

Fenomena Keterikatan Kerja: Studi Pengaruh Kepuasan Kerja pada Karyawan Industri di Karawang

Andi Affandi¹, Linda Mora², Choirul Ibad³
^{1,2,3}Universitas Buana Perjuangan Karawang

Article Info

Article history:

Received August, 2024

Revised August, 2024

Accepted September, 2024

Kata Kunci:

Karyawan Industri di Karawang; Kepuasan Kerja; Keterikatan Kerja

Keywords:

Industrial Employees in Karawang; Job satisfaction; Work Engagement

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh kepuasan kerja terhadap keterikatan kerja pada karyawan industri di Karawang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, dengan desain penelitian kausal. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik *convenience sampling*. Partisipan dalam penelitian ini merupakan karyawan dari berbagai industri di Karawang dengan jumlah 218 partisipan. Analisis data menggunakan uji hipotesis regresi linier sederhana menggunakan program SPSS. Pengambilan data keterikatan kerja diukur menggunakan skala adopsi *Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9)* versi bahasa Indonesia dan kepuasan kerja diukur menggunakan skala adaptasi *Job Satisfaction Survei (JSS)*. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis regresi linier sederhana diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja dengan nilai (R Square) sebesar 0,10 artinya kepuasan kerja mempengaruhi keterikatan kerja sebesar 10%.

ABSTRACT

This research aims to examine the influence of job satisfaction on work engagement among industrial employees in Karawang. The method used in this research is a quantitative approach, with a causal research design. Sampling was carried out using convenience sampling techniques. Participants in this research were employees from various industries in Karawang with a total of 218 participants. Data analysis used simple linear regression hypothesis testing using the SPSS program. Data collection on work engagement was measured using the Indonesian version of the Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9) and job satisfaction was measured using the adapted Job Satisfaction Survey (JSS) scale. Based on the results of simple linear regression hypothesis testing, a significance value of 0.000 was obtained, which means that job satisfaction has a significant influence on work engagement with a value (R Square) of 0.10, meaning that job satisfaction influences work engagement by 10%.

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



Corresponding Author:

Name: Linda Mora

Institution: Universitas Buana Perjuangan Karawang

Email: linda.siregar@ubpkarawang.ac.id

1. PENDAHULUAN

Globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat mendorong pertumbuhan pesat kawasan industri Karawang. Hal ini dibuktikan dengan banyaknya perusahaan, khususnya di sektor manufaktur, yang membuka pabrik produksi dan kantor di Karawang. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Karawang, Eka Sanatha (dalam Maulana, 2023) menjelaskan bahwa meningkatnya nilai realisasi investasi yang menjadikan kota Karawang sebagai pusat industri dengan tingkat pertumbuhan ekonomi yang cukup tinggi.

Pertumbuhan ini tidak hanya membawa dampak positif berupa peningkatan ekonomi daerah, tetapi juga memicu persaingan ketat dalam perekrutan dan mempertahankan tenaga kerja berkualitas. Bakker dan Demerouti (dalam Mandala & Nurendra, 2020) mengatakan perusahaan saat ini tidak hanya mencari karyawan dengan kemampuan di atas rata-rata, tetapi juga mereka yang mampu menginvestasikan diri sepenuhnya dalam pekerjaan, bersikap proaktif, dan memiliki keterlibatan tinggi terhadap standar kualitas kerja.

Namun perkembangan industri di Karawang memunculkan beberapa fenomena yang terjadi, keresahan pun tumbuh di antara karyawan. Salah satunya karyawan merasa kurang terikat secara perasaan terhadap pekerjaan. Hal ini mengakibatkan penurunan semangat dan produktivitas mereka dalam menjalankan pekerjaannya sehari-hari. Fenomena ketidakterikatan karyawan ini terlihat dari hasil penyebaran kuesioner pra-penelitian pada 30 karyawan dan wawancara kepada 10 karyawan pekerja di industri Karawang yang mengindikasikan bahwa karyawan mengalami kurangnya semangat dalam bekerja, hal ini menggambarkan karyawan kurang terlibat secara mendalam, kurang mencintai pekerjaan mereka dan kehilangan semangat dalam bekerja. Kemudian dari hasil dari pra penelitian diatas yaitu adanya indikasi rendahnya keterikatan kerja karena karyawan merasa kurang puas terhadap pekerjaannya.

Hal ini dikarenakan, karyawan kurang yakin dengan kemampuan diri sendiri, yang membuat mereka kurang percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaan, banyak yang merasa bahwa upaya mereka tidak dihargai, dan kontribusi mereka tidak diakui. Selain itu, hubungan antar rekan kerja yang kurang baik antara atasan dan bawahan sehingga membuat lingkungan kerja yang tidak nyaman. Listau dkk (2017) beranggapan bahwa karyawan yang masih kurang mampu beradaptasi dengan atasan mereka, itu menunjukkan bahwa adanya masalah pada keterikatan karyawan terhadap kualitas kehidupan kerja.

Kondisi ini pada akhirnya mengurangi semangat dan rasa peduli mereka terhadap pekerjaan. Mereka mulai merasa bahwa pekerjaan sehari-hari hanyalah rutinitas tanpa makna, yang harus dijalani sekadar untuk memenuhi kewajiban. Keterlibatan karyawan, yang mencerminkan seberapa besar perasaan dan pikiran mereka terkait dengan pekerjaan dan perusahaan mereka mulai berkurang. Sebaliknya, karyawan yang merasa puas cenderung lebih terlibat dengan perusahaan, yang terlihat dari loyalitas, semangat, dan dedikasi mereka terhadap tugas-tugas. Gorgievski dan Bakker (dalam Iswanto & Agustina, 2016) mengatakan Individu yang memiliki keterikatan kerja yang baik juga lebih terbuka pada peluang dan dapat membangun relasi dengan baik.

Menurut Bakker (dalam Iswanto & Agustina, 2016), kepuasan kerja dapat dianggap sebagai bagian dari faktor sumber pekerjaan yang berperan dalam mendorong keterikatan kerja. Kepuasan kerja yang tinggi biasanya muncul dari lingkungan kerja yang mendukung, hubungan baik dengan rekan kerja, serta kondisi organisasi yang kondusif. Ketika karyawan merasa puas dengan berbagai aspek pekerjaan mereka, seperti pengakuan atas prestasi, keseimbangan kerja-hidup, dan dukungan dari atasan, hal ini dapat meningkatkan keterikatan mereka terhadap pekerjaan, membuat mereka lebih bersemangat dalam menjalankan tugas-tugas mereka.

Kepuasan kerja merupakan elemen penting dalam menciptakan tempat kerja yang kondusif dan produktif. Ketika karyawan merasa dihargai dan didukung, karyawan lebih mungkin

menunjukkan komitmen yang tinggi dan bekerja dengan antusiasme, sementara rasa keterikatan yang rendah mengakibatkan penurunan kualitas dan produktivitas kerja sehari-hari. Seperti yang disampaikan Hayes dkk (2022) bahwa kepuasan kerja diketahui sebagai prediktor kuat dari keterikatan kerja, dimana karyawan yang merasa puas dengan aspek-aspek pekerjaan mereka, termasuk lingkungan kerja, kompensasi, dan hubungan dengan atasan, cenderung memiliki tingkat keterikatan yang lebih tinggi. Kemudian Trinrud (dalam Dewantara & Wulanyani, 2019) menyampaikan juga bahwa rasa keterikatan karyawan dengan pekerjaannya merupakan hasil dari kepuasan yang didapat dari pekerjaannya.

Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu, hasil penelitian Lu (2016) menemukan adanya hubungan yang kuat antara kepuasan kerja dan keterikatan kerja. Lu menegaskan bahwa pekerja yang merasa terikat dengan pekerjaannya biasanya memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan pekerja yang tidak merasa terikat. Penelitian ini pun sesuai dengan hasil yang diperoleh oleh Sopyan (2018) yaitu kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap keterikatan kerja karyawan, artinya apabila kepuasan karyawan meningkat maka keterikatan kerja pada karyawan juga akan ikut meningkat. Begitu pula sebaliknya. Ludviga dan Kalvina (2016) Kepuasan karyawan juga merupakan komponen yang berpengaruh terhadap keterikatan kerja karyawan yang signifikan terhadap keterikatan kerja karyawan.

Berdasarkan pada penjelasan tersebut, peneliti tertarik untuk mengkaji pengaruh kepuasan kerja terhadap keterikatan kerja pada karyawan industri di Karawang. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi sejauh mana kepuasan kerja dapat memengaruhi keterikatan kerja karyawan, yang mencakup aspek semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan keterlibatan (*absorption*). Pada hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu, khususnya di bidang Psikologi Industri dan Organisasi, dengan menawarkan wawasan tentang pentingnya kepuasan kerja dalam meningkatkan keterikatan kerja karyawan. Penelitian ini penting dilakukan dan diharapkan dapat membantu perusahaan dalam merumuskan strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif, serta meningkatkan kepuasan kerja karyawan untuk mencapai produktivitas dan kepuasan yang lebih tinggi dalam lingkungan kerja.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Keterikatan kerja

Schaufeli dan Bakker (dalam Nafis dkk., 2023) mendefinisikan keterikatan kerja adalah sebagai suatu keadaan yang positif dalam melakukan sebuah pekerjaan yang ditandai dengan *vigor*, *dedication* dan *absorption*. Siddiqi (2015) mengatkan bahwa keterikatan kerja yaitu sikap individu saat bekerja yang ditandai dengan semangat, dedikasi dan terikat dengan pekerjaannya, sehingga membuat individu tersebut merasa perhatian, tergabung dan fokus dilingkungan kerjanya. Erikson (dalam Dewinda dkk., 2015) menggambarkan bahwa keterikatan sebagai bentuk komitmen dan kepedulian, dengan kata lain sebagai bentuk kemauan untuk menginvestasikan diri dalam membantu kesuksesan perusahaan

Menurut Schaufeli dan Bakker (dalam Mandala & Nurendra, 2020) keterikatan kerja memiliki tiga aspek, yaitu, semangat (*Vigor*) merujuk kepada kemauan karyawan untuk melakukan usaha yang maksimal dalam bekerja. Dedikasi (*Dedication*) merujuk kepada perasaan karyawan akan pentingnya pekerjaan tersebut yang penuh makna serta merasa bahwa pekerjaan tersebut adalah hal yang menantang. Penghayatan (*Absorption*), selalu berkonsentrasi penuh pada saat bekerja, bangga dan bahagia dalam bekerja, seperti waktu yang berlalu dengan cepat. pendapat yang disampaikan oleh Schaufeli dan Bakker (dalam Dewantara & Wulanyani, 2019) pendapat yang disampaikan oleh Schaufeli dan Bakker (2010) yang menyatakan bahwa tingkat keterikatan kerja seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor terkait lingkungan kerja seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, peraturan dalam perusahaan, dan adanya keadilan atau kelayakan dalam sebuah perusahaan. Salah satu faktor yang memengaruhi keterikatan kerja yaitu kepuasan kerja.

2.2 Kepuasan kerja

Sampaikan secara Kepuasan kerja memainkan peran penting dalam menumbuhkan rasa keterhubungan karyawan dengan perusahaan, yang pada gilirannya memperkuat keterikatan kerja mereka. Menurut Spector (dalam Pranindhita & Wibowo, 2020) kepuasan kerja adalah sesuatu yang seseorang dapat rasakan tentang pekerjaannya dan aspek diluar pekerjaannya yang dianggap memuaskan. Ketika karyawan merasa puas dengan kondisi kerja, peluang pengembangan, dan dukungan dari manajemen, mereka lebih cenderung merasakan hubungan emosional yang positif dengan perusahaan. Hubungan ini meningkatkan keterikatan kerja, ditandai dengan loyalitas yang lebih tinggi, dedikasi terhadap tugas, dan antusiasme dalam berkontribusi pada tujuan perusahaan. Menurut Robbins (dalam Putra, 2018) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yankeug diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Spector (dalam Siregar, 2015) menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh sembilan faktor, yaitu gaji dan kenaikannya, kesempatan promosi, hubungan dengan atasan, tunjangan, penghargaan kinerja, kondisi perusahaan, interaksi dengan rekan kerja, jenis pekerjaan, dan komunikasi dalam organisasi.

3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal. Metode sampel yang digunakan adalah non-probability sampling dengan jenis *convience sampling*. Analisis data menggunakan uji hipotesis regresi sederhana dengan bantuan program SPSS. Partisipan dalam penelitian ini merupakan karyawan dari berbagai industri di Karawang dengan jumlah 218 partisipan.

Pengambilan data menggunakan skala *Utrecht Work Engagement Scale-9* (UWES-9) versi bahasa Indonesia Kristiana dkk (2018). Skala keterikatan kerja terdiri dari 9 aitem dengan 7 pilihan jawaban mulai dari tidak pernah hingga selalu. Reliabilitas skala keterikatan kerja yang diperoleh dari uji terpakai menggunakan metode *Cronbach's Alpha* adalah 0.866 dengan nilai validitas konstruk yang bergerak dari angka 0.335 hingga 0.781.

Pada skala kepuasan kerja, peneliti menggunakan skala baku yang diadopsi dari Spector terdiri dari teori dan 9 aspek berdasarkan skala *Job Satisfaction Survey* (JSS) dari Spector (1994). Skala kepuasan kerja terdiri dari 36 aitem dengan 17 pertanyaan *favourable* dan 19 *unfavorable*. Reliabilitas skala keterikatan kerja yang diperoleh dari uji terpakai menggunakan metode *Cronbach's Alpha* adalah 0.945 dengan nilai validitas konstruk yang bergerak dari angka 0.391 hingga 0.709.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Data penelitian responden

Usia	Frekuensi	Persentase
<26 tahun	125	57%
>26 tahun	93	43%
Jumlah	218	100%
Jenis Kelamin		
Pria	135	62%
Wanita	83	38%
Jumlah	218	100%
Pendidikan		
S1	170	78%
SMA/SMK	48	22%

Jumlah	218	100%
Status Pekerjaan		
Karyawan	141	65%
Kontrak	77	35%
Jumlah	218	100%
Lama Bekerja		
<2 tahun	97	44%
2-5 tahun	106	49%
>5 tahun	15	7%
Jumlah	218	100%

Berdasarkan tabel di atas, data demografi dalam penelitian ini mencakup usia, jenis kelamin, pendidikan, status, dan lama bekerja, yang memberikan gambaran lengkap tentang karakteristik responden. Tabel di atas menunjukkan karyawan di kawasan industri Karawang berkarakteristik demografi subjek penelitian mengindikasikan mayoritas berusia di bawah 26 tahun, mayoritas pria, sebagian besar berpendidikan S1, dan kebanyakan bekerja sebagai karyawan tetap dengan lama bekerja antara 2 hingga 5 tahun.

Tabel 2. Uji normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		218
Normal	Mean	-.1070113
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	4.28358297
Most	Extreme Absolute	.074
Differences	Positive	.074
	Negative	-.049
Test Statistic		.074
Asymp. Sig. (2-tailed)		.005 ^c
Exact Sig. (2-tailed)		.171
Point Probability		.000

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai Exact Sig. (2-tailed) 0,171 > 0,05, sehingga variabel kepuasan kerja dan keterikatan kerja dapat disimpulkan berdistribusi normal.

Tabel 3. Uji linearitas
Anova Table

		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
WE * KK	(Combined)	2058.699	67	30.727	1.949	.000
	Between Groups	442.300	1	442.300	28.051	.000
	Linearity					
	Deviation from	1616.399	66	24.491		
	Linearity				1.553	.014
Within Groups	2365.173	150	15.768			
Total	4423.872	217				

Berdasarkan hasil uji linearitas diatas, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan linier dengan nilai liniarity $0,00 < 0,05$.

Tabel 4. Uji pengaruh Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
I (Constant)	17.703	.898		19.725	.000
KK	.051	.010	.316	4.898	.000

a. Dependent Variable: WE

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja dengan nilai Sig.=0,000 > 0,05. Jika dilihat dari rumus regresi linear sederhana memenuhi bentuk persamaan umum $Y=a+bX$. Di mana Y adalah variabel terikat, X variabel bebas. a adalah konstanta dan b adalah koefisien regresi

Tabel 5. Uji determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
I	.316 ^a	.100	.096	4.29339

a. Predictors: (Constant), KK

Dari tabel diatas, nilai R (0,316) menunjukkan korelasi positif antara kepuasan kerja dan keterikatan kerja, R Square sebesar 0,100 berarti sekitar 10% kepuasan kerja mempengaruhi keterikatan kerja. Hal ini menunjukkan ada banyak variabel lain yang mempengaruhi keterikatan kerja yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian ini.

Tabel 6. Uji kategorisasi Work Egangement

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Rendah	215	98.6	98.6	98.6
Tinggi	3	1.4	1.4	100.0
Total	218	100.0	100.0	

Sebagian besar responden, yaitu 98,6%, memiliki tingkat keterikatan kerja yang tidak tinggi, yaitu berada dalam kategori rendah. Hanya 1,4% responden yang memiliki keterikatan kerja tinggi.

Tabel 7. Kepuasan Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Rendah	46	21.1	21.1	21.1
Sedang	163	74.8	74.8	95.9
Tinggi	9	4.1	4.1	100.0
Total	218	100.0	100.0	

Dari tabel data diatas, bahwa mayoritas karyawan di perusahaan yang diteliti memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah. Sebanyak 95,9% dari karyawan tersebut berada dalam kategori kepuasan kerja rendah. Hal ini menunjukkan bahwa hanya sebagian kecil karyawan, yaitu 4,1%, yang merasa sangat puas dengan pekerjaan mereka.

Berdasarkan hasil penelitian diatas, Hipotesis pada penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap keterikatan kerja. Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan menggunakan analisa regresi sederhana. Dari hasil uji statistik regresi sederhana antara pengaruh kepuasan kerja dengan keterikatan kerja diperoleh hasil $Sig.=0,000 > 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja. Kemudian untuk mengetahui besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap keterikatan kerja, dilakukan uji determinasi R dengan hasil nilai R (0,316), hal ini menunjukkan ada pengaruh positif antara kepuasan kerja dan keterikatan kerja pada karyawan industri di Karawang.

Hasil dari pengujian hipotesis dari nilai koefisien determinan dilihat dari nilai (R Square) sebesar 0,100, yang menunjukkan bahwa hanya sekitar 10% variabel dalam keterikatan kerja dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian ini dapat diterima, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan, terdapat banyak variabel lain yang turut mempengaruhi keterikatan kerja karyawan yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

Studi ini membuktikan bahwa kepuasan kerja memiliki korelasi positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja karyawan industri di Karawang. Artinya, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, semakin besar pula kemungkinan mereka akan merasa terikat dengan perusahaan. Sebaliknya, rendahnya tingkat kepuasan kerja cenderung menurunkan tingkat keterikatan karyawan.

Hasil penelitian ini selaras dengan temuan sebelumnya yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja. Hasil penelitian yang diperoleh oleh Sopyan (2018) yaitu kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap keterikatan kerja karyawan dishubkominfo Sukabumi sebesar 8,58%. Kemudian hasil penelitian Dewantara dan Wulanyani (2019) Kepuasan kerja memiliki pengaruh dalam meningkatkan tingkat keterikatan kerja karyawan Hotel Swasta X di Bali 30,9%. Selain itu hasil Penelitian Dewinda dkk (2020) memperlihatkan hasil bahwa adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap keterikatan kerja pada karyawan rumah sakit SP Sumatra Barat sebesar 28,7%.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja hanya menjelaskan sebagian kecil dari variasi dalam keterikatan kerja, yang mengindikasikan perlunya memperhatikan faktor-faktor lain. Namun demikian, penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan di kawasan industri Karawang mengalami tingkat keterikatan kerja yang rendah, meski ada beberapa yang merasa terikat dengan pekerjaan mereka.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap keterikatan kerja di kalangan karyawan industri di Karawang. Pada penelitian ini hanya keterikatan kerja dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja, yang berarti bahwa apabila kepuasan karyawan meningkat, maka keterikatan kerja pada karyawan juga akan ikut meningkat, dan sebaliknya. Penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki tingkat keterikatan kerja dan kepuasan kerja yang rendah. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai aspek untuk meningkatkan keterikatan kerja karyawan demi mencapai produktivitas yang optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Arianti, W. P., Hubeis, M., & Puspitawati, H. (2020). Pengaruh faktor kepuasan kerja terhadap employee engagement di Perwiratama Group. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, 13(1), 31-48.
- Azwar, S. (2017). Metode penelitian Psikologi (II ed.). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2021). Penyusunan Skala Psikologi (III ed.). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309-328.
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (Eds). (2010). Work engagement: A handbook of essential theory and research. *New York: Psychology Press*.
- Dewantara, M., & Wulanyani, N. M. S. (2019). Pengaruh kepuasan kerja dan keadilan organisasional terhadap keterikatan kerja pada karyawan hotel swasta x di Bali. *Jurnal Psikologi Udayana*, 6(2), 312-319
- Dewinda, H. R., Ancok, D., & Widyarini, N. (2020). Pengaruh kepuasan kerja terhadap keterikatan kerja pada karyawan rumah sakit. *Psyche 165 Journal*, 217-222.
- Firmansyah, M. B., Suminar, D. R., & Fardana, N. A. (2022). Tinjauan literatur tentang kepuasan kerja, keterikatan kerja dan kinerja pendidik. *Khazanah Pendidikan*, 15(2), 181-188.
- Hartatik, I. P. (2014). Buku Praktis Mengembangkan SDM. Yogyakarta: Laksana.
- Hayes, M. T., & Luedtke, J. L. (2022). Exploring the influence of job satisfaction on employee engagement: A comprehensive meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 107(9), 1602-1620. <https://doi.org/10.1037/apl0000987>
- Iswanto, F., & Agustina, I. (2016). Peran dukungan sosial di tempat kerja terhadap keterikatan kerja karyawan. *Mediapsi*, 2(2), 38-45.
- Kristiana, I. F., & Purwono, U. (2019). Analisis rasch dalam utrecht work engagement scale-9 (UWES 9) Versi Bahasa Indonesia. *Jurnal Psikologi Universitas Diponegoro*, 17(2), 204-217.
- K. Listau, M. Christensen, and S. T. Innstrand, work engagement: a double-edged sword? A study of the relationship between work engagement and the work-home interaction using the ark research platform, *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology*, vol. 2, no. 1. *Stockholm University Press*, 2017. Doi: 10.16993/sjwop.20.
- Lu, Lu, Lu, Allan C. C., Gursoy, D., Neale, N.R. (2016). Work engagement, job satisfaction, and turnover intentions. A comparison between supervisors and line-level employees. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28 (4), 737-761
- Ludviga, I., & Kalvina, A. (2016). Exploring the relationships between job satisfaction, work engagement and loyalty of academic staff. *International Journal of Social, Behavioral, Educational, Economic, Business and Industrial Engineering*, 10(1), 99-105. <http://waset.org/Publication/exploring-the-relationships-between-job-satisfaction-workengagement-and-loyalty-of-academic-staff/10003355>
- Mandala, C. I., & Nurendra, A. M. (2020). Tuntutan pekerjaan dan keterikatan kerja pada karyawan bank: peran efikasi diri sebagai moderator. *Psikologika: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, 25(2), 291-304.
- Maulana, I. (2023, Oktober 06). Mengenal Karawang, lumbung padi yang kini jadi center point of industry, Detik Jabar.
- Mujiasih, E., & Ratnaningsih, I. Z. (2012). Meningkatkan work engagement melalui gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi. *Jurnal Psikologi*, 3-8.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Nafis, R. Y., Safitri, F. N., & Qatrunnada, R. Z. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap keterikatan kerja pada karyawan PT. X Pasuruan, Jawa Timur The Influence of Work Motivation and Job Satisfaction on Work Engagement on Employees of PT. X Pasuruan, East Java. *Jurnal Ilmiah Psikologi Candrajiwa*, 8(1), 44-53.
- Pranindhita, E. Y., & Wibowo, D. H. (2020). hubungan Work Life Balance dengan kepuasan kerja pada Guru di SMK Kabupaten Pati. *Jurnal psikologi konseling*, 16(1).
- Putra, R. S. (2018). Pengaruh keterikatan kerja dan kepuasan kerja terhadap kualitas pelayanan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 6(1).
- Rahardini, R. (2020). Hubungan job crafting terhadap keterikatan kerja melalui kepuasan kerja. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 3(1), 73-85.
- Rayton, B. A. & Yalabik, Z. Y. (2014). Work engagement, psychological contract breach and job satisfaction. *The International Journal of Human Resource Management*. 1-19

- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2003). UWES, utrecht work engagement scale. utrecht: Occupational Health Psychology Unit Utrecht University.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. In: Bakker, A.B. dan Leiter, M.P., editor. Work engement: a handbook of essential theory and research. New York:
- Siregar, L. M. (2015). Analisis kepuasan kerja dan kualitas pelayanan. *Al-Qalb: jurnal psikologi islam*, 6(2), 89-99.
- Simanjuntak, C. W. (2021). Meningkatkan keterikatan kerja karyawan dengan dukungan organisasi. *Publish Buku Unpri Press ISBN*, 1(1)
- Sopyan, K. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Keterikatan Karyawan (Employee Engagement) terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 6(2), 14.<https://doi.org/10.17509/jimb.v6i2.13099>
- Spector, P.E. (1997). Job satisfaction: aplication, assesment, causes, and consuquences. *Thousand oaks, california: sage publications*
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: