THE RELATIONSHIP BETWEEN WORKLOAD PERCEPTION AND JOB SATISFACTION WITH THE ATTACHMENT OF WORK TO MANUFACTURING EMPLOYEES

Fitriatul Masruroh[1], Andik Matulessy[2], Amanda Pasca Rini[3]
[1]Institut Agama Islam (IAI) Ibrahimy Genteng Banyuwangi, Indonesia
[2,3]Universitas 17 agustus 1945 surabaya (Untag) Surabaya, Indonesia
e-mail : fitriamasruroh448@gmail.com

Abstract

This research aims to examine the relationship of perception of workload and job satisfaction with the bonding of work on employees of PT. X Gresik. The proposed hypothesis is there is a link between workload perception and job satisfaction with employee engagement. The population in this research is PT. X who has a position as manager until Asst. Superisor, which has had a working period over 2 years. Samples were taken from the firstline up level of 87 employees. This research technique purposive sampling. The free variables in the study are perceptions of workload and job satisfaction, while the variable is the job attachment that is revealed with the scale of multiple regression analysis with the help of SPSS program version 21 for Windows. The results of the study stated that there was a significant workload in relation with the bonding of work which means that when the perception of workload is getting lower the employee bonding is getting higher. The result of employee satisfaction is very significant with positive with a working bond meaning the higher employee satisfaction, the higher the bonding of work. These results indicate that the hypothesis proposed in this study was received.

Keywords: *Perception Of Workload, Job Satisfaction, Employee Engagement*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti terkait hubungan persepsi beban kerja dan kepuasan kerja dengan keterikatan kerja pada karyawan PT.X Gresik. Hipotesis yang diajukan adalah ada hubungan antara persepsi beban kerja dan kepuasan kerja dengan keterikatan kerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT.X yang memiliki jabatan sebagai manager sampai Asst. superisor, yang telah memiliki masa kerja diatas 2 tahun. Sampel yang diambil adalah karyawan level firstline up sebanyak 87 karyawan. Teknik penelitian ini purposive sampling. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah persepsi beban kerja dan kepuasan kerja, sedangkan variabel tergantungnya adalah keterikatan kerja yang diungkap dengan skala analisis regresi berganda dengan bantuan program SPSS Versi 21 for windows. Hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pesepsi beban kerja sangat signifikan berarah negatip dengan keterikatan kerja artinya bila persepsi beban kerja semakin

rendah makan keterikatan karyawan semakin tinggi. Hasil kepuasan karyawan sangat signifikan berarah positip dengan keerikatan kerja artinya semakin tinggi kepuasan karyawan maka semakin tinggi keterikatan kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

Kata Kunci: *Persepsi beban kerja, kepuasan kerja, keterikatan karyawan.*

A. Pendahuluan

Keahlian dan kemampuan dalam bekerja merupakan salah satu faktor utama yang sangat penting dalam lembaga organisasi. Pencapaian lembaga organisasi, pengelolaan sumberdaya manusia harus diperhatikan sebaik mungkin, sehingga karyawan memiliki keterikatan kerja dengan pekerjaannya. Melihat peran dan fungsi para karyawan yang penting dalam industri, maka karyawan perlu bekerja dengan maksimal dalam melakukan pekerjaan. Hal ini memerlukan sikap antusias, percaya diri, dan terintegrasi dengan pekerjaan yang dilakukan. Karyawan yang merasa antusias dan bersemangat dalam bekerja akan memiliki motivasi yang tinggi dan merasa menjadi bagian penting suatu organisasi. Hal ini akan meningkatkan hasil kerja. Keadaan ini sesuai dengan konsep keterikatan kerja (work engagement) yang menjelaskan bahwa apabila karyawan memiliki keterikatan tinggi terhadap suatu organisasi maka akan memiliki semangat kerja dan keterlibatan terhadap kegiatan organisasi dalam jangka panjang.

Menurut pendapat (Bakker & Leiter, 2010) keterikatan kerja memiliki pengertian dimana individu memiliki keadaan yang bersemangat saat mengerjakan pekerjaan, antusias serta tertantang dan memberikan waktu sepenuhnya untuk bekerja. Gaji, peluang promosi karir, keamanan, kenyamanan kerja, kesempatan untuk berpendapat, dan hubungan sosial dengan atasan, bawahan dan rekan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja seseorang.

Fenomena yang terjadi dilapangan penelitian adalah kurangnya keterikatan kerja pada karyawan, ditunjukkan dengan kurangnya keterlibatan dalam bekerja, kurang antusias sehingga sering terjebak dalam rutinitas harian, dan lebih sering melakukan kesalahan dibanding sebelumnya. Keadaan ini menunjukkan bahwa karyawan kurang berkonsentrasi terhadap pekerjaannya. Selain itu juga sering terjadi kerusakan dalam pemakaian alat atau mesin dalam perusahan, hal ini menunjukkan bahwa kurangnya rasa memiliki terhadap fasilitas kerja dan juga menurunnya rasa kepedulian terhadap perawatan alat.

Menurut hasil wawancara dengan Resource Departement perusahaan, terdapat penurunan kinerja karyawan, keadaan ini sesuai dengan hasil penelitian penyebaran angket keterikatan kerja yang menunjukkan bahwa terdapat penurunan perilaku keterikatan kerja yang berkelanjutan sejak tiga tahun terakhir.

Hasil wawancara dengan salah satu wakil direksi, juga menyatakan bahwa banyak para karyawan khususnya para kepala departemen kurang memiliki dorongan inisiatif dalam diri untuk bekerja, sehingga ketika ada permasalahan di lapangan seringkali mereka masih menungu perintah dan persetujuan dari atasan terkait, padahal masa kerja para karyawan tersebut sudah lebih dari tiga tahun bahkan banyak yang sudah memiliki masa kerja di atas sepuluh tahun.

Adanya optimalisasi karyawan yang terjadi dalam perusahaan menimbulkan persepsi beban kerja yang semakin besar, sehingga para karyawan memiliki tekanan psikologis, tidak sedikit karyawan merasa kelelahan dan kebingungan dalam mencapai target pencapaian oganisasi. Tekanan ini membuat karyawan memiliki pandangan yang berbeda-beda terkait dengan beban kerja yang dialami sehingga untuk mengetahuinya dapat dilakukan dengan mengukur beban kerja secara subjektif. Beberapa kepala departemen mengungkapkan bahwa beban kerja yang mereka emban semakin berat, karena adanya target waktu penyelesaian tugas yang singkat, dan berkurangnya anggota setiap departemen. Sehingga seringkali karyawan menyelesaikan pekerjaan melebihi target waktu yang ditetapkan.

Dijelaskan dalam penelitian (Widyanti, 2010) pandangan individu karyawan terhadap beban kerja dapat digunakan dalam pengukuran bebean kerja mental. Pendapat lain dikemukakan oleh (Henny & Meutia, 2014) beban kerja mengandung makna beban waktu, beban mental dan serta tekanan psikologis yang dirasakan karyawan. Adapun faktor lain yang dapat mempengaruhi penilaian beban seseorang ialah meliputi faktor internal dan faktor eksternal, faktor internal terdiri dari pemikiran atau reaksi dari beban lingkungan, misalnya kepercayaan, keinginan dan kepuasan. Faktor luar yang dapat mempengaruhi beban seseorang meliputi tugas-tugas yang dihadapi, aturan manajemen organisasi terkait, dan ingkungan kerja.

Selain dipengaruhi oleh persepsi beban kerja, keterikatan kerja juga dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan. (Zainal, 2015.) menyatakan bahwa tingkat kepuasan seseorang berbeda sesuai dengan penerimaan masing-masing individu. Terkait kepuasan kerja, kepuasan kerja adalah respon emosional terhadap situasi kerja. Karyawan perusahaan X khususnya kepala departemen banyak yang merasa kurang puas dalam bekerja dikarenakan pekerjaan itu sendiri yang dirasa memiliki beban kerja tinggi serta kebijakan manajemen dalam perusahaan sehingga mereka kurang menikmati tugas yang dilimpahkan.

Kepuasan kerja merupakan perasaan individu yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pengalaman maupun penilaian kerja yang sesuai dengan harapannya. Menurut (Robbins & Judge, 2012) Rasa puas ditimbulkan oleh berbagai aspek diantaranya adalah pekerjaan, lingkungan kerja, gaji yang diterima, serta keadaan yang memberikan support kepada karyawan. Ada dua faktor yang

dapat mempengaruhi kepuasan seseorang baik itu dari internal atau dalam diri seseorang mauun dari faktor eksternal atau luar diri seseorang. Hal yang mendasari dari dalam diri seseorang misalnya seperti rasa penghargaan, prestasi, serta kesesuaian dengan pekerjaan itu sendiri. Hal lain yang mendasari luar diri seseorang meliputi peraturan dari organisasi, keadaan lingkungan kerja, imbal balik dari kinerja seseorang dan perlakuan atasan, bawahan atau rekan sejawat. Berdasarkan permasalahan yang terjadi, penulis tertarik meneliti dan menganalisis bagaimana pengaruh persepsi beban kerja dan kepuasan kerja karyawan, serta dampak permasalahan tersebut terhadap keterikatan kerja pada karyawan di perusahaan yang terletak di kabupaten Gresik.

B. Metode Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan manufaktur yang terletak dikabupaten Gresik, Jawa Timur yang menduduki jabatan sebagai manager, supervisor dan asst. supervior. Jumlah populasi total 87 orang, yang terdiri dari 13 Manager, 19 Supervisor dan 55 Asst. Supervisor. Penelitian ini menggunakan desain penelitian survey korelasional. Data didapatkan dengan sebaran *questioner* menggunakan skala keterikatan kerja, persepsi beban kerja dan kepuasan kerja. Teknik statistik yang digunakan dalam analisa korelasi pada penelitian ini menggunakan analisis regresi. Adapun aspek dalam keterikatan kerja yang dikemukan oleh (Bakker & Leiter, 2010) adalah *vigor, dedication dan absorbsion.* Aspek yang digunakan dalam kepuasan kerja dikemukakan oleh (Damschroder, 2017) antara lain gaji, kesempatan promosi, *partner* kerja, dan kondisi kerja dan kepribadian. Sedangkan aspek persepsi beban kerja dikemukakan oleh (Gawron, 2008) antara lain adalah waktu, upaya individu, konsentrasi dan tekanan psikologis. Penelitan ini dilakukan dengan menggunakan instrumen pengambilan data berupa skala atau kuisioner yang dibuat sendiri oleh peneliti. Berdasarkan tujuan dan hipotesis penelitian, maka penelitian ini menggunakan statistik parametrik oleh karena itu Sebelum melakukan analisis regresi berganda terdapat beberapa prasyarat yang harus dipenuhi oleh peneliti, yaitu uji normalitas, uji linieritas, dan uji kolinieritas. Semua proses analisa menggunakan program IBM SPSS *Statistics* 21 *for windows*.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk menghasilkan data yang akurat. Pernyataan-pernyataan dalam instrumen alat ukur yang digunakan sebagai aitem dalam skala terdiri dari pernyataan *favorable* dan pernyataan *unfavorable*. Teknik Pemberian skor yang digunakan dalam kuesioner penelitian adalah skala *Likert*. Penggunaan skala *Likert* (Sugiyono, 2013)

menyatakan bahwa skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap seseorang, pendapat dan persepsi seseorang atau fenomena sosial sekelompok orang.

Tahap dalam analisis data dengan mengelompokkan dan menstabulasi berdasarkan variabel dan jenis responden dalam penelitian, menyajikan data dari setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis penelitian. Adapun metode awal yang dilakukan adalah uji prasyarat yaitu dengan uji validitas skala, uji reliabilitas, uji multikolinier, uji normalitas dan uji linier berganda. Pada tahab tersebut dalam penelitian menunjukkan hasil uji normal namun tidak liner, sehingga pada penelitian ini harus menggunakan uji rho spearman.

Jumlah Aitem Awal	Putaran Analisis	Nomor Aitem Gugur	Nomor Aitem Tersisa	Keterangan
28	I	4,6,9,10,11,12,28	21	*Index corrected* item total correlation bergerak dari -0,491 s/d 0,665
21	II	2,8,16	18	*Index corrected* item total correlation bergerak dari 0,081 s/d 0,727
18	III	-	18	*Index corrected* item total correlation bergerak dari 0,325 s/d 0,723

Uji diskriminasi aitem skala persepsi beban kerja karyawan manufaktur yang terdiri dari 28 aitem, pada putaran analisis yang terakhir menunjukkan harga index corrected item total correlation yang bergerak dari 0,325 s/d 0,723, dengan total 10 aitem gugur/tereliminasi karena memiliki *index corrected item total correlation* < 0,30. Skala tersebut yang dikonstruksi peneliti memiliki 18 aitem valid setelah tiga kali putaran uji diskriminasi aitem.

Jumlah Aitem Awal	Putaran Analisis	Nomor Aitem Gugur	Nomor Aitem Tersisa	Keterangan
30	I	10,16,18	27	*Index corrected* item total correlation bergerak dari --0,692 s/d 0,813
27	II	-	27	*Index corrected* item total correlation bergerak dari -0,323 s/d 0,822

Uji aitem skala kepuasan kerja karywan manufaktur yang terdiri dari 30 aitem, pada putaran analisis yang terakhir menunjukkan harga *index corrected item total correlation* yang bergerak dari 0,323 s/d 0,822, dengan total 3 aitem. Skala tersebut memiliki 27 aitem valid setelah dua kali putaran uji diskriminasi.

Jumlah Aitem Awal	Putaran Analisis	Nomor Aitem Gugur	Nomor Aitem Tersisa	Keterangan
27	I	18,20,21,23	23	*Index corrected* item total correlation bergerak dari --0,139 s/d 0,804
23	II	-	23	*Index corrected* item total correlation bergerak dari -0,343 s/d 0,807

Aitem keterikatan kerja karyawan manufaktur yang terdiri dari 27 aitem, memiliki uji diskriminasi pada putaran analisis yang terakhir menunjukkan harga *index corrected item total correlation* yang bergerak dari 0,343 s/d 0,807, dengan total 4 aitem gugur. Skala tersebut memiliki 23 aitem valid setelah dua kali putaran. Metode pengkajian prasyarat metode ini memiliki nilai normal, tidak memiliki mutifungsi antara variabel dan memiliki ketetapan atau keajekan yang kuat.

Selain dengan uji prasyarat, peneliti menggunakan pengambilan sumber data sebagai mendukung metode keperluan penelitian. Studi pustaka adalah salah satu cara untuk mendapatkan sumber informasi yang dijadikan sebagai landasan teori yang berkaitan dengan permasalahan penelitian. Kedua Riset *online* dengan tujuan mendapatkan data informasi dari situs berbagai yang dibutuhkan peneliti. Terakhir dengan observasi lapangan, pengambilan data ini melalui metode wawancara dan pengamatan langsung dengan pihak terkait, baik secara langsung maupun tidak langsung, guna mendapatkan informasi yang berhubungan dengan kasus yang terjadi dilapangan.

C. Hasil dan Pembahasan

1. Hasil

Analisis data yang digunakan penelitian ini adalah uji korelasi Spearman Rank untuk mengukur hubungan antara persepsi beban kerja dengan keterikatan kerja dan hubungan kepuasan kerja karyawan dengan keterikatan kerja. Penelitian ini menghasilkanl data dari uji hipotesis yang dilakukan dengan menggunakan analisa Rho Spearman menggunakan IBM SPSS *Statistics* 21 *for windows*. Berikut tabel hasil pengolahan data dari hasil penelitian yang telah dilakukan.

Tabel Hasil Uji Rho Spearman

Variabel	**Rho**	**P**	**Keterangan**
Persepsi beban kerja – keterikatan	-0,837	0.000	Hubungan negatif sangat signifikan (p <0,01)
Kepuasan kerja – keterikatan	0,731	0.000	Hubungan positif sangat signifikan (p < 0,01)

Hasil perhitungan korelasi, N menunjukkan sampel 87 orang, hubungan beban kerja dengan keterikatan bernilai -0,837, hubungan kepuasan kerja dengan keterikatan bernilai 0,731. Sedangkan angka p = 0,000 memiliki nilai lebih kecil daripada batas kritis rho = 0,01, berarti terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel (0,000< 0,01). Dimana persepsi beban kerja sangat signifikan berarah negatif dengan keterikatan kerja dan kepuasan kerja sangat signifikan berarah positif dengan keterikatan kerja.

Uji hubungan dengan menggunakan *Spearman Rank* digunakan untuk menjawab hipotesis yang pertama yaitu bagaimana hubungan antara persepsi beban kerja dengan keterikatan kerja. Dari nilai koefisien korelasi menunjukkan nilai -0,837, artinya tingkat kekuatan hubungan persepsi beban kerja dengan keterikatan kerja sebesar -0,837 atau sangat kuat dan nilai p = 0,000 (p<0,01). Berarti hubungan kedua variabel tersebut sangat signifikan, dan karena bernilai negatif maka arah hubungan negatif. Artinya dalam penelitian ini apabila semakin tinggi nilai persepsi beban kerja seseorang maka semakin rendah keterikatan seseorang dalam pekerjaannya dan sebaliknya semakin rendah persepsi beban kerja maka semakin tinggi keterikatan kerja karyawan. Hipotesis penelitian yang menyatakan ada hubungan antara persepsi beban kerja dengan keterikatan kerja diterima atau terbukti atau diuji.

Hipotesis yang ke dua yaitu bagaimana hubungan antara kepuasan kerja dengan keterikatan kerja. Dari nilai koefisien korelasi menunjukkan nilai 0,731, artinya tingkat kekuatan hubungan kepuasan kerja seseorang dengan keterikatan kerja sebesar 0,731 atau sanga kuat, dan nilai p 0,000 (p<0,01) maka berarti hubungan kedua variabel tersebut signifikan. karena nilai korelasi positif maka menunjukkan arah yang positif. Samakin tinggi kepuasan kerja maka semakin kuat Pula keterikatan kerja. Sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka semakin lemah keterikatan seseorang dalam bekerja. Hipotesis penelitian yang menyatakan ada hubungan antara kepuasan kerja dengan keterikatan kerja diterima atau terbukti atau diuji.

2. Pembahasan

Keterikatan kerja adalah keadaan positif yang dimiliki individu untuk melakukan pekerjaan yang mengarah pada keterikatan dalam organisasi, memiliki upaya dalam mencapai tujuan organisasi, dan memiliki keinginan untuk tetap dalam organisasi. Keterikatan kerja dipengaruhi oleh banyak faktor. Dalam penelitian ini peneliti melihat ada hubungan antara persepsi beban kerja dan kepuasan kerja karyawan dengan keterikatan kerja. karyawan yang memiliki persepsi beban kerja

yang rendah dan memiliki kepuasan kerja yang tinggi maka akan meningkatkan keterikatan kerja dalam perusahaan.

Hasil uji olah data penelitian menunjukan secara bersama-sama tidak ada hubungan antara persepsi beban kerja dan kepuasan kerja terhadap keterikatan kerja karyawan yang berada dalam perusahaan manufaktur yang bertempat di Gresik khusunya para kepala departemen. Dapat disimpulkan bahwa karyawan yang memili keterikatan kerja rendah tidak selalu dipengaruhi oleh persepsi beban kerja yang tinggi, meskipun beban kerja karyawan tinggi namun karyawan masih memiliki rasa puas terhadap kinerja. Sebaliknya apabila kepuasan kerja rendah tidak selalu dipengaruhi oleh faktor persepsi beban kerja yang mempengaruhi keterikatan kerja karyawan.

Sesuai dengan penelitian terdahulu yang pernah dilakukan (Syarifuddin, 2022) Hasil analisis menunjukan adanya hubungan antara variabel persepsi beban kerja dengan keterikatan kerja menunjukan bahwa adanya hubungan yang positif antara kedua variabel. Hal tersebut berarti bahwa semakin positif persepsi beban kerja maka semakin tinggi keterikatan kerjanya. Perbedaanya jika penelitian sebelumnya memiliki nilai yang positif maka dalam penelitian ini memiliki nilai yang negatif, artinya semakin rendah persepsi beban kerja maka semakin tinggi keterikatan kerja karyawan. Selain terdapat perbedaan dalam hasil penenlitian ini memiliki perbedaan dalam subjek dan tempat penelitian. Jika penelitian sebelumnya dilakukan terhadap subjek karyawan devisi pemasaran di PT. World Innovative Telecommunication (OPPO) Banjarmasin berjumlah 65 orang. Sedangkan dalam penelitian ini sasaran subjek hanya kepada para level *firsline up* atau Asst.supervisor keatas dari seluruh departemen dengan jumlah 87 orang.

Keterikatan kerja selain dapat dipengaruhi oleh persepsi terhadap beban kerja, juga dapat dipengaruhi oleh faktor lain, yaitu kepuasan kerja karyawan. Sesuai hasil penelitian berarti ada hubungan positif yang cukup signifikan antara kepuasan kerja terhadap keterikatan kerja. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka semakin tinggi pula keterikatan kerja karyawan. Secara teoritis Menurut (Robbins & Judge, 2012) ada lima aspek didalam kepuasan kerja antara lain kepuasan terhadap kesempatan promosi dalam perusahaan, gaji yang sepadan dengan kerja, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang saling memberikan dampak positif serta kesesuaian dengan pekerjaan itu sendiri.

Sesuai dengan pendapat (Zainal, 2015.) menyebutkan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah faktor intrinsik. Faktor ini merupakan keadaan awal karyawan yang kemudian terbawa saat karyawan mulai bekerja di suatu perusahaan. Faktor instrinsik seperti rasa aman, pengakuan, kemandirian,

kreatifitas, *subjective well-being*, dan tanggung jawab adalah faktor psikologis yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada individu selama bekerja.

Ditinjau dari penelitian terdahulu yang pernah dilakukan (Putra, 2018) Hasil analisis menunjukan adanya pengaruh antara keterikatan kerja dan kepuasan kerja terhadap kualitas pelayanan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara keterikatan kerja dan kepuasan kerja terhadap kualitas pelayanan pada karyawan CV. Honda Semoga Jaya. Perbedaanya jika penelitian sebelumnya memiliki perbedaan dalam subjek dan tempat penelitian. Jika penelitian sebelumnya dilakukan terhadap semua level jabatan karyawan berjumlah 104 orang dengan metode sampel jenuh. Sedangkan dalam penelitian ini sasaran subjek hanya kepada para level *firsline up* dari seluruh departemen dengan jumlah 87 orang dengan teknik *purposive sampling*.

D. Simpulan

Keterikatan kerja adalah keadaan positif yang dimiliki individu untuk melakukan pekerjaan yang mengarah pada keterikatan dalam organisasi, memiliki upaya dalam mewujudkan tujuan organisasi, dan memiliki keinginan untuk tetap dalam organisasi. Keterikatan kerja dipengaruhi oleh banyak faktor. Peneliti melihat tidak ada hubungan antara ketiga variabel persepsi beban kerja, kepuasan kerja karyawan dengan keterikatan kerja karyawan di perusahan manufaktur peneliti. Hasil penenelitian menunjukan secara keseluruan tidak ada hubungan antara persepsi beban kerja seorang karyawan dan kepuasan kerja terhadap keterikatan kerja. Namun secara antar variabel persepsi beban kerja terhadap keterikatan kerja, kepuasan kerja terhadap keterikatan kerja, penelitian ini memiliki hubungan yang signifikan. Hasil olah data penelitian yang dilakukan dalam uji hipotesis diperoleh nilai persepsi kepuasan kerja dan keterikatan kerja = -6,459 dengan ($p < 0,05$) berarti ada hubungan sangat signifikan berarah negatip antara persepsi beban kerja dengan keterikatan kerja karyawan. Semakin rendah persepsi beban kerja maka semakin tinggi keterikatan kerja karyawan. Keterikatan kerja selain dapat dipengaruhi oleh persepsi terhadap beban kerja, keterikatan kerja juga dapat dipengaruhi oleh faktor lain, yaitu kepuasan kerja karyawan. Sesuai hasil penelitian uji hipotesis diperoleh nilai kepuasan kerja karyawan dan keterikatan kerja = 0,731 dengan ($p < 0,05$) berarti ada hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap keterikatan kerja. Semakin tinggi kepuasan karyawan maka semakin tinggi keterikatan kerja karyawan.

Daftar Rujukan

Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. Psychology press.

Damschroder, L. J., Reardon, C. M., Sperber, N., Robinson, C. H., Fickel, J. J., & Oddone, E. Z. (2017). Implementation evaluation of the Telephone Lifestyle Coaching (TLC) program: organizational factors associated with successful implementation. *Translational Behavioral Medicine*, 7(2), 233–241.

Gawron, V. J. (2008). *Human performance, workload, and situational awareness measures handbook*. Crc Press.

Henny, C., & Meutia, A. A. (2014). Urban lakes in megacity Jakarta: risk and management plan for future sustainability. *Procedia Environmental Sciences*, 20, 737–746.

Putra, R. S. (2018). Pengaruh Keterikatan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 6(1).

Robbins, S. P., & Judge, T. (2012). *Essentials of organizational behavior.*

Sugiyono. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D.*

Syarifuddin, S., Prasetyo, R. F., & Abdullah, A. A. (2022). Employee Opinion: Studi Deskriptif tentang Keterikatan, Kepuasan dan Komitmen Kerja Pegawai BPJS Kesehatan:-. *Jurnal Jaminan Kesehatan Nasional (JJKN)*, 2(1).

Widyanti, A., Johnson, A., & de Waard, D. (2010). Pengukuran beban kerja mental dalam searching task dengan metode rating scale mental effort (RSME). *J@ Ti Undip: Jurnal Teknik Industri*, 5(1), 1–6.

Zainal, V. R., Ramly, H. M., & Mutis, T. (n.d.). dan Arafah, W.(2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Dari Teori Ke Praktik.* Jakarta: Raja Grafindo Persada.