

**PENGARUH *JOB SATISFACTION* TERHADAP *EMPLOYEE*
ENGAGEMENT PADA KARYAWAN INDUSTRI TEKSTIL**

SKRIPSI

Diajukan kepada Program Studi Psikologi Islam
Jurusan Psikologi dan Terapi
Fakultas Ushuluddin dan Dakwah
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta
Guna Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh
Gelar Sarjana Psikologi



Oleh :

NUR SITI ROHMANI

NIM. 18.11.4.1.040

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI ISLAM
JURUSAN PSIKOLOGI DAN TERAPI
FAKULTAS USHULUDDIN DAN DAKWAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS SAID SURAKARTA
2022**

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nur Siti Rohmani
NIM : 18.11.4.1.040
Tempat, Tanggal Lahir : Pacitan, 22 Agustus 1999
Program Studi : Psikologi Islam
Jurusan : Psikologi dan Terapi
Fakultas : Ushuluddin dan Dakwah
Alamat : Kabupaten Sukoharjo
Judul Skripsi : Pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Employee Engagement* pada Karyawan Industri Tekstil

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi ini benar adalah hasil karya sendiri, jika di kemudian hari terbukti bahwa ia merupakan duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Demikian pernyataan ini saya buat, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Surakarta, 09 Desember 2022

Penulis,



(Nur Siti Rohmani)

NIM.18.11.4.1.040

Dr. RETNO PANGESTUTI, M.PSi., PSIKOLOG
DOSEN FAKULTAS USHULUDDIN DAN DAKWAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS SAID SURAKARTA

NOTA DINAS PEMBIMBING

Hal : Skripsi Sdri. Nur Siti Rohmani

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ushuluddin dan Dakwah

Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta

di Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

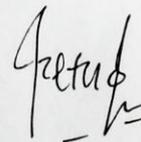
Setelah membaca, meneliti, mengoreksi dan mengadakan perbaikan seperlunya terhadap skripsi saudara:

Nama : Nur Siti Rohmani
NIM : 181141040
Judul : Pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Employee Engagement* pada Karyawan Industri Tekstil

Dengan ini kami menilai skripsi tersebut dapat disetujui dan diajukan pada Sidang Munaqosyah Program Studi Psikologi Islam Fakultas Ushuluddin dan Dakwah Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Surakarta, 09 Desember 2022



Dr. Retno Pangestuti, M.Psi., Psikolog

NIP. 19790415 200912 2 002

HALAMAN PENGESAHAN
PENGARUH *JOB SATISFACTION* TERHADAP *EMPLOYEE*
***ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN INDUSTRI TEKSTIL**

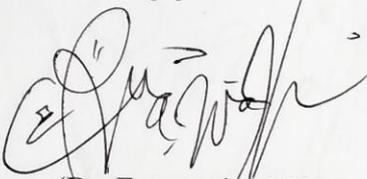
Disusun Oleh :

Nur Siti Rohmani
NIM. 18.11.4.1.040

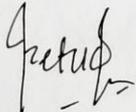
Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi
Fakultas Ushuluddin dan Dakwah
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta
Pada hari Jum'at Tanggal 16 Desember 2022
dan dinyatakan telah memenuhi syarat
Guna memperoleh Gelar Sarjana Psikologi

Surakarta, 27 Desember 2022

Penguji Utama


(Dr. Ernawati, M.Si.)
NIP. 19820330 201701 2 122

Penguji II / Ketua Sidang


(Dr. Retno Pangestuti, M.Psi., Psikolog)
NIP. 19790415 200912 2 002

Penguji I / Sekretaris Sidang


(Triyono, S.Sos. I., M.Si.)
NIP. 19821012 201701 1 170

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ushuluddin dan Dakwah
Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta


(Dr. Isak M. Ag.)
NIP. 19730522 200312 1 001

ABSTRAK

Nur Siti Rohmani. 181141040. Pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Employee Engagement* pada Karyawan Industri Tekstil. Program Studi Psikologi Islam. Fakultas Ushuluddin dan Dakwah Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta. Tahun 2022.

Karyawan salah satu industri tekstil di PT. Sari Warna Asli II Boyolali sering melakukan perekrutan karyawan sehingga apabila terdapat karyawan yang keluar akan ada perekrutan karyawan baru atau disebut pergantian atau keluar masuk karyawan (*turnover*) perawal tahun 2022 sebesar 13,45% karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan adanya pengaruh *job satisfaction* terhadap *employee engagement* pada karyawan industri tekstil.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode kausal-komparatif serta sampel sebanyak 96 responden Karyawan Industri Tekstil yaitu karyawan PT. Sari Warna Asli Unit II Boyolali diambil dengan cara *cluster sampling* dengan kluster pada jabatannya yaitu Assisten Manager, KASI, KAUR & KARU, dan pelaksana. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini dengan menggunakan alat ukur atau skala psikologi. Uji analisis linearitas diperoleh nilai signifikansi *Deviation from Linearity* $0,216 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear secara signifikan antara variabel *Job Satisfaction* (X) dengan *Employee Engagement* (Y)

Hasil penelitian dalam uji regresi linear sederhana diperoleh nilai signifikansi koefisien menunjukkan $0,000 < 0,05$ dan nilai t-hitung sebesar 3,929 dan koefisien regresi sebesar 0,395 dengan tingkat parameter positif. Hasil nilai koefisien besarnya korelasi/rasio R^2 sebesar 0,376 dan koefisien determinasi (R-squared) sebesar 0,141. Dengan sumbangan efektif dari keseluruhan predictor *job satisfaction* sebesar 0,336 atau sebesar 33%. Maka dapat disimpulkan *Job Satisfaction* memiliki kontribusi mempengaruhi *Employee Engagement* sebesar 33% dan 67% dipengaruhi oleh faktor lain. Sehingga, dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *Job Satisfaction* terhadap *Employee Engagement* pada Karyawan Industri Tekstil. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi nilai *Job Satisfaction* maka semakin tinggi pula tingkat *Employee Engagement*, dan sebaliknya semakin rendah nilai *Job Satisfaction* maka semakin rendah pula tingkat *Employee Engagement*.

Kata Kunci: Job Satisfaction, Employee Engagement

ABSTRACT

Nur Siti Rohmani. 181141040. The Effect of Job Satisfaction on Employee Engagement in Textile Industry Employees. Islamic Psychology Study Program. Faculty of Ushuluddin and Da'wah Raden Mas Said State Islamic University Surakarta. Year 2022.

Employees of one of the textile industries at PT Sari Warna Asli II Boyolali often recruit employees so that if there are employees who leave there will be recruitment of new employees or so-called turnover or in and out of employees (turnover) as of the beginning of 2022 by 13.45% employees.. This study aims to prove the influence of job satisfaction on employee engagement in textile industry employees.

This study uses a quantitative approach with a causal-comparative method and a sample of 96 respondents of Textile Industry Employees, namely employees of PT Sari Warna Asli Unit II Boyolali taken by cluster sampling with clusters in their positions, namely Assistant Manager, KASI, KAUR & KARU, and implementers. Data collection techniques used in this study using measuring instruments or psychological scales. The linearity analysis test obtained a significance value of Deviation from Linearity $0.216 > 0.05$. So it can be concluded that there is a significant linear relationship between Job Satisfaction (X) and Employee Engagement (Y) variables.

The results of the research in the simple linear regression test obtained the significance value of the coefficient shows $0.000 < 0.05$ and the t-count value of 3.929 and the regression coefficient of 0.395 with a positive parameter level. The results of the coefficient value of the correlation / ratio R^2 of 0.376 and the coefficient of determination (R-squared) of 0.141. With an effective contribution from all job satisfaction predictors of 0.336 or 33%. So it can be concluded that Job Satisfaction has a contribution to influence Employee Engagement by 33% and 67% is influenced by other factors. So, it can be concluded that there is a positive and significant influence between Job Satisfaction on Employee Engagement in Textile Industry Employees. This can be interpreted that the higher the value of Job Satisfaction, the higher the level of Employee Engagement, and conversely the lower the value of Job Satisfaction, the lower the level of Employee Engagement.

Keywords: Job Satisfaction, Employee Engagement

HALAMAN MOTTO

“Manusia tidak menentukan masa depan mereka, mereka menentukan kebiasaannya, dan kebiasaannya adalah yang menentukan masa depan mereka.”

(F. M. Alexander)

...إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنفُسِهِمْ

“*Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan suatu kaum, sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri*”

(QS. Ar-Ra'd: 11)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Bismillahirrohmanirrohim

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah SWT, Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, yang telah melimpahkan rahmat, hidayah, dan karunia-Nya, tak lupa shalawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Rasulullah SAW. Atas keridhoan dan pertolongan-Nya karya skripsi sederhana ini dapat selesai.

Penuh perjuangan dengan seluruh tenaga penulis persembahkan karya skripsi sederhana ini untuk orang-orang yang selalu hadir dalam perjalanan hidup penulis. Kupersembahkan dengan penuh cinta dan rasa bahagia

Karya Skripsi Sederhana ini, untuk:

Bapak dan Ibu tercinta, terkasih, dan tersayang

Beribu rasa terima kasih dan do'a untuk Ayah dan Ibu yang tiada henti untuk selalu memberikan dukungan, do'a, dan ridha mu sehingga Ridha Allah SWT selalu mengiringi serta bekal nasihat dalam kehidupan yang tidak pernah penulis duga sebelumnya. Terima kasih pula untuk kedua adik perempuan penulis, dengan melihat wajah kalian yang membuat penulis tetap tegar dan bersemangat untuk segera menyelesaikan proses penulisan karya skripsi sederhana ini.

Terima Kasih.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Segala puji dan syukur bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia, dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Employee Engagement* pada Karyawan Industri Tekstil”. Skripsi ini disusun untuk menyelesaikan Studi Jenjang Strata 1 (S1) Program Studi Psikologi Islam, Fakultas Ushuluddin dan Dakwah Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta.

Penulis menyadari sepenuhnya dalam penulisan skripsi ini, penulis telah banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak yang telah membantu. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada.

1. Bapak Prof. Dr. Mudofir, S.Ag., M.Pd., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta.
2. Bapak Dr. Islah, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Ushuluddin dan Dakwah.
3. Ibu Dr. Retno Pangestuti, M.Psi., Psikolog., selaku Selaku Ketua Jurusan Psikologi dan Psikoterapi, Fakultas Ushuluddin dan Dakwah sekaligus Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan banyak arahan dan bimbingan hingga skripsi ini selesai.
4. Bapak Wakhid Musthofa, M.Psi., Psikolog. selaku Koordinator Program Studi Psikologi Islam, Fakultas Ushuluddin dan Dakwah UIN Raden Mas Said Surakarta
5. Bapak Dr. H. Abdul Matin Bin Salman, Lc., M.Ag., selaku Dosen Pembimbing Akademik.

6. Dewan Penguji, Ibu Dr. Ernawati, M.Si. dan Bapak Triyono, S.Sos. I., M.Si., yang telah meluangkan waktu untuk menguji skripsi ini guna memperoleh kualitas penulisan skripsi ke arah yang lebih baik.
7. Segenap Dosen Fakultas Ushuluddin dan Dakwah Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta atas ilmu selama kegiatan perkuliahan.
8. Bapak dan Ibu penulis Bapak Tukiyat dan Ibu Kusumastuti yang telah memberikan do'a, kasih sayang, pengorbanan, dan ridha tiada terbatas.
9. Direktur, HRD, dan karyawan PT. Sari Warna Asli II Boyolali yang telah mengizinkan, memudahkan, dan membantu dalam penyelesaian penelitian.
10. Ibu Maharani Tyas Budi, M.Psi., Psikolog. yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk membantu konsultasi skripsi.
11. Bapak Ginanjar Rahmawan, S.E., M.M., M.H. yang telah menciptakan konten edukasi penulisan skripsi dan grup 'Dosen Jaman Now' sebagai sarana konsultasi mahasiswa tingkat akhir mengenai masalah skripsi secara gratis.
12. Teman-teman angkatan 2018 khususnya teman-teman Psikologi Islam yang telah berjuang bersama menyelesaikan pendidikan di Fakultas Ushuluddin dan Dakwah Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta.
13. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan penulis satu persatu yang telah berjasa membantu dalam penyusunan skripsi.

Penulis menyadari dengan sepenuhnya bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat berguna bagi pembaca dan peneli selanjutnya.

Surakarta, 09 Desember 2022
Penulis,
Nur Siti Rohmani

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	ii
NOTA DINAS PEMBIMBING	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR TABEL	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Rumusan Masalah	8
D. Tujuan Penelitian	8
E. Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN TEORI	11
A. Landasan Teori.....	11
1. <i>Employee Engagement</i>	11
2. <i>Job Satisfcation</i>	17
3. Pengaruh <i>Job Satisfaction</i> terhadap <i>Employee Engagement</i>	22
B. Telaah Pustaka	24
C. Kerangka Berpikir.....	30
D. Hipotesis.....	33
BAB III METODE PENELITIAN	34

A. Pendekatan dan Metode Penelitian	34
B. Identifikasi Variabel.....	35
C. Definisi Operasional Variabel.....	36
1. <i>Job Satisfaction</i>	36
2. <i>Employee Engagement</i>	37
D. Populasi dan Sampel Penelitian	37
1. Populasi	37
2. Sampel Penelitian	38
E. Teknik Pengumpulan Data.....	40
1. Teknik Pengumpulan Data	40
2. Instrumen Pengumpulan Data	41
F. Teknik Validitas, Daya Beda Item, dan Reliabilitas.....	44
1. Validitas Alat Ukur	44
2. Daya Beda Item	45
3. Reliabilitas Alat Ukur.....	45
G. Teknik Analisis Data.....	46
1. Uji Asumsi.....	47
2. Analisis Inferensial.....	48
3. Uji Hipotesis.....	49
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	50
A. Gambaran Subjek Penelitian	50
1. Deskripsi Lokasi Penelitian.....	50
2. Deskripsi Data Penelitian	51
B. Pelaksanaan Penelitian	54
1. Persiapan Penelitian	54

2. Perizinan Penelitian	55
3. Pelaksanaan Penelitian	55
C. Hasil Penelitian	56
1. Analisis Validitas dan Reliabilitas.....	56
2. Hasil Uji Asumsi Klasik Regresi Linier Sederhana	60
3. Uji Analisis inferensial	64
4. Hasil Uji Hipotesis	65
D. Pembahasan.....	73
E. Keterbatasan Penelitian	75
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	76
A. Kesimpulan	76
B. Saran.....	76
DAFTAR PUSTAKA	78
LAMPIRAN.....	82
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	123

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 <i>TurnOver Intention</i> Karyawan	4
Gambar 1.2 Survey <i>Employee Engagement</i>	5
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	Error! Bookmark not defined.
Gambar 2.2 Pola Variabel Penelitian	35
Gambar 4.1 Diagram Histogram Standar <i>Residual</i> setelah Transformasi Variabel Y	62
Gambar 4.2 Diagram P-Plot Standar Residual setelah Transformasi Variabel Y.	62
Gambar 4.5 Diagram Distribusi Kategori <i>Job Satisfaction</i>	70
Gambar 4.6 Diagram Distribusi Kategori <i>Employee Engagement</i>	71

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Skor Jawaban <i>Job Satisfaction Survey</i>	42
Tabel 3.2 Blue Print <i>Job Satisfaction Scale</i>	43
Tabel 3.3 Skor Jawaban Skala <i>Employee Engagement</i>	44
Tabel 3.4 Blue Print Skala <i>Employee Engagement</i>	44
Tabel 4.1 Data Demografi Responden Penelitian	51
Tabel 4.2 Distribusi Item Skala <i>Employee Engagement</i> Uji Coba	58
Tabel 4.3 Distribusi Item Skala <i>Employee Engagement</i> Setelah Uji Coba.....	58
Tabel 4.4 Distribusi Item Skala <i>Job Satisfaction</i> Uji Coba	59
Tabel 4.5 Distribusi Item Skala <i>Job Satisfaction</i> Setelah Uji Coba.....	59
Tabel 4.6 Uji Multikolinearitas	60
Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas	61
Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas dengan Metode Transformasi <i>Moderate Negative Skewness</i> beserta Pendekatan <i>Exact</i>	63
Tabel 4.9 Uji Heteroskedastisitas.....	64
Tabel 4.10 Hasil Uji Linearitas	64
Tabel 4.11 Koefisien Determinasi.....	65
Tabel 4.12 Koefisien Regresi	66
Tabel 4.13 Persamaan Linear Sederhana	66
Tabel 4.14 Uji Hipotesis	67
Tabel 4.15 Hasil Statistik Deskriptif Variabel <i>Job Satisfaction</i>	69
Tabel 4.16 Distribusi Kategori Tingkat <i>Job Satisfaction</i>	69
Tabel 4.17 Hasil Statistik Deskriptif Variabel <i>Employee Engagement</i>	70
Tabel 4.18 Distribusi Kategori Tingkat <i>Employee Engagement</i>	71
Tabel 4.19 Sumbangan Efektif Predictor <i>Job Satisfaction</i>	72
Tabel 4.20 Sumbangan Efektif Aspek <i>Independent</i> terhadap <i>Dependent</i>	72

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi, sektor industri memiliki peranan penting dalam usaha pengembangan ekonomi Indonesia. Dalam perkembangan industri, memajukan dan mencapai tujuan industri yang ditargetkan, sumber daya manusia adalah aset investasi yang sangat penting (UTAMI, 2021). Sebab, industri yang tidak memiliki sumber daya manusia yang memadai dapat dipastikan organisasi tersebut tidak berjalan dengan baik bahkan industri banyak yang mengalami gulung tikar (Ajabar, S.IP., 2020). Untuk menunjang itu, maka perlunya industri manajemen sumber daya manusia untuk mempertahankan industri.

Sementara itu, perkembangan teknologi memudahkan karyawan dalam mendapatkan informasi termasuk informasi lowongan pekerjaan di industri lain (Muzdalifah & Mangudjaya, 2019). Setelah ditetapkan UMP (Upah Minimum Provinsi) 2022 dikutip dari Portal Resmi Provinsi Jawa Tengah bahwa UMP Jawa Tengah tahun 2022 hanya mengalami kenaikan sebesar 0,78% dari tahun sebelumnya. Hal ini dapat membuka peluang bagi karyawan untuk membuat pilihan antara meninggalkan pekerjaannya yang dapat mempengaruhi keuangan industri akibat turnover yang terjadi, atau tetap bertahan di pekerjaannya karena dirinya merasa memiliki keterikatan dengan industri. Karyawan yang memiliki keterikatan yang tinggi terhadap industri

mampu menangani permasalahan yang ada baik dari faktor luar maupun dalam pekerjaan (Chinanti & Siswati, 2020).

Karyawan yang memiliki keterikatan dengan industri akan memikirkan kemajuan atau perkembangan industri tersebut (Pulungan & Rivai, 2021). Dengan memberikan performa dan hasil yang terbaik dalam bekerja, dikarenakan karyawan merasa bersemangat dan senang menikmati pekerjaannya (Hafidz, 2021). Keterikatan karyawan telah dianggap sebagai salah satu faktor penentu kesuksesan industri organisasi karena sebagai pengantar kesuksesan di pasar bisnis yang kompetitif seperti saat ini (Nafiudin, 2020).

Keterikatan karyawan atau biasa disebut dengan *employee engagement*, merupakan bentuk hubungan dua arah antara industri dan karyawan di mana industri memajemen karyawan dengan menyediakan fasilitas lingkungan dan kondisi yang sesuai kepada karyawan untuk menjadi sukses, dan karyawan memberikan kontribusi sepenuhnya untuk mencapai visi, misi, maksud, dan tujuan industri (Lartey, 2021). William Khan mendeskripsikan *employee engagement* sebagai penggunaan sumber daya fisik, mental, dan emosional anggota tim saat mereka sedang bekerja (Kahn, 1990).

Survey laporan *State of The Global Workplace 2021*, negara bagian Asia Tenggara terdapat 77% karyawan yang tidak memiliki *employee engagement*, termasuk Indonesia memiliki keterikatan karyawan hanya sebesar 22% karyawan saja (Gallup, 2021). Artinya bahwa banyak industri yang belum memberikan perhatian lebih kepada *employee engagement* (Yuswardi, 2019).

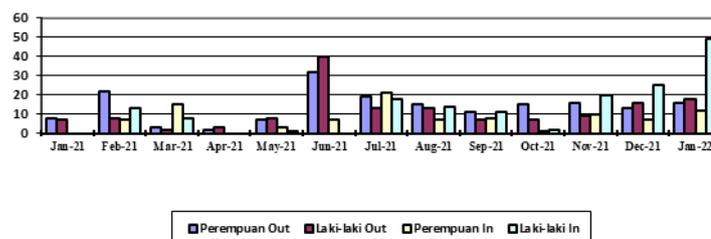
Employee engagement digambarkan oleh (Gallup, 2021) sebagai suatu sikap keterlibatan dan perasaan antusias karyawan dalam pekerjaan dan industri mereka bekerja. *Employee engagement* dikategorikan sebagai yang terlibat (*engaged*), tidak terlibat (*not engaged*), atau tidak terlibat secara aktif (*actively disengaged*) (Gallup, 2021).

Karyawan akan merasa terikat sepenuhnya dengan industri, ketika mereka sudah mendapatkan hak mereka dalam bekerja, karena mereka merasa puas dengan pekerjaannya. Hasil uji-t, salah satu faktor paling dominan mempengaruhi keterikatan karyawan adalah kepuasan kerja (Yuswardi, 2019). Kepuasan kerja merupakan bentuk reaksi dari karyawan terhadap pekerjaan dan beragam fasilitas yang disediakan oleh industri untuk menyokong dan meningkatkan nilai setiap karyawan (Lienardo, 2017). Karyawan akan berkontribusi dengan industri secara maksimal ketika sudah merasa puas dan termotivasi, merasa memiliki, sehingga dapat meningkatkan mutu bagi industri (Yuswardi, 2019).

Kepuasan kerja atau biasa disebut dengan *job satisfaction* dari pandangan karyawan dapat meningkatkan perasaan menyenangkan saat bekerja. Sedangkan dari sisi industri, kepuasan kerja pada karyawan akan meningkatkan produktivitas, efektivitas dan perasaan senang karyawan dalam memberikan kinerja terbaik (Latief et al., 2019). *Job satisfaction* yaitu penilaian dari pengalaman menyenangkan ataupun tidak menyenangkan karyawan dalam pekerjaan (Kuhuparuw, 2020).

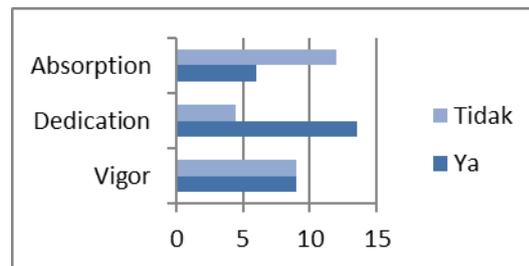
Job satisfaction merupakan perspektif karyawan tentang pekerjaan, termasuk kompensasi, peluang karir, pengawasan manajemen, hubungan dengan rekan kerja, dan pekerjaan itu sendiri (Dewantara & Wulanyani, 2019). Karyawan akan lebih puas dengan pekerjaan dan industri ketika merasa lingkungan kerja kondusif, memuaskan dan bermanfaat secara materi (Jehanzeb & Mohanty, 2018).

Penelitian dilakukan di PT. Sari Warna Asli II Boyolali, industri manufaktur nasional yang memproduksi suatu produk, distribusi dan jasa pemasaran bahan baku pemintalan menjadi benang, dan pertenunan benang menjadi kain mentah. Industri yang didirikan di daerah Boyolali ini telah memproduksi ribuan bahkan ratusan ribu produk kain sehingga karyawan harus bekerja sesuai target yang ditentukan industri. Hasil wawancara tidak terstruktur yang dilakukan dengan Kabag Personalia & Umum (HRD PT. SWA Boyolali) mengaku bahwa perusahaan sering melakukan perekrutan karyawan bukan satu tahun sekali, namun saat terdapat karyawan yang keluar akan ada perekrutan karyawan baru, atau biasa disebut dengan *turnover* (keluar masuk atau pergantian) karyawan. Periode tahun 2021, perusahaan telah mengalami pergantian karyawan sebesar 13,45%.



Gambar 1.1 TurnOver Intention Karyawan

Adanya *turnover intention* karyawan ini, artinya masih terdapat karyawan yang belum merasa terikat sepenuhnya dengan industri (Affini & Surip, 2018). Dari Gambar 1.1 menunjukkan, karyawan yang lebih sering keluar dari gender perempuan. Dari pengakuan salah satu personalia, keluarnya karyawan di industri tekstil kebanyakan dikarenakan tidak sanggupnya karyawan bekerja di pabrik. Selain itu dari hasil survey kuesioner yang dilakukan, beberapa karyawan merasa kurangnya antusias karyawan saat bekerja, mudah bosan, datang terlambat, merasa waktu berjalan begitu lama, dan kadang tidak berkonsentrasi saat bekerja, bahkan ada yang menyatakan pernah berpikir untuk keluar dari pekerjaannya.



Gambar 1.2 Survey *Employee Engagement*

Hasil wawancara dengan 5 karyawan bagian produksi menunjukkan, bahwa beratnya bekerja di industri tekstil masih terdapat karyawan yang tidak pernah mendapatkan kesempatan promosi jabatan, gaji di industri tekstil yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Serta dari hasil kuesioner dengan 19 karyawan, beberapa mengaku adanya peran ganda, lingkungan rekan kerja yang tidak menyenangkan. Hasil studi pendahuluan melalui wawancara, kuesioner, serta studi literatur ini menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang merasa kurang puas dengan pekerjaannya.

Sementara itu, penelitian terdahulu telah dilakukan oleh (Lienardo, 2017) bahwa *organizational trust* dan *job satisfaction* memiliki pengaruh yang signifikan dan searah terhadap *employee engagement*. Penelitian relevan juga dilakukan oleh (UTAMI, 2021) yang menunjukkan bahwa *quality of work life* dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Medan. Penelitian lain juga menemukan bahwa keterikatan karyawan di Perwiratama Group dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja sebesar 43,1% (Arianti et al., 2020).

Berdasarkan fenomena *gap* yang ada dalam penelitian ini, keterikatan karyawan tidak hanya terjadi di PT. Sari Warna Asli Unit II Boyolali saja, namun di sektor lain juga menjadi suatu permasalahan yang cukup rentan terjadi. Karena sering melakukan perekrutan karyawan sehingga apabila terdapat karyawan yang keluar akan ada perekrutan karyawan baru atau disebut pergantian atau keluar masuk karyawan (*turnover*) yang artinya *employee engagement* atau keterikatan karyawan ini terjadi tidak hanya di satu lokasi saja yang dibuktikan dengan adanya data penelitian terdahulu yang ada, maka hal ini menjadi suatu permasalahan yang harus diselesaikan. Dan karena hal ini menjadi permasalahan yang berdampak pada industri jika tidak diteliti, maka keterikatan karyawan ini penting untuk diteliti dengan topik **“Pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Employee Engagement* pada Karyawan Industri Tekstil”**.

B. Identifikasi Masalah

Setiap penelitian harus diangkat dari masalah. Penelitian dapat dilakukan ketika peneliti sudah benar-benar menemukan masalah. Oleh karena itu, pekerjaan yang dianggap tidak mudah dalam penelitian adalah menemukan masalah (Sugiyono, 2019). Untuk itu, berdasarkan rasionalisasi pada latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, maka ada beberapa permasalahan yang peneliti temukan dalam studi pendahuluan, diantaranya.

1. PT. Sari Warna Asli Unit II Boyolali sering melakukan perekrutan karyawan sehingga apabila terdapat karyawan yang keluar akan ada perekrutan karyawan baru atau disebut pergantian atau keluar masuk karyawan (*turnover*) perawal tahun sebesar 13,45% karyawan.
2. Karyawan PT. Sari Warna Asli Unit II Boyolali masih terdapat beberapa karyawan yang kurang berperan sepenuhnya dalam pekerjaannya secara kognitif dan emosional. Hal ini dibuktikan dengan mudah bosan saat bekerja, terkadang datang terlambat, dan kadang tidak berkonsentrasi saat bekerja termasuk permasalahan kognitif, serta karyawan merasa waktu berjalan begitu lama termasuk permasalahan emosional.
3. Karyawan PT. Sari Warna Asli Unit II Boyolali merasa kurang puas dengan pekerjaannya karena kenaikan gaji pertahun yang hanya sedikit, lingkungan rekan kerja beberapa kurang nyaman, serta tidak adanya kesempatan untuk promosi jabatan, gaji di pabrik yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang dijalankan. Padahal, kepuasan kerja pada karyawan berdampak positif pada perusahaan karena dapat meningkatkan

produktivitas, efektivitas dan perasaan senang karyawan dalam memberikan kinerja terbaik untuk perusahaan.

C. Rumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian berkaitan dengan masalah karena merupakan pertanyaan dari permasalahan yang akan dibuktikan jawabannya melalui pengumpulan data, sehingga harus didasarkan pada masalah (Sugiyono, 2019). Sebagaimana telah dijelaskan pada identifikasi masalah apa yang ditemukan dalam penelitian, penelitian ini bermaksud membuktikan bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi keterikatan karyawan. Maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini yaitu “Apakah *Job Satisfaction* Berpengaruh terhadap *Employee Engagement* pada Karyawan Industri Tekstil?”.

D. Tujuan Penelitian

Setiap penelitian, pasti memiliki tujuan dan kegunaan mengapa dilakukannya penelitian tersebut (Sugiyono, 2019). Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk membuktikan adanya pengaruh *job satisfaction* terhadap *employee engagement* pada karyawan industri tekstil PT. Sari Warna Asli II Boyolali. Dengan penelitian ini, harapan lain yang ingin peneliti dapat dari penelitian ini adalah untuk dapat dijadikan bahan referensi semua kalangan manajemen sumber daya manusia di semua industri dalam memahami kondisi

kerja karyawan secara khusus, serta dapat meningkatkan *engaged* (keterikatan) baik dalam industri maupun organisasi apapun secara umum.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran umum yang bermanfaat mengenai wawasan akan *employee engagement* karena pengaruh *job satisfaction* pada karyawan. Ada dua macam manfaat yang diberikan sebagai berikut.

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan masukan secara teoritis dan dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya yang lebih mendalam mengenai *job satisfaction* dan *employee engagement* bagi disiplin ilmu, khususnya ilmu psikologi industri dan organisasi bidang atau spesialis psikologi sumber daya manusia (Psikologi SDM) dan perilaku organisasi.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi karyawan dapat memberikan pengetahuan dan informasi bahwa *job satisfaction* (kepuasan kerja) salah satu faktor yang mempengaruhi *employee engagement* yang dapat berpengaruh pada perkembangan industri. Melalui penelitian ini, diharapkan seluruh karyawan mengetahui gambaran tingkat *employee engagement* dengan industri yang terjadi dapat dilihat dari seberapa besar tingkat *job satisfaction* (kepuasan kerja) karyawan.

- b. Bagi para Profesional atau ahli termasuk pemimpin industri dapat memberikan informasi mengenai *employee engagement* dapat dipengaruhi oleh *job satisfaction*. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi para profesional atau ahli dalam upaya menentukan penanganan yang tepat untuk meningkatkan *employee engagement* terhadap industri.
- c. Bagi peneliti selanjutnya, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber untuk mengembangkan teori yang ada yang lebih baru.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Landasan Teori

1. *Employee Engagement*

a. Definisi *Employee Engagement*

Employee engagement atau keterikatan karyawan pertama kali diperkenalkan dalam penelitian (Kahn, 1990) yang mendeskripsikan keterikatan karyawan sebagai pemanfaatan diri anggota organisasi untuk peran pekerjaan baik secara fisik, kognitif, dan emosional selama waktu bekerja berlangsung. Keterikatan karyawan merupakan bentuk sikap terikat diri secara fisik, kognitif, dan emosional karyawan dengan perusahaan tempat dia bekerja dengan sepenuhnya tanpa suatau paksaan apapun.

Kemudian, dikembangkan oleh (Schaufeli et al., 2002) dengan istilah *work engagement* atau keterlibatan kerja sebagai hal yang positif, memuaskan, dan berhubungan dengan pekerjaan keadaan pikiran ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penyerapan. Keterikatan karyawan atau keterlibatan kerja adalah suatu keadaan pikiran optimis yang terhubung dengan pekerjaan dan ditandai dengan semangat untuk bekerja, pengabdian, perasaan tertantang, dan kenikmatan dari pekerjaan.

Menurut (Yuswardi, 2019) keterikatan karyawan merupakan tingkat dimana individu atau karyawan senang dalam melakukan

tugas pekerjaan dari perusahaan dengan penuh perhatian. Keterikatan karyawan merupakan seberapa besar tingkat karyawan mengerahkan seluruh tenaga tanpa mengeluh dan dengan senang hati dalam melakukan pekerjaannya dari perusahaan.

Employee engagement menurut (Sun & Bunchapattanasakda, 2019) merupakan keadaan psikologis aktif yang energik dan terlibat sehingga terhubung dengan persepsi, emosi, dan perilaku terhadap pekerjaan.. Artinya, *employee engagement* merupakan suatu keadaan psikologis aktif seorang karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaan dalam segi persepsi, emosi, dan perilaku karyawan yang berhubungan dengan energi dan keterlibatan.

Gallup Consulting (2021) mendefinisikan *employee engagement* merupakan karyawan yang merasa terikat dengan perusahaan dan bekerja dengan penuh semangat untuk memajukan perusahaan dan mendorong inovasi. Keterikatan karyawan merupakan bentuk mengerahkan seluruh tenaga untuk memajukan perusahaan dengan selalu berinovasi dalam melakukan pekerjaannya karena adanya perasaan yang mengikat antara diri karyawan dengan perusahaan.

Keterikatan karyawan berkaitan dengan apa yang karyawan harapkan dari pekerjaan dan di tempat kerja, transformasi cara karyawan bekerja, terkait pekerjaan jangka panjang dimana orang bekerja (Riyanto et al., 2021). Keterikatan karyawan merupakan sesuatu yang karyawan harapkan dalam bekerja di mana mereka

bekerja, dan bagaimana transformasi cara karyawan bekerja dalam jangka panjang.

Sehingga penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* atau keterikatan karyawan adalah suatu bentuk keadaan psikologis aktif berupa kontribusi diri karyawan sepenuhnya secara fisik, kognitif, dan emosional untuk terikat dengan perusahaan dalam jangka panjang dan berusaha semaksimal mungkin mengerjakan pekerjaan dengan senang hati dengan tujuan untuk kemajuan perusahaan.

b. Aspek-Aspek *Employee Engagement*

Aspek-aspek *employee engagement* (Schaufeli et al., 2002) sebagai berikut.

- 1) *Vigor* atau semangat, ditandai dengan level energi yang tinggi dan ketangguhan mental yang tinggi saat bekerja, serta melakukan pekerjaan dengan giat.
- 2) *Dedication* atau dedikasi, ditandai dengan keinginan untuk mengabdikan atau sangat terlibat dalam pekerjaan, sikap antusias, rasa signifikansi, selalu merasa tertantang, inspirasi, dan merasa bangga kepada pekerjaan yang dijalani.
- 3) *Absorption* atau penyerapan, ditandai dengan selalu berkonsentrasi dengan penuh, *flowing* atau mengalir dengan sendirinya pekerjaan yang dijalani, merasa asik dengan

pekerjaannya hingga lupa dengan hal lain saat mengerjakan suatu pekerjaan.

c. Kategori *Employee Engagement*

Employee engagement atau keterikatan karyawan mencerminkan seberapa terlibat dan antusias karyawan dalam pekerjaan serta tempat mereka bekerja, sehingga keterikatan karyawan dapat dikategorikan dalam 3 bentuk, yaitu (Gallup, 2021).

- 1) Karyawan yang terikat (*engaged employees*), dimana karyawan yang sangat terikat dan menunjukkan sikap antusias dengan pekerjaan dan tempat mereka bekerja (perusahaan). Karyawan yang terlibat memiliki tingkat *employee engagement* yang tinggi akan berusaha untuk melakukan yang terbaik, lebih terlibat, memiliki lebih banyak pengaruh, dan tidak diragukan lagi dapat memulai perusahaan. Mereka juga menjadi intrapreneur terbaik..
- 2) Karyawan yang tidak terikat (*not engaged employees*), dimana karyawan yang tidak terikat dengan pekerjaan dan perusahaan secara psikologis karena kebutuhan keterikatan secara psikologis mereka tidak sepenuhnya terpenuhi meski tetap mencurahkan waktu untuk pekerjaannya namun tidak memiliki energi atau hasrat dalam bekerja. Karyawan yang *engaged* dari kata-katanya saja “saya *engaged*”, tetapi belum tentu memiliki kontribusi kepada perusahaan. Karyawan ini biasa disebut

karyawan *disengaged* yaitu karyawan yang sebenarnya sudah tidak suka di perusahaan tersebut, sudah tidak melakukan apa-apa, masih bekerja sesuai dengan porsinya bekerja, tetapi seperti orang apatis.

- 3) Karyawan yang tidak terikat secara aktif (*actively disengaged employees*), dimana karyawan yang menunjukkan ketidakbahagiaan mereka di tempat kerja juga tidak bahagia bahkan kesal dengan perusahaan karena kebutuhan mereka tidak terpenuhi. Karyawan yang berbicara mengenai “saya *engaged* dengan perusahaan ini, dan saya akan *stay*”, tetapi belum tentu bisa maksimal berkontribusi juga dengan perusahaan. Karyawan *actively disengaged* yaitu karyawan yang tidak bisa memberikan kontribusi maksimum, merasa tidak *engaged* dan tidak keluar dari perusahaan, namun justru mempengaruhi orang lain untuk tidak engage kepada organisasi / perusahaan, inilah yang namanya toxic dalam perusahaan.

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Employee Engagement*

Hasil analisis penelitian (Yuswardi, 2019), faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan *employee engagement* yaitu ada pada faktor.

- 1) Lingkungan kerja, dimana tata letak dan desain ruang, kebersihan ruang dapat menciptakan lingkungan kerja yang

kondusif bagi karyawan, sehingga dapat meningkatkan keterikatan karyawan.

- 2) Kepuasan kerja, pekerjaan dapat berjalan lancar ketika karyawan merasa puas akan pekerjaannya karena kebutuhan akan sarana dan prasarana perlengkapan kerja yang di dapatkan sudah sesuai. Ketika karyawan sudah merasa puas, maka dapat meningkatkan keterikatan karyawan terhadap perusahaan.
- 3) Kompensasi, biasanya diberikan sebagai *reward* atau penghargaan bagi karyawan yang mampu memenuhi target kerja yang diberikan berupa insentif atau tunjangan dengan tujuan agar karyawan selalu termotivasi untuk bekerja lebih baik dan keterikatan karyawan dengan sendirinya akan meningkat.
- 4) Pelatihan kerja, karyawan akan memberikan yang terbaik demi mencapai tujuan perusahaan dengan meningkatkan kinerja karyawan ketika diberikan kesempatan untuk meningkatkan *skill* kerja mereka, sehingga akan merasa menjadi bagian dari industri yang dapat meningkatkan rasa keterikatan karyawan.

Adapun dalam analisis penelitian mengenai faktor-faktor penentu keterikatan karyawan yang telah dilakukan oleh (Lina, 2019). Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi keterikatan karyawan tersebut, berupa:

- 1) Lingkungan kerja;
- 2) Kepemimpinan;

- 3) Relasi grup dengan rekan kerja;
- 4) Pengembangan karir serta pelatihan;
- 5) Remunerasi dan kompensasi;
- 6) Kebijakan, prosedur, struktur, dan sistem organisasi; dan
- 7) Kesejahteraan di tempat kerja.

Faktor lain (Sun & Bunchapattanasakda, 2019) yang mempengaruhi *employee engagement* dikategorikan menjadi 3 kategori: faktor organisasi (kepemimpinan, dukungan, superior, sumber daya pekerjaan, keadilan); faktor pekerjaan (lingkungan kerja, partisipasi kerja, pengayaan pekerjaan); dan faktor individu (ekstraversi, ketahanan, kesadaran diri).

2. *Job Satisfaction*

a. Definisi *Job Satisfaction*

Job satisfaction pertama kali muncul pada pertengahan tahun 1970 dan 1976 yang digambarkan oleh Locke merupakan penilaian atas pekerjaan atau pengalaman kerja yang dialami individu sebagai keadaan emosional yang positif atau menyenangkan. Kepuasan kerja merupakan perasaan menyenangkan yang timbul akibat pekerjaan yang dijalani atau pengalaman kerja di suatu perusahaan.

Kemudian, *job satisfaction* dikembangkan oleh (Spector, 1985) yang diasumsikan bahwa kepuasan kerja mewakili sekelompok perasaan evaluatif tentang suatu pekerjaan. Kepuasan kerja

merupakan evaluasi atau penilaian berdasarkan perasaan individu mengenai suatu pekerjaan.

Disampaikan juga oleh (Dewantara & Wulanyani, 2019) bahwa *job satisfaction* merupakan pandangan karyawan terhadap pekerjaan yang meliputi gaji, promosi jabatan atau jenjang karir, pengawasan kepemimpinan, hubungan dengan rekan kerja dan pekerjaan. *Job satisfaction* yaitu persepsi karyawan terhadap pekerjaan dari sisi relasi antar rekan kerja, promosi jabatan, gaji, dan model kepemimpinan dari pemimpin perusahaan.

Menurut (Saputra & Bora, 2020), kepuasan kerja merupakan perasaan menyenangkan dalam lingkungan kerja atas pekerjaannya dan merasa puas dengan kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan, keterampilan dan harapannya. Kepuasan kerja merupakan perasaan puas akan pekerjaan karena kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan, ketrampilan, dan harapan karyawan.

Job satisfaction yaitu penilaian dari pengalaman menyenangkan ataupun tidak menyenangkan karyawan dalam pekerjaan (Kuhuparuw, 2020). *Job satisfaction* merupakan suatu penilainya karyawan terhadap pekerjaannya baik menyenangkan atau tidak menyenangkan yang berasal dari pengalaman mereka selama bekerja.

Dikemukakan juga oleh (Dewi & Budiono, 2020) bahwa kepuasan kerja merupakan suatu bentuk perasaan sungguh-sungguh

serta memuaskan pada karyawan dalam memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja yaitu suatu bentuk perasaan karyawan yang menunjukkan kesungguhan serta puas dalam pekerjaannya.

Sehingga dalam penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja atau *job satisfaction* merupakan penilaian akan perasaan menyenangkan dan puas mengenai pekerjaan dari pengalaman seseorang selama bekerja di suatu perusahaan karena adanya kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan dan harapan individu.

b. Aspek-Aspek *Job Satisfaction*

Aspek-aspek *job satisfaction* (Spector, 1985).

- 1) Gaji (*pay*) yaitu kepuasan akan gaji yang diberikan dan adanya kenaikan gaji. Pemberian gaji yang telah disepakati bukan hanya untuk motivator bagi karyawan, namun juga ingin dibayar hasil pokok kerja kerasnya. Gaji berupa upah dan remunerasi.
- 2) Promosi (*promotion*) yaitu puas ketika mendapatkan kesempatan atau peluang promosi jabatan.
- 3) Kepemimpinan (*supervision*) yaitu kepuasan akan teknik dan metode kepemimpinan berupa pengawasan kinerja karyawan oleh atasan langsung.
- 4) Tunjangan (*benefits*) yaitu puas dengan tunjangan yang didapatkan. Selain gaji, karyawan juga berhak mendapatkan

tunjangan karyawan yang jelas untuk menghindari ketidakpuasan karyawan. Tunjangan dapat berupa tambahan moneter dan non-moneter.

- 5) Penghargaan dari perusahaan (*contingen rewards*) yaitu puas ketika mendapatkan penghargaan akan keberhasilan yang dilakukan karyawan berupa apresiasi, pengakuan, dan penghargaan untuk pekerjaan yang baik. *Rewards* diberikan ketika karyawan dapat menyelesaikan target untuk mendukung karyawan agar lebih dapat meningkatkan semangat kerjanya.
- 6) Prosedur operasi/kerja (*operating procedures*) yaitu kepuasan akan peraturan atau kebijakan dan prosedur operasi perusahaan yang sesuai dengan harapan karyawan.
- 7) Rekan kerja (*co-workers*) yaitu merasa puas ketika mendapatkan partner kerja (sesama karyawan) di perusahaan, karena dapat mendukung dalam pekerjaan.
- 8) Sifat pekerjaan (*nature of work*) yaitu kepuasan terhadap model maupun tugas pekerjaan itu sendiri yang diberikan, sifat pekerjaan yang sesuai dengan *job description* posisi yang ditempati.
- 9) Komunikasi (*communication*) yaitu merasa puas ketika adanya komunikasi yang baik dalam organisasi/perusahaan, baik komunikasi antara karyawan dengan karyawan maupun komunikasi antara atasan dengan karyawan.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Job Satisfaction*

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja (Al Faqih & Santoso, 2020):

- 1) Gaji, karyawan tidak mengekspresikan merasa puas akan pekerjaannya karena sejumlah gaji yang diperoleh, sebab gaji lebih banyak banyak menghasilkan ketidakpuasan pada karyawan;
- 2) Kesempatan untuk maju, adanya kesempatan dalam meningkatkan kemampuan dalam pekerjaan dan pengalaman selama bekerja;
- 3) Kondisi / lingkungan kerja, kondisi yang dimaksud yaitu kondisi tempat dimana karyawan bekerja baik tersedia tidaknya fasilitas pekerjaan, tempat istirahat yang nyaman (kantin), tempat parkir kendaraan karyawan, penyiaran, dan ventilasi udara yang tidak pengap;
- 4) Ketentraman kerja, merasa diri tentram dan aman saat bekerja dapat menimbulkan rasa puas karyawan dengan pekerjaannya;
- 5) Pengawasan atau kepemimpinan, pengawasan yang kurang dan tipe kepemimpinan yang tidak menghargai karyawan dapat berakibat pada absensi dan tingkat keluar masuk (*turnover*) pada karyawan.

3. Pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Employee Engagement*

Setiap karyawan yang bekerja menginginkan kepuasan dalam bekerja yang berhak didapatkannya ketika bekerja di suatu perusahaan. Kepuasan kerja berupa kepuasan secara fisik maupun kepuasan secara psikologis yaitu kenyamanan saat bekerja. Karyawan akan berkontribusi dengan industri secara maksimal ketika sudah merasa puas dan termotivasi, merasa memiliki, sehingga dapat meningkatkan mutu bagi industri (Yuswardi, 2019).

Pada dasarnya, kepuasan kerja merupakan sesuatu yang sifatnya individu sehingga tingkat kepuasan kerja pada karyawan berbeda-beda, sesuai dengan nilai dan tujuan yang dicapai dalam melakukan pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan pandangan karyawan terhadap pekerjaan yang meliputi gaji, promosi jabatan atau jenjang karir, pengawasan kepemimpinan, hubungan dengan rekan kerja dan pekerjaan (Dewantara & Wulanyani, 2019). Karyawan akan lebih puas dengan pekerjaan dan industri ketika merasa lingkungan kerja kondusif, memuaskan dan bermanfaat secara materi (Jehanzeb & Mohanty, 2018).

Hal tersebut tidak luput dari seorang karyawan yang bekerja di perusahaan manufaktur (industri) tekstil. Dimana, ketika karyawan senang dan puas dalam bekerja sebagai aset berharga perusahaan karena kesesuaian antara pekerjaan yang dijalani dengan fasilitas dan lingkungan kerja yang mereka dapatkan, maka karyawan akan merasa puas dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja bisa terjadi karena adanya

faktor dari gaji yang di dapatkan, kesempatan untuk upgrad kemampuan, lingkungan kerja yang santai, kejernihan mental, dan pengawasan dari atasan (Al Faqih & Santoso, 2020). Karena, karyawan yang nyaman dengan pekerjaannya akan bekerja dengan penuh tenaga dan menunjukkan antusiasme dalam menjalankan pekerjaan secara optimal menunjukkan karyawan tersebut memiliki keterikatan (*engaged*) yang tinggi (Chinanti & Siswati, 2020).

Keterikatan itu sendiri terbentuk melalui kepuasan yang menggabungkan persepsi karyawan dalam bekerja dengan menunjukkan kinerja yang tinggi dan komitmen terhadap perusahaan. Perwujudan sikap komitmen terhadap perusahaan tidak mengubah kinerja dalam bekerja ketika terjadi perubahan kondisi perusahaan. *Employee engagement* digambarkan oleh (Gallup, 2021) sebagai suatu sikap keterlibatan dan perasaan antusias karyawan dalam pekerjaan dan industri mereka bekerja.

Sikap karyawan yang demikian, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari *job satisfaction* terhadap *employee engagement*. Penelitian sebelumnya mengungkapkan bahwa *employee engagement* di Perwiratama Group dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja sebesar 43,1% (Arianti et al., 2020).

B. Telaah Pustaka

Beberapa peneliti lain yang telah melakukan sejumlah penelitian sebelumnya, disajikan dalam penelitian ini sebagai bahan perbandingan mengenai teori yang berkaitan guna memperoleh landasan *novelty* atau pembaruan penelitian sebagai landasan teori ilmiah. Berikut ini adalah penelitian-penelitian terdahulu tersebut.

1. Penelitian oleh Franklin M. Lartey yang berjudul “*Impact of Career Planning, Employee Autonomy, and Manager Recognition on Employee Engagement*” pada tahun 2021. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif ini mendapatkan hasil bahwa terdapat perbedaan yang signifikan pada kontribusi perencanaan karir, otonomi karyawan, dan pengakuan manajer dalam prediksi keterlibatan karyawan dengan perencanaan karir menjadi kontributor utama keterlibatan (Lartey, 2021).
2. Penelitian oleh M. Mufti Hafidz yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, Dukungan Sosial dan Semangat Kerja terhadap Keterikatan Karyawan (Studi di CV Anugerah Lestari Kecamatan Kuturejo Kabupaten Mojokerto)” pada tahun 2021. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif ini mendapatkan hasil bahwa keterikatan karyawan dipengaruhi signifikan secara parsial oleh variabel beban kerja, dukungan sosial dan semangat kerja, namun tidak dipengaruhi secara signifikan oleh variabel kompensasi (Hafidz, 2021).
3. Penelitian oleh Putri Intan Suci Pulungan dan Harif Amali Rivai yang berjudul “Pengaruh *Locus of Control* dan Efikasi Diri terhadap Kinerja

Karyawan dengan Keterikatan Karyawan sebagai Variabel Intervening pada PT. Semen Padang” pada tahun 2021. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif ini mendapatkan hasil bahwa *locus of control* dan efikasi diri memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui keterikatan karyawan, namun variabel *locus of control* tidak memiliki efek mediasi sedangkan variabel efikasi diri memiliki efek mediasi (Pulungan & Rivai, 2021).

4. Penelitian oleh Safira Utami yang berjudul “Pengaruh *Quality of Work Life* dan Kepuasan Kerja terhadap *Employee Engagement* PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Medan” pada 2021. Penelitian menggunakan metodologi kuantitatif dan teknik asosiatif kausal untuk sampai pada kesimpulan bahwa *employee engagement* secara positif dan signifikan dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan kualitas kehidupan kerja (UTAMI, 2021).
5. Penelitian oleh William Tjiabrata, Victor P.K. Lengkong, dan Greis M. Sendow yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kualitas Kehidupan Kerja dan Kebahagiaan di Tempat Kerja terhadap Keterikatan Karyawan pada PT PLN (PERSERO) UP3 Manado” pada tahun 2021. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif ini mendapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional, kualitas kehidupan kerja dan kebahagiaan di tempat kerja terhadap keterikatan karyawan, namun secara parsial keterikatan kerja tidak dipengaruhi oleh kecerdasan emosional (“Pengaruh Kecerdasan

Emosional, Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kebahagiaan Di Tempat Kerja Terhadap Keterikatan Karyawan Pada PT PLN (PERSERO) UP3 Manado,” 2021).

6. Penelitian oleh Ari Kuntardina yang berjudul “Pengaruh *Job Satisfaction* dan *Perceived Ease of Movement* terhadap *Turnover Intentions* Perawat” pada 2021. Penelitian menggunakan metodologi kuantitatif dengan teknik asosiatif kausal ini mendapatkan hasil bahwa *turnover intention* pada perawat dapat dipengaruhi oleh *job satisfaction* dan *perceived ease of movement* (Kuntardina, 2021).
7. Penelitian oleh Ventje J. Kuhuparuw yang berjudul “Pengaruh Karakteristik Individu dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Federal International Finance (FIF) Cabang Ambon” pada tahun 2020. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif ini mendapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari karakteristik individu dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi PT. FIF Cabang Ambon (Kuhuparuw, 2020).
8. Penelitian oleh Nina Muzdalifah dan Wustari L Mangudjaya yang berjudul “Persepsi Dukungan Organisasi, Rasa Berdaya Psikologis, dan Pengaruhnya terhadap Keterikatan Karyawan Pertelevisian” pada tahun 2019. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif ini mendapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh langsung dari *perceived organizational support* dengan *employee engagement* yang melalui mediator rasa berdaya psikologis (Muzdalifah & Mangudjaya, 2019).

9. Penelitian oleh Made Trivikrama Dewantara dan Ni Made Swasti Wulanyani yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Keadilan Organisasi terhadap Keterikatan Kerja pada Karyawan Hotel Swasta X di Bali” pada tahun 2019. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif ini mendapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh dari kepuasan kerja dan keadilan organisasional terhadap tingkat peningkatan keterikatan kerja karyawan (Dewantara & Wulanyani, 2019).
10. Penelitian oleh Abdul Latief, Syardiansah & Muhammad Safwan yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan” pada tahun 2019. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif ini mendapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan BPJS kesehatan Kota Langsa (Latief et al., 2019).
11. Penelitian oleh Indra Syahputra dan Jufrizen yang berjudul “Pengaruh Diklat, Promosi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai” pada tahun 2019. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan asosiatif kausal ini mendapatkan hasil bahwa kinerja pegawai secara parsial dipengaruhi secara positif dan tidak signifikan oleh diklat, promosi dan kepuasan kerja, serta secara simultan kinerja pegawai BKPSDM Kab. Aceh dipengaruhi signifikan oleh diklat, promosi dan kepuasan kerja (Syahputra & Jufrizen, 2019).

12. Penelitian oleh Eddy Hermawan yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Pendelegasian Wewenang dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara” pada tahun 2019. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif ini mendapatkan hasil bahwa kompetensi, pendelegasian wewenang dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (Hermawan, 2019).
13. Penelitian oleh Khawaja Jehanzeb dan Jagannath Mohanty yang berjudul “*Impact of Employee Development on Job Satisfaction and Organizational Commitment: Person-Organizational Fit as Moderator*” pada tahun 2018. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif ini mendapatkan hasil bahwa inisiatif pengembangan karyawan terhadap *job satisfaction* karyawan memiliki dampak yang positif, serta *job satisfaction* berdampak signifikan terhadap komitmen organisasi (Jehanzeb & Mohanty, 2018)
14. Penelitian oleh Dinar Nur Affini dan Ngadino Surip yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Employee Engagement* yang berdampak pada *Turnover Intentions*” pada tahun 2018. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif ini mendapatkan hasil bahwa antara kompensasi, kepuasan kerja, *employee engagement*, dan *turnover intentions* memiliki pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung, dan pengaruh gabungan (Affini & Surip, 2018).
15. Penelitian oleh Sylvia Lienardo dan Roy Setiawan yang berjudul “Pengaruh *Organizational Trust* dan *Job Satisfaction* terhadap *Employee*

Engagement pada Karyawan PT. Bangun Wisma Sejahtera” pada tahun 2017. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode kausal ini mendapatkan hasil bahwa *organizational trust* dan *job satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* karyawan PT. Bangun Wisma Sejahtera baik secara parsial maupun simultan (Lienardo, 2017).

Adapun perbedaan pada penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada beberapa aspek, yaitu.

Pertama, tema pada penelitian terdahulu variabel keterikatan karyawan dipengaruhi oleh variabel selain kepuasan kerja yaitu kontribusi perencanaan karir, otonomi karyawan, dan pengakuan manajer, serta variabel kepuasan kerja mempengaruhi variabel selain keterikatan karyawan seperti *turnover intention*, kinerja karyawan, komitmen organisasi, serta dipengaruhi lebih dari satu variabel. Sedangkan penelitian ini hanya menggunakan satu variabel bebas (kepuasan kerja atau *job satisfaction*) yang mempengaruhi satu variabel terikat (keterikatan karyawan atau *employee engagement*).

Kedua, metode dari penelitian terdahulu menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif kausal. Sedangkan penelitian ini pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan metode kausal komparatif.

Ketiga, sampel dan lokasi pada penelitian terdahulu sampel yang digunakan adalah karyawan usaha kecil dan menengah, pegawai bengkel mesin, karyawan pengelolaan produksi semen, karyawan Badan Usaha Milik

Negara (Persero), perawat, karyawan perusahaan konvensional, karyawan pertelevisian, karyawan perhotelan, pegawai jaminan sosial, pegawai ASN, pegawai perbankan, dan karyawan bisnis properti. Lokasi penelitian terdahulu terdapat pada perusahaan BUMN, hotel, rumah sakit, perusahaan konvensional, perusahaan pertelevisian, perusahaan telekomunikasi di Pakistan, Bank, perusahaan bisnis properti. Perbedaan pada penelitian ini yaitu sampel yang diambil adalah karyawan pada industri tekstil.

C. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir merupakan perpaduan variabel dari teori yang dideskripsikan bermodel konseptual bagaimana hubungan teori dengan faktor yang telah diidentifikasi menjadi permasalahan yang penting untuk diselesaikan (Santoso & Madiistriyatno, 2021). Kerangka berpikir adalah perpaduan fakta-fakta, observasi dan kajian kepustakaan yang memuat dasar pemikiran dari penelitian dan teori atau konsep dasar berdasarkan penelitian, sehingga dijadikan dasar dalam menjawab rumusan permasalahan dari penelitian (Cendekia et al., 2019).

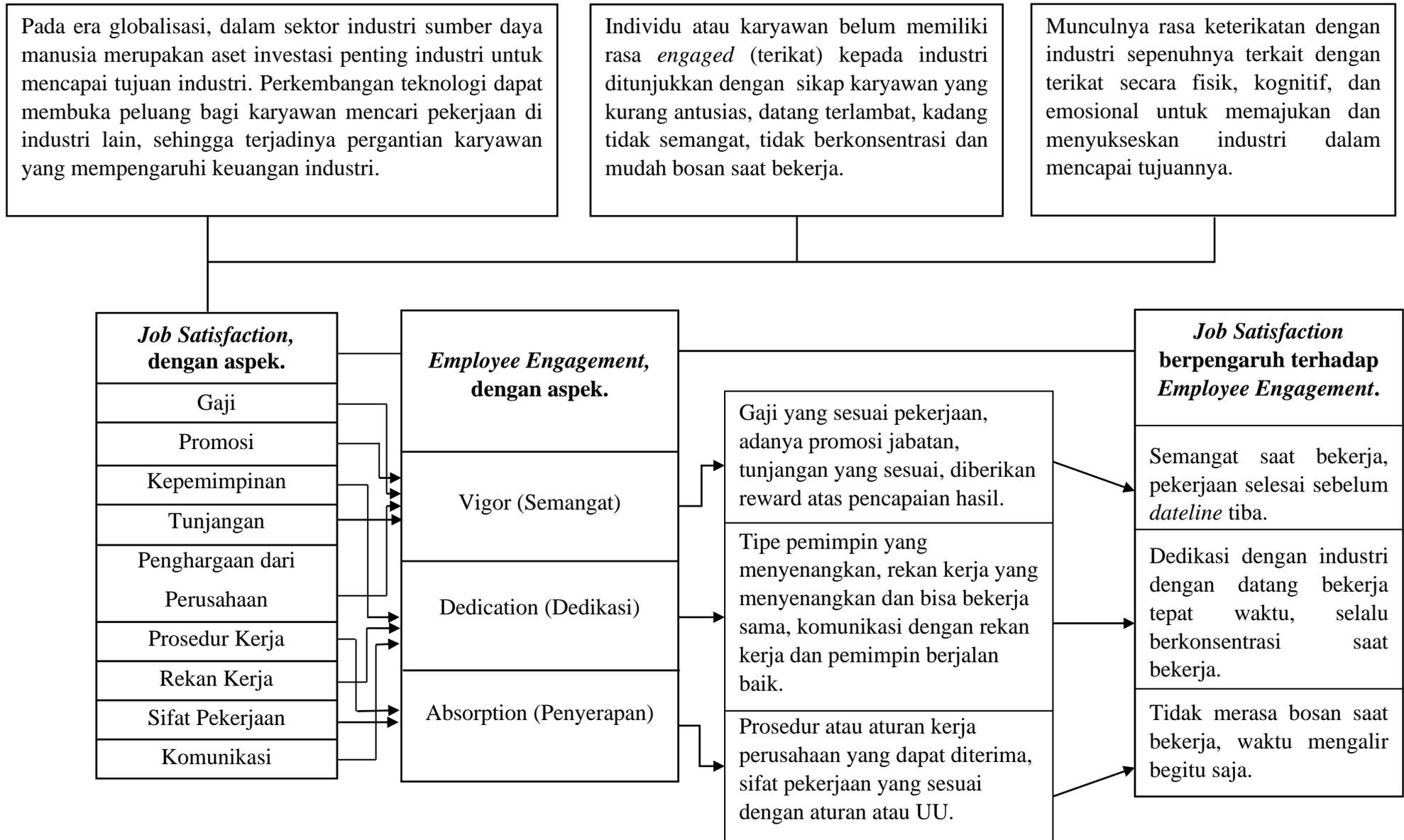
Terdapat beberapa karyawan yang masih kurang memiliki rasa *engaged* (terikat) kepada industri dengan beberapa karakter yang ditunjukkan oleh karyawan seperti, kurangnya antusias saat bekerja, terkadang tidak semangat saat bekerja, mudah bosan saat bekerja, terkadang datang terlambat, merasa waktu berjalan begitu lama, dan kadang tidak berkonsentrasi saat bekerja. Hal tersebut menyebabkan tingkat *employee engagement* kepada industri rendah,

dapat dilihat dari indikator: (1) *Vigor* atau semangat; (2) *Dedication* atau dedikasi; (3) *Absorption* atau penyerapan.

Rasa terikat dengan industri dapat muncul ketika karyawan sudah merasa puas akan pekerjaannya karena terpenuhinya kebutuhan kerja karyawan baik dalam diri maupun luar diri individu. Karyawan akan merasa puas dengan pekerjaannya atau memiliki tingkat *job satisfaction* tinggi dengan berdasar indikator: (1) Gaji (pay); (2) Promosi (promotion); (3) Kepemimpinan (supervision); (4) Tunjangan (benefits); (5) Penghargaan dari perusahaan (contingen rewards); (6) Prosedur kerja (operating procedures); (7) Rekan kerja (co-workers); (8) Sifat pekerjaan (nature of work); (9) Komunikasi (communication). Ketika indikator kepuasan kerja terpenuhi dan bernilai tinggi dapat meningkatkan tingkat keterikatan karyawan kepada industri.

Berdasarkan pada penjabaran di atas atas dasar studi pendahuluan dengan wawancara objektif tidak terstruktur, data survey, dan studi pustaka, maka peneliti membuat kesimpulan bahwa karyawan yang sudah merasakan kepuasan kerja (*job satisfaction*) dalam dirinya maka karyawan akan memiliki rasa *engaged* atau terikat dengan organisasi atau industri tempat mereka bekerja. Untuk lebih jelas, sebagai bahan pengarahan pemecahan permasalahan yang terjadi di salah satu industri tekstil Boyolali yaitu PT. Sari Warna Asli Unit II Boyolali ini maka peneliti membuat kerangka berpikir sebagai berikut.

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir



D. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara (meskipun demikian keinginan untuk ditetapkan) untuk menyelidiki rumusan masalah yang telah disusun sebelumnya terutama didasarkan pada konsep yang telah digunakan untuk menjelaskan hubungan antar variabel penelitian (Saifuddin, 2021). Hipotesis tidak boleh menghasilkan interpretasi lain dan harus spesifik pada satu fenomena serta hipotesis tidak boleh ambigu atau memiliki makna ganda karena harus jelas (Ibrahim, Andi; Alang, 2018).

Hipotesis penelitian (H_a), yang berarti bahwa hipotesis yang memprediksi adanya pengaruh antara dua variabel atau lebih baik secara positif maupun negatif sesuai dengan teori (Ibrahim, Andi; Alang, 2018). Hipotesis harus dirumuskan sebelum dilakukannya penelitian pengujian.

Pengujian pada hipotesis dilakukan untuk membuktikan apakah H_0 atau H_a yang diterima. Jika terjadi penolakan pada hipotesis nihil (H_0) maka hipotesis alternatif (H_a) akan diterima, namun jika penerimaan pada hipotesis nihil (H_0) maka hipotesis alternatif (H_a) ditolak atau tiadakan (Saifuddin, 2021).

H_0 = Job satisfaction tidak berpengaruh terhadap employee engagement pada karyawan industri tekstil.

H_a = Job satisfaction berpengaruh terhadap employee engagement pada karyawan industri tekstil.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode kausal-komparatif. Pendekatan kuantitatif adalah penelitian yang datanya diolah menggunakan metode analisis statistika, data yang digunakan berupa kuantitatif (angka) dikumpulkan melalui prosedur pengukuran serta menekankan pada analisisnya (Saifuddin, 2021). Penelitian dengan pendekatan kuantitatif merupakan suatu bentuk penelitian yang digunakan untuk menguji hipotesis dengan menjadikan probabilitas kesalahan penolakan hipotesis nihil sebagai sandaran dari kesimpulan hasilnya (Saifuddin, 2021). Sehingga, penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang datanya berupa angka kemudian diukur dengan metode analisis statistika untuk menguji hipotesis penelitian.

Metode penelitian berhubungan dengan teknik, prosedur, dan alat penelitian yang digunakan harus sesuai, serta desain penelitian yang digunakan harus sesuai dengan pendekatan penelitian yang dipilih (Ibrahim, Andi; Alang, 2018). Metode kausal-komparatif atau biasa disebut dengan penelitian *Ex Post Facto*, dimana penelitian dilakukan tanpa adanya manipulasi serta perlakuan tertentu sehingga peneliti hanya mengambil data yang ada di lapangan (Ibrahim, Andi; Alang, 2018).

Data penelitian pada metode kausal-komparatif yang telah dikumpulkan jika fenomena pernah terjadi yang menguatkan tentang ada-tidaknya

hubungan sebab-akibat pada variabel yang diambil (Saifuddin, 2021). Peneliti memilih menggunakan metode kausal-komparatif dalam penelitian ini dikarenakan dengan metode ini peneliti dapat mengetahui dan menguatkan teori bahwa *Job Satisfaction* (X) berpengaruh terhadap *Employee Engagement* (Y) pada karyawan industri tekstil.

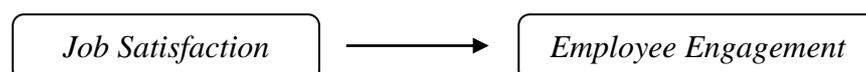
B. Identifikasi Variabel

Variabel penelitian merupakan suatu aspek, sifat dari hal yang diperiksa dan dieksplorasi, serta tindakan dari mana kesimpulan dapat ditarik (Ridha, 2017). Penelitian yang diangkat oleh peneliti ini terdiri atas variabel bebas dan variabel terikat. Variabel yang memberikan pengaruh atau mempengaruhi variabel lain dan kehadirannya tidak dipengaruhi variabel lain dikenal sebagai variabel *independent* (variabel bebas), sedangkan variabel terikat (*dependent variable*) yaitu variabel yang menjadi faktor yang dipengaruhi oleh sebuah atau sejumlah variabel lain (Nasution, 2017). Sehingga, variabel bebas dapat memengaruhi variabel terikat.

Adapun variabel dalam penelitian ini yaitu:

1. Variabel bebas (*independent variable*) : *Job Satisfaction*
2. Variabel terikat (*dependent variable*) : *Employee Engagement*

Gambar 2.2 Pola Variabel Penelitian



Pada penelitian ini *job satisfaction* merupakan variabel yang akan memengaruhi variabel *employee engagement*.

C. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan definisi perihal variabel yang telah dirumuskan berdasarkan karakteristik maupun ciri dari variabel penelitian yang dapat diamati (Saifuddin, 2021). Untuk menghindari multitafsir dalam penelitian kuantitatif, maka harus dilakukannya definisi operasional variabel yang diperlukan agar variabel dalam penelitian dapat diukur (Duli, 2019). Definisi operasional dalam penelitian ini sebagai berikut.

1. *Job Satisfaction*

Kepuasan kerja atau *job satisfaction* merupakan penilaian akan perasaan menyenangkan dan puas mengenai pekerjaan dari pengalaman seseorang selama bekerja di suatu perusahaan karena adanya kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan dan harapan individu. Untuk mengukur kepuasan kerja dalam diri seseorang, akan digunakannya skala kepuasan kerja (*Job Satisfaction Scale / JSS*) yang disusun serta dibuat berdasarkan aspek atau indikator *job satisfaction* yang dikemukakan oleh (Spector, 1985). Kepuasan kerja terdiri dari 9 aspek berupa: gaji (*pay*), promosi (*promotion*), kepemimpinan (*supervision*), tunjangan (*benefits*), penghargaan dari perusahaan (*contingen rewards*), prosedur kerja (*operating procedures*), rekan kerja (*co-workers*), sifat pekerjaan (*nature of work*), komunikasi (*communication*). Semakin tinggi skor hasil ukur

menunjukkan tingginya tingkat kepuasan kerja pada karyawan. Semakin rendah skor hasil ukur mengindikasikan rendahnya tingkat *job satisfaction* pada karyawan.

2. *Employee Engagement*

Keterikatan karyawan atau *employee engagement* adalah suatu bentuk keadaan psikologis aktif berupa penyerahan diri karyawan sepenuhnya secara fisik, kognitif, dan emosional untuk terikat dengan perusahaan dalam jangka panjang dan berusaha semaksimal mungkin mengerjakan pekerjaan dengan senang hati dengan tujuan untuk kemajuan perusahaan. Untuk mengukur tingkat keterikatan karyawan menggunakan *employee engagement scale* (skala keterikatan karyawan) yang disusun serta dibuat berdasarkan aspek atau indikator *employee engagement* dikemukakan oleh (Schaufeli et al., 2002). Aspek keterikatan karyawan tersebut berupa: *vigor* atau semangat, *dedication* atau dedikasi, *absorption* atau penyerapan. Semakin tinggi skor hasil ukur menunjukkan tingginya tingkat keterikatan karyawan. Semakin rendah skor hasil ukur mengindikasikan rendahnya tingkat *employee engagement*.

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi merupakan sekelompok subjek atau wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek yang memiliki sifat-sifat sesuai dengan yang

dipilih oleh peneliti untuk diperiksa dan diambil dan dikumpulkan untuk menarik kesimpulan (Anshori & Iswati, 2019). Populasi adalah sekumpulan subjek/orang yang menempati lokasi tertentu untuk diteliti berdasarkan ciri atau karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti. Jika populasi tersebut terlalu luas, maka peneliti harus mengambil sampel (bagian dari populasi) tersebut untuk diteliti, namun jika populasi kurang dari 100 maka tidak perlu disampling.

Adapun populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan yang masih aktif bekerja di perusahaan dengan jumlah 2190 karyawan. Hasil penelitian ini diperlukan bagi perusahaan untuk mengetahui seberapa besar *job satisfaction* mempengaruhi *employee engagement* pada perusahaan.

Alasan penelitian dilakukan pada lokasi dan subjek penelitian didasarkan pada pertimbangan penelitian sebelum penulisan penelitian sebagai berikut.

- a. Lokasi penelitian yang memiliki permasalahan sesuai penelitian.
- b. Subjek penelitian memiliki ciri-ciri yang sesuai dengan karakteristik yang dibutuhkan pada populasi penelitian.

2. Sampel Penelitian

Sampel merupakan sebagian dari populasi yang memiliki kualitas yang sama dengan populasi yang nantinya akan dianalisis dalam penelitian, karena kesimpulan yang diambil dalam penelitian akan diberlakukan pada seluruh populasi bukan hanya sampel saja (Saifuddin,

2021). Untuk itu, sampel yang baik berupa sampel yang representatif atau dapat memberikan gambaran bahkan mewakili karakteristik populasi.

Terlalu banyaknya populasi sehingga tidak dapat terjangkau untuk meneliti semua populasi, diambil sampel sesuai dengan keinginan peneliti yang dapat mewakili karakteristik seluruh populasi tersebut. Penentuan jumlah sampel yang dilakukan pada teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan pendekatan rumus Slovin yang dinilai lebih mudah dan praktis dalam penggunaannya dengan jumlah populasi yang terlalu banyak (Riyanto & Hatmawan, 2020). Jumlah sampel rumus Slovin dengan tingkat kesalahan pada pengambilan sampel 10% dengan jumlah populasi 2190, sebagai berikut.

Jumlah Sampel Rumus Slovin :

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{N}{(1+Ne^2)} \\
 &= \frac{2190}{(1+2190(0,1)^2)} \\
 &= \frac{2190}{1+21,9} \\
 &= \frac{2190}{22,9} = 95,63 = 96 \text{ orang}
 \end{aligned}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir.

Persentase kesalahan yang dimaksud adalah 10%, atau 10% dengan tingkat kepercayaan 90%, yang pada dasarnya merupakan kesalahan yang

dapat diterima. Pembenaarannya berkaitan dengan tingkat kesalahan tertinggi yang diizinkan dalam penelitian ilmu sosial.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *cluster sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang dilakukan dengan membagi populasi menjadi wilayah atau klaster yang dipilih secara acak yang kemudian anggota dalam klaster terpilih dijadikan sampel penelitian (Retnawati, 2015). Dimana dalam penelitian ini terdapat 7 klaster jabatan dan dipilih secara acak 5 klaster jabatan yaitu KAUR, KARU, Asisten Manager, KASI, dan Pelaksana. Populasi dalam penelitian berjumlah 2190 orang, sehingga peneliti akan mengambil sampel sejumlah 96 orang dalam klaster terpilih.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan untuk mengumpulkan data-data yang sesuai dengan permasalahan dalam penelitian berupa *field research* (penelitian lapangan) (Ibrahim, Andi; Alang, 2018). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah skala psikologi.

Berbeda dengan kuesioner, skala psikologi hanya memiliki satu tujuan ukur saja, mengungkap aspek kepribadian (sikap terhadap sesuatu), pernyataan yang tertulis tidak diketahui tujuannya atau hanya menggambarkan indikator berperilaku saja, skor melalui proses penskalaan, hasil ukur harus ditunjukkan reliabilitasnya secara

psikometrik, dan validitas skala psikologi tergantung pada ketepatan indikator berperilaku dan kualitas pertanyaan (Saifuddin, 2021). Adapun skala psikologi pada penelitian ini diberikan kepada karyawan PT. Sari Warna Asli Unit II Boyolali.

Instrumen pengumpulan data yang digunakan berupa skala sikap dan skala perilaku. Skala sikap digunakan untuk mengukur sikap pro dan kontra, positif dan negatif, atau setuju dan tidak-setuju terhadap suatu objek sosial (Saifuddin, 2021). Skala sikap yang digunakan menggunakan skala sikap model *Likert Summated Ratings (LSR)*, atau biasa disebut dengan skala *Likert*. Melalui skala *Likert*, peneliti dapat mengukur dan mengetahui besar kecilnya sesuatu yang sejatinya tidak nampak berupa persepsi seseorang melalui instrumen skala psikologi (Ibrahim, Andi; Alang, 2018). Skala sikap yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala kepuasan kerja.

Sedangkan skala perilaku merupakan skala psikologi yang berusaha mengungkap perilaku individu dalam kondisi tertentu serta untuk mengukur intensitas perilaku individu dengan pilihan jawaban berupa intensitas (selalu, sering, jarang, kadang, tidak pernah). Skala perilaku yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala keterikatan karyawan.

2. Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen pengumpulan data dengan metode skala *Likert* dan skala perilaku, variabel dapat diukur berdasarkan indikator variabel yang

kemudian akan disusun menjadi item instrumen sebagai pertanyaan atau pernyataan dalam skala psikologi.

a. Skala *Job Satisfaction*

Data mengenai tingkat *job satisfaction* pada karyawan diperoleh menggunakan skala sikap model *Likert* dengan instrumen *Job Satisfaction Survey scale* (JSS) atau skala kepuasan kerja. Instrumen yang peneliti gunakan adaptasi *Job Satisfaction Survey* (JSS) milik Paul E. Spector tahun 1994. Adapun indeks dalam skala ini menggunakan item *likert* berupa:

Tabel 3.1 Skor Jawaban *Job Satisfaction Survey*

Jawaban	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>
Sangat Setuju	6	1
Agak Setuju	5	2
Sedikit Setuju	4	3
Sedikit Tidak Setuju	3	4
Agak Tidak Setuju	2	5
Sangat Tidak Setuju	1	6

Instrumen pengumpulan data skala kepuasan kerja dalam penelitian ini dibuat dengan tabel spesifikasi (*Blue Print*), sebagai berikut:

Tabel 3.2 Blue Print Job Satisfaction Scale

No	Aspek	Indikator	No Item		Jumlah
			F	UF	
1	Gaji	Kepuasan akan gaji dan remunerasi	1, 28	10, 19	4
2	Promosi	Kepuasan akan peluang promosi	11, 20, 33	2	4
3	Kepemimpinan	Kepuasan akan pengawasan langsung dari atasan	3, 30	12, 21	4
4	Tunjangan	Kepuasan akan adanya tambahan moneter dan nonmoneter	13, 22	4, 29	4
5	Penghargaan dari perusahaan	Kepuasan akan adanya apresiasi, pengakuan, dan penghargaan untuk pekerjaan yang baik	5	14, 23, 32	4
6	Prosedur Operasi	Kepuasan akan kebijakan dan prosedur operasi	15	6, 24, 31	4
7	Rekan Kerja	Kepuasan akan adanya orang yang dapat bekerjasama di pekerjaan	7, 25	16, 34	4
8	Sifat Pekerjaan	Kepuasan akan tugas dari pekerjaan itu sendiri	17, 27, 35	8	4
9	Komunikasi	Kepuasan akan komunikasi yang terjalin dalam organisasi/perusahaan	9	18, 26, 36	4
Total			17	19	36

b. Skala *Employee Engagement*

Data mengenai tingkat *employee engagement* diperoleh menggunakan instrumen skala *employee engagement* yang diadaptasi milik (Schaufeli & Bakker, 2003) biasa disebut dengan *UWES (Utrecht Work Engagement Scale)*. Instrumen yang peneliti gunakan disusun berdasarkan aspek-aspek *employee engagement* menurut (Schaufeli et al., 2002). Adapun indeks dalam skala ini menggunakan item tipe frekuensi sebagai berikut:

Tabel 3.3 Skor Jawaban Skala *Employee Engagement*

<i>Employee Engagement Scale</i>		
Selalu	SL	6
Sangat Sering	SS	5
Sering	S	4
Kadang	K	3
Jarang	J	2
Hampir Tidak Pernah	HTP	1

Instrumen pengumpulan data skala *employee engagement* dalam penelitian ini dibuat dengan tabel spesifikasi (*Blue Print*), sebagai berikut:

Tabel 3.4 Blue Print Skala *Employee Engagement*

No	Aspek	Indikator	No Item	Jumlah
1	<i>Vigor</i> (Semangat)	Energi dan ketahanan mental yang tinggi	1, 4, 8, 12, 15, 17	6
2	<i>Dedication</i> (Dedikasi)	Keterlibatan yang kuat dengan pekerjaan	2, 5, 7, 10, 13	5
3	<i>Absorption</i> (Penyerapan)	Menikmati hingga asyik sendiri dengan pekerjaannya	3, 6, 9, 11, 14, 16	6
Total			17	17

F. Teknik Validitas, Daya Beda Item, dan Reliabilitas

1. Validitas Alat Ukur

Instrumen dapat dikatakan valid jika instrumen tersebut terdapat kesesuaian alat ukur dengan apa yang ingin diukur, sehingga tepat mengukur apa yang akan diukur (Ibrahim, Andi; Alang, 2018). Validitas

yaitu sejauh mana alat ukur psikologis mengukur variabel yang hendak diukur. Karena alat ukur psikologis yang baik adalah alat ukur yang memiliki validitas yang tinggi. Sehingga, alat ukur psikologis harus terbuat dari konsep yang jelas.

Jenis validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas internal berupa validitas isi. Validitas isi berhubungan mengenai gambaran ketepatan domain perilaku yang diukur berdasarkan dengan kemampuan instrumen (Ibrahim, Andi; Alang, 2018).

2. Daya Beda Item

Komputasi indeks daya beda item diperoleh dari prototipe awal yang digunakan pada subjek target pengukuran berupa keseluruhan item skala yang telah diperbaiki dan teruji keterbacaannya untuk memperoleh skor item (Saifuddin, 2021). Daya beda yang akurat diperoleh dengan ukuran sampel yang besar.

3. Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas berhubungan dengan karakter yang berbeda dari temuan evaluasi, derajat keakuratan skor (angka) yang dihasilkan oleh instrumen pengukuran, tingkat atau derajat konsistensi instrumen pengukuran dengan hasil yang hampir sama ketika digunakan di lain waktu. Suatu alat ukur dapat dikatakan reliabel apabila beberapa kali pengujian menghasilkan

temuan yang sebagian besar konsisten, alat ukur dianggap dapat digunakan (Ibrahim, Andi; Alang, 2018).

Alat ukur memiliki reliabilitas yang tinggi apabila skor reliabilitas bergerak mendekati skor 1. Skor reliabilitas yang sangat disarankan adalah 0,900; skor sudah bagus untuk alat ukur psikologi bernilai 0,800; sedangkan untuk skor 0,700 dianggap sudah memuaskan.

Pengujian reliabilitas suatu alat ukur dapat menggunakan teknologi *software* SPSS untuk memudahkan dalam pengujian statistik dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Hasil pengukuran reliabilitas alat ukur dengan formula *Cronbach Alpha* dengan ketentuan, sebagai berikut:

- a. Instrumen dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$
- b. Instrumen dikatakan tidak reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,6$.

G. Teknik Analisis Data

Analisis yang digunakan dalam penelitian *ex post facto* ini yaitu menggunakan analisis Regresi Linier Sederhana yang diolah dengan memanfaatkan teknologi perangkat lunak (*software*) SPSS Statistic 26 (*Statistical Package for Sosial Scenses*).

Analisis regresi linier sederhana digunakan dalam penelitian yang hanya menguji satu variabel bebas (*independent*) dan satu variabel terikat (*dependent*) saja, karena analisis metode ini digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel X (bebas) terhadap variabel Y (terikat)

(Ibrahim, Andi; Alang, 2018). Analisis data dalam penelitian kausal-komparatif ini menggunakan uji-t (untuk melihat rata-rata), ANOVA (melihat perbedaan rata-rata) (Duli, 2019).

1. Uji Asumsi

Uji asumsi dilakukan sebagai pra syarat metode analisis data menggunakan regresi linier sederhana yang dilakukan sebelum uji hipotesis.

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas untuk memeriksa apakah model regresi ditemukan adanya hubungan antara variabel bebas. Jika nilai tolerance lebih dari 0,1 dan nilai variance inflation factor (VIF) kurang dari 10, maka data dianggap tidak menunjukkan tanda-tanda multikolinearitas.

b. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui normal atau tidaknya distribusi pada populasi data. Apabila distribusi data normal, maka dapat menggunakan uji statistik parametrik, jika distribusi data tidak normal maka menggunakan uji statistik non parametrik (Ibrahim, Andi; Alang, 2018). Pengujian uji normalitas ini menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test* dengan perhitungan dibantu teknologi perangkat lunak (*software*) SPSS 26 (*Statistical Package for Sosial Scenses*). Data dikatakan berdistribusi normal ketika nilai $p > 0,05$ dan sebaliknya ketika $p < 0,05$ maka data dianggap tidak berdistribusi secara normal.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengevaluasi apakah ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan berikutnya terjadi pada model regresi. Homoskedastisitas adalah kondisi di mana varians antara residual satu pengamatan dan pengamatan lain tetap konstan, heteroskedastisitas adalah kondisi di mana mereka berbeda. Homoskedastisitas atau tidak adanya heteroskedastisitas mendefinisikan model regresi yang baik.

2. Analisis Inferensial

Analisis Inferensial dalam penelitian ini menggunakan uji linearitas yaitu pengujian untuk memastikan sesuai dengan garis linear atau tidak data yang kita miliki, untuk mengkonfirmasi hasil penelitian yang ada sesuai atau tidak dengan teori antara dua variabel (Ibrahim, Andi; Alang, 2018). Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah data variabel X (*Job Satisfaction*) dan variabel Y (*Employee Engagement*) memiliki pengaruh hubungan linier atau tidak secara signifikan. Uji linearitas ini menggunakan uji F (ANOVA) dengan bantuan *software* SPSS 26 untuk memudahkan pengujian. Data dapat dikatakan linier apabila nilai probabilitas $p < 0,05$ dan sebaliknya data dikatakan tidak linier apabila nilai probabilitas $p > 0,05$.

3. Uji Hipotesis

Semua data setelah terkumpul, maka proses selanjutnya yaitu mengolah data tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui signifikan dari pengaruh kepuasan kerja terhadap keterikatan karyawan pada karyawan industri tekstil. Untuk menguji kebenaran dari hipotesis yang telah diajukan pada penelitian ini, maka penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana berdasarkan hubungan fungsional atau kausal antara variabel bebas tunggal dan variabel terikat tunggal.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Subjek Penelitian

1. Deskripsi Lokasi Penelitian

PT. Sari Warna Asli II, sebuah usaha seluas 13 hektar yang terletak di Desa Randusari, Kecamatan Teras, Boyolali, diresmikan pada tanggal 14 Agustus 1982. PT. Sari Warna Asli II adalah bagian dari PT. Industri Tekstil Sari Warna Asli yang mengubah pakaian setengah jadi menjadi bahan siap pakai. Awalnya dikenal sebagai Sari Warna, perusahaan ini dimulai pada tahun 1966 oleh Bapak Budhi Mulyono sebagai operasi satu orang. Dia berspesialisasi dalam pemutihan dan pewarnaan tekstil putih dan warna-warni. Kemudian pada tahun 1968 dikembangkan lagi menjadi hand printing (sekarat) dengan memproduksi batik cap kualitas pas-pasan.

Pada tahun 1970, produksi dan pemasaran di industri yang sama menjadi fokus kerjasama dengan pemilik Perusahaan Rukun Jaya Surabaya. Sehubungan dengan pengembangan perusahaan, pada tahun 1977 berubah nama menjadi PT. Industri Tekstil Sari Warna Asli dan menjadi Perseroan Terbatas. Perusahaan kemudian berkembang di wilayah Boyolali pada tahun 1982 dengan nama PT. Sari Warna Asli II.

2. Deskripsi Data Penelitian

Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan yang masih aktif bekerja di PT Sari Warna Asli II Boyolali. Adapun penyebaran alat ukur penelitian berupa kuesioner dilakukan kepada 96 orang responden yang tergolong ke dalam sampel penelitian. Setiap responden memiliki karakteristik yang berbeda-beda. Adapun karakteristik responden dalam penelitian ini tergambar dalam data demografi responden penelitian sebagai berikut.

Tabel 4.1 Data Demografi Responden Penelitian

Data Demografi		N	Presentase
Jenis Kelamin	Laki-Laki	66	69%
	Perempuan	30	31%
Usia	20 Tahun - 25 Tahun	6	6%
	26 Tahun - 30 Tahun	4	4%
	31 Tahun - 35 Tahun	15	16%
	36 Tahun - 40 Tahun	7	7%
	41 Tahun - 45 Tahun	7	7%
	46 Tahun - 50 Tahun	15	16%
	Di atas 50 Tahun	42	44%
Status Pernikahan	Menikah	83	86%
	Belum Menikah	13	14%
Pendidikan Terakhir	SD	28	29%
	SMP	12	13%
	SMA / Sederajat	48	50%
	Diploma (D1/D2/D3)	2	2%
	Sarjana (S1/S2/S3)	6	6%
Masa Kerja	1,1 Tahun - 2 Tahun	1	1%
	2,1 Tahun - 3 Tahun	1	1%
	3,1 Tahun - 4 Tahun	2	2%
	Di atas 4 Tahun	92	96%
Departemen	GA	4	4%
	Logistik	25	26%
	Office	5	5%
	Personalialia	5	5%

	Utility	8	8%
	Spinning I	5	5%
	Spinning II	16	17%
	Weaving I	21	22%
	Weaving II	7	7%
Jabatan	Asisten Manager	1	1%
	KASI	3	3%
	KAUR & KARU	15	16%
	Pelaksana	77	80%

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh informasi sebagai berikut:

- a. Berdasarkan Jenis Kelamin, diketahui bahwa terdapat responden laki-laki berjumlah 66 orang (69%) dan perempuan berjumlah 30 orang (31%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki dari total responden keseluruhan sebanyak 96 responden.
- b. Berdasarkan Usia, dapat diketahui bahwa responden yang berusia 20 Tahun – 25 Tahun berjumlah 6 orang (6%), 26 Tahun – 30 Tahun berjumlah 4 orang (4%), 31 Tahun – 35 Tahun berjumlah 15 orang (16%), 36 Tahun – 40 Tahun berjumlah 7 orang (7%), 41 Tahun – 45 Tahun berjumlah 7 orang (7%), 46 Tahun - 50 Tahun berjumlah 15 orang (16%), dan yang berusia diatas 50 Tahun berjumlah 42 orang (44%). Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar berada pada rentan usia lebih dari 50 tahun yang artinya berada pada masa dewasa menengah, dan sisanya berada pada usia 20 tahun – 50 tahun yang berarti berada pada masa dewasa awal.

- c. Berdasarkan Status Pernikahan, diketahui bahwa terdapat responden yang sudah menikah berjumlah 83 orang (86%) dan responden yang belum menikah berjumlah 13 orang (14%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar sudah berstatus menikah.
- d. Berdasarkan Pendidikan Terakhir, diketahui bahwa terdapat responden yang mengenyam pendidikan terakhir tingkat SD berjumlah 28 orang (29%), tingkat SMP 12 orang (13%), tingkat SMA/Sederajat berjumlah 48 orang (50%), tingkat Diploma (D1/D2/D3) berjumlah 2 orang (2%), dan mengenyam pendidikan terakhir tingkat Sarjana (S1/S2/S3) berjumlah 6 orang (6%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar pernah menduduki pendidikan terakhir pada tingkat SMA/Sederajat.
- e. Berdasarkan Masa Kerja, diketahui bahwa terdapat responden yang sudah bekerja selama 1,1 tahun – 2 tahun berjumlah 1 orang (1%), dengan masa kerja 2,1 tahun – 3 tahun berjumlah 1 orang (1%), masa kerja 3,1 tahun – 4 tahun berjumlah 2 orang (2%), dan yang sudah bekerja selama lebih dari 4 tahun sebanyak 92 orang (96%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar sudah bekerja selama lebih dari 4 tahun.
- f. Berdasarkan Departemen, diketahui bahwa terdapat responden yang bekerja pada departemen GA berjumlah 4 orang (4%), Logistik 25 orang (26%), Office berjumlah 5 orang (5%), Personalia 5 orang

(5%), Utility 8 orang (8%), departemen Spinning I berjumlah 5 orang (5%), Spinning II berjumlah 16 orang (17%), Weaving I berjumlah 21 orang (22%), dan dengan departemen Weaving II 7 orang (7%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini dominan ada pada departemen Logistik dan Spinning II.

- g. Berdasarkan Jabatan, diketahui bahwa terdapat responden yang memiliki jabatan sebagai Asisten Manager berjumlah 1 orang (1%), memiliki jabatan tingkat KASI berjumlah 3 orang (3%), jabatan sebagai KAUR beserta KARU berjumlah 15 orang (16%), dan memiliki jabatan pada tingkat Pelaksana berjumlah 77 orang (80%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar memiliki jabatan pada tingkat Pelaksana.

B. Pelaksanaan Penelitian

Persiapan penelitian merupakan tahapan yang mengacu pada langkah-langkah dan rencana dari proses berpikir hingga memecahkan suatu masalah. Penelitian ini dilaksanakan dengan beberapa langkah, di antaranya sebagai berikut.

1. Persiapan Penelitian

Tahap awal untuk melakukan penelitian, peneliti melakukan studi pendahuluan serta studi literatur sejenis yang pernah dilakukan dengan hasil studi pendahuluan sebagai langkah awal untuk menemukan masalah dalam penelitian. Setelah data terkumpul dan telah menemukan masalah,

hasil studi pendahuluan dan studi literatur tersebut disusun menjadi sebuah proposal penelitian. Kemudian, melakukan penyusunan alat ukur penelitian dengan dibantu penilaian oleh ahlinya atau *expert judgement*.

2. Perizinan Penelitian

Proses administrasi sebelum melakukan penelitian meliputi, adanya permohonan izin penelitian terhadap pihak berwenang di lokasi penelitian agar dapat membantu berjalannya penelitian ini dengan lancar karena melibatkan responden dari karyawan pada lokasi penelitian. Surat permohonan penelitian diminta dari kampus yang dibuat pada tanggal 1 September 2022 dan ditujukan kepada Direktur PT Sari Warna Asli II Boyolali.

3. Pelaksanaan Penelitian

a. Pelaksanaan Uji Coba Skala

Pengujian instrument penelitian dilakukan dengan uji coba terhadap 85 responden berdasarkan kategori karyawan yang masih aktif bekerja di PT Sari Warna Asli II Boyolali yang dilaksanakan pada tanggal 2 September – 10 September 2022. Terlihatlah instrumen final yang layak digunakan sebagai alat ukur pengambilan data penelitian.

Adapun alat ukur yang di uji cobakan berupa skala *Job Satisfaction* dan skala *Employee Engagement*. Data yang telah

diperoleh akan di uji ke valid annya, seberapa besar daya diskrimasi item, dan apakah alat ukur tersebut sudah reliable. Item-item yang valid dan reliable akan digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian.

b. Pengumpulan Data Penelitian

Tahapan pelaksanaan penelitian berupa pengumpulan data penelitian dengan pengambilan data sekunder yang telah di dapatkan dari pihak industri maupun data primer yang dilakukan dengan cara pembagian kuesioner alat ukur penelitian dengan 96 responden karyawan PT Sari Warna Asli II Boyolali yang dilaksanakan dalam kurun waktu 20 hari yaitu pada tanggal 11 September 2022 – 30 September 2022. Adapun alat ukur yang di uji cobakan berupa skala *Job Satisfaction* dan skala *Employee Engagement*. Dimana, dengan menggunakan data tersebut sebagai bahan dalam menguji kebenaran hipotesis yang telah dibuat sebelumnya.

C. Hasil Penelitian

1. Analisis Validitas dan Reliabilitas

Setelah dilakukan uji coba (try out) yang dilakukan kepada 85 sampel uji coba, diperoleh hasil try out yang kemudian akan dilakukannya uji validitas dan reliabilitas terhadap item skala penelitian.

a. Uji Validitas

Validitas yaitu sejauh mana alat ukur psikologis mengukur variabel yang hendak diukur. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas internal berupa validitas isi yang dilakukan oleh *expert judgement* atau biasa disebut dengan rater. *Expert judgement* yang digunakan dalam penelitian ini ada lima praktisi yang telah berpengalaman di bidang atau spesialis psikologi sumber daya manusia, yakni: (1) Bapak Wisnu Wijaya Putra, S.Psi. (Learning and Development Specialist); (2) Bapak Saiful Anwar Al-Fatih, M.M., CHRM. (Managing Director KelasHR.com & Pengajar Pelatihan + Sertifikasi HR Manager, Supervisor & Staff BNSP); (3) Rudy Hidayat, M.Psi. (Dosen Psikologi dan HRM PT. Semitra (Segar Mitra Nusantara)); (4) Drs. Heru Mulyono, Psy., S.H., M.Si.; (5) Kusnulia Rosita, M.Psi., Psikolog (Psikolog Rumah Psikologi Surakarta).

Berdasarkan hasil uji validitas isi yang telah dilakukan oleh rater ditemukan bahwa dari 17 item skala *Employee Engagement* dan 36 item skala *Job Satisfaction* yang tersedia seluruhnya dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai uji coba penelitian.

b. Daya Diskriminasi Item

Hasil try out atau uji coba yang telah dilakukan kepada 85 sampel uji coba, menunjukkan bahwa dari 17 item skala *Employee Engagement* yang telah diujicobakan terdapat satu item yang gugur

atau terdiskriminasi yaitu pada item ke-17 dan 16 item lainnya valid. Diskriminasi terjadi karena r hitung item ke-17 bernilai $0,251 < r_{kritis}$ 0,3 sehingga item tersebut dinyatakan tidak valid dan gugur. Setelah di uji coba, maka tabel distribusi item (*blueprint*) skala *Employee Engagement* dapat digunakan untuk penelitian, dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 4.2 Distribusi Item Skala *Employee Engagement* Uji Coba

No	Aspek	No Item	Jumlah
1	<i>Vigor</i> (Semangat)	1, 4, 8, 12, 15, 17	6
2	<i>Dedication</i> (Dedikasi)	2, 5, 7, 10, 13	5
3	<i>Absorption</i> (Penyerapan)	3, 6, 9, 11, 14, 16	6
Total		17	17

Blueprint skala *Employee Engagement* disusun kembali setelah adanya daya diskriminasi item, sehingga telah dapat dipergunakan sebagai penelitian, tabel tersebut dapat dilihat berikut ini.

Tabel 4.3 Distribusi Item Skala *Employee Engagement* Setelah Uji Coba

No	Aspek	No Item	Jumlah
1	<i>Vigor</i> (Semangat)	1, 4, 8, 12, 15,	5
2	<i>Dedication</i> (Dedikasi)	2, 5, 7, 10, 13	5
3	<i>Absorption</i> (Penyerapan)	3, 6, 9, 11, 14, 16	6
Total		16	16

Skala *Job Satisfaction* terjadi diskriminasi item pada nomor 1, 2, 4, 13, 20, 22, 30, 33 memiliki nilai r hitung $< 0,3$, maka item tersebut tidak valid dan gugur. Sehingga tersisa 28 item yang valid.

Tabel 4.4 Distribusi Item Skala *Job Satisfaction* Uji Coba

No	Aspek	No Item		Jumlah
		F	UF	
1	Gaji	1, 28	10, 19	4
2	Promosi	11, 20, 33	2	4
3	Kepemimpinan	3, 30	12, 21	4
4	Tunjangan	13, 22	4, 29	4
5	Penghargaan dari perusahaan	5	14, 23, 32	4
6	Prosedur Operasi	15	6, 24, 31	4
7	Rekan Kerja	7, 25	16, 34	4
8	Sifat Pekerjaan	17, 27, 35	8	4
9	Komunikasi	9	18, 26, 36	4
Total		17	19	36

Blueprint skala *Job Satisfaction* disusun kembali berdasar hasil uji diskriminasi item, yang kemudian digunakan sebagai skala penelitian.

Tabel 4.5 Distribusi Item Skala *Job Satisfaction* Setelah Uji Coba

No	Aspek	No Item		Jumlah
		F	UF	
1	Gaji	28	10, 19	3
2	Promosi	11	-	1
3	Kepemimpinan	3	12, 21	3
4	Tunjangan	-	29	1
5	Penghargaan dari perusahaan	5	14, 23, 32	4
6	Prosedur Operasi	15	6, 24, 31	4
7	Rekan Kerja	7, 25	16, 34	4
8	Sifat Pekerjaan	17, 27, 35	8	4
9	Komunikasi	9	18, 26, 36	4
Total		11	17	28

c. Uji Reliabilitas

Alat ukur memiliki reliabilitas yang tinggi apabila skor reliabilitas bergerak mendekati skor 1. Skor reliabilitas yang sangat disarankan

adalah 0,900; skor sudah bagus untuk alat ukur psikologi bernilai 0,800; sedangkan untuk skor 0,700 dianggap sudah memuaskan.

Instrument reliabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6. Hasil uji instrument pada skala *Employee Engagement* dengan nilai *Cronbach's Alpha* 0,948 dan *Job Satisfaction* dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,933, keduanya memiliki instrumen yang reliabel atau konsisten.

2. Hasil Uji Asumsi Klasik Regresi Linier Sederhana

Sebelum melakukan uji hipotesis terlebih dahulu melakukan uji coba asumsi dasar, hal ini sebagai pra syarat teknik analisis data menggunakan regresi linier sederhana.

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas untuk memeriksa apakah model regresi ditemukan adanya hubungan antara variabel bebas. Data dikatakan tidak terjadi adanya gejala multikolinearitas apabila nilai toleransi tidak kurang dari 0,1 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) tidak lebih dari 10.

Tabel 4.6 Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	24.785	11.166		2.220	.029		
Job Satisfaction	.395	.101	.376	3.929	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Employee Engagement

Pada model regresi yang dihasilkan memiliki nilai toleransi sebesar 1,000 lebih besar dari 0,10. Sementara nilai VIF juga menunjukkan bahwa variabel bebas memiliki skor 1,000 kurang dari 10,00. Maka dasar pengambilan keputusan dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi linier sederhana.

b. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui normal atau tidaknya distribusi pada populasi data. Data dikatakan berdistribusi normal ketika nilai $p > 0,05$ dan sebaliknya ketika $p < 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal. Pengujian uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test* dengan bantuan SPSS 26. Berikut hasil uji normalitas variabel penelitian.

**Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		96
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	14.69217168
Most Extreme Differences	Absolute	.158
	Positive	.077
	Negative	-.158
Test Statistic		.158
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 ^c
Exact Sig. (2-tailed)		.015
Point Probability		.000

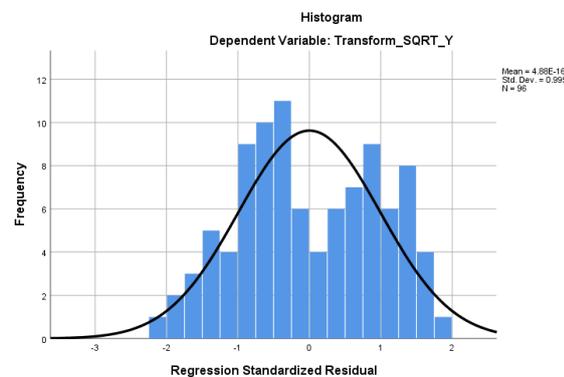
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

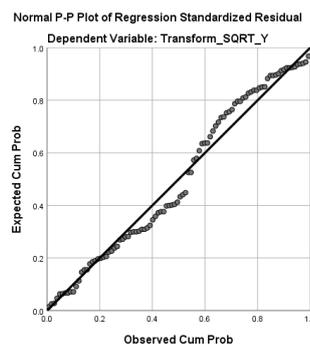
c. Lilliefors Significance Correction.

Hasil uji normalitas data di atas, kedua variabel memperoleh skor signifikansi *Kolmogorov-Smirnov Test* sebesar 0,000, yang artinya nilai $p < 0,05$ dan jika menggunakan pendekatan Exact dengan perolehan nilai signifikansi 0,015 masih $< 0,05$ menunjukkan bahwa kedua data variabel penelitian terdistribusi tidak normal, maka perlu adanya transformasi data dengan jenis *Moderate Negative Skewness* dengan rumus $\text{SQRT}(k-x)$. K artinya, perolehan nilai tertinggi, yang berarti $\text{SQRT}(90-x)$. Kemudian di uji ulang normalitas dengan menggunakan transformasi nilai pada variabel *Employee Engagement* sebagai berikut.

Gambar 4.1 Diagram Histogram Standar Residual setelah Transformasi Variabel Y



Gambar 4.2 Diagram P-Plot Standar Residual setelah Transformasi Variabel Y



**Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas dengan Metode Transformasi
Moderate Negative Skewness beserta Pendekatan Exact**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		96
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.72174356
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.088
	Negative	-.080
Test Statistic		.088
Asymp. Sig. (2-tailed)		.062 ^c
Exact Sig. (2-tailed)		.417
Point Probability		.000

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Data uji normalitas dengan metode transform menghasilkan signifikansi nilai p sebesar $0,062 > 0,05$ dan jika dengan pendekatan *Exact* diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,417 > 0,05$, hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa data sudah terdistribusi secara normal.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan berikutnya terjadi pada model regresi. Data dianggap tidak terjadi gejala heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi lebih besar dari $0,05$ (sig. $> 0,05$).

Tabel 4.9 Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.923	.651		1.418	.159
Job Satisfaction	.005	.006	.089	.870	.386

a. Dependent Variable: ABS_RES

Hasil uji heteroskedastisitas pada model regresi linier sederhana ini, data yang telah diuji menghasilkan nilai signifikansi $0,386 > 0,05$ yang dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak mengalami terjadinya gejala heteroskedastisitas.

3. Uji Analisis inferensial

Uji analisis inferensial yang digunakan yaitu uji linearitas yang digunakan untuk memastikan apakah data variabel X (*Job Satisfaction*) dan variabel Y (*Employee Engagement*) memiliki pengaruh hubungan linier atau tidak secara signifikan. Dengan dasar pengambilan keputusan nilai signifikan *Deviation from Linearity* $> 0,05$ maka terdapat hubungan linear antara variabel *independen* dengan *dependen*.

Tabel 4.10 Hasil Uji Linearitas

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Employee Engagement * Job Satisfaction	Between Groups	(Combined)	13250.655	41	323.187	1.643	.044
		Linearity	3367.309	1	3367.309	17.117	.000
		Deviation from Linearity	9883.346	40	247.084	1.256	.216
	Within Groups	10623.345	54	196.729			
	Total	23874.000	95				

Hasil uji linearitas di atas, diperoleh nilai signifikansi *Deviation from Linearity* adalah 0,216 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear secara signifikan antara variabel *Job Satisfaction (X)* dengan *Employee Engagement (Y)*.

4. Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis yaitu jawaban sementara dari pernyataan yang telah diajukan di bab sebelumnya secara statistik yang kemudian akan ditarik kesimpulan apakah hipotesis tersebut diterima atau ditolak. Pengujian hipotesis dalam hasil penelitian ini diuji dengan uji regresi yaitu regresi linier sederhana. Berikut hasil uji hipotesis variabel *Job Satisfaction (X)* dengan *Employee Engagement (Y)*.

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Job Satisfaction ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Employee Engagement

b. All requested variables entered.

Tabel 4.11 Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.376 ^a	.141	.132	14.770

a. Predictors: (Constant), Job Satisfaction

Berdasarkan output di atas, dapat dijelaskan besarnya korelasi/rasio ® sebesar 0,376 dan nilai koefisien determinasi (R-squared) sebesar 0,141,

maka dapat disimpulkan pengaruh variabel independen (*Job Satisfaction*) terhadap variabel dependen (*Employee Engagement*) adalah 14,1%.

Tabel 4.12 Koefisien Regresi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3367.309	1	3367.309	15.435	.000 ^b
	Residual	20506.691	94	218.156		
	Total	23874.000	95			

a. Dependent Variable: Employee Engagement

b. Predictors: (Constant), Job Satisfaction

F hitung bernilai 15,435 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$

Yang artinya H_0 ditolak, dengan kesimpulan koefisien regresi dapat dikatakan signifikan dan model regresi bisa digunakan untuk memprediksi variabel *Employee Engagement* atau dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel *Job Satisfaction* terhadap variabel *Employee Engagement*.

a. Persamaan Regresi Linear Sederhana

Tabel 4.13 Persamaan Linear Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	24.785	11.166		2.220	.029
	Job Satisfaction	.395	.101	.376	3.929	.000

a. Dependent Variable: Employee Engagement

Nilai *Constant* (a) sebesar 24,785, sedangkan nilai *Job Satisfaction* (b / koefisien regresi) sebesar 0,395, sehingga persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 24,785 + 0,395X$$

Sehingga persamaan di atas dapat diterjemahkan sebagai berikut.

- 1) Konstanta sebesar 24,785, mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel *Employee Engagement* adalah sebesar 24,785.
- 2) X sebesar 0,395, menyatakan bahwa nilai *Employee Engagement* akan bertambah sebesar 0,395 setiap adanya penambahan 1% nilai *Job Satisfaction*. Karena koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap variabel Y adalah positif.

b. Uji Hipotesis dalam Analisis Regresi Linear Sederhana

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui koefisien regresi yang telah dilakukan tersebut signifikan atau tidak.

Tabel 4.14 Uji Hipotesis

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	24.785	11.166		2.220	.029
Job Satisfaction	.395	.101	.376	3.929	.000

a. Dependent Variable: Employee Engagement

Ada dua cara pengambilan keputusan dalam uji regresi linier sederhana.

- 1) Berdasarkan nilai signifikansi: dari tabel *Coefficients* diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan

bahwa variabel *Job Satisfaction* (X) berpengaruh terhadap variabel *Employee Engagement* (Y)

2) Berdasarkan uji t: nilai thitung sebesar $3,929 < t_{\text{tabel}} 1,661$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Job Satisfaction* (X) berpengaruh terhadap variabel *Employee Engagement* (Y).

*Ttabel diperoleh dari $df 96 - 2 = 94$ yaitu 1,661

Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel *Job Satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen *Employee Engagement* pada Karyawan Industri Tekstil.

c. Kategorisasi Skor Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari variabel bebas yaitu *job satisfaction* (X) dan variabel terikat yaitu *employee engagement* (Y). Statistik deskriptif akan mendeskriptifkan dan pengkategorian data dari masing-masing variabel yang telah diolah dan dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, nilai maksimum dan nilai minimum, beserta kategori dan intervalnya.

1) Variabel *Job Satisfaction*

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh melalui penyebaran alat ukur penelitian dengan 28 butir item pernyataan *job satisfaction* yang diberikan kepada 96 responden karyawan PT Sari Warna Asli II Boyolali. Data penelitian ini diolah menggunakan *software* SPSS 26.

Tabel 4.15 Hasil Statistik Deskriptif Variabel *Job Satisfaction***Descriptive Statistics**

	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
Job Satisfaction	96	62	87	149	10563	110.03	15.071
Valid N (listwise)	96						

Hasil yang diperoleh dari pengolahan data statistik deskriptif pada variabel *job satisfaction* yaitu dengan range pada angka 62; skor minimum 87; skor maximum 149; serta memiliki skor rata-rata (*mean*) sebesar 110,03; dan standar deviasi sebesar 15,071. Maka data ini dapat dikategorikan berdasarkan tingkatannya sebagai berikut.

$$\begin{aligned} \text{Tinggi} &= (M + SD) \\ &= (110,03 + 15,071) \\ &= 125,101 \end{aligned}$$

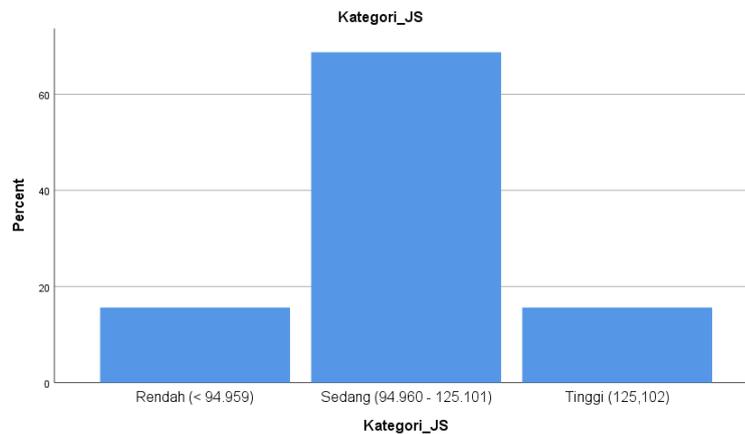
$$\begin{aligned} \text{Sedang} &= (M - SD) \text{ sampai dengan } (M + SD) \\ &= (110,03 - 15,071) \text{ sampai dengan } (110,03 + 15,071) \\ &= 94,959 \text{ sampai dengan } 125,101 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Rendah} &= (M - SD) \\ &= (110,03 - 15,071) \\ &= 94,959 \end{aligned}$$

Tabel distribusi kategori pada data di atas dapat dibuat sebagai berikut.

Tabel 4.16 Distribusi Kategori Tingkat *Job Satisfaction***Kategori_JS**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Rendah (< 94.959)	15	15.6	15.6	15.6
Sedang (94.960 - 125.101)	66	68.8	68.8	84.4
Tinggi (125,102)	15	15.6	15.6	100.0
Total	96	100.0	100.0	

Gambar 4.3 Diagram Distribusi Kategori *Job Satisfaction*

2) Variabel *Employee Engagement*

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh melalui penyebaran alat ukur penelitian dengan 16 butir item pernyataan *employee engagement* yang diberikan kepada 96 responden karyawan PT Sari Warna Asli II Boyolali. Data penelitian ini diolah menggunakan software SPSS 26.

Tabel 4.17 Hasil Statistik Deskriptif Variabel *Employee Engagement*

Descriptive Statistics							
	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
Employee Engagement	96	58	32	90	6552	68.25	15.853
Valid N (listwise)	96						

$$\begin{aligned} \text{Tinggi} &= (M + SD) \\ &= (68,25 + 15,853) \\ &= 84,103 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Sedang} &= (M - SD) \text{ sampai dengan } (M + SD) \\ &= (68,25 - 15,853) \text{ sampai dengan } (68,25 + 15,853) \\ &= 52,397 \text{ sampai dengan } 84,103 \end{aligned}$$

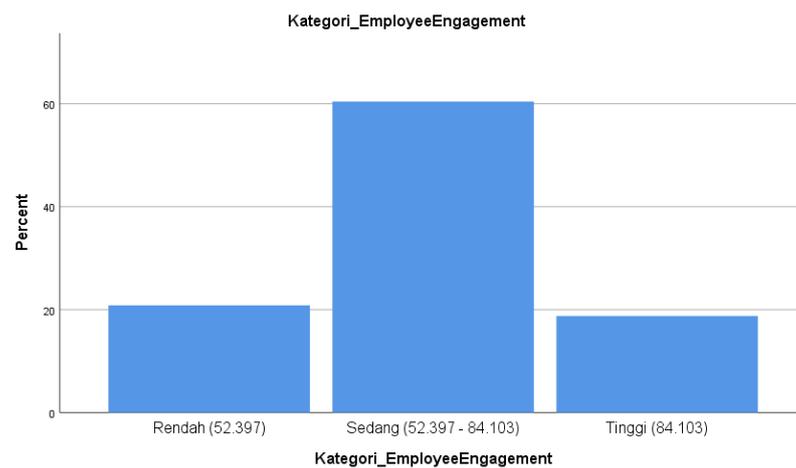
$$\begin{aligned} \text{Rendah} &= (M - SD) \\ &= (68,25 - 15,853) \\ &= 52,397 \end{aligned}$$

Tabel distribusi kategori pada data di atas dapat dibuat sebagai berikut.

Tabel 4.18 Distribusi Kategori Tingkat *Employee Engagement*
Kategori_EmployeeEngagement

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah (52.397)	20	20.8	20.8	20.8
	Sedang (52.397 - 84.103)	58	60.4	60.4	81.3
	Tinggi (84.103)	18	18.8	18.8	100.0
	Total	96	100.0	100.0	

Gambar 4.4 Diagram Distribusi Kategori *Employee Engagement*



- d. Sumbangan Efektif Setiap Aspek Variabel Independent terhadap Variabel Dependent, dengan rumus.

$$SE_{\text{aspek}} = \frac{b_{\text{aspek}} * \text{crossproduct} * R^2}{\text{Regression}} 100\%$$

Keterangan:

b_{aspek} = koefisien b komponen aspek

regression = nilai regresi

R^2 = R square

Tabel 4.19 Sumbangan Efektif Predictor *Job Satisfaction*

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.579 ^a	.336	.266	13.581

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Penghargaan dari Perusahaan, Promosi, Tunjangan, Rekan Kerja, Sifat Pekerjaan, Gaji, Prosedur Operasi, Kepemimpinan

Tabel 4.20 Sumbangan Efektif Aspek *Independent* terhadap *Dependent*

Sumbangan Efektif Aspek <i>Dependent</i>					
Apek	b	Cross Product	Regresi	R Square	SE Per-Aspek
Gaji	0,832	646,500			2%
Promosi	0,117	348,250			0%
Kepemimpinan	1,979	1.561,000			13%
Tunjangan	-1864,000	80,750			-620%
Penghargaan	-1704,000	-1.665,750	8011,776	33%	11691%
Prosedur Operasi	0,296	2.107,000			3%
Rekan Kerja	0,342	1.123,250			2%
Sifat Pekerjaan	-0,048	1.643,250			0%
Komunikasi	0,272	2.680,000			3%

Dari hasil hitung sumbangan efektif setiap aspek *independent* (*job satisfaction*) terhadap variabel *dependent* (*employee engagement*), diperoleh hasil bahwa aspek *job satisfaction* yang memberikan sumbangan efektif terbesar dengan kata lain yang banyak mempengaruhi *employee engagement* dari penelitian ini yaitu aspek penghargaan sebesar 11.691% diikuti dengan aspek kepemimpinan sebesar 13%. Sedangkan aspek *job satisfaction* yang sedikit

mempengaruhi bahkan tidak mempengaruhi *employee engagement* pada karyawan yaitu aspek tunjangan sebesar -620%, promosi sebesar 0%, dan sifat pekerjaan sebesar 0%.

D. Pembahasan

Penelitian ini hanya menekankan satu variabel bebas (independent) yang diduga memiliki pengaruh terhadap *Employee Engagement* pada Karyawan Industri Tekstil. Hal ini dikarenakan kesejahteraan karyawan secara psikologis baik dalam segi persepsi, emosi, dan perilaku karyawan yang sangat mempengaruhi pekerjaan (Sun & Bunchapattanasakda, 2019). Dimana ketika karyawan merasa senang dan puas atas pekerjaannya juga dapat berpengaruh terhadap peningkatan mutu bagi industri (Yuswardi, 2019).

Diketahui bahwa dari 96 responden, karyawan industri tekstil yang merasa dirinya sudah terikat dengan industri sehingga tingkat *employee engagement* nya tinggi hanya sebesar 18,8%, frekuensi tingkat sedang sebanyak 60,4%, dan sisanya karyawan yang masih memiliki tingkat rasa engagement rendah sebanyak 20,8%. Hasil frekuensi variabel *job satisfaction* sebanyak 68,8% responden berada pada tingkat sedang, yang kemudian karyawan dengan frekuensi tertinggi dan terendah dari variabel *job satisfaction* masing-masing menghasilkan sumbangsih nilai sebesar 15,6%.

Besar sumbangan efektif variabel *job satisfaction* yang memiliki pengaruh karyawan sehingga mempengaruhi peningkatan *employee engagement* kepada perusahaan yaitu aspek penghargaan sebesar 11,691%

diikuti dengan aspek kepemimpinan sebesar 13%. Sebaliknya, aspek yang memiliki pengaruh terhadap penurunan bahkan tidak mempengaruhi *employee engagement* yaitu aspek *job satisfaction* yang sedikit mempengaruhi bahkan tidak mempengaruhi *employee engagement* pada karyawan yaitu aspek tunjangan sebesar -620%, promosi sebesar 0%, dan sifat pekerjaan sebesar 0%.

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa terdapat pengaruh antara *job satisfaction* terhadap *employee engagement*. Hasil perhitungan PT. Sari Warna Asli Unit II Boyolali menunjukkan dari nilai signifikansi tabel *Coefficients* diperoleh nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t-hitung sebesar $3,929 > 1,661$, dengan koefisien regresi X sebesar 0,395, menyatakan bahwa nilai *Employee Engagement* akan bertambah sebesar 0,395 setiap adanya penambahan 1% nilai *Job Satisfaction*. Karena koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap variabel Y adalah positif. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa *Job Satisfaction* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Employee Engagement* pada Karyawan Industri Tekstil.

Selain itu, pengaruh *job satisfaction* terhadap *employee engagement* pada koefisien determinasi subjek penelitian (R-square) adalah 0,141. Hal ini menunjukkan bahwa *job satisfaction* memiliki dampak 14,1% dan memiliki sumbangan efektif sebesar 33% terhadap *employee engagement* untuk karyawan industri tekstil PT. Sari Warna Asli II Boyolali. Jadi, untuk karyawan industri tekstil, *job satisfaction* secara efektif berkontribusi sebesar

33% terhadap *employee engagement* dan 67% nya dipengaruhi oleh faktor lain. Sesuai dengan penelitian dari Windy Putri, dkk tahun 2019 dengan hasil keterlibatan karyawan di Perwiratama Group 43,1% nya dipengaruhi faktor kepuasan kerja (Arianti et al., 2020).

Dari uraian di atas jawaban dari pernyataan hipotesis yang diajukan sebelumnya berupa hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nihil (H_0) ditolak. Hal ini dapat ditarik kesimpulan bahwa *Job Satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Engagement* pada Karyawan Industri Tekstil. Hasil ini selaras dengan penelitian sebelumnya oleh (Arianti et al., 2020).

E. Keterbatasan Penelitian

Penulis menyadari betul bahwa dalam penulisan penelitian ini jauh dari kata sempurna dan masih banyak kekurangan. Keterbatasan dalam penelitian ini berupa peneliti hanya sekedar meneliti mengenai ada atau tidak adanya pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Employee Engagement* pada Karyawan Industri Tekstil di satu tempat (satu industri) saja tidak ada perbandingan dengan industri tekstil lainnya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan menolak H_o , sehingga *Job Satisfaction* dapat mempengaruhi *Employee Engagement* pada Karyawan Industri Tekstil secara signifikan. Oleh karena itu, dengan pemberian hak atas pekerjaan yang semestinya diterima oleh karyawan sesuai dengan aspek *Job Satisfaction* dapat berpengaruh kepada tingkat *Employee Engagement* pada Karyawan Industri Tekstil.

Sumbangan efektif pada penelitian ini sebesar 33%. Dengan artian bahwa setiap 33% dari *Employee Engagement* dipengaruhi oleh *Job Satisfaction*.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka saran yang dapat peneliti berikan yaitu.

1. Bagi karyawan, melalui penelitian ini, diharapkan lebih bersyukur dengan pekerjaan yang telah dipilih dengan memberikan kontribusi penuh terhadap.
2. Bagi para profesional atau ahli termasuk pemimpin industri, diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam upaya menentukan penanganan yang tepat untuk meningkatkan *employee engagement* terhadap industri.

Bagi peneliti selanjutnya, dalam penelitian selanjutnya lakukan penelitian mengenai pengaruh *job satisfaction* terhadap *employee engagement* ini dengan menggunakan sampel acak dari berbagai kalangan karyawan industri manapun, sehingga lebih menguatkan bahwa mereka yang menjadi karyawan yang tidak hanya di industri tekstil saja namun juga mengetahui semua karyawan di industri lain dan lakukan penelitian dengan menggunakan variabel bebas lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Affini, D. N., & Surip, N. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Employee Engagement yang Berdampak Pada Turnover Intentions. *Jurnal Manajemen Ilmiah Bisnis*, 4(1), 113–127.
- Ajabar, S.IP., M. M. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia - Ajabar - Google Buku. In *CV BUDI UTAMA* (2020th ed.). Deepublish Publisher. https://books.google.co.id/books?id=s7UHEAAAQBAJ&printsec=frontcover&source=gbs_atb&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Al Faqih, M. N., & Santoso, B. (2020). IDENTIFIKASI FAKTOR FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA DI PT. XYZ. *JUMINTEN*, 1(4), 91–103. <https://doi.org/10.33005/juminten.v1i4.136>
- Anshori, M., & Iswati, S. (2019). *Metodologi penelitian kuantitatif: edisi 1*. Airlangga University Press. https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=ltq0DwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR8&dq=Metodologi+penelitian+kuantitatif:+edisi+1&ots=gLnPwfyX8k&sig=noH2jDEwKjyvFoLqwTEer1BxA00&redir_esc=y#v=onepage&q=Metodologi penelitian kuantitatif%3A edisi 1&f=false
- Arianti, W., Hubels, M., & Puspitawati, H. (2020). Pengaruh faktor kepuasan kerja terhadap employee engagement di Perwiratama Group. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan*, 13(1), 31–48. <https://doi.org/10.20473/jmtt.v13i1.14889>
- Cendekia, M. S., Dr. Drs. Ismail Nurdin, M. S., Dra. Sri Hartati, M. S., & 228/JTI/2019, A. I. (2019). *METODOLOGI PENELITIAN SOSIAL. MEDIA SAHABAT* CENDEKIA. <https://books.google.co.id/books?id=tretDwAAQBAJ>
- Chinanti, D. W. P., & Siswati, S. (2020). HUBUNGAN ANTARA KEBAHAGIAAN DI TEMPAT KERJA DENGAN KETERIKATAN KARYAWAN PADA KARYAWAN PT. DWI PRIMA SENTOSA MOJOKERTO. *Empati*, 7(3), 1031–1037.
- Dewantara, M., & Wulanyani, N. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Keadilan Organisasional Terhadap Keterikatan Kerja Pada Karyawan Hotel Swasta X Di Bali. *Jurnal Psikologi Udayana*, 6(02), 312–319.
- Dewi, G. K., & Budiono, B. (2020). Peran Mediasi Organizational Commitment pada Pengaruh Job Satisfaction terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT Pancaputra Mitratama Mandiri. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(4), 1133–1145.
- Duli, N. (2019). Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan ... In *Deepublish Publisher*.

- Gallup. (2021). State of the Global Workplace: 2021 Report. In *Workplace Insights*.
- Hafidz, M. M. (2021). PENGARUH BEBAN KERJA, KOMPENSASI, DUKUNGAN SOSIAL DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KETERIKATAN KARYAWAN (STUDI DI CV ANUGERAH LESTARI KECAMATAN KUTOREJO KABUPATEN MOJOKERTO). *Jurnal Ilmu Manajemen (BION)*, 1(2), 21–30.
- Hermawan, E. (2019). Pengaruh Kompetensi, Pendelegasian Wewenang dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.2235>
- Ibrahim, Andi; Alang, A. H. et al. (2018). Metodologi Penelitian. In *Gunadarma Ilmu*.
- Jehanzeb, K., & Mohanty, J. (2018). Impact of employee development on job satisfaction and organizational commitment: person–organization fit as moderator. *International Journal of Training and Development*, 22(3), 171–191. <https://doi.org/10.1111/ijtd.12127>
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, 33, 692–724. <https://doi.org/10.2307/256287>
- Kuhuparuw, V. J. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Federal International Finance (Fif) Cabang Ambon. *Cita Ekonomika*, 14(1), 55–66.
- Kuntardina, A. (2021). PENGARUH JOB SATISFACTION DAN PERCEIVED EASE OF MOVEMENT TERHADAP TURNOVER INTENTIONS PERAWAT. *BBM (Buletin Bisnis & Manajemen)*, 7(1), 33–46. <http://www.journal.stie-yppi.ac.id/index.php/BBM/article/view/355>
- Lartey, F. M. (2021). Impact of Career Planning, Employee Autonomy, and Manager Recognition on Employee Engagement. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 9, 135–158. <https://doi.org/10.4236/jhrss.2021.92010>
- Latief, A., Syardiansah, S., & Safwan, M. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan. *Jurnal Administrasi Publik: Public Administration Journal*. <https://doi.org/10.31289/jap.v9i1.2256>
- Lienardo, S. (2017). Pengaruh Organizational Trust dan Job Satisfaction terhadap Employee Engagement pada Karyawan PT. Bangun Wisma Sejahtera. *Agora*, 5(1).
- Lina, N. P. I. M. (2019). Analisis Faktor-Faktor Penentu Employee Engagement di PT. ABC Bandung. *Ekuitas: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 7(2), 108–116. <https://doi.org/10.23887/ekuitas.v7i2.17233>

- Muzdalifah, N., & Mangudjaya, W. L. (2019). Persepsi Dukungan Organisasi, Rasa Berdaya Psikologis, dan Pengaruhnya Terhadap Keterikatan Karyawan Pertelevisian. *Mediapsi*, 5(1), 1–15. <https://doi.org/10.21776/ub.mps.2019.005.01.1>
- Nafiudin, N. (2020). Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Dealer Honda Auto Serang Banten Melalui Employee Engagement dan Komunikasi Internal. *Jurnal Manajemen*, 10(1). <https://doi.org/10.30656/jm.v10i1.2089>
- Nasution, S. (2017). Variabel penelitian. *Jurnal Raudhah*, 5(2).
- PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN KEBAHAGIAAN DI TEMPAT KERJA TERHADAP KETERIKATAN KARYAWAN PADA PT PLN (PERSERO) UP3 MANADO. (2021). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*. <https://doi.org/10.35794/emba.v9i2.33518>
- Pulungan, P. I. S., & Rivai, H. A. (2021). Pengaruh Locus Of Control dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan dengan Keterikatan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada PT Semen Padang. *Jurnal Menara Ekonomi: Penelitian Dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 7(1).
- Retnawati, H. (2015). Teknik Pengambilan Sampel. *Ekp*.
- Ridha, N. (2017). Proses penelitian, masalah, variabel dan paradigma penelitian. *Hikmah*, 14(1), 62–70.
- Riyanto, S., Endri, E., & Herlisha, N. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. In *Problems and Perspectives in Management*. [https://doi.org/10.21511/ppm.19\(3\).2021.14](https://doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.14)
- Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan Dan Eksperimen*. Deepublish.
- Saifuddin, A. (2021). *Metode Penelitian Psikologi Edisi II*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Santoso, I., & Madiistriyatno, H. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Indigo Media. https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=bRFTEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR1&dq=Metodologi+Penelitian+Kuantitatif+santoso+&ots=4j_FpcsXVi&sig=imaccoSEq_Z227xiS-f30qc0ac&redir_esc=y#v=onepage&q=Metodologi Penelitian Kuantitatif santoso&f=false
- Saputra, T., & Bora, M. A. (2020). PENGUKURAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN DENGAN MENGGUNAKAN METODE JOB SATISFACTION SCALE (JSC). *Jurnal Teknik Ibnu Sina (JT-IBSI)*, 5(01), 37–46.

- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2003). The Utrecht Work Engagement Scale is free for use for non-commercial scientific research. *Commercial and/or Non-Scientific Use Is Prohibited, Unless Previous Written Permission Is Granted by the Authors*.
- Schaufeli, W. B., Martínez, I. M., Pinto, A. M., Salanova, M., & Barker, A. B. (2002). Burnout and engagement in university students a cross-national study. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 33(5), 464–481. <https://doi.org/10.1177/0022022102033005003>
- Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology*, 13(6), 693–713.
- Sun, L., & Bunchapattanasakda, C. (2019). Employee Engagement: A Literature Review. *International Journal of Human Resource Studies*. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v9i1.14167>
- Syahputra, I., & Jufrizen, J. (2019). Pengaruh Diklat, Promosi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3364>
- UTAMI, S. (2021). PENGARUH QUALITY OF WORK LIFE DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) MEDAN. *JURNAL ILMIAH KOHESI*, 5(3), 96–101.
- Yuswardi, Y. (2019). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keterikatan Karyawan pada Hotel Berbintang di Batam. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(2). <https://doi.org/10.36778/jesya.v2i2.114>
- Muflikhah, Anis. 2019. Pengaruh Dukungan Sosial Teman Sebaya terhadap Kepercayaan Diri Santri Putri Kelas XI MA di Pondok Pesantren Nurul Huda Ponorogo. *Skripsi*. Program Sarjana Institut Agama Islam Negeri Surakarta. Surakarta.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. ALFABETA.
- Spector, P. E. (1994). Job Satisfaction Survey. *Departement of Psychology*. University of South Florida. All right reserved.
- UMP Jateng 2022 Ditetapkan, Perusahaan Abaikan Struktur dan Skala Upah Terancam Kena Sanksi. (2021, November 21). Diakses pada Desember 02, 2021 dari Portal Resmi Jawa Tengah: <https://jatengprov.go.id/publik/ump-jateng-2022-ditetapkan-perusahaan-abaikan-struktur-dan-skala-upah-terancam-kena-sanksi/>.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Skala Uji Coba

*Lampiran Kuesioner

SURAT PENGANTAR SKALA PSIKOLOGI

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Kepada Yth.

Responden Karyawan PT. Sari Warna Asli II Boyolali

Dengan hormat,

Saya Nur Siti Rohmani mahasiswi Program Studi Psikologi Islam Jurusan Psikologi dan Terapi Fakultas Ushuluddin dan Dakwah Universitas Islam Negeri Raden Mas Said Surakarta, untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam penyelesaian Program Sarjana Strata-1 (S1), sebagai bahan penulisan skripsi peneliti melaksanakan penelitian terkait

PENGARUH *JOB SATISFACTION* TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN INDUSTRI TEKSTIL

Sehubungan dengan itu, peneliti mohon kesediaan Responden, untuk mengisi kuesioner skala psikologi ini sesuai dengan petunjuk pengisiannya. Perlu peneliti sampaikan bahwa hasil penelitian ini dijamin kerahasiaannya dan hanya digunakan sebagai kepentingan akademik dan tidak akan berpengaruh pada status Responden sebagai seorang karyawan yang pada saat ini sedang aktif bekerja di PT. Sari Warna Asli II Boyolali.

Bantuan dari Responden untuk mengisi kuesioner skala psikologi ini dengan sejujur-jujurnya, secara obyektif, dan apa adanya sangat berarti bagi penelitian ini. Atas perhatian dan partisipasi Responden, peneliti ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Hormat Saya,

Nur Siti Rohmani

IDENTITAS RESPONDEN

Untuk kelengkapan data penelitian, peneliti mohon Bapak/Ibu/Saudara/Saudari mengisi data di bawah ini dengan member tanda \surd di kolom jawaban yang dipilih:

1. Nama/Inisial :
2. Jenis Kelamin : Pria / Wanita
3. Usia : a. Kurang dari 20 Tahun
 b. 20 Tahun – 25 Tahun
 c. 26 Tahun – 30 Tahun
 d. 31 Tahun – 35 Tahun
 e. 36 Tahun – 40 Tahun
 f. 41 Tahun – 45 Tahun
 g. 45 Tahun – 50 Tahun
 h. Diatas 50 Tahun
4. Status Pernikahan : Menikah / Belum Menikah
5. Pendidikan Terakhir : a. SD d. Diploma (D1/D2/D3)
 b. SMP e. Sarjana (S1/S2/S3)
 c. SMA
6. Masa Kerja : a. Kurang dari 1 Tahun
 b. 1,1 Tahun – 2 Tahun
 c. 2,1 Tahun – 3 Tahun
 d. 3,1 Tahun – 4 Tahun
 e. Diatas 4 Tahun
7. Departemen :

PETUNJUK PENGISIAN

1. Bacalah sejumlah pernyataan di bawah ini dengan teliti.
2. Anda dimohon untuk memberikan penilaian mengenai pengaruh *job satisfaction* terhadap *employee engagement* pada karyawan industri tekstil.
3. Anda dimohon untuk memberikan jawaban sesuai dengan keadaan Anda saat ini secara objektif dengan memberikan nilai maupun tanda centang (✓) pada salah satu kriteria untuk setiap pernyataan yang menurut Anda paling tepat.
4. Skor yang diberikan tidak mengandung nilai jawaban benar atau salah melainkan menunjukkan kesesuaian penilaian keadaan Anda terhadap isi setiap pernyataan.
5. Pilihan jawaban yang tersedia adalah:

<i>Employee Engagement Scale Work & Well-being Survey (UWES)</i>		<i>Job Satisfaction Scale</i>	
Selalu	6	Sangat Setuju	6
Sangat Sering	5	Agak Setuju	5
Sering	4	Sedikit Setuju	4
Kadang	3	Sedikit Tidak Setuju	3
Jarang	2	Agak Tidak Setuju	2
Hampir Tidak Pernah	1	Sangat Tidak Setuju	1

6. Dimohon dalam memberikan penilaian tidak ada pernyataan yang terlewatkan.
7. Hasil penelitian ini hanya untuk kepentingan akademis saja. Identitas dari Responden akan dirahasiakan dan hanya diketahui oleh peneliti. Hasil penilaian ini tidak akan ada pengaruhnya terhadap status Anda sebagai seorang karyawan yang sedang aktif bekerja saat ini.

Work & Well-being Survey (UWES) ©

17 pernyataan berikut adalah tentang bagaimana perasaan anda mengenai pekerjaan Anda. Mohon baca setiap pernyataan dengan teliti dan putuskan apabila anda pernah merasa seperti ini mengenai pekerjaan anda. Jika Anda tidak pernah merasa seperti ini, tulis angka "0" (nol) pada tempat yang telah disediakan sebelum pernyataan. Jika Anda pernah merasakan, indikasikan seberapa sering perasaan tersebut dengan menuliskan angka (1 sampai 6) yang mendeskripsikan seberapa sering anda merasakan perasaan tersebut

	Hampir Tidak Pernah	Jarang	Kadang	Sering	Sangat Sering	Selalu
	1	2	3	4	5	6
Tidak Pernah	Beberapa Kali dalam Setahun atau Kurang	Sekali dalam Sebulan atau Kurang	Beberapa kali dalam Sebulan	Seminggu Sekali	Beberapa Kali dalam Seminggu	Setiap Hari
1	_____					
						Ketika saya bekerja, saya merasa sangat semangat* (VI1)
2	_____					
						Saya merasa pekerjaan saya penuh dengan arti dan tujuan (DE1)
3	_____					
						Waktu cepat berlalu ketika saya bekerja (AB1)
4	_____					
						Saya merasa semangat dan bertenaga mengerjakan pekerjaan saya (VI2)*
5	_____					
						Saya antusias dengan pekerjaan saya (DE2)*
6	_____					
						Ketika saya bekerja, saya lupa dengan sekitar saya (AB2)
7	_____					
						Pekerjaan saya memotivasi saya (DE3)*
8	_____					
						Ketika saya bangun di pagi hari, saya ingin segera pergi bekerja (VI3)*
9	_____					
						Saya merasa senang ketika saya bekerja dengan giat (AB3)*
10	_____					
						Saya merasa bangga dengan pekerjaan saya (DE4)*
11	_____					
						Saya sangat menikmati pekerjaan saya (AB4)*
12	_____					
						Saya dapat bekerja dalam jangka waktu yang lama (VI4)
13	_____					
						Menurut saya, pekerjaan saya menantang (DE5)
14	_____					
						Saya terbawa suasana ketika saya sedang bekerja (AB5)*
15	_____					
						Saya melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan pantang menyerah (VI5)
16	_____					
						Sulit melepaskan diri saya dari pekerjaan saya (AB6)
17	_____					
						Sejauh yang menyangkut pekerjaan saya, saya selalu tangguh bahkan ketika segala sesuatu tidak berjalan dengan baik (VI6)

* Shortened version (UWES-9); VI= vigor; DE = dedication; AB = absorption

© Schaufeli & Bakker (2003). The Utrecht Work Engagement Scale is free for use for non-commercial scientific research. Commercial and/or non-scientific use is prohibited, unless previous written permission is granted by the authors

JOB SATISFACTION SCALE

Paul E. Spector

Department of Psychology

University of South Florida

Copyright Paul E. Spector 1994, All rights reserved.

SKALA PSIKOLOGI

Terima kasih sudah bersedia meluangkan waktunya untuk menjawab pertanyaan dalam skala ini. Mohon menjawab setiap pertanyaan dengan sebenar-benarnya dan jawaban yang Anda berikan dijamin kerahasiaannya.

KEPUASAN KERJA

Mohon lingkari salah satu nomor untuk setiap pernyataan yang paling mendekati dengan pendapat Anda mengenai hal tersebut dalam skala 1 hingga 6, dimana skala 1 yang berarti “Sangat Tidak Setuju” hingga 6 yang berarti “Sangat Setuju”

No.	Item	Sangat Tidak Setuju	Agak Tidak Setuju	Sedikit Tidak Setuju	Sedikit Setuju	Agak Setuju	Sangat Setuju
1	Saya merasa, Saya digaji sesuai dengan pekerjaan yang Saya lakukan	1	2	3	4	5	6
2	Saya belum diberikan kesempatan untuk promosi ke divisi yang lebih dibanding posisi pekerjaan saya saat ini	1	2	3	4	5	6
3	Atasan saya cukup kompeten dalam melakukan pekerjaannya	1	2	3	4	5	6
4	Saya merasa bahwa gaji saya tidak sebanding dengan pekerjaan yang saya lakukan	1	2	3	4	5	6
5	Ketika saya melakukan pekerjaan dengan baik, perusahaan akan memberikan tunjangan yang sesuai	1	2	3	4	5	6
6	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan kurang maksimal karena terbentur peraturan yang menyulitkan	1	2	3	4	5	6

7	Saya merasa nyaman bekerja dengan tim kerja saat ini	1	2	3	4	5	6
8	Saya merasa pekerjaan saya tidak ada artinya	1	2	3	4	5	6
9	Komunikasi yang berjalan di organisasi ini cukup baik	1	2	3	4	5	6
10	Saya merasa sudah lama tidak mengalami kenaikan gaji	1	2	3	4	5	6
11	Mereka yang melakukan pekerjaan dengan baik memiliki kesempatan yang adil untuk dipromosikan	1	2	3	4	5	6
12	Saya merasa bahwa atasan memberlakukan saya berbeda dengan karyawan lainnya	1	2	3	4	5	6
13	Saya mendapatkan penghargaan sesuai dengan standar penghargaan pada umumnya	1	2	3	4	5	6
14	Kinerja yang saya lakukan selama ini tidak dihargai oleh perusahaan	1	2	3	4	5	6
15	Usaha yang saya lakukan untuk menunjukkan performa terbaik saya mendapatkan apresiasi dari atasan	1	2	3	4	5	6
16	Rekan kerja saya saat ini tidak bisa diharapkan kinerjanya sehingga saya harus bekerja keras seorang diri	1	2	3	4	5	6
17	Saya senang dengan apa yang saya lakukan saat ini	1	2	3	4	5	6
18	Tujuan Dari Organisasi Ini Menurut Saya Tidak Jelas	1	2	3	4	5	6
19	Saya merasa tidak dihargai oleh organisasi ketika Saya berpikir tentang apa yang mereka berikan kepada Saya	1	2	3	4	5	6
20	Karyawan di sini diberi kesempatan untuk melakukan promosi dengan cepat seperti di perusahaan lain	1	2	3	4	5	6
21	Atasan saya acuh terhadap masalah yang dialami oleh bawahannya	1	2	3	4	5	6
22	Saya merasa bahwa tunjangan yang saya dapatkan sudah disesuaikan dengan beban kinerja saya	1	2	3	4	5	6
23	Perusahaan hanya memberikan sedikit reward bagi karyawan yang bekerja disini	1	2	3	4	5	6
24	Saya kurang mampu menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab saya	1	2	3	4	5	6
25	Saya puas dengan kinerja rekan satu tim saya	1	2	3	4	5	6
26	Saya Sering Merasa Jika Saya Tidak Tahu	1	2	3	4	5	6

	Apa Yang Sedang Terjadi Di Dalam Organisasi						
27	Saya Merasa Bangga Pada Pekerjaan Saya	1	2	3	4	5	6
28	Saya akan puas ketika diberikan kesempatan untuk naik gaji	1	2	3	4	5	6
29	Saya merasa kerja yang saya lakukan selama ini tidak dihargai oleh perusahaan	1	2	3	4	5	6
30	Saya berusaha menjalin relasi sosial yang baik dengan atasan saya layaknya hubungan professional antara atasan dan bawahan	1	2	3	4	5	6
31	Saya memiliki pekerjaan yang terlalu banyak	1	2	3	4	5	6
32	Tunjangan yang saya dapatkan belum sebanding dengan tanggung jawab yang saya lakukan	1	2	3	4	5	6
33	Saya merasa beruntung diberikan kesempatan untuk mengikuti promosi	1	2	3	4	5	6
34	Terlalu Banyak Perselisihan Dalam Pekerjaan	1	2	3	4	5	6
35	Saya menikmati pekerjaan saya saat ini	1	2	3	4	5	6
36	Atasan tidak pernah menjelaskan secara rinci apa yang menjadi tugas saya	1	2	3	4	5	6

Lampiran 2. Hasil Uji Validitas Isi

1. Skala *Employee Engagement*

BUTIR	RATER					S1	S2	S3	S4	S5	Σs	n(c-1)	V	VALIDITAS
	1	2	3	4	5									
Butir 1	4	4	4	5	4	3	3	3	4	3	16	20	0,8	VALID
Butir 2	4	5	5	5	4	3	4	4	4	3	18	20	0,9	VALID
Butir 3	4	5	5	5	4	3	4	4	4	3	18	20	0,9	VALID
Butir 4	4	4	4	5	5	3	3	3	4	4	17	20	0,85	VALID
Butir 5	4	5	5	4	4	3	4	4	3	3	17	20	0,85	VALID
Butir 6	4	5	5	4	5	3	4	4	3	4	18	20	0,9	VALID
Butir 7	4	5	5	4	5	3	4	4	3	4	18	20	0,9	VALID
Butir 8	3	5	5	5	4	2	4	4	4	3	17	20	0,85	VALID
Butir 9	4	5	5	5	5	3	4	4	4	4	19	20	0,95	VALID
Butir 10	4	5	5	5	5	3	4	4	4	4	19	20	0,95	VALID
Butir 11	4	5	5	4	4	3	4	4	3	3	17	20	0,85	VALID
Butir 12	4	5	5	4	4	3	4	4	3	3	17	20	0,85	VALID
Butir 13	4	5	5	4	4	3	4	4	3	3	17	20	0,85	VALID
Butir 14	4	5	5	5	4	3	4	4	4	3	18	20	0,9	VALID
Butir 15	4	5	5	4	4	3	4	4	3	3	17	20	0,85	VALID
Butir 16	4	5	5	5	4	3	4	4	4	3	18	20	0,9	VALID
Butir 17	4	5	5	5	5	3	4	4	4	4	19	20	0,95	VALID

2. Skala *Job Satisfaction*

BUTIR	RATER					S1	S2	S3	S4	S5	Σs	n(c-1)	V	VALIDITAS
	1	2	3	4	5									
Butir 1	4	5	5	4	4	3	4	4	3	3	17	20	0,85	VALID
Butir 2	4	5	5	4	3	3	4	4	3	2	16	20	0,8	VALID
Butir 3	4	5	5	4	4	3	4	4	3	3	17	20	0,85	VALID
Butir 4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	19	20	0,95	VALID
Butir 5	4	5	5	4	4	3	4	4	3	3	17	20	0,85	VALID
Butir 6	4	5	5	4	3	3	4	4	3	2	16	20	0,8	VALID
Butir 7	4	5	5	4	3	3	4	4	3	2	16	20	0,8	VALID
Butir 8	4	5	5	5	3	3	4	4	4	2	17	20	0,85	VALID
Butir 9	4	5	5	4	4	3	4	4	3	3	17	20	0,85	VALID

Butir 10	4	5	5	5	4	3	4	4	4	3	18	20	0,9	VALID
Butir 11	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	19	20	0,95	VALID
Butir 12	4	5	5	5	3	3	4	4	4	2	17	20	0,85	VALID
Butir 13	4	5	5	4	3	3	4	4	3	2	16	20	0,8	VALID
Butir 14	4	5	5	4	3	3	4	4	3	2	16	20	0,8	VALID
Butir 15	4	5	5	4	3	3	4	4	3	2	16	20	0,8	VALID
Butir 16	5	5	5	5	3	4	4	4	4	2	18	20	0,9	VALID
Butir 17	4	5	5	4	3	3	4	4	3	2	16	20	0,8	VALID
Butir 18	4	5	5	4	3	3	4	4	3	2	16	20	0,8	VALID
Butir 19	4	5	5	4	5	3	4	4	3	4	18	20	0,9	VALID
Butir 20	3	5	5	4	4	2	4	4	3	3	16	20	0,8	VALID
Butir 21	4	5	5	5	3	3	4	4	4	2	17	20	0,85	VALID
Butir 22	5	5	5	5	3	4	4	4	4	2	18	20	0,9	VALID
Butir 23	4	5	5	5	4	3	4	4	4	3	18	20	0,9	VALID
Butir 24	4	5	5	5	3	3	4	4	4	2	17	20	0,85	VALID
Butir 25	4	5	5	4	4	3	4	4	3	3	17	20	0,85	VALID
Butir 26	4	5	5	4	4	3	4	4	3	3	17	20	0,85	VALID
Butir 27	4	5	5	4	4	3	4	4	3	3	17	20	0,85	VALID
Butir 28	4	5	5	4	4	3	4	4	3	3	17	20	0,85	VALID
Butir 29	4	5	5	4	4	3	4	4	3	3	17	20	0,85	VALID
Butir 30	4	5	5	4	3	3	4	4	3	2	16	20	0,8	VALID
Butir 31	4	5	5	4	4	3	4	4	3	3	17	20	0,85	VALID
Butir 32	4	5	5	4	4	3	4	4	3	3	17	20	0,85	VALID
Butir 33	4	5	5	4	4	3	4	4	3	3	17	20	0,85	VALID
Butir 34	4	5	5	5	3	3	4	4	4	2	17	20	0,85	VALID
Butir 35	4	5	5	4	4	3	4	4	3	3	17	20	0,85	VALID
Butir 36	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	19	20	0,95	VALID

3. Lembar Validasi *Expert Judgement*

SURAT PERNYATAAN *EXPERT JUDGEMENT*

Setelah memeriksa alat ukur penelitian dengan variabel *Job Satisfaction* dan variabel *Employee Engagement* yang akan digunakan untuk penelitian dengan judul "**Pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Employee Engagament* pada Karyawan Industri Tekstil**" yang disusun oleh:

Nama : Nur Siti Rohmani
NIM : 181141040
Program Studi : Psikologi Islam
Instansi : UIN Raden Mas Said Surakarta

Dengan ini saya:

Nama : Wisnu Wijaya Putra, S.Psi
Pekerjaan : Learning and Development Specialist
Pendidikan : Sarjana Psikologi
Instansi : Hasnur Group (Holding)

Bersedia untuk menjadi penilai skala psikologi dan menyatakan bahwa kualitas skala psikologi tersebut yang telah terlampir layak digunakan untuk kepentingan penelitian skripsi dan layak untuk dipergunakan sebagai alat ukur penelitian.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 4 Agustus 2022

Yang Menyatakan,



(**Wisnu Wijaya Putra, S.Psi**)

SURAT PERNYATAAN EXPERT JUDGEMENT

Setelah memeriksa alat ukur penelitian dengan variabel *Job Satisfaction* dan variabel *Employee Engagement* yang akan digunakan untuk penelitian dengan judul **“Pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Employee Engagement* pada Karyawan Industri Tekstil”** yang disusun oleh:

Nama : Nur Siti Rohmani
NIM : 181141040
Program Studi : Psikologi Islam
Instansi : UIN Raden Mas Said Surakarta

Dengan ini saya:

Nama : Saiful Anwar Al-Fatih, M.M., CHRM
Pekerjaan : Managing Director KelasHR.com & Pengajar Pelatihan +
Sertifikasi HR Manager, Supervisor & Staff BNSP (Badan
Nasional Sertifikasi Profesi)
Pendidikan : Magister Manajemen
Instansi : PT Akasia Talenta Prima (KelasHR.com)

Bersedia untuk menjadi penilai skala psikologi dan menyatakan bahwa kualitas skala psikologi tersebut yang telah terlampir layak digunakan untuk kepentingan penelitian skripsi dan layak untuk dipergunakan sebagai alat ukur penelitian.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 17 Agustus 2022

Yang Menyatakan,



(Saiful Anwar Al-Fatih, M.M., CHRM)

SURAT PERNYATAAN EXPERT JUDGEMENT

Setelah memeriksa alat ukur penelitian dengan variabel *Job Satisfaction* dan variabel *Employee Engagement* yang akan digunakan untuk penelitian dengan judul "**Pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Employee Engagament* pada Karyawan Industri Tekstil**" yang disusun oleh:

Nama : Nur Siti Rohmani
NIM : 181141040
Program Studi : Psikologi Islam
Instansi : UIN Raden Mas Said Surakarta

Dengan ini saya:

Nama : Rudy Hidayat
Pekerjaan : Dosen, HRM
Pendidikan : Magister Psikologi
Instansi : UIN Raden Mas Said Surakarta, PT. Semitra (Segar Mitra Nusantara)

Bersedia untuk menjadi penilai skala psikologi dan menyatakan bahwa kualitas skala psikologi tersebut yang telah terlampir layak digunakan untuk kepentingan penelitian skripsi dan layak untuk dipergunakan sebagai alat ukur penelitian.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Surakarta, 18 Agustus 2022

Yang Menyatakan,



(Rudy Hidayat)

SURAT PERNYATAAN EXPERT JUDGEMENT

Setelah memeriksa alat ukur penelitian dengan variabel *Job Satisfaction* dan variabel *Employee Engagement* yang akan digunakan untuk penelitian dengan judul "**Pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Employee Engagament* pada Karyawan Industri Tekstil**" yang disusun oleh:

Nama : Nur Siti Rohmani
NIM : 181141040
Program Studi : Psikologi Islam
Instansi : UIN Raden Mas Said Surakarta

Dengan ini saya:

Nama : Drs. Heru Mulyono, Psy., S.H., M.Si.
Pekerjaan : Wirausaha
Pendidikan : Profesi Psikolog, Sarjana Hukum, Magister Sains
Instansi : -

Bersedia untuk menjadi penilai skala psikologi dan menyatakan bahwa kualitas skala psikologi tersebut yang telah terlampir layak digunakan untuk kepentingan penelitian skripsi dan layak untuk dipergunakan sebagai alat ukur penelitian.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Sukoharjo, 6 Agustus 2022

Yang Menyatakan,



(Drs. Heru Mulyono, Psy., S.H., M.Si.)

SURAT PERNYATAAN EXPERT JUDGEMENT

Setelah memeriksa alat ukur penelitian dengan variabel *Job Satisfaction* dan variabel *Employee Engagement* yang akan digunakan untuk penelitian dengan judul "**Pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Employee Engagement* pada Karyawan Industri Tekstil**" yang disusun oleh:

Nama : Nur Siti Rohmani
NIM : 181141040
Program Studi : Psikologi Islam
Instansi : UIN Raden Mas Said Surakarta

Dengan ini saya:

Nama : Kusnulia Rosita, M.Psi., Psikolog
Pekerjaan : Psikolog
Pendidikan : S-2 Magister Profesi Psikologi
Instansi : Rumah Psikologi Surakarta

Bersedia untuk menjadi penilai skala psikologi dan menyatakan bahwa kualitas skala psikologi tersebut yang telah terlampir layak digunakan untuk kepentingan penelitian skripsi dan layak untuk dipergunakan sebagai alat ukur penelitian.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Surakarta, 24 Agustus 2022

Yang Menyatakan,



(Kusnulia Rosita, M.Psi., Psikolog)

Lampiran 3. Skala Penelitian Uji Coba

1. Skala *Employee Engagement* – Uji Coba

Work & Well-being Survey (UWES) ©

17 pernyataan berikut adalah tentang bagaimana perasaan anda mengenai pekerjaan Anda. Mohon baca setiap pernyataan dengan teliti dan putuskan apabila anda pernah merasa seperti ini mengenai pekerjaan anda. Jika Anda tidak pernah merasa seperti ini, tulis angka "0" (nol) pada tempat yang telah disediakan sebelum pernyataan. Jika Anda pernah merasakan, indikasikan seberapa sering perasaan tersebut dengan menuliskan angka (1 sampai 6) yang mendeskripsikan seberapa sering anda merasakan perasaan tersebut

	Hampir Tidak Pernah	Jarang	Kadang	Sering	Sangat Sering	Selalu
0	1	2	3	4	5	6
Tidak Pernah	Beberapa Kali dalam Setahun atau Kurang	Sekali dalam Sebulan atau Kurang	Beberapa kali dalam Sebulan	Seminggu Sekali	Beberapa Kali dalam Seminggu	Setiap Hari
1	_____					
2	_____					
3	_____					
4	_____					
5	_____					
6	_____					
7	_____					
8	_____					
9	_____					
10	_____					
11	_____					
12	_____					
13	_____					
14	_____					
15	_____					
16	_____					
17	_____					

* Shortened version (UWES-9); VI= vigor; DE = dedication; AB = absorption

© Schaufeli & Bakker (2003). The Utrecht Work Engagement Scale is free for use for non-commercial scientific research. Commercial and/or non-scientific use is prohibited, unless previous written permission is granted by the authors

2. Skala *Job Satisfaction* - Uji Coba

JOB SATISFACTION SCALE

Paul E. Spector

Department of Psychology

University of South Florida

Copyright Paul E. Spector 1994, All rights reserved.

SKALA PSIKOLOGI

Terima kasih sudah bersedia meluangkan waktunya untuk menjawab pertanyaan dalam skala ini. Mohon menjawab setiap pertanyaan dengan sebenar-benarnya dan jawaban yang Anda berikan dijamin kerahasiaannya.

KEPUASAN KERJA

Mohon lingkari salah satu nomor untuk setiap pernyataan yang paling mendekati dengan pendapat Anda mengenai hal tersebut dalam skala 1 hingga 6, dimana skala 1 yang berarti “Sangat Tidak Setuju” hingga 6 yang berarti “Sangat Setuju”

No.	Item	Sangat Tidak Setuju	Agak Tidak Setuju	Sedikit Tidak Setuju	Sedikit Setuju	Agak Setuju	Sangat Setuju
1	Saya merasa, Saya digaji sesuai dengan pekerjaan yang Saya lakukan	1	2	3	4	5	6
2	Saya belum diberikan kesempatan untuk promosi ke divisi yang lebih dibanding posisi pekerjaan saya saat ini	1	2	3	4	5	6
3	Atasan saya cukup kompeten dalam melakukan pekerjaannya	1	2	3	4	5	6
4	Saya merasa bahwa gaji saya tidak sebanding dengan pekerjaan yang saya lakukan	1	2	3	4	5	6
5	Ketika saya melakukan pekerjaan dengan	1	2	3	4	5	6

	baik, perusahaan akan memberikan tunjangan yang sesuai						
6	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan kurang maksimal karena terbentur peraturan yang menyulitkan	1	2	3	4	5	6
7	Saya merasa nyaman bekerja dengan tim kerja saat ini	1	2	3	4	5	6
8	Saya merasa pekerjaan saya tidak ada artinya	1	2	3	4	5	6
9	Komunikasi yang berjalan di organisasi ini cukup baik	1	2	3	4	5	6
10	Saya merasa sudah lama tidak mengalami kenaikan gaji	1	2	3	4	5	6
11	Mereka yang melakukan pekerjaan dengan baik memiliki kesempatan yang adil untuk dipromosikan	1	2	3	4	5	6
12	Saya merasa bahwa atasan memberlakukan saya berbeda dengan karyawan lainnya	1	2	3	4	5	6
13	Saya mendapatkan penghargaan sesuai dengan standar penghargaan pada umumnya	1	2	3	4	5	6
14	Kinerja yang saya lakukan selama ini tidak dihargai oleh perusahaan	1	2	3	4	5	6
15	Usaha yang saya lakukan untuk menunjukkan performa terbaik saya mendapatkan apresiasi dari atasan	1	2	3	4	5	6
16	Rekan kerja saya saat ini tidak bisa diharapkan kinerjanya sehingga saya harus bekerja keras seorang diri	1	2	3	4	5	6
17	Saya senang dengan apa yang saya lakukan saat ini	1	2	3	4	5	6
18	Tujuan Dari Organisasi Ini Menurut Saya Tidak Jelas	1	2	3	4	5	6
19	Saya merasa tidak dihargai oleh organisasi ketika Saya berpikir tentang apa yang mereka berikan kepada Saya	1	2	3	4	5	6
20	Karyawan di sini diberi kesempatan untuk melakukan promosi dengan cepat seperti di perusahaan lain	1	2	3	4	5	6
21	Atasan saya acuh terhadap masalah yang dialami oleh bawahannya	1	2	3	4	5	6
22	Saya merasa bahwa tunjangan yang saya dapatkan sudah disesuaikan dengan beban kinerja saya	1	2	3	4	5	6
23	Perusahaan hanya memberikan sedikit reward bagi karyawan yang bekerja disini	1	2	3	4	5	6

24	Saya kurang mampu menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab saya	1	2	3	4	5	6
25	Saya puas dengan kinerja rekan satu tim saya	1	2	3	4	5	6
26	Saya Sering Merasa Jika Saya Tidak Tahu Apa Yang Sedang Terjadi Di Dalam Organisasi	1	2	3	4	5	6
27	Saya Merasa Bangga Pada Pekerjaan Saya	1	2	3	4	5	6
28	Saya akan puas ketika diberikan kesempatan untuk naik gaji	1	2	3	4	5	6
29	Saya merasa kerja yang saya lakukan selama ini tidak dihargai oleh perusahaan	1	2	3	4	5	6
30	Saya berusaha menjalin relasi sosial yang baik dengan atasan saya layaknya hubungan professional antara atasan dan bawahan	1	2	3	4	5	6
31	Saya memiliki pekerjaan yang terlalu banyak	1	2	3	4	5	6
32	Tunjangan yang saya dapatkan belum sebanding dengan tanggung jawab yang saya lakukan	1	2	3	4	5	6
33	Saya merasa beruntung diberikan kesempatan untuk mengikuti promosi	1	2	3	4	5	6
34	Terlalu Banyak Perselisihan Dalam Pekerjaan	1	2	3	4	5	6
35	Saya menikmati pekerjaan saya saat ini	1	2	3	4	5	6
36	Atasan tidak pernah menjelaskan secara rinci apa yang menjadi tugas saya	1	2	3	4	5	6

Lampiran 4. Uji Daya Beda (Diskriminasi) Item

1. *Employee Engagement*

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	85	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	85	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	62.95	265.141	.789	.943
Y2	62.92	261.934	.854	.942
Y3	63.13	268.066	.816	.943
Y4	63.14	266.004	.759	.944
Y5	63.12	262.986	.860	.942
Y6	63.55	279.607	.467	.950
Y7	63.05	263.355	.840	.942
Y8	63.25	267.807	.757	.944
Y9	63.22	268.080	.772	.944
Y10	63.08	264.100	.868	.942
Y11	63.13	262.066	.811	.943
Y12	63.26	264.694	.781	.944
Y13	63.84	286.330	.437	.950
Y14	63.78	283.033	.518	.948
Y15	63.09	263.705	.823	.943
Y16	63.68	283.886	.464	.949
Y17	63.76	291.206	.251	.953

Jika r hitung $>$ r kritis maka item skala dinyatakan valid. Dari data tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa item soal nomor 17 bernilai $0,251 < 0,3$ maka dinyatakan tidak valid, yang artinya item no 17 dinyatakan gugur.

2. *Job Satisfaction*

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	85	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	85	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	137.47	708.181	.217	.934
X2	139.19	704.797	.182	.935
X3	137.34	697.537	.415	.933
X4	139.13	699.638	.293	.934
X5	137.36	685.473	.575	.931
X6	138.74	668.146	.680	.930
X7	137.40	697.481	.411	.933
X8	138.52	654.205	.711	.929
X9	137.38	692.976	.455	.932
X10	138.58	660.295	.740	.929
X11	137.35	693.183	.411	.933
X12	138.18	644.504	.854	.927
X13	137.61	728.526	-.176	.937
X14	138.41	651.769	.756	.929
X15	137.33	694.176	.492	.932
X16	138.49	652.515	.806	.928
X17	137.29	693.877	.452	.932
X18	138.39	637.431	.895	.927
X19	138.34	638.894	.866	.927
X20	138.02	739.214	-.275	.940
X21	138.48	657.300	.759	.929
X22	137.55	705.060	.273	.933
X23	139.01	691.702	.371	.933
X24	138.52	640.157	.828	.928
X25	137.24	683.015	.581	.931

X26	138.66	655.251	.797	.928
X27	137.34	689.680	.507	.932
X28	137.32	692.838	.463	.932
X29	138.59	638.055	.859	.927
X30	137.73	721.200	-.052	.937
X31	139.00	687.881	.429	.932
X32	139.20	690.233	.386	.933
X33	137.41	706.436	.217	.934
X34	138.92	671.100	.501	.932
X35	137.49	698.324	.340	.933
X36	138.66	650.346	.756	.929

Jika r hitung $>$ r kritis maka item skala dinyatakan valid. Dari data tersebut item no 1, 2, 4, 13, 20, 22, 30, 33 memiliki nilai r hitung $<$ 0,3. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa item pada skala Job Satisfaction no 1, 2, 4, 13, 20, 22, 30, 33 dinyatakan tidak valid atau gugur, dan 28 item yang valid.

Lampiran 5. Uji Reliabilitas

1. *Employee Engagement*

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	85	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	85	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Nilai *cronbach's alpha* (α) 0,948 > 0,6 yang artinya variabel *employee engagement* reliabel.

2. *Job Satisfaction*

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.933	36

Nilai *cronbach's alpha* (α) 0,933 > 0,6 yang artinya variabel *job satisfaction* reliabel.

Lampiran 6. Skala Penelitian (Setelah Uji Coba)

1. Skala *Employee Engagement* – Penelitian (Setelah Uji Coba)

Work & Well-being Survey (UWES) ©

17 pernyataan berikut adalah tentang bagaimana perasaan anda mengenai pekerjaan Anda. Mohon baca setiap pernyataan dengan teliti dan putuskan apabila anda pernah merasa seperti ini mengenai pekerjaan anda. Jika Anda tidak pernah merasa seperti ini, tulis angka "0" (nol) pada tempat yang telah disediakan sebelum pernyataan. Jika Anda pernah merasakan, indikasikan seberapa sering perasaan tersebut dengan menuliskan angka (1 sampai 6) yang mendeskripsikan seberapa sering anda merasakan perasaan tersebut

	Hampir Tidak Pernah	Jarang	Kadang	Sering	Sangat Sering	Selalu
0	1	2	3	4	5	6
Tidak Pernah	Beberapa Kali dalam Setahun atau Kurang	Sekali dalam Sebulan atau Kurang	Beberapa kali dalam Sebulan	Seminggu Sekali	Beberapa Kali dalam Seminggu	Setiap Hari
1	_____					
2	_____					
3	_____					
4	_____					
5	_____					
6	_____					
7	_____					
8	_____					
9	_____					
10	_____					
11	_____					
12	_____					
13	_____					
14	_____					
15	_____					
16	_____					

* Shortened version (UWES-9); VI= vigor; DE = dedication; AB = absorption

© Schaufeli & Bakker (2003). The Utrecht Work Engagement Scale is free for use for non-commercial scientific research. Commercial and/or non-scientific use is prohibited, unless previous written permission is granted by the authors

JOB SATISFACTION SCALE

Paul E. Spector

Department of Psychology

University of South Florida

Copyright Paul E. Spector 1994, All rights reserved.

SKALA PSIKOLOGI

Terima kasih sudah bersedia meluangkan waktunya untuk menjawab pertanyaan dalam skala ini. Mohon menjawab setiap pertanyaan dengan sebenar-benarnya dan jawaban yang Anda berikan dijamin kerahasiaannya.

KEPUASAN KERJA

Mohon lingkari salah satu nomor untuk setiap pernyataan yang paling mendekati dengan pendapat Anda mengenai hal tersebut dalam skala 1 hingga 6, dimana skala 1 yang berarti “Sangat Tidak Setuju” hingga 6 yang berarti “Sangat Setuju”

No.	Item	Sangat Tidak Setuju	Agak Tidak Setuju	Sedikit Tidak Setuju	Sedikit Setuju	Agak Setuju	Sangat Setuju
3	Atasan saya cukup kompeten dalam melakukan pekerjaannya	1	2	3	4	5	6
5	Ketika saya melakukan pekerjaan dengan baik, perusahaan akan memberikan tunjangan yang sesuai	1	2	3	4	5	6
6	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan kurang maksimal karena terbentur peraturan yang menyulitkan	1	2	3	4	5	6
7	Saya merasa nyaman bekerja dengan tim kerja saat ini	1	2	3	4	5	6
8	Saya merasa pekerjaan saya tidak ada	1	2	3	4	5	6

	artinya						
9	Komunikasi yang berjalan di organisasi ini cukup baik	1	2	3	4	5	6
10	Saya merasa sudah lama tidak mengalami kenaikan gaji	1	2	3	4	5	6
11	Mereka yang melakukan pekerjaan dengan baik memiliki kesempatan yang adil untuk dipromosikan	1	2	3	4	5	6
12	Saya merasa bahwa atasan memperlakukan saya berbeda dengan karyawan lainnya	1	2	3	4	5	6
14	Kinerja yang saya lakukan selama ini tidak dihargai oleh perusahaan	1	2	3	4	5	6
15	Usaha yang saya lakukan untuk menunjukkan performa terbaik saya mendapatkan apresiasi dari atasan	1	2	3	4	5	6
16	Rekan kerja saya saat ini tidak bisa diharapkan kinerjanya sehingga saya harus bekerja keras seorang diri	1	2	3	4	5	6
17	Saya senang dengan apa yang saya lakukan saat ini	1	2	3	4	5	6
18	Tujuan Dari Organisasi Ini Menurut Saya Tidak Jelas	1	2	3	4	5	6
19	Saya merasa tidak dihargai oleh organisasi ketika Saya berpikir tentang apa yang mereka berikan kepada Saya	1	2	3	4	5	6
21	Atasan saya acuh terhadap masalah yang dialami oleh bawahannya	1	2	3	4	5	6
23	Perusahaan hanya memberikan sedikit reward bagi karyawan yang bekerja disini	1	2	3	4	5	6
24	Saya kurang mampu menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab saya	1	2	3	4	5	6
25	Saya puas dengan kinerja rekan satu tim saya	1	2	3	4	5	6
26	Saya Sering Merasa Jika Saya Tidak Tahu Apa Yang Sedang Terjadi Di Dalam Organisasi	1	2	3	4	5	6
27	Saya Merasa Bangga Pada Pekerjaan Saya	1	2	3	4	5	6
28	Saya akan puas ketika diberikan kesempatan untuk naik gaji	1	2	3	4	5	6
29	Saya merasa kerja yang saya lakukan selama ini tidak dihargai oleh perusahaan	1	2	3	4	5	6
31	Saya memiliki pekerjaan yang terlalu banyak	1	2	3	4	5	6
32	Tunjangan yang saya dapatkan belum	1	2	3	4	5	6

	sebanding dengan tanggung jawab yang saya lakukan						
34	Terlalu Banyak Perselisihan Dalam Pekerjaan	1	2	3	4	5	6
35	Saya menikmati pekerjaan saya saat ini	1	2	3	4	5	6
36	Atasan tidak pernah menjelaskan secara rinci apa yang menjadi tugas saya	1	2	3	4	5	6

Lampiran 7. Tabulasi Data Penelitian

1. Respon Variabel X (*Job Satisfaction*)

	X3	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X21	X23	X24	X25	X26	X27	X28	X29	X31	X32	X34	X35	X36
R1	6	5	2	1	2	1	1	1	6	6	6	6	6	6	6	6	2	6	4	6	6	6	6	2	2	1	6	6
R2	5	6	6	6	6	5	3	6	6	3	4	2	6	6	6	2	3	6	5	4	5	6	2	2	2	2	6	4
R3	6	5	6	5	6	6	6	6	6	6	5	6	5	6	6	6	1	6	5	6	4	6	6	2	2	1	6	6
R4	6	5	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	2	6	6	6	6	6	6	2	2	1	6	6
R5	4	6	2	2	4	5	6	6	5	5	5	6	4	6	6	3	1	5	3	2	2	6	2	3	6	4	2	6
R6	4	6	2	5	4	2	2	6	2	3	2	4	4	1	5	3	6	2	5	3	4	3	5	3	1	1	6	5
R7	5	6	6	6	6	5	3	6	6	3	4	2	6	6	6	2	3	6	5	4	5	6	2	2	2	2	6	4
R8	3	3	4	4	5	4	2	5	4	2	4	4	5	4	3	1	5	5	5	5	3	3	3	5	5	4	5	2
R9	4	4	1	3	6	2	3	6	4	4	5	3	3	2	4	4	5	2	1	5	2	4	4	5	3	2	4	5
R10	6	3	2	6	3	4	2	3	2	1	6	1	4	2	4	1	1	4	4	3	3	5	5	3	3	4	5	1
R11	6	4	4	5	2	5	1	6	1	1	6	3	4	3	4	2	2	3	4	3	3	3	2	2	3	1	3	1
R12	5	5	3	2	4	3	2	5	1	1	6	1	5	4	4	3	1	2	5	4	3	5	2	1	3	1	6	4
R13	5	3	4	3	3	4	5	6	1	2	6	2	4	1	1	3	4	4	4	3	3	5	2	2	1	1	5	2
R14	4	3	5	6	2	4	2	3	4	1	6	2	4	3	4	2	3	3	6	1	4	5	3	5	2	4	3	3
R15	4	2	2	5	4	6	2	3	4	1	4	4	4	1	2	5	1	3	3	2	4	5	4	3	4	5	6	2
R16	6	5	4	3	2	4	4	2	2	1	4	2	4	3	4	4	2	3	6	1	3	2	5	1	1	3	4	2
R17	4	3	4	5	5	6	1	2	5	2	5	1	6	3	3	2	3	4	5	3	4	3	2	4	3	4	5	2
R18	6	6	3	5	4	3	4	5	3	5	2	4	3	4	3	4	6	6	5	2	3	3	2	5	3	2	3	5
R19	5	6	1	6	3	3	4	4	3	3	4	2	5	2	2	4	2	2	4	3	3	3	5	1	1	3	3	5

R20	5	4	1	6	4	3	3	4	5	3	3	4	6	1	5	4	6	3	4	4	5	5	5	4	3	4	3	2	
R21	5	3	4	5	1	6	3	2	5	3	5	2	3	4	1	5	3	3	3	4	5	5	5	3	3	2	4	3	
R22	5	6	1	4	3	2	4	2	4	2	4	3	6	4	4	2	4	4	3	2	4	5	2	5	5	3	4	4	
R23	6	5	3	4	5	2	4	4	1	3	6	2	3	4	5	4	2	3	6	1	3	3	2	5	5	4	5	6	
R24	6	4	5	2	3	3	4	5	2	3	4	2	5	4	4	5	4	6	1	2	6	4	3	4	5	2	6	4	
R25	4	5	5	6	1	4	3	3	4	5	2	4	1	3	3	2	1	1	4	4	3	4	3	4	2	5	2	2	
R26	5	6	6	6	6	5	3	6	6	3	4	2	6	6	6	2	3	6	5	4	5	6	2	2	2	2	6	4	
R27	4	5	3	2	1	3	2	4	4	3	4	4	5	1	5	3	5	6	4	3	5	6	4	3	1	5	4	3	
R28	3	2	3	4	2	5	4	5	5	4	5	2	4	1	4	3	4	5	2	3	4	5	4	3	4	5	4	3	
R29	5	6	6	6	6	5	3	6	6	3	4	2	6	6	6	2	3	6	5	4	5	6	2	2	2	2	6	4	
R30	4	3	5	5	4	5	1	6	2	2	2	5	4	4	3	3	1	6	5	4	4	6	2	5	2	4	4	3	
R31	6	1	2	5	6	5	2	6	6	3	1	6	5	2	4	5	2	6	5	2	2	6	3	3	3	6	5	5	
R32	4	5	4	1	2	5	2	5	6	2	3	4	5	1	2	3	1	5	6	1	6	6	2	4	4	5	5	1	
R33	5	3	5	4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	2	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	
R34	5	3	5	4	2	3	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	3	2	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	
R35	5	6	6	6	6	5	3	6	6	3	4	2	6	6	6	2	3	6	5	4	5	6	2	2	2	2	6	4	
R36	6	4	5	6	6	4	5	5	6	6	5	4	5	6	6	6	3	5	6	5	6	4	6	1	2	2	6	5	
R37	5	3	4	4	6	5	3	6	2	6	3	3	4	4	4	6	4	5	4	4	5	4	5	3	4	2	5	1	
R38	6	6	5	6	6	6	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	2	5	5	6	6	5	3	2	5	6	5	
R39	5	6	3	5	3	6	2	4	2	4	4	2	4	1	2	3	3	2	3	3	6	5	3	2	1	2	6	2	
R40	2	2	5	2	5	2	5	2	5	5	2	5	2	5	5	5	5	5	2	5	2	2	5	5	5	5	5	2	5
R41	2	2	5	2	5	2	5	2	5	5	2	5	2	5	5	5	5	5	2	5	2	2	5	5	5	5	5	2	5
R42	5	3	6	5	6	5	1	5	5	2	5	2	4	6	2	2	3	2	4	2	4	4	4	3	3	5	5	6	
R43	5	3	6	5	6	5	1	5	5	2	5	2	4	6	2	2	3	2	4	2	4	4	4	3	3	5	5	6	
R44	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4
R45	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	

R46	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4		
R47	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	
R48	5	3	5	5	5	5	2	6	6	2	6	2	4	5	5	2	3	2	4	4	5	3	2	6	2	5	5	6	
R49	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	
R50	5	3	5	5	5	5	2	6	6	2	6	2	4	5	5	2	3	2	4	4	5	3	2	6	2	5	5	6	
R51	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	
R52	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	
R53	5	3	5	5	5	5	2	6	6	2	6	2	4	5	5	2	3	2	4	4	5	3	2	6	2	5	5	6	
R54	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	
R55	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	
R56	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	
R57	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3
R58	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	
R59	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	
R60	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	5	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	
R61	3	6	3	5	2	4	4	3	2	4	4	2	5	3	1	2	1	2	4	4	5	3	1	4	2	4	5	1	
R62	5	6	2	4	1	5	3	3	2	3	5	1	4	4	3	4	1	2	4	4	5	4	1	1	2	1	4	4	
R63	5	4	4	5	3	5	1	5	3	3	5	1	5	3	3	2	4	4	5	3	6	5	1	3	2	4	5	1	
R64	6	4	3	3	4	4	2	6	2	3	5	2	6	2	3	1	3	2	6	2	5	6	2	1	2	2	5	1	
R65	5	3	3	5	3	6	1	5	3	1	4	2	6	3	2	3	2	3	5	3	6	6	3	3	1	3	5	4	
R66	4	5	3	3	1	6	2	4	2	1	6	2	5	3	4	4	2	2	4	1	5	4	2	2	3	4	4	2	
R67	6	4	2	6	2	4	1	4	2	4	5	3	6	1	2	2	3	4	6	3	4	5	3	1	2	2	5	1	
R68	6	5	2	4	3	6	3	5	3	3	6	2	4	4	2	4	3	2	4	2	5	5	3	3	2	2	5	3	
R69	5	3	5	5	2	5	2	4	6	2	5	2	4	6	2	4	3	6	5	6	5	5	6	6	2	6	4	6	
R70	5	2	6	5	6	5	2	6	5	2	5	2	5	6	5	4	3	6	5	6	5	2	2	4	2	4	4	6	
R71	5	3	5	5	6	5	1	5	5	2	5	3	5	5	5	5	2	6	5	6	5	5	5	4	2	6	4	6	

R72	5	3	5	5	5	5	2	6	6	2	6	2	4	5	5	2	3	2	4	4	5	3	2	6	2	5	5	6	
R73	5	3	6	5	5	4	2	4	5	3	5	2	5	6	5	2	2	5	4	6	5	5	4	2	3	5	5	6	
R74	5	3	6	6	6	6	2	4	6	2	5	4	6	6	5	5	4	6	6	6	6	5	4	5	4	6	6	6	
R75	5	3	6	5	3	5	2	6	6	2	5	2	5	6	5	4	2	6	5	6	5	5	5	4	3	6	5	5	
R76	5	2	6	5	5	5	2	5	6	2	5	2	4	6	5	4	2	6	5	6	5	4	5	4	2	6	5	5	
R77	6	3	6	5	6	5	1	4	5	2	5	2	6	6	5	4	2	6	4	6	5	5	2	2	2	6	4	5	
R78	4	3	6	5	6	5	1	5	6	2	5	3	4	5	6	4	1	6	5	6	5	5	5	4	2	6	4	6	
R79	5	3	6	2	2	5	1	1	2	2	5	1	5	6	5	4	2	6	4	6	5	5	2	5	2	6	5	5	
R80	5	3	5	5	6	5	2	4	5	2	5	2	5	6	5	6	2	6	5	6	4	5	5	2	3	6	4	5	
R81	5	2	6	5	5	5	2	5	5	2	5	2	5	5	6	5	4	6	5	6	5	5	5	5	2	5	5	6	
R82	5	3	6	5	6	5	2	6	6	2	5	2	5	5	5	4	2	6	5	6	5	4	5	4	2	6	5	6	
R83	5	3	5	5	6	5	2	5	5	2	5	2	5	5	5	4	2	6	5	6	4	4	4	4	4	2	6	5	6
R84	5	3	5	5	6	5	2	4	5	2	6	2	5	5	6	4	2	5	5	6	5	5	4	5	2	6	4	5	
R85	5	3	6	5	5	5	2	5	6	2	5	2	5	6	5	4	2	6	5	6	5	5	4	4	2	6	5	5	
R86	5	3	5	5	5	5	2	5	6	2	5	2	6	5	5	4	2	6	5	6	5	6	5	6	2	4	5	5	
R87	6	3	6	5	1	5	2	5	6	2	5	2	5	6	6	5	2	6	5	6	5	6	4	5	2	6	4	5	
R88	5	2	6	5	6	4	2	5	5	2	5	2	5	6	3	2	2	6	4	2	5	5	2	6	2	5	4	6	
R89	5	3	6	5	6	5	1	5	5	2	5	2	4	6	2	2	3	2	4	2	4	4	4	3	3	5	5	6	
R90	5	6	4	5	6	5	5	5	6	6	5	5	5	6	6	5	5	6	6	5	1	6	5	2	6	5	4	5	
R91	5	6	4	5	6	5	5	5	6	6	5	5	5	6	6	6	2	5	1	1	2	5	2	5	5	3	1	5	
R92	5	6	4	5	6	5	5	5	6	6	5	5	5	6	6	5	5	6	6	5	5	5	6	5	5	6	4	5	
R93	5	5	4	4	3	3	4	4	2	3	4	4	5	2	3	2	3	3	5	2	5	6	2	2	2	2	6	6	
R94	3	5	3	5	3	6	3	4	5	2	4	1	4	3	5	5	5	4	2	3	3	5	3	3	3	6	5	6	
R95	5	5	2	6	2	5	2	5	2	2	4	4	3	6	4	5	4	4	2	5	3	4	3	4	3	6	4	5	
R96	5	4	3	5	5	4	5	3	6	4	4	4	5	6	5	5	3	5	5	4	6	6	4	4	3	6	6	6	

2. Respon Variabel Y (*Employee Engagement*)

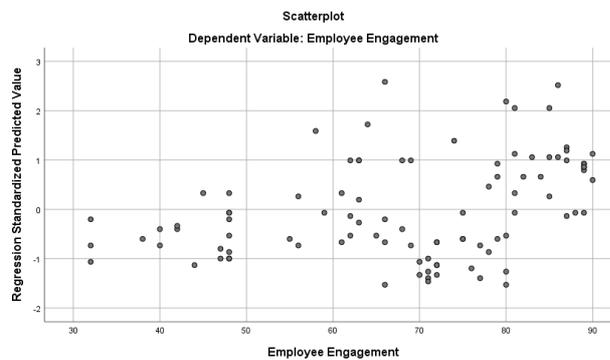
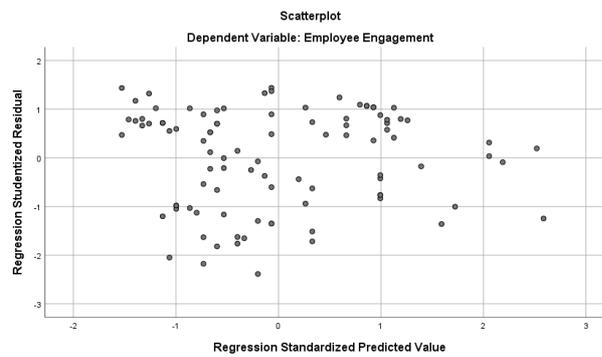
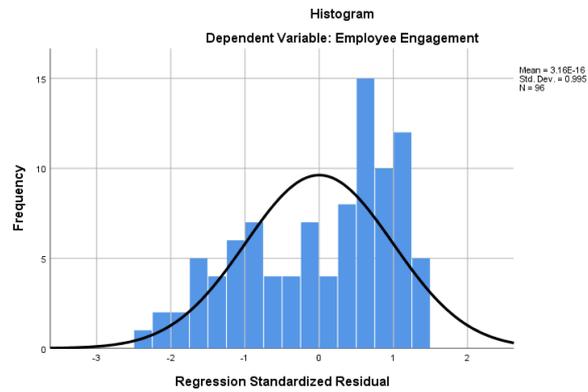
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16
R1	6	6	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	6	6	6
R2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	6	3	4	4	4
R3	6	6	5	5	4	4	4	4	5	5	6	5	5	5	6	5
R4	6	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4
R5	6	6	6	5	6	4	5	5	6	6	6	3	3	4	3	4
R6	5	6	4	3	4	2	4	6	3	3	3	2	3	2	5	1
R7	6	5	5	6	3	3	2	4	4	3	3	5	5	6	4	4
R8	5	5	2	2	4	6	6	5	4	3	2	3	5	4	6	4
R9	5	6	4	3	5	4	5	4	4	3	3	2	3	4	5	6
R10	3	3	4	4	6	6	4	4	3	5	5	6	5	6	4	3
R11	6	6	6	6	6	3	4	4	3	5	5	5	4	6	6	5
R12	6	5	5	6	5	5	6	5	6	5	3	5	6	5	4	3
R13	5	6	4	6	4	5	6	6	5	5	4	3	4	3	2	3
R14	6	6	5	4	6	6	4	4	6	5	3	2	4	6	6	5
R15	5	5	5	5	5	6	6	3	2	3	5	4	3	4	5	5
R16	3	3	4	4	2	4	5	5	3	4	6	6	5	5	4	3
R17	5	4	4	3	3	4	6	6	6	5	5	4	4	3	3	4
R18	5	5	6	6	5	5	3	3	4	2	5	6	6	5	5	4
R19	6	6	6	6	5	5	6	6	3	3	4	4	2	4	5	5
R20	4	4	5	3	3	2	1	4	5	4	2	2	5	6	6	3
R21	6	4	4	6	6	5	3	4	3	5	6	5	4	4	3	4
R22	5	5	4	4	3	2	4	3	5	5	6	3	2	2	1	1
R23	5	5	6	6	4	3	1	3	5	6	4	1	3	2	4	5
R24	5	4	2	4	3	3	5	6	6	5	5	3	3	2	2	4
R25	6	6	2	3	5	4	4	2	3	3	5	5	6	6	6	4
R26	3	4	3	5	5	6	2	3	4	4	4	3	3	2	5	6
R27	5	4	6	5	3	2	5	4	4	3	4	2	5	3	4	6
R28	4	6	3	5	6	4	3	2	5	1	3	4	6	2	3	5
R29	4	5	3	2	3	4	5	6	5	4	2	3	5	3	4	5
R30	2	4	6	4	4	5	4	2	3	4	5	5	5	5	5	5
R31	4	3	5	6	6	3	5	2	3	3	6	3	4	3	6	1
R32	5	4	3	5	5	4	2	2	3	6	6	4	4	2	3	3
R33	3	4	5	6	6	5	5	3	3	5	5	6	5	5	5	4
R34	6	5	5	6	6	3	4	4	5	5	6	5	6	4	6	4
R35	6	4	5	5	6	3	4	3	4	4	4	5	4	3	5	4
R36	6	6	3	6	5	1	3	3	6	6	3	3	5	1	6	1
R37	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3
R38	3	6	3	4	4	3	3	3	3	5	4	5	3	3	3	3

R39	4	5	3	5	4	6	3	6	4	3	5	4	3	4	5	6
R40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
R41	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
R42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
R43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
R44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
R45	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
R46	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2
R47	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
R48	5	4	3	5	5	4	2	2	3	6	6	4	4	2	3	3
R49	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3
R50	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
R51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
R52	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2
R53	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2
R54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2
R55	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
R56	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
R57	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
R58	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3
R59	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
R60	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2
R61	4	5	6	5	3	3	5	6	6	5	4	5	5	6	4	5
R62	3	2	4	5	6	3	4	5	6	4	3	6	5	4	6	5
R63	3	4	5	4	6	3	5	6	3	4	5	3	6	5	4	6
R64	4	5	6	3	4	5	5	4	6	6	3	3	4	6	5	3
R65	6	3	5	6	4	3	5	5	3	6	6	4	4	5	6	6
R66	4	6	3	5	4	3	6	4	5	5	3	5	6	6	4	3
R67	6	6	4	5	5	4	3	3	6	5	3	3	4	4	5	6
R68	4	6	3	5	6	4	5	5	6	4	3	6	6	3	5	4
R69	6	6	6	5	6	5	6	5	6	5	5	6	6	5	6	5
R70	6	5	6	5	5	5	6	6	6	5	4	4	5	5	5	6
R71	5	6	5	6	5	5	5	5	5	6	6	5	4	5	6	6
R72	6	5	6	5	6	5	6	6	5	4	4	4	5	6	4	4
R73	6	6	5	6	5	6	6	5	6	5	6	6	6	5	6	5
R74	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
R75	6	5	4	6	5	6	6	4	4	6	5	5	5	4	5	5
R76	6	5	4	5	5	6	5	5	4	5	4	5	6	5	4	5
R77	6	5	4	6	5	4	4	5	5	5	5	6	5	4	5	5
R78	6	5	5	5	4	5	6	5	6	6	6	5	5	6	6	6
R79	6	5	6	5	4	5	6	6	6	5	4	5	6	6	6	6
R80	6	6	6	5	6	5	6	6	6	5	5	5	5	6	6	5

R81	6	5	6	5	5	6	5	6	5	5	5	6	5	6	5	6
R82	6	5	6	5	6	6	5	4	4	5	6	6	5	6	6	6
R83	6	5	6	6	6	6	6	6	5	5	5	4	5	6	6	6
R84	6	5	6	6	6	6	5	5	6	5	6	5	6	6	5	5
R85	6	5	6	5	6	6	6	5	5	5	4	5	6	6	5	5
R86	6	6	5	6	5	5	6	5	6	5	5	6	6	6	6	6
R87	6	5	6	5	5	6	5	6	5	4	5	4	6	5	4	6
R88	6	6	6	6	5	5	6	4	5	6	5	4	6	6	5	4
R89	6	5	6	5	6	5	6	5	6	6	6	6	5	5	6	5
R90	6	6	5	6	6	6	6	5	6	6	6	6	3	3	6	3
R91	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	3	6	6	3
R92	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	3	3	6	3
R93	6	5	4	5	6	5	4	4	5	6	4	4	4	5	6	6
R94	6	5	6	6	6	5	5	6	6	6	5	5	4	5	6	6
R95	6	5	4	5	6	4	5	6	4	5	5	6	5	6	4	5
R96	6	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	3	3	6	5

Lampiran 8. Uji Asumsi Klasik Regresi Linear Sederhana

1. Normalitas



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		96
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	14.69217168
Most Extreme Differences	Absolute	.158
	Positive	.077
	Negative	-.158
Test Statistic		.158
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 ^c
Exact Sig. (2-tailed)		.015
Point Probability		.000

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

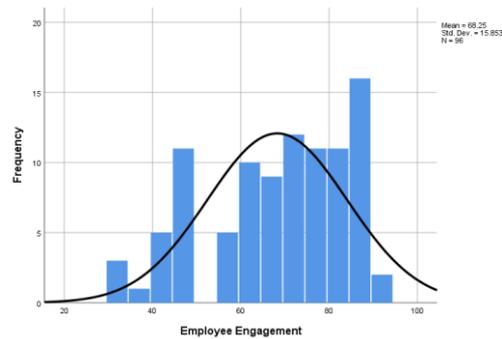
P atau Asymp. Sig (2-tailed) = 0,000

Jika $p > 0,05$ maka data terdistribusi normal

$p = 0,000 < 0,05$ maka data tersebut dapat disimpulkan tidak terdistribusi secara normal

Dengan menggunakan pendekatan Exact Sig. (2-tailed) = 0,015

Yang artinya $0,015 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut masih belum terdistribusi secara normal dengan pendekatan exact. Karena dengan menggunakan dua cara tetapi data masih tetap tidak normal, maka perlu dilakukannya transform data.



Pada grafik histogram Employee Engagement bisa terlihat jenis transform data yang digunakan moderate negative skewness dengan rumus $\text{SQRT}(k-x)$. K artinya, perolehan nilai tertinggi, yang berarti $\text{SQRT}(90-x)$.

Kemudian di uji ulang normalitas dengan menggunakan transform nilai pada variabel Employee Engagement

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		96
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.72174356
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.088
	Negative	-.080
Test Statistic		.088
Asymp. Sig. (2-tailed)		.062 ^c
Exact Sig. (2-tailed)		.417
Point Probability		.000

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Data di atas setelah di transform, nilai $P = 0,062 > 0,05$ dan jika dengan pendekatan Exact diperoleh nilai $0,417 > 0,05$ yang dapat ditarik kesimpulan bahwa data sudah terdistribusi secara normal.

Lampiran 9. Sumbangan Efektif Setiap Aspek

		Correlations									
		Employee Engagement	Gaji	Promosi	Kepemim- pinan	Tunjangan	Penghargaan dari Perusahaan	Prosedur Operasi	Rekan Kerja	Sifat Pekerjaan	Komunikasi
Employee Engagement	Pearson Correlation	1	.177	.182	.406**	.040	-.339**	.410**	.278**	.309**	.412**
	Sig. (2-tailed)		.085	.076	.000	.698	.001	.000	.006	.002	.000
	Sum of Squares and Cross-products	23874.000	646.500	348.250	1561.000	80.750	-1665.750	2107.000	1123.250	1643.250	2680.000
	Covariance	251.305	6.805	3.666	16.432	.850	-17.534	22.179	11.824	17.297	28.211
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
Gaji	Pearson Correlation	.177	1	.197	.549**	.231*	.417**	.290**	.213*	.291**	.366**
	Sig. (2-tailed)	.085		.054	.000	.024	.000	.004	.037	.004	.000
	Sum of Squares and Cross-products	646.500	560.958	57.979	323.583	71.188	313.896	228.083	131.812	236.896	364.417
	Covariance	6.805	5.905	.610	3.406	.749	3.304	2.401	1.387	2.494	3.836
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
Promosi	Pearson Correlation	.182	.197	1	.192	-.137	-.070	.240*	.170	.414**	.256*
	Sig. (2-tailed)	.076	.054		.061	.183	.495	.018	.098	.000	.012
	Sum of Squares and Cross-products	348.250	57.979	153.740	59.292	-22.156	-27.802	99.042	55.156	176.698	133.708
	Covariance	3.666	.610	1.618	.624	-.233	-.293	1.043	.581	1.860	1.407
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
Kepemimpinan	Pearson Correlation	.406**	.549**	.192	1	.500**	.032	.512**	.463**	.457**	.683**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.061		.000	.756	.000	.000	.000	.000

Sifat Pekerjaan	Pearson Correlation	.309**	.291**	.414**	.457**	.058	-.182	.435**	.262**	1	.482**
	Sig. (2-tailed)	.002	.004	.000	.000	.571	.076	.000	.010		.000
	Sum of Squares and Cross-products	1643.250	236.896	176.698	391.458	26.219	-199.010	497.208	235.781	1183.490	698.542
	Covariance	17.297	2.494	1.860	4.121	.276	-2.095	5.234	2.482	12.458	7.353
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96
Komunikasi	Pearson Correlation	.412**	.366**	.256*	.683**	.307**	-.147	.732**	.455**	.482**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.012	.000	.002	.152	.000	.000	.000	
	Sum of Squares and Cross-products	2680.000	364.417	133.708	716.167	168.625	-197.458	1023.167	501.375	698.542	1771.833
	Covariance	28.211	3.836	1.407	7.539	1.775	-2.079	10.770	5.278	7.353	18.651
	N	96	96	96	96	96	96	96	96	96	96

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.579 ^a	.336	.266	13.581

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Penghargaan dari Perusahaan, Promosi, Tunjangan, Rekan Kerja, Sifat Pekerjaan, Gaji, Prosedur Operasi, Kepemimpinan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8011.776	9	890.197	4.826	.000 ^b
	Residual	15862.224	86	184.444		
	Total	23874.000	95			

a. Dependent Variable: Employee Engagement

b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Penghargaan dari Perusahaan, Promosi, Tunjangan, Rekan Kerja, Sifat Pekerjaan, Gaji, Prosedur Operasi, Kepemimpinan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	47.991	12.963		3.702	.000
	Gaji	.832	.813	.128	1.023	.309
	Promosi	.117	1.248	.009	.094	.925
	Kepemimpinan	1.979	.946	.319	2.092	.039
	Tunjangan	-1.864	1.297	-.157	-1.437	.154
	Penghargaan dari Perusahaan	-1.704	.541	-.351	-3.150	.002
	Prosedur Operasi	.296	.636	.064	.465	.643
	Rekan Kerja	.342	.615	.058	.557	.579
	Sifat Pekerjaan	-.048	.505	-.011	-.095	.924
	Komunikasi	.272	.568	.074	.478	.634

a. Dependent Variable: Employee Engagement

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Nur Siti Rohmani

NIM : 181141040

e-mail : nursitirohmani22@gmail.com

No. HP (WA Only) : 089628987409

Alamat : Jl. Krapyak Raya Dusun II Kartasura,
Kab. Sukoharjo

Riwayat Pendidikan : • UIN Raden Mas Said Surakarta *(2018 – sekarang)*
(Psikologi Islam)

• SMK Negeri 2 Surakarta *(2015 – 2018)*
(Rekayasa Perangkat Lunak)

Pengalaman Organisasi : Pengurus UKM Olahraga – Media & Sosial *(2020)*

Nama Ayah : Tukiyat

Nama Ibu : Kusumastuti

Pekerjaan Orang Tua : Karyawan Swasta (Patri Emas)