

## **PENGARUH *JOB SATISFACTION* TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN INDUSTRI ACEH LADONG**

**Rizky Arifah Zahara<sup>1</sup>, Rio Rahmatsyah Putra<sup>2</sup>**

<sup>1,2,3</sup> Universitas Ubudiyah Indonesia, Jalan Alue Naga Desa Tibang, Banda Aceh 23114, Indonesia

<sup>4</sup> Mahasiswa Prodi S1 Psikologi Universitas Ubudiyah Indonesia, Jalan Alue Naga Desa Tibang, Banda Aceh 23114, Indonesia

\*Corresponding Author: rizkyarifah@uui.ac.id

### **Abstrak**

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 *clustersampling* 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*  $0,216 > 0,05$ . Makadapat 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**

*Employees of one of the textile industries at PT. Sari Warna Asli II Boyolali often recruits employees so that if there are employees who leave there will be recruitment of new employees or what is called employee turnover (turnover) starting in 2022 amounting to 13.45% of employees. This research aims to prove the influence of job satisfaction on employee engagement in textile industry employees. This research uses a quantitative approach with a causal-comparative method and a sample of 96 Textile Industry Employees respondents, namely employees of PT. Original Color Sari Unit II Boyolali was taken using cluster sampling with clusters in position namely Assistant Manager, KASI, KAUR & KARU, and implementers. The data collection technique used in this research uses measuring instruments or psychological scales. The linearity analysis test obtained a significance value of*

*Deviation from Linearity of  $0.216 > 0.05$ . So it can be concluded that there is a significant linear relationship between the variables Job Satisfaction (X) and Employee Engagement (Y) The results of the research in the simple linear regression test showed that the coefficient significance value showed  $0.000 < 0.05$  and the t-count value was 3.929 and the regression coefficient was 0.395 with a positive parameter level. The resulting correlation coefficient/ratio  $R^2$  is 0.376 and the coefficient of determination (R-squared) is 0.141. With an effective contribution from the overall job satisfaction predictor 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 among Textile Industry Employees. This can be interpreted as meaning that the higher the Job Satisfaction value, the higher the level of Employee Engagement, and conversely, the lower the Job Satisfaction value, the lower the level of Employee Engagement.*

**Keywords:** *Job Satisfaction, Employee Engagement*

## **PENDAHALUAN**

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 memajemen 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 ditetapkannya 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).

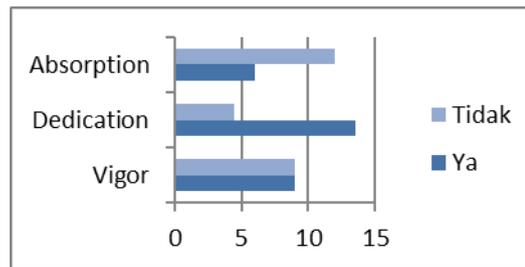
Karyawan akan merasa terikat sepenuhnya dengan industri, ketika mereka sudah mendapatkan hak mereka dalam bekerja, karena mereka merasa puas dengan pekerjaannya. Hasil uji-t, salah satu faktor paling dominan mempengaruhi keterikatan karyawan adalah kepuasan kerja (Yuswardi, 2019). Kepuasan kerja merupakan 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 pandangankaryawan 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 (Kuhparuw, 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%.

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 karyawansaat 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”**.

## **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.

### 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.

### 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 :

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

$$= \frac{2190}{22,9} = 95,63 = 96 \text{ orang}$$

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. Pembenaannya 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.

### **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.

### **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:

## 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).

### **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.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan menolak  $H_0$ , 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*.

### **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.
3. 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](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](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%20penelitian%20kuantitatif%3A%20edisi%201&f=false)

Arianti, W., Hubels, M., & Puspitawati, H. (2020). Pengaruh faktor kepuasankerja 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 CEND KIA.*

<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 KUTUREJO 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*,(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 M

edia.

<https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=bRFTEAAAQBAJ&oi=fnd>

&pg=PR1&dq=Metodologi+Penelitian+Kuantitatif+santoso+&ots=4j\_FpcsX

Vi&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 NurulHuda 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/>.