangan terhadap *work engagement* karyawan sebesar 51,1% (0,511). Menurut Sugiyono (2018) koefisien yang ditemukan sebesar 0,715 termasuk pada kategori kuat, jadi terdapat hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dan *work engagement*.

Tabel 16.  
Interval Koefisien Korelasi

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

Hal tersebut menunjukkan bahwa korelasi positif berarti terdapat hubungan positif antara variabel kepuasan kerja dengan *work engagement* pada karyawan PT. KI Daerah Istimewa Yogyakarta.

Semakin tinggi kepuasan kerja pada karyawan akan diikuti dengan peningkatan *work engagement* pada karyawan. Sebaliknya, apabila semakin rendah kepuasan kerja yang dimiliki karyawan, maka akan diikuti dengan penurunan *work engagement* pada karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang peneliti ajukan dalam penelitian ini diterima.

#### **D. Pembahasan**

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja dengan *work engagement* pada karyawan PT. KI Daerah Istimewa Yogyakarta. Responden yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 50 karyawan laki-laki dan perempuan dengan rentang lama kerja 3 bulan sampai lebih dari 3 tahun yang bekerja di PT. KI Daerah Istimewa Yogyakarta. Berdasarkan data yang diperoleh dan telah dianalisis, menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai  $p < 0,05$  yaitu  $0,00 < 0,05$  dengan korelasi koefisien signifikansi  $r$  sebesar 0,715 yang berarti terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan *work engagement*, dimana bertambahnya kepuasan kerja pada karyawan maka diimbangi dengan peningkatan *work engagement* yang dimiliki karyawan.

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

*engagement* berhubungan positif dengan kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan akan memiliki *engagement* yang tinggi juga. Selanjutnya, hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lydia (2015) yaitu terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan *engagement* karyawan, artinya semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, maka semakin tinggi *work engagement* karyawan.

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

Selain itu, terdapat pula hubungan positif antara kepuasan kerja dan *work engagement* yang dilakukan penelitian oleh Yakup (2017). Diperkuat pendapat menurut Vazirani (Riandana & Noviati, 2014) mengatakan kepuasan kerja menjadi salah faktor terhadap *work engagement* karyawan. Apabila pekerja merasakan kepuasan dalam bekerja maka karyawan tersebut merasa *engaged* pada pekerjaannya, dengan hasil  $r$  square sebesar 0,511. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Bantam (2022), bahwa

karyawan yang bekerja sebagai, Karyawan dibawah Yayasan Militer, Pegawai Negeri Sipil (PNS), Tentara Nasional Indonesia (TNI), dan Karyawan Swasta menunjukkan tidak adanya perbedaan *work engagement* yang dimiliki, sehingga *work engagement* yang dimiliki individu tidak memiliki perbedaan berdasarkan pekerjaan yang dijalani.

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

Menurut Howel dan Robert (Noviyanti et al., 2019) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berdasarkan rasa suka atau tidak suka karyawan terhadap pekerjaannya, mencerminkan sikap karyawan apabila positif maka karyawan akan puas dengan pekerjaannya. Jika negatif karyawan

akan menunjukkan sikap ketidakpuasan mengenai pekerjaan yang dilakukan. Berkaitan dengan gaji, supervisi, lingkungan, kesempatan untuk berkembang, penilaian dari atasan yang adil, sebuah penghargaan yang didapat. Sejalan dengan hasil yang diperoleh peneliti, dimana terdapat 32 responden (64%) dari 50 responden yang berada pada kategori sangat tinggi berarti karyawan menunjukkan sikap positif dalam bekerja, terjalin hubungan baik dalam lingkungan kerja, serta menciptakan situasi kerja yang nyaman.

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

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