

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN
PROVINSI SUMATERA BARAT**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pada
Program Studi Manajemen Universitas Negeri Padang*



Oleh:

GUSTINA SANDRA
(2012 / 1202711)

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2016**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

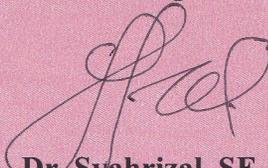
**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA DINAS KELAUTAN DAN
PERIKANAN PROVINSI SUMATERA BARAT**

Nama : Gustina Sandra
BP/NIM : 2012/ 1202711
Keahlian : Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi

Padang, Agustus 2016

Disetujui Oleh :

Pembimbing I



Dr. Syahrizal, SE, M.Si
NIP. 19720902 199802 1 001

Pembimbing II



Yuki Fitria, SE, MM
NIP. 19820722 201012 2 002

Mengetahui :
Ketua Program Studi Manajemen



Rahmiati, SE, M.Sc
NIP. 19740825 199802 2 001

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

**Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi
Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Padang**

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN
PROVINSI SUMATERA BARAT**

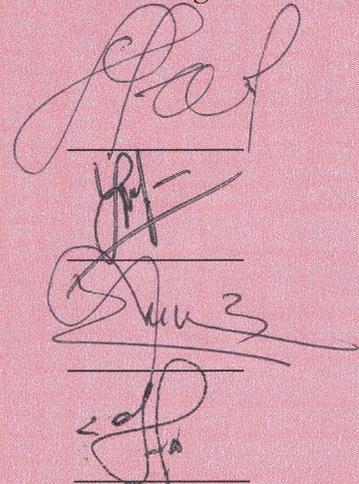
**Nama : Gustina Sandra
BP/NIM : 2012/1202711
Program Studi : Manajemen
Keahlian : Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi**

Padang, Agustus 2016

Tim Penguji

- | | |
|------------------------------------|---------------------|
| 1. Dr. Syahrizal, SE, M.Si | (Ketua) |
| 2. Yuki Fitria, SE, M.M | (Sekretaris) |
| 3. Dr. Sulastri, M.Pd, M.M | (Penguji) |
| 4. Chichi Andriani, SE, M.M | (Penguji) |

Tanda tangan



The image shows four handwritten signatures, each written over a horizontal line. The signatures are in black ink and appear to be cursive or semi-cursive. The first signature is the largest and most prominent, followed by the second, third, and fourth signatures which are smaller and more compact.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Gustina Sandra
NIM/Thn. Masuk : 1202711/2012
Tempat/Tgl. Lahir : Salo, 11 Agustus 1993
Program Studi : Manajemen
Keahlian : Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi
Alamat : Jln. Cendrawasih no 7D. Padang
No. HP/Telepon : 081266778996
Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap *Employee Engagement* pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat.

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Karya tulis/skripsi saya ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (Sarjana) baik di UNP atau di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan pemikiran saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat orang lain yang telah ditulis atau dipublikasikan kecuali secara eksplisit dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan cara menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis/skripsi ini sah apabila telah ditanda tangani Asli oleh pembimbing, Tim Penguji dan Ketua Program Studi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima **Sanksi Akademik** berupa pencabutan gelar akademik yang telah diperoleh karya tulis/skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi.

Padang, Juli 2016
Yang Menyatakan,


METERAI
TEMPEL
EBC4ADF823749880
6000
SATU RIBURUPIAH
Gustina Sandra
NIM:1202711

ABSTRAK

Gustina Sandra (2012/1202711): Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja terhadap *Employee Engagement* Pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat. Skripsi. Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Padang. 2016

Pembimbing

**: I. Dr. Syahrizal, S.E, M. Si
II. Yuki Fitria, S.E, M.M**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis : pengaruh kepuasan kerja terhadap *employee engagement* pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat dan pengaruh motivasi kerja terhadap *employee engagement* pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat. Teknik pengambilan sampel adalah *cluster proporsional sampling*. Sampel penelitian ini berjumlah 81 orang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah analisis regresi berganda melalui program SPSS versi 21.00.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa (1) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* dan (2) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*.

Kata kunci: *Employee engagement*, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja.

KATA PENGANTAR



Segala puji dan syukur penulis haturkan kehadiran Allah SWT, atas rahmat, ridho dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap *Employee Engagement* Pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat”**. Penulisan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi persyaratan mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Dalam penulisan skripsi ini penulis tidak terlepas dari hambatan dan rintangan. Meskipun demikian, atas bimbingan, bantuan, arahan, serta dukungan dari berbagai pihak maka penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Untuk itu pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Syahrizal, SE, M.Si selaku dosen pembimbing I dan Ibu Yuki Fitria SE, M.M selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan ilmu, pengarahan, perhatian dan waktunya kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Ibu Sulastri, M.Pd, M.M selaku penguji I dan Ibu Chichi Andriani, SE, M.M selaku penguji II yang telah memberikan masukan dan arahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

3. Bapak Prof. Dr. Yunia Wardi, Drs, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian.
4. Ibu Rahmiati SE, M.Sc, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang memberikan motivasi dan pengarahan dalam menyelesaikan skripsi.
5. Bapak Gesit SE, M.T selaku Sekretaris Program Studi Manajemen yang member masukan dalam penyelesaian skripsi.
6. Bapak Perengki Susanto SE, M.Sc selaku dosen pembimbing akademik yang selalu memberikan masukan dan motivasi.
7. Bapak dan Ibu Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang, khususnya Program Studi Manajemen serta karyawan yang telah membantu penulis selama menuntut ilmu di kampus ini.
8. Staf Administrasi Program Studi Manajemen, yang telah banyak memberikan bantuan bagi penulis dalam mengurus berbagai keperluan administrasi.
9. Bapak dan Ibu staf perpustakaan pusat Universitas Negeri Padang dan ruang baca Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan penulis banyak kemudahan dalam memperoleh bahan bacaan.
10. Karyawan dan karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan banyak bantuan dalam pengurusan administrasi selama penulis kuliah di Universitas Negeri Padang.

11. Teristimewa Orang tua, adik dan seluruh keluarga tercinta yang telah memberikan kasih sayang dan dukungan selama penulis kuliah hingga penyusunan skripsi ini.
12. Teman-teman Prodi Manajemen angkatan 2012 Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang serta rekan-rekan Prodi Ekonomi Pembangunan, Akuntansi, dan Pendidikan Ekonomi yang sama-sama berjuang dan memberikan banyak motivasi, saran, serta dukungan yang sangat berguna bagi penulis.
13. Serta semua pihak yang telah membantu dalam proses perkuliahan yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Dengan segala keterbatasan yang ada, penulis tetap berusaha untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik. Semoga segala bantuan dan dukungan dari segala pihak dinilai ibadah disisi Allah SWT. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua.

Padang, 2016

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	10
C. Batasan Masalah	10
D. Perumusan Masalah.....	10
E. Tujuan Penelitian	11
F. Manfaat Penelitian	12
 BAB II KAJIAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL, DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Teori	13
1. <i>Employee Engagement</i>	13
a. Pengertian <i>Employee Engagement</i>	13
b. Indikator <i>Employee Engagement</i>	15
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>Employee Engagement</i> ...	18

2. Kepuasan Kerja	22
a. Defenisi Kepuasan Kerja	22
b. Proses terjadinya Kepuasan Kerja	25
c. Indikator Kepuasan Kerja	26
d. Pengaruh Kepuasan Kerja dengan <i>Employee Engagement</i> ...	27
3. Motivasi Kerja.....	29
a. Defenisi Motivasi Kerja	29
b. Fungsi dan Tujuan Motivasi	31
c. Teori-teori Motivasi Kerja	32
d. Metode Motivasi.....	36
e. Indikator Motivasi.....	37
f. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap <i>Employee Engagement</i> ...	39
B. Penelitian Relevan	41
C. Kerangka Konseptual	42
D. Hipotesis	43

BAB III METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian.....	44
B. Tempat dan Waktu Penelitian	44
C. Populasi dan Sampel	44
D. Jenis dan Sumber Data	46
E. Teknik Pengumpulan Data.....	47
F. Defenisi Operasional	48
G. Instrumen Penelitian.....	51

H. Uji Coba Instrumen	52
I. Hasil Uji Coba Instrumen Penelitian.....	54
J. Teknik Analisis Data.....	55
1. Analisis Deskriptif.....	55
2. Analisis Induktif.....	57
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
A. Gambaran Umum Perusahaan	
1. Sejarah dan Perkembangan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat	63
2. Visi dan Misi	68
3. Tujuan dan Fungsi Pokok.....	68
4. Struktur Organisasi	70
B. Hasil Penelitian	
1. Deskriptif Data Penelitian.....	71
2. Deskriptif Variabel Penelitian	75
C. Hasil Analisis Data dan Pembahasan	
1. Hasil Analisis Data	79
2. Pembahasan	87
BAB V	PENUTUP
A. Kesimpulan.....	93
B. Saran	94
DAFTAR PUSTAKA	96
LAMPIRAN	100

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Rekapitulasi Keterlambatan Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat.....	6
2. Tinjauan Penelitian Relevan	42
3. Rekapitulasi Jumlah Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat berdasarkan Unit Kerja	45
4. Jumlah Sampel Berdasarkan Unit Kerja	46
5. Definisi Operasional.....	50
6. Daftar Skor Jawaban Setiap Pernyataan berdasarkan Sifatnya.....	51
7. Kisi-kisi Kuisisioner Penelitian	51
8. Hasil Uji Coba Validitas	54
9. Hasil Uji Reliabilitas	55
10. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	71
11. Karakteristik Responden berdasarkan Umur	72
12. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	73
13. Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja	74
14. Distribusi Frekuensi Variabel <i>Employee Engagement</i>	75
15. Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja.....	76
16. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja	78
17. Uji Normalitas One- Sample Kolmogrov-Smirnov Test	80
18. Uji Multikolinearitas	81

19. Uji Linearitas Kepuasan Kerja	83
20. Uji Linearitas Motivasi Kerja.....	84
21. Koefisien Regresi	84
22. Koefisien Determinasi.....	84
23. Uji F	85
24. Uji T	86

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Proses terjadinya Kepuasan Kerja.....	25
2. Kerangka Konseptual	43
3. Uji Heterokedastisitas	82

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kuisisioner Uji Coba Penelitian	100
2. Tabulasi Uji Coba Penelitian	106
3. Hasil Uji Coba Penelitian.....	108
4. Kuisisioner Penelitian	113
5. Tabulasi Data Penelitian	120
6. Distribusi Frekuensi Variabel <i>employee engagement</i>	124
7. Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja.....	125
8. Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja	126
9. Uji Prasyarat Analisis.....	130
10. Analisis Regresi Berganda	133

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan wadah dimana orang-orang yang memiliki tujuan yang sama berkumpul, bekerja, bertukar pikiran dan saling membantu untuk mewujudkan tujuan tersebut. Tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik tidak lepas dari peran sumberdaya manusianya. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia memiliki pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan yang berguna bagi tercapainya tujuan organisasi.

Pegawai atau sumberdaya manusia merupakan sumberdaya terpenting dalam sebuah perusahaan atau organisasi, karena hanya sumberdaya manusialah yang memiliki pengetahuan, kemampuan dan keterampilan dalam organisasi. Tanpa sumberdaya manusia organisasi atau perusahaan tidak akan ada artinya. Teknologi baru, informasi baru dan lengkap, modal banyak, bahan baku melimpah, sarana dan prasarana lengkap itu sia-sia tanpa adanya sumber daya manusia yang menjalankannya. Keberhasilan organisasi ditentukan oleh peran karyawannya. Untuk itu karyawan diharapkan bekerja melebihi tanggung jawabnya, misalnya melakukan tugas lainnya dengan inisiatif sendiri yang berguna bagi organisasi.

Employee engagement merupakan konsep yang relatif baru bagi manajemen. Konsep ini menjadi sebuah pembahasan yang menarik bagi perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia (Saks, 2006). Karyawan yang merasa terikat dengan pekerjaannya, tidak hanya memberikan kontribusi lebih tetapi juga lebih loyal terhadap organisasinya. Menurut Gallup (2001) *employee engagement* adalah ikatan kerja yang melibatkan karyawan secara penuh dan mau benar-benar terikat dalam suatu organisasi. Ikatan kerja melibatkan karyawan secara penuh atau keseluruhan, baik secara kognitif ataupun secara emosi terlibat, karena dalam *employee engagement* kedua hal tersebut secara penuh dilibatkan untuk membentuk hubungan yang penuh arti. Pengertian *employee engagement* juga dikemukakan oleh Robinson, Perryman dan Hayday (2004) yang mendefinisikan *employee engagement* sebagai sikap positif individu karyawan terhadap organisasi dan nilai organisasi. Seorang karyawan yang memiliki tingkat keterikatan tinggi pada organisasi memiliki pemahaman dan kepedulian terhadap lingkungan operasional organisasi, mampu bekerja sama untuk meningkatkan pencapaian unitkerja/organisasi melalui kerja sama antara individu karyawan dengan manajemen.

Employee engagement itu penting bagi suatu organisasi. Keberadaan pegawai yang mempunyai *engagement* tinggi tentunya akan memberikan dampak positif bagi perusahaan/organisasi dalam menjalankan roda bisnisnya, pegawai yang *engaged* akan memberikan

hasil yang lebih baik dari yang diharapkan, pegawai mempunyai rasa memiliki dan komit kepada perusahaan, berkinerja tinggi serta konsisten, banyak ide baru yang dikemukakan dan selalu berinovasi serta selalu mendorong kearah efisiensi, efektif dan meningkatkan produktivitas serta bekerja tekun, ikhlas atas tugas yang diberikan perusahaan kepada mereka, serta mampu beradaptasi terhadap segala perubahan dan mereka tidak alergi akan perubahan tersebut. (Kari, 2013)

Employee engagement atau rasa keterikatan karyawan terhadap pekerjaan atau organisasinya juga menjadi faktor penentu dan merupakan kontributor yang sangat penting dari keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Selain itu, keterikatan karyawan sering disebut-sebut sebagai faktor penting bagi kesuksesan dan daya saing sebuah organisasi (Gruman dan Saks, 2011).

Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat adalah salah satu Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Provinsi Sumatera Barat, yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat nomor 4 tahun 2008 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Provinsi Sumatera Barat dan memiliki tugas pokok untuk melaksanakan urusan pemerintahan daerah dibidang Kelautan dan Perikanan. *Engagement* Pegawai penting pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat untuk mencapai tujuan organisasi dan kesuksesan organisasinya tersebut.

Kurang atau lemahnya *employee engagement* ditandai dengan rendahnya tingkat dedikasi, loyalitas, dan komitmen pegawai. Disamping itu kurangnya rasa tanggung jawab dan rasa bangga pegawai akan tempat dimana mereka bekerja juga merupakan suatu fenomena yang sering ditemukan penulis. Fenomena-fenomena yang penulis amati berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang telah penulis lakukan terhadap kurangnya *employee engagement* pada pegawai dilingkungan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat yang dapat dilihat dari beberapa indikator *employee engagement* yang mengukurnya yaitu : 1) *Vigor* (Semangat) , fenomena – fenomena terhadap kurangnya semangat pegawai ini seperti ; Kebiasaan para pegawai yang selalu bergerombolan ditempat parkir kendaraan bermotor dan dengan bebasnya mereka berbicara, berdiskusi, bercanda dengan sesamanya, sementara mereka tahu bahwa waktu itu mereka seharusnya sudah memulai aktivitas mereka sebagai pegawai.

Fenomena lain berdasarkan pengamatan yang penulis lakukan yaitu kebiasaan pegawai bermain *gadget* disaat jam kerja seperti bermain *Game, Facebook, Chatting*, dan sebagainya. Karyawan juga terlihat kurang semangat dalam menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawabnya, seperti dalam hal membuat surat- menyurat yang seharusnya bisa diselesaikan dalam 1 hari, tetapi karena mereka menunda-nunda waktu untuk mengerjakan pekerjaan tersebut sehingga pekerjaan itu selesai dalam 3 hari. Selanjutnya fenomena yang menggambarkan kurangnya

employee engagement pada pegawai adalah : 2) *Dedication* (Pengabdian), fenomena kurangnya dedikasi pegawai di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat, adalah seperti ; Adanya pegawai yang kurang memiliki kemauan sendiri untuk bekerja dengan baik, kurangnya kesediaan pegawai untuk mendedikasikan diri dalam pekerjaannya dan masih kurangnya inspirasi dan inisiatif pegawai untuk bekerja lebih baik. Selanjutnya, fenomena lain terhadap kurangnya *employee engagement* pada pegawai adalah : 3) *Absorption*, (Penghayatan), fenomena-fenomena yang penulis amati seperti ;Masih adanya pegawai yang kurang menghayati pekerjaannya dengan baik, masih adanya pegawai yang tidak mau berlama-lama berada dikantor dan memberi kesan bahwa pegawai merasa tidak betah berada dikantor terlalu lama, mereka terkadang dengan sengaja menunda atau meninggalkan pekerjaan mereka saat itu hanya untuk pulang tepat pada waktunya.

Employee engagement yang dimiliki karyawan juga mempengaruhi tingkat absensi dari karyawan. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Marciano (Akbar, 2013:11) dalam Rachmatullah (2014) yang menyatakan *employee engagement* dapat mengurangi tingkat absensi karyawan. Pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat absensi pegawai dengan menggunakan *Finger Print*. Jam masuk kerja pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat pukul 07.30 WIB. Pegawai yang datang lebih dari jam 07.30 WIB telah terhitung terlambat. Dari data absensi yang penulis peroleh dari observasi yang telah dilakukan pada

Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat, masih ada beberapa orang pegawai yang sering datang terlambat. Hal ini dapat terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1: Rekapitulasi Keterlambatan Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat.

Bulan	Jumlah	Terlambat Dengan Orang Yang Sama
Januari	25 karyawan	4 orang
Februari	20 karyawan	1 orang
Maret	23 karyawan	3 orang
April	22 karyawan	2 orang
Mei	18 karyawan	1 orang
Juni	10 karyawan	-
Juli	12 karyawan	-
Agustus	15 karyawan	1 orang
September	26 karyawan	5 orang
Oktober	20 karyawan	2 orang
November	24 karyawan	3 orang
Desember	22 karyawan	2 orang

Sumber: Bagian Sekretariat Kepegawaian Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat Tahun 2015

Selain data keterlambatan yang dilihat pada tabel 1 di atas, fenomena lain yang menggambarkan bahwa *employee engagement* di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat masih tergolong rendah adalah masih kurangnya pemahaman dan kepedulian pegawai terhadap lingkungan operasional organisasi, pegawai juga belum mampu bekerja sama untuk meningkatkan pencapaian unit kerja/organisasi melalui kerja sama antara individu pegawai dengan manajemen, dan juga kurangnya keikutsertaan pegawai dalam kegiatan perencanaan, perumusan, pengkoordinasian, dan penyusunan kegiatan organisasi.

Untuk mencapai tujuan yang diinginkan organisasi, maka kepuasan kerja karyawan adalah satu faktor utama yang harus diperhatikan organisasi. Istilah kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. (Robinson, 2001) dalam Yuliani (2005). Selanjutnya dijelaskan pula bahwa seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan itu, sebaliknya seseorang yang menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu. Kepuasan kerja sendiri didefinisikan sebagai perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka yang merupakan hasil persepsi pengalaman selama masa kerjanya. (Davis, et al., (1989), Yuliani (2005).

Faktor yang mempengaruhi *Employee engagement* adalah kepuasan kerja. Dwi Idawati,dkk (2010:15), dalam Kari (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu pemicu terciptanya *engagement*. Pendapat lain juga diungkapkan oleh Harter *et.al.*, (2002) bahwa *Employee Engagement* dapat tercipta dari kepuasan kerja karyawan.

Tetapi, fenomena-fenomena yang terjadi dilapangan dan sering ditemukan adalah perilaku-perilaku pegawai yang menyimpang dan terkadang bertolak belakang dengan hasil dan pernyataan dari penelitian sebelumnya baik tentang kepuasan kerja maupun tentang motivasi kerja pegawai. Fenomena yang penulis lihat berdasarkan observasi yang penulis lakukan pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat,

selain terdapat *employee engagement* yang belum begitu baik penulis juga menemukan permasalahan sumberdaya manusia yaitu kepuasan kerja. Fenomena-fenomena yang penulis amati misalnya ; masih ada pegawai-pegawai yang selalu mengeluh tentang peraturan atau kebijakan yang ada, artinya bahwa pegawai merasakan tidak bebas dan merasa kurang puas atas peraturan dan kebijakan yang berlaku, masih adanya pegawai yang kurang puas terhadap pekerjaannya sendiri, masih adanya pegawai yang merasa kurangnya pengawasan langsung dari pimpinannya, pegawai yang mengeluh karena tunjangan yang mereka terima masih kurang dan tidak sesuai dengan beban pekerjaan mereka, ada pegawai yang merasa kurang puas karena lama mendapatkan promosi / naik pangkat dan kurang puas dengan rekan kerja mereka karena masih ada beberapa pegawai yang kurang kompak dalam bekerja.

Motivasi kerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat juga terlihat masih terlihat rendah. Berdasarkan wawancara tidak terstruktur dan terbuka pada pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Povinsi Sumatera Barat, penulis menemukan beberapa pendapat dari pegawai mengenai kurangnya motivasi kerja yang dirasakan oleh pegawai, yaitu contohnya pimpinan masih kurang memotivasi pegawai nya untuk bekerja lebih giat dan lebih antusias dalam bekerja. Fenomena yang penulis lihat berdasarkan observasi yang penulis lakukan pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat adalah seperti ; Pimpinan kurang memberikan semangat kepada pegawainya untuk kegiatan-kegiatan

yang akan dilakukan, masih adanya pegawai yang merasa kurangnya pengakuan dari pimpinan atas keberhasilan pegawai, adanya pegawai yang merasa bosan dengan pekerjaannya karena ditempatkan tidak sesuai dengan bidangnya, pegawai kurang bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, dan masih kurangnya rekomendasi pegawai terhadap promosi/ naik pangkat terhadap pegawainya serta kesempatan untuk melakukan pendidikan dan pelatihan lebih lanjut.

Dari uraian latar belakang maupun berdasarkan data, pengamatan dan fenomena- fenomena yang ada, penelitian ini juga dilatar belakangi karena masih kurangnya informasi, pengetahuan maupun penelitian tentang *employee engagement* baik dalam lingkungan dinas maupun bidang sumber daya manusia di Indonesia, maka dalam kesempatan ini penulis akan melakukan penelitian tentang kepuasan dan motivasi kerja pegawai dan hubungannya dengan tingkat *employee engagement*.

Adapun judul dari penelitian ini adalah **Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap *Employee Engagement* pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat.**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja pada Dinas Kelautan dan Perikanan masih tergolong rendah.
2. Masih kurangnya motivasi kerja yang dirasakan oleh para pegawai yang bekerja di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat.
3. Masih kurangnya *employee engagement* pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat.

C. Pembatasan Masalah

Banyak hal yang dapat mempengaruhi *employee engagement* pada suatu organisasi atau perusahaan. Namun demikian, penulis menitik beratkan pembahasan pada pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap *employee engagement* pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas maka dapat dirumuskan masalah yang diteliti sebagai berikut :

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat?

2. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Pengaruh tingkat kepuasan kerja pegawai terhadap tingkat *employee engagement* pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat.
2. Pengaruh motivasi kerja pegawai terhadap tingkat *employee engagement* pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat.

F. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain:

1. Bagi Penulis

Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (SE) pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

2. Bagi Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi positif terhadap perkembangan keilmuan khususnya manajemen sumber daya manusia dan dapat digunakan sebagai dasar penelitian selanjutnya untuk dikembangkan.

3. Bagi perusahaan

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat membantu manajemen perusahaan untuk mengambil keputusan manajerial terutama terkait dengan sumberdaya manusia. Keputusan manajerial sebagaimana dimaksud di atas meliputi :

- a. Manajemen dapat melakukan usaha-usaha yang dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.
- b. Manajemen dapat melakukan usaha-usaha yang dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai.
- c. Manajemen dapat melakukan usaha-usaha yang dapat meningkatkan *employee engagement* dalam diri pegawai.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Teori

1. *Employee Engagement*

a. Definisi *Employee Engagement*

Employee engagement merupakan rasa keterikatan emosional dengan pekerjaan dan organisasi, termotivasi dan mampu memberikan kemampuan terbaik mereka untuk membantu sukses dari serangkaian manfaat nyata bagi organisasi dan individu. (McLeod, 2009). Karyawan yang memiliki *engagement* tinggi, akan memiliki kekuatan dan nilai otentik, dengan bukti yang jelas dari kepercayaan dan keadilan yang didasarkan pada saling menghormati, di mana keduanya memiliki janji dan komitmen antara *employer* dan *employee* yang dipahami dan terpenuhi, (McLeod, 2009).

Menurut Khan (1990) *employee engagement* adalah keadaan dimana anggota dari sebuah organisasi mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaannya, mengekspresikan diri mereka secara fisik, kognitif, dan emosional selama menunjukkan kinerja mereka. Aspek kognitif yang dimaksudkan adalah keyakinan yang dimiliki karyawan mengenai organisasi, para pemimpin, dan kondisi kerja dalam organisasi. Aspek emosional meliputi bagaimana perasaan karyawan terhadap organisasi dan pemimpinnya, sedangkan aspek fisik meliputi

energi yang dikeluarkan karyawan ketika melaksanakan peran atau tugasnya.

Selanjutnya, *employee engagement* juga didefinisikan sebagai sikap yang positif, penuh makna, dan motivasi, yang dikarakteristikan dengan *vigor*, *dedication*, dan *absorption* (Schaufeli, 2002 dalam Bresó, Schaufeli, & Salanova, 2010). *Vigor* dikarakteristikan dengan tingkat energi yang tinggi, resiliensi, keinginan untuk berusaha, dan tidak menyerah dalam menghadapi tantangan. *Dedication* ditandai dengan merasa bernilai, antusias, inspirasi, berharga dan menantang. *Absorption* ditandai dengan konsentrasi penuh terhadap suatu tugas, (Schaufeli & Bakker, 2003).

IES (*Institute for Employment Studies*) mendefinisikan *employee engagement* sebagai sikap positif yang dimiliki oleh karyawan terhadap organisasi dan nilai-nilainya. Seorang karyawan yang terlibat menyadari konteks bisnis, dan bekerja dengan koleganya untuk meningkatkan kinerja dalam pekerjaan untuk kepentingan organisasi. Organisasi juga harus bekerja untuk mengembangkan dan memelihara *engagement* yang membutuhkan hubungan dua arah yaitu antara pemilik dan karyawan. (Robinson, Perryman, & Hayday, 2004).

Dari berbagai definisi yang dikemukakan oleh beberapa tokoh di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa *employee engagement* adalah sebagai sikap yang positif yang dimiliki karyawan dengan penuh makna, dan positif yang tinggi, resiliensi dan keinginan untuk

berusaha, dan tidak menyerah dalam menghadapi tantangan dengan konsentrasi penuh terhadap suatu tugas yang disesuaikan dengan nilai dan tujuan organisasi.

b. Indikator *Employee Engagement*

Indikator atau aspek-aspek dari *employee engagement* terdiri dari tiga (Schaufeli et al, 2003), yaitu:

a) Aspek *Vigor*

Vigor merupakan aspek yang ditandai dengan tingginya tingkat kekuatan dan resiliensi mental dalam bekerja, keinginan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh di dalam pekerjaan, gigih dalam menghadapi kesulitan (Schaufeli & Bakker, 2003).

b) Aspek *Dedication*

Aspek *dedication* ditandai oleh suatu perasaan yang penuh makna, antusias, inspirasi, kebanggaan dan menantang dalam pekerjaan. Orang-orang yang memiliki skor dedikasi yang tinggi secara kuat mengidentifikasi pekerjaan mereka karena menjadikannya pengalaman berharga, menginspirasi dan menantang. Disamping itu, mereka biasanya merasa antusias dan bangga terhadap pekerjaan mereka. Sedangkan skor rendah pada *dedication* berarti tidak mengidentifikasi diri dengan pekerjaan karena mereka tidak memiliki pengalaman bermakna, menginspirasi atau menantang, terlebih lagi mereka

merasa tidak antusias dan bangga terhadap pekerjaan mereka (Schaufeli dan Bakker, 2003).

c) Aspek *Absorption*

Aspek *absorption* ditandai dengan adanya konsentrasi dan minat yang mendalam, tenggelam dalam pekerjaan, waktu terasa berlalu begitu cepat dan individu sulit melepaskan diri dari pekerjaan sehingga dan melupakan segala sesuatu disekitarnya, (Schaufeli & Bakker, 2003). Orang-orang yang memiliki skor tinggi pada *absorption* biasanya merasa senang perhatiannya tersita oleh pekerjaan, merasa tenggelam dalam pekerjaan dan memiliki kesulitan untuk memisahkan diri dari pekerjaan. Akibatnya, apapun disekelilingnya terlupa dan waktu terasa berlalu cepat. Sebaliknya orang dengan skor *absorption* yang rendah tidak merasa tertarik dan tidak tenggelam dalam pekerjaan, tidak memiliki kesulitan untuk berpisah dari pekerjaan dan mereka tidak lupa segala sesuatu disekeliling mereka, termasuk waktu (Schaufeli & Bakker, 2003).

Sedangkan menurut Macey, Schneider, Barbera dan Young (2009) dalam Meuthia (2013) *employee engagement* mencakup 2 indikator penting, yaitu :

a. *Employee engagement* sebagai energi psikis

Karyawan merasakan pengalaman puncak dengan berada di dalam pekerjaan dan arus yang terdapat didalam pekerjaan tersebut. *Employee Engagement* merupakan keseriusan ketika larut dalam pekerjaan (*immersion*), perjuangan dalam pekerjaan (*striving*), penyerapan (*absorption*), fokus (*focus*) dan juga keterlibatan (*involvement*).

b. *Employee Engagement* sebagai energi tingkah laku

Bagaimana employee engagement terlihat oleh orang lain dalam bentuk tingkah laku yang berupa hasil.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, maka indikator *employee engagement* dalam penelitian ini adalah menurut Schaufeli et.al (2003), yaitu:

1. *Vigor* (Semangat), yaitu aspek yang ditandai dengan tingginya tingkat kekuatan dan resiliensi mental dalam bekerja, keinginan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh dan gigih dalam menghadapi kesulitan.
2. *Dedication* (Pengabdian), yaitu suatu perasaan yang penuh makna, antusias, inspirasi, kebanggan dan menentang dalam pekerjaan.
3. *Absorption* (Penghayatan), yaitu konsentrasi dan minat yang mendalam, tenggelam dalam pekerjaan, dan individu sulit

melepaskan diri dari pekerjaan sehingga melupakan segala sesuatu disekitarnya.

c. Faktor-Faktor yang mempengaruhi *Employee Engagement*

Employee Engagement dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Misalnya Shuck dan Albornoz (2008) dalam Haerani (2013) mengidentifikasi empat faktor yaitu : (1) lingkungan kerja, (2) atasan, (3) karakteristik karyawan, dan (4) kesempatan untuk belajar. Sedangkan faktor-faktor yang membuat karyawan merasa *engagement* (White, 2011), adalah sebagai berikut:

a) *Individual (I): Ownership, Clarity, and Action*

Individu perlu mengetahui apa yang mereka inginkan, apa kebutuhan organisasi, dan kemudian mengambil tindakan untuk mencapai kedua hal tersebut. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Maslach, Schaufelli, dan Leiter, 2001 dalam (Kulaar, et.al 2008), bahwa *employee engagement*. Dikarakteristikan dengan kekuatan, dedikasi dan kesenangan dalam bekerja. *Engagement* dasarnya persamaan individual. Hal ini mencerminkan hubungan yang unik pada setiap orang dengan pekerjaan. Apakah satu karyawan menemukan hak yang menantang atau bermakna mungkin disisi lain ada yang merasa terbebani dengan pekerjaan. Para pemimpin dan manajer tidak dapat dan tidak harus memikul seluruh beban melibatkan tenaga kerja mereka. Individu harus memiliki engagement, datang bekerja

dengan motivator yang unik, minat, dan bakat. Mereka tidak bisa mengharapkan organisasi untuk memberikan set yang tepat dari tugas atau kondisi agar sesuai pribadi mereka definisi pekerjaan yang berarti atau memuaskan. Mereka bertanggung jawab untuk kesuksesan pribadi dan profesional mereka. Jelas pada nilai-nilai inti dan tujuan organisasi, tidak akan menemukannya dalam pekerjaan mereka saat ini atau berpotensi di lain. Jika karyawan tidak tahu apa yang penting bagi mereka. Individu juga harus mengambil tindakan, karyawan tidak bisa menunggu ketukan di bahu untuk perintah langkah karir atau proyek baru yang menarik. Mereka perlu mengambil inisiatif untuk membangun keahlian mereka, mengartikulasikan kepentingan mereka, memuaskan nilai-nilai inti mereka, dan mengidentifikasi cara untuk menerapkan bakat mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Individu perlu untuk memulai percakapan tentang membentuk kembali pekerjaan mereka, menjelaskan prioritas kerja mereka, atau mendapatkan dukungan yang mereka butuhkan dari manajer mereka, (White, 2011).

b) *Manager (M): Coaching, Relationship, and Dialogue*

Manajer harus memahami bakat masing-masing individu, kepentingan, dan kebutuhan dan kemudian mencocokkan mereka dengan tujuan organisasi, sementara pada saat yang sama menciptakan hubungan *interpersonal* yaitu hubungan saling percaya. Manajer yang

engaged juga mempengaruhi level engagement karyawan (Vazirani, 2007). Hubungan *interpersonal* yang saling mendukung dan membantu antar karyawan akan meningkatkan level engagement dari karyawan (Vazirani, 2007). Manajer harus mengendalikan *engagement* mereka sendiri. Dimana manajer harus memfasilitasi *engagement* sebagai persamaan yang unik bagi pekerja melalui pelatihan. Yang mempengaruhi atas kepuasan kerja di seluruh dunia adalah kesempatan untuk menggunakan bakat dan pengembangan karir, umpan balik kinerja yang spesifik dan kejelasan apa dan mengapa yang diperlukan oleh organisasi. Manajer harus menjaga dialog dengan memberikan umpan balik, tentu saja koreksi, dan kesempatan pengembangan untuk memastikan kinerja tinggi. Selain itu manajer juga harus membangun hubungan, semakin banyak karyawan merasa mereka mengetahui manajer mereka, mungkin mereka akan semakin *engaged*. Manajer harus menghargai dinamika tim, tingkat engagement pada salah satu anggota tim memiliki dampak sisa tim yang baik atau buruk. Manajer tidak dapat menutup mata terhadap isu-isu engagement individu tanpa risiko efek domino yang negatif. Mereka perlu untuk menangani dengan cepat dengan potensi masalah dan juga memanfaatkan antusiasme dan etos kerja anggota tim dengan membangun *engagement* tim secara keseluruhan, (White, 2011).

c) *Executives (E): Trust, Communication, and Culture*

Eksekutif harus menunjukkan konsistensi dalam kata-kata dan tindakan, banyak berkomunikasi (dan dengan banyak kedalaman), dan menyelaraskan semua pelaksanaan organisasi dan perilaku seluruh organisasi untuk mendorong hasil dan *engagement*. Sebuah strategi juga dikomunikasikan dengan jelas membangun kepercayaan tenaga kerja dalam kompetensi bisnis eksekutif yang memperkuat kepercayaan. Eksekutif harus mendorong hasil dan *engagement* dalam setiap kegiatan organisasi (misalnya, penghargaan dan pengakuan, kesepakatan penjual, kebijakan pribadi) atau hambatan lain (misalnya, manajer tingkat menengah yang buruk) yang melemahkan kinerja tinggi dan tempat kerja yang berkembang. Eksekutif harus mengatur arah yang jelas. Kepentingan karyawan untuk *engaged* harus selaras dengan tujuan organisasi. Hal itu tidak bisa terjadi jika arah organisasi dan definisi keberhasilan tidak didefinisikan dengan baik dan jelas. Strategi juga dikomunikasikan untuk membangun kepercayaan tenaga kerja dalam kompetensi bisnis eksekutif yang memperkuat kepercayaan. Membangun budaya yang *engagement* merupakan dasar. Kata-kata dan tindakan kolektif dari semua pemimpin membentuk budaya organisasi. Budaya yang *engagement* bukan hanya hangat dan ramah. Inspirasi komitmen dan kepercayaan pada *employee engagement* tidak hanya memahami apa yang perlu dilakukan, tetapi juga cukup peduli untuk menerapkan upaya bijaksana, (White, 2011).

2. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Robbins (2006: 101) menyatakan bahwa “Secara umum kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya”. Sikap tersebut berasal dari persepsi individu tentang pekerjaannya.

Menurut Hasibuan (2003: 202) kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati di dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana kerja yang baik, karyawan lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting. Kepuasan kerja di luar pekerjaan merupakan kepuasan kerja yang dinikmati di luar pekerjaan

dengan memperoleh balas jasa agar pegawai dapat membeli kebutuhannya.

Menurut Howell dan Robert dalam Wijono (2010:100) memandang kepuasan kerja adalah hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya karyawan terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya, dengan kata lain kepuasan kerja memncerminkan sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Jika karyawan bersikap positif terhadap pekerjaan yang dikerjakannya, maka ia akan memperoleh perasaan puas terhadap apa yang dikerjakannya, sebaliknya jika karyawan bersikap negatif (tidak suka) maka ia akan merasa tidak puas terhadap apa yang dikerjakannya.

Menurut Zander dan Quinn dalam Wijono (2010:113) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah sesuai dengan kepentingan pribadi supervisor secara langsung dan dukungan terhadap karyawan. Menurut Siagian (2009:295) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun negatif tentang pekerjaannya. Menurut Rivai (2005:475) merupakan sesuatu yang bersifat individual, setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda – beda sesuai dengan nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut.

Handoko (1987: 193) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka,kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

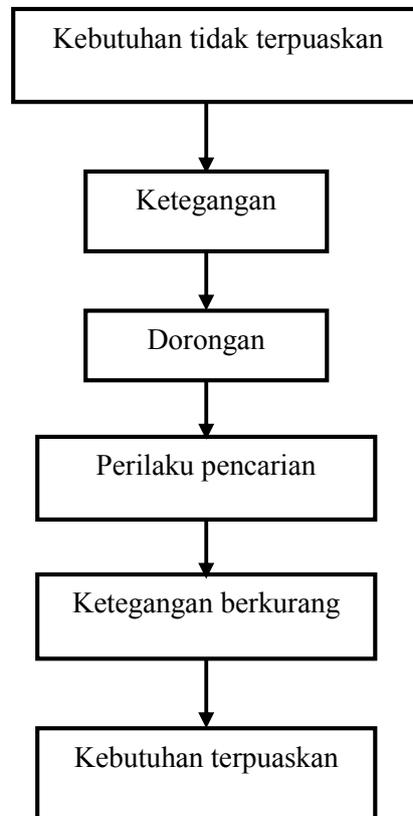
Berdasarkan beberapa pengertian mengenai kepuasan kerja dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu bentuk perasaan seseorang atas puas atau tidak puasnya terhadap lingkungan kerja, kompensasi, dan hal lain yang terkait dengan pekerjaannya.

b. Proses Terjadinya Kepuasan Kerja

Proses terjadinya kepuasan individu ditunjukkan pada awalnya di dalam diri individu muncul kebutuhan yang belum terpuaskan lalu menyebabkan terjadinya ketegangan. Dari ketegangan yang timbul akan merangsang tumbuhnya dorongan di dalam diri individu. Dorongan tersebut kemudian menyebabkan perilaku pencarian untuk menemukan tujuan tertentu.

Selanjutnya jika melalui pencarian tujuan dapat dicapai berarti kebutuhan terpuaskan dan mendorong pengurangan ketegangan tersebut.

Proses tersebut adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Proses Terjadinya Kepuasan Kerja (Robbins: 2002)

c. Indikator Kepuasan kerja

Indikator kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Luthans (2006:243) indikator kepuasan kerja adalah:

- 1) Pekerjaan itu sendiri, yang termasuk pekerjaan yang memberikan kepuasan adalah pekerjaan yang menarik dan menantang, pekerjaan yang tidak membosankan, serta pekerjaan yang dapat memberikan status.

- 2) Gaji, Upah dan gaji merupakan hal yang signifikan, namun merupakan factor yang kompleks dan multidimensi dalam kepuasan kerja.
- 3) Kesempatan Promosi, kesempatan dipromosikan nampaknya memiliki pengaruh yang beragam terhadap kepuasan kerja, karena promosi bisa dalam bentuk yang berbeda-beda dan bervariasi pula imbalannya.
- 4) Pengawasan/Supervisi, Supervisi merupakan pengawasan dari atasan kebawahan yang lebih kepada perhatian ini menjadi sumber kepuasan kerja lainnya yang cukup penting.
- 5) Rekan kerja, Pada dasarnya, rekan kerja akan berpengaruh pada kepuasan kerja. Rekan kerja yang ramah dan kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja bagi pegawai individu.

d. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Employee Engagement*

Saks (2006) Ketika seorang karyawan menyenangi pekerjaannya maka karyawan tersebut juga akan terlibat secara aktif dalam pekerjaannya dan bekerja dengan rekan-rekannya untuk meningkatkan kinerja dalam pekerjaan untuk kepentingan organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Abraham (2012) dalam Ciakaren (2014) menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan terkait. Hasil analisis regresi menunjukkan faktor seperti sifat pekerjaan, pengakuan atasan terhadap pekerjaan seseorang, semangat tim, kerjasama antar departemen, manfaat komparatif, administrasi

and proper sama kebijakan perusahaan memberikan kontribusi ke keadaan moderat keterlibatan karyawan dimana hal ini menciptakan lingkungan yang dapat mempertahankan kepercayaan, kerja sama, dan kreativitas bagi karyawan untuk tetap mengalami tingkat kepuasan yang tinggi mengarah ke keterlibatan, Penelitian ini didukung oleh penelitian dari Henryhand, (2009) dalam Ciakaren (2014). Dalam penelitiannya, Garg & Kumar (2012) menemukan bahwa *job satisfaction* dan kompensasi merupakan parameter yang paling penting dalam mengukur *employee engagement*. *Employee Engagement* dibangun diatas pondasi *job satisfaction*, *employee commitment* dan *organizational citizenship behavior*. (Markos & Sridevi, 2010). Selain itu, faktor yang mempengaruhi *engagement* seseorang yang diungkapkan oleh Bakker (2011), salah satunya adalah *personal resources* yang termasuk didalamnya *life and job satisfaction*. Penelitian yang dilakukan oleh *Society for Human Resource Management* mengungkapkan bahwa karyawan yang *satisfied* otomatis akan *engaged*.

Hasil penelitian lain secara fakta adanya hubungan antara *employee engagement* dan hasil bisnis yang melebihi kepuasan dan loyalitas. Sebagaimana pendapat Dwi Idawati,dkk (2010:15) dalam Kari (2013) IES (*Institute for Employment Studies*) dalam penelitiannya melalui IES Survei tahun 2003, didapatkan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu pemicu terciptanya *engagement*.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan pegawai berpengaruh terhadap *employee engagement*. Pendapat lain juga diungkapkan oleh Harter et.al., (2002) bahwa *employee engagement* dapat tercipta dari kepuasan kerja karyawan. Dalam pandangan ini, antara *engagement* dengan kepuasan kerja memiliki hubungan langsung.

Para peneliti terdahulu menyatakan bahwa *employee engagement* memberi dampak pada perilaku individu seperti peningkatan kualitas kerja, kepuasan kerja meningkat, tingkat ketidakhadiran pegawai cenderung menurun serta dapat menekan angka pegawai yang pindah pekerjaan. Pegawai yang memiliki tingkat derajat *engagement* tinggi akan tumbuh rasa memiliki dan ikatan emosional antara pegawai dengan perusahaan sehingga memacu semangat pegawai untuk bekerja secara optimal.

Development Dimension International. Inc., pada tahun 2006 mengungkapkan bahwa hasil penelitian mereka terhadap tingkat *employee engagement* dan kinerja pegawai menunjukkan bahwa ketika skor *engagement* tinggi, maka karyawan akan lebih puas terhadap pekerjaan, kemudian tingkat keinginan untuk meninggalkan pekerjaan menjadi rendah dan pegawai akan menjadi produktif. Ini artinya bahwa *employee engagement* memberikan hasil positif terhadap perilaku pegawai.

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata motif yang sering diistilahkan dengan dorongan atau tenaga. Motivasi menurut Winardi (2007:1) berasal dari bahasa latin, yakni *movere* yang berarti “menggerakkan” (*to move*). Selanjutnya Winardi (2007:2) mengungkapkan motivasi adalah hasil dari sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap entusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.

Menurut Tohardi (2002:333) untuk dapat melakukan penggerakan bawahan dengan baik maka dibutuhkan cara memotivasi bawahan dengan baik pula, karena secara radikal motivasi diharapkan dapat membantu organisasi dalam meningkatkan produktifitasnya, khususnya bagi seorang pimpinan sebagai pusat kendali dan pengelola sebuah organisasi.

Selanjutnya Lawler dalam Wijono (2010:20) memberi definisi motivasi sebagai perilaku yang dikontrol oleh pengontrolan pusat manusia yang mengarahkan individu untuk mencapai sesuatu tujuan. Menurut Rivai (2009:455) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu, sikap dan nilai

tersebut sesuatu merupakan yang invisible memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Wijono (2010:25) mengatakan motivasi kerja merupakan kesungguhan atau usaha dari individu untuk melakukan pekerjaannya guna mencapai tujuan organisasi disamping tujuannya sendiri. Tujuan organisasi adalah sebagai motif diluar kontrol individu, namun individu juga mempunyai kebutuhan sendiri yang dapat dicapai melalui pekerjaan yang dilakukannya untuk mencapai prestasi kerja yang diharapkan anatar pihak organisasi dan pihak individu itu sendiri.

Robbins (2006:213) mengatakan bahwa motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Sedangkan Hasibuan (2003:143) mengartikan motivasi sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan.

Dari kajian teori diatas dapat diartikan bahwa motivasi merupakan dorongan yang dimiliki seseorang untuk mencapai suatu tujuan. Tindakan tersebut selalu dipengaruhi oleh faktor yang saling terkait baik secara instrinstik seperti pengakuan, pencapaian, kemungkinan untuk tumbuh, kemungkinan untuk maju dan pekerjaan itu sendiri maupun faktor ekstrinstik seperti gaji,

hubungan kerja, kebijakan administrasi, kondisi kerja, status kerja, status faktor pribadi dan kepastian pekerjaan.

b. Fungsi dan Tujuan Motivasi

Nawawi (2000:359) mengatakan fungsi dari motivasi bagi pekerja adalah sebagai berikut:

- 1) Motivasi berfungsi sebagai energi motor penggerak manusia
- 2) Motivasi merupakan pengatur dalam memilih alternatif diantara dua atau lebih pilihan kegiatan yang berhubungan
- 3) Motivasi merupakan pengatur arah atau tujuan dalam melakukan aktivitas setiap orang hanya akan memiliki dan berusaha untuk mencapai.

Hasibuan (2003:146) menyatakan bahwa tujuan pemberian motivasi oleh pimpinan adalah antara lain sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
5. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi karyawan
6. Mempertinggi suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Mengefektifan pengadaan karyawan
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efesiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

c. Teori-teori Motivasi Kerja

Rivai (2005:458) menyatakan ada beberapa teori motivasi yang dikenal yaitu:

1. Hierarki Teori Kebutuhan (*Hierarchical of Needs Theory*)

Teori motivasi ini dikemukakan oleh Maslow. Menurut Maslow bahwa setiap diri manusia itu terdiri atas lima kebutuhan yaitu:

- a. Aktualisasi diri, kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.
- b. Penghargaan diri, kebutuhan akan harga diri, kebutuhan dihormati dan dihargai orang lain.
- c. Kepemilikan sosial, kebutuhan merasa memiliki, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
- d. Rasa aman, kebutuhan rasa aman, kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.
- e. Kebutuhan fisiologis, kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik, seksual, sebagai kebutuhan terendah.

2. Teori Motivasi Prestasi

McClelland's menganalisis tentang tiga kebutuhan manusia yang sangat penting di dalam organisasi atau perusahaan tentang motivasi mereka, ia memfokuskan kepada tiga hal yaitu:

1. Kebutuhan dalam mencapai kesuksesan (*Need for achievement*), kemampuan untuk mencapai hubungan kepada standar perusahaan yang telah ditentukan juga perjuangan karyawan untuk menuju keberhasilan.
 2. Kebutuhan dalam kekuasaan atau otoritas kerja (*Need for power*), kebutuhan untuk membuat orang berperilaku dalam keadaan yang wajar dan bijaksana di dalam tugasnya masing-masing.
 3. Kebutuhan untuk berafiliasi (*Need for affiliation*), hasrat untuk bersahabat dan mengenal lebih dekat rekan kerja atau para karyawan di dalam organisasi.
3. Teori Dua Faktor (Herzberg's)

Herzberg's menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaan dipengaruhi oleh dua factor yang merupakan kebutuhan yaitu:

- a. Faktor sesuatu yang dapat memotivasi (*Motivator*). Faktor ini antara lain adalah faktor prestasi, faktor pengakuan atau penghargaan, faktor tanggung jawab, faktor memperoleh kemajuan dan pengembangan dalam bekerja khususnya promosi dan lain-lain.

b. *Kebutuhan Kesehatan Lingkungan Kerja (Hygiene Factors).*

Faktor ini dapat berbentuk upah/gaji, hubungan antara pekerja, pengawasan atau pengendalian, kondisi kerja, kebijaksanaan perusahaan, dan proses administrative di perusahaan.

Jadi Herzberg berpendapat bahwa apabila pimpinan ingin memberi motivasi pada para bawahannya yang perlu ditekankan adalah faktor – faktor yang menimbulkan rasa puas yaitu dengan mengutamakan faktor – faktor motivasional yang sifatnya intrinsik yaitu :

1. Prestasi

Agar seorang bawahan dapat berhasil melaksanakan pekerjaannya, maka pimpinan harus memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mencapai hasil. Pimpinan juga harus memberi semangat kepada bawahan agar bawahan dapat mengerjakan sesuatu yang dianggapnya tidak dikuasainya. Apabila dia berhasil melakukan hal tersebut, maka pimpinan harus menyatakan prestasinya. Hal ini akan menimbulkan sikap positif dan keinginan selalu ingin melakukan pekerjaan yang penuh tantangan.

2. Pengakuan

Adanya pengakuan dari pimpinan atas keberhasilan bawahan. Pengakuan dapat dilakukan melalui berbagai cara, misalnya dengan menyatakan keberhasilannya langsung di tempat

kerja, memberikan surat penghargaan, hadiah berupa uang tunai, medali, kenaikan pangkat atau promosi.

3. Pekerjaan itu sendiri

Pimpinan membuat usaha-usaha yang nyata dan meyakinkan sehingga bawahan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya, harus menciptakan kondisi untuk menghindari kebosanan yang mungkin muncul dalam pekerjaan serta menempatkan karyawan sesuai dengan bidangnya.

4. Tanggung Jawab

Untuk dapat menumbuhkan sikap tanggung jawab terhadap bawahan, maka pimpinan harus menghindari pengawasan yang ketat, dengan memberikan kesempatan kepada bawahan untuk bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menumbuhkan partisipasi. Penerapan partisipasi akan membuat bawahan terlibat dalam perencanaan dan pelaksanaan pekerjaan.

5. Pengembangan

Pengembangan dapat menjadi motivator yang kuat bagi bawahan. Pimpinan dapat memulainya dengan memberi bawahan suatu pekerjaan yang lebih menantang, tidak hanya jenis pekerjaan yang berbeda tetapi juga posisi yang lebih baik. Apabila sudah berhasil dilakukan, pimpinan dapat memberikan rekomendasi tentang bawahan yang akan mendapat promosi / menaikkan

pangkatnya atau yang memperoleh kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan lebih lanjut.

Dari beberapa teori tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan pendorong semangat seseorang untuk mau melakukan dan menggunakan segenap kemampuan yang ada pada dirinya guna pencapaian tujuan dari organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor.

d. Metode Motivasi

Menurut Hasibuan (2003:149) ada dua metode yaitu motivasi langsung dan motivasi tidak langsung.

a. Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi (materil dan nonmateril) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu pegawai untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasaannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, dan bintang jasa.

b. Motivasi Tak Langsung (*Indirect Motivation*)

Motivasi tak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas sehingga pegawai bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya kursi yang empuk, suasana pekerjaan yang serasi, ruangan kerja yang terang dan nyaman, serta penempatan yang tepat.

e. Indikator Motivasi

Robert (1992:110) menyatakan seseorang memiliki motivasi kerja yang tinggi dapat dilihat dengan indikator sebagai berikut:

- 1) Dapat memotivasi diri sendiri, mengambil inisiatif dan mempunyai perasaan serta komitmen yang tinggi.
- 2) Tekun, bekerja secara produktif pada satu tugas sampai sesuai dengan baik, dapat menyelesaikan pekerjaan walaupun mendapat rintangan.
- 3) Mempunyai kemauan kerja untuk bekerja.
- 4) Bekerja dengan atau tanpa pengawas.
- 5) Suka tantangan, ingin menguji kemampuan, menyukai pencarian intelektual.
- 6) Berorientasi pada sasaran atau hasil kerja.
- 7) Memberi andil lebih dari yang diharapkan.

Menurut pendapat McClelland dalam Davis dan Newstrom (1990:88) ada tiga kebutuhan pokok manusia, yaitu:

1) Kebutuhan berprestasi

Kebutuhan berprestasi merupakan dorongan dalam diri seseorang untuk mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya mencapai tujuan. Menurut Luthans dalam Suwatno (2011:174) kebutuhan berprestasi yaitu melakukan sesuatu lebih baik dari pada pesaing, memperoleh atau melewati sasaran yang sulit, memecahkan masalah yang kompleks, menyelesaikan tugas yang menantang dengan berhasil, mengembangkan cara terbaik untuk melakukan sesuatu.

2) Kebutuhan berafiliasi

Kebutuhan berafiliasi yaitu dorongan untuk berhubungan dengan orang-orang atas dasar sosial. Menurut Luthans dalam Suwatno (2011:174) kebutuhan berafiliasi yaitu disukai orang banyak, diterima sebagai bagian kelompok atau tim, bekerja dengan orang yang ramah dan kooperatif, mempertahankan hubungan yang harmonis dan mengurangi konflik, berpartisipasi dalam aktivitas sosial yang menyenangkan.

3) Kebutuhan akan kekuasaan

Kebutuhan akan kekuasaan merupakan dorongan untuk mempengaruhi orang-orang dan mengubah situasi. Menurut Luthans dalam Suwatno (2011:174) kebutuhan akan kekuasaan yaitu mempengaruhi orang-orang mengubah perilaku atau sikap, mengontrol orang dan aktivitas, berada pada posisi berkuasa melebihi orang lain, memperoleh kontrol informasi dan sumber daya, mengalahkan lawan atau musuh.

Menurut Maslow dalam Robbins (2006:167) mengatakan bahwa didalam diri manusia ada 5 jenjang kebutuhan yaitu :

1. Fisiologis, antara lain rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian dan perumahan), seks, dan kebutuhan jasmanai lain.

2. Rasa aman, antara lain keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
3. Sosial, mencakup kasih sayang, rasa memiliki, dan persahabatan.
4. Penghargaan, mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi, dan prestasi serta faktor penghormatan dari luar seperti misalnya status, pengakuan, dan perhatian.
5. Aktualisasi diri, dorongan untuk menjadi seseorang/ sesuai ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.

Indikator motivasi yang digunakan pada penelitian ini mengacu pada pendapat Herzberg dalam Hasibuan (1996: 110) adalah sebagai berikut :

1. Prestasi (*Achievement*)
2. Pengakuan (*Recognition*),
3. Pekerjaan itu sendiri (*The work itself*)
4. Tanggung Jawab (*Responsibility*)
5. Pengembangan (*Advancement*)

f. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap *Employee Engagement*

Motivasi selalu dianggap penting oleh para peneliti karena memiliki hubungan langsung dengan produktivitas organisasi. Setelah menganalisis literatur motivasi, kami menyimpulkan ada ribuan buku, artikel jurnal yang telah ditulis pada motivasi. Tujuan dari penelitian yang mendalam adalah untuk menggambarkan pentingnya motivasi.

Sebagaimana dicatat, keterlibatan karyawan tergantung pada motivasi. Setiap pekerjaan yang termotivasi ketika memiliki hubungan dengan motivasi. Karyawan termotivasi lebih terlibat dengan pekerjaan mereka daripada karyawan yang tidak termotivasi. Kedua motivasi ekstrinsik dan intrinsik terkait dengan keterlibatan karyawan. Karyawan termotivasi selalu tampil lebih baik, setia dan puas. Sayangnya, kebanyakan organisasi tidak menganggap motivasi penting bagi karyawan. Mereka harus memiliki diskusi dengan tenaga kerja sekitar faktor motivasi. Perlu dicatat bahwa, karyawan adalah nilai organisasi dan tanpa motivasi (intrinsik & ekstrinsik) mereka, itu tidak dapat membuat operasi bisnis yang lebih baik. Khan (2013)

Menurut Khan *et al* (2011) karyawan dapat meningkatkan kinerja organisasi saat mereka termotivasi dan sebaliknya. Oleh karena itu, penting bagi *employee engagement* untuk termotivasi (intrinsik atau ekstrinsik), jika tidak, hal itu akan menyebabkan kekecewaan, ketidakpuasan dan meningkatkan *turnover*.

Sedangkan Menurut Gaddi (Mujiasih dan Ratnaningsih, 2011:2) menyatakan bahwa seorang karyawan merasa *engaged* ketika mereka menemukan makna dan motivasi dalam pekerjaannya, menerima dukungan interpersonal yang positif, dan berada pada lingkungan kerja yang berfungsi secara efisien. Oleh karena itu salah satu faktor yang dapat meningkatkan *engagement*, diantaranya adalah perilaku yang menunjukkan dukungan dan motivasi.

B. Penelitian yang Relevan

Berdasarkan kajian pustaka yang dilakukan, berikut ini dikemukakan beberapa hasil penelitian yang ada kaitannya dengan variable-variabel yang akan diteliti, antara lain :

Penelitian yang dilakukan oleh Gunawan (2014) Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari kepuasan kerja terhadap *employee engagement* pada perusahaan manufaktur di Surabaya. Penelitian yang dilakukan oleh Kari (2013) Hasil penelitian secara umum menunjukkan bahwa efek dari tingkat kepuasan karyawan " tinggi ", tingkat motivasi karyawan " sangat tinggi ", dan tingkat keterlibatan karyawan " sangat tinggi ". Kepuasan dan motivasi sama-sama mempunyai pengaruh yang positif terhadap *employee engagement*.

Selanjutnya, dalam penelitian yang dilakukan oleh Rachmatullah (2014) Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* karyawan PT House The House Bandung. Dari hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa motivasi mempunyai pengaruh terhadap *employee engagement* karyawan PT House the House Bandung. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Ciakaren (2014) Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara *Job Satisfaction* terhadap *Employee Engagement* dalam perusahaan perbankan di Surabaya.

Tabel 2
Tinjauan Penelitian Relevan

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Gunawan (2014)	Pengaruh <i>Job Satisfaction</i> terhadap <i>Financial Performance</i> melalui <i>Employee Engagement</i> dan <i>Competitive Advantage</i> sebagai <i>Intervening Variable</i> pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya	Adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari kepuasan kerja terhadap <i>Employee Engagement</i> pada perusahaan manufaktur di Surabaya.
2	Kari (2013)	<i>The Effect of Job Satisfaction and Motivation On Employee Engagement Of Administrative Staff Of Bandung State Polytechnic.</i>	Adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap <i>employee engagement</i> , dan motivasi kerja juga berpengaruh positif terhadap <i>employee engagement</i> .
3	Rachmatullah (2014)	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap <i>Employee Engagement</i> (Studi Kasus di PT. House The House Bandung).	Adanya pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap <i>employee engagement</i> karyawan PT. House The House Bandung.
4	Ciakaren (2014)	Analisis Transformational Leadership Terhadap Financial Performance Melalui <i>Employee Engagement</i> dan <i>Job Satisfaction</i> Pada Perusahaan Perbankan Di Surabaya	Adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap <i>employee engagement</i> dalam perusahaan perbankan di Surabaya.

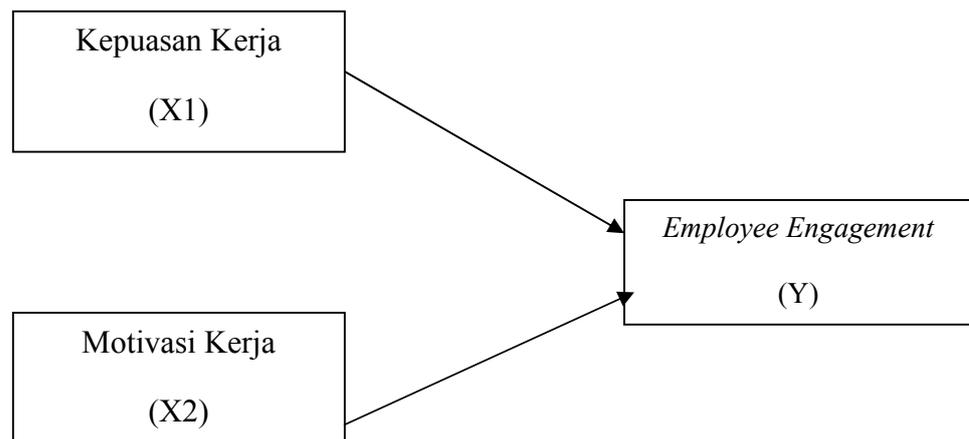
C. KERANGKA KONSEPTUAL

Berdasarkan kajian teori dan hasil penelitian para ahli mengenai variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini, maka oleh penulis akan dirumuskan hubungan teoritis antar variabel-variabel seperti kepuasan pegawai, motivasi pegawai, dan *employee engagement* dan penulis berasumsi bahwa kepuasan kerja pegawai berdampak langsung dan memberikan hasil positif dan signifikan terhadap *employee engagement* sebagaimana hasil penelitian sebelumnya. Karena pegawai yang puas disamping adanya ikatan

emosional juga akan memberikan segala kemampuannya diluar apa yang diharapkan oleh perusahaan.

Pengaruh motivasi kerja pegawai terhadap *employee engagement* juga berdampak positif dan signifikan, karena pegawai yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan termotivasi untuk bekerja secara maksimal dan ini akan berdampak positif terhadap *employee engagement*.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disusun kerangka konseptual dari penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2. Kerangka Konseptual

D. HIPOTESIS

Berdasarkan kajian teori dan kerangka konseptual diatas maka hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat.
2. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang diajukan, maka dapat ditarik kesimpulan yang berkaitan dengan pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap *employee engagement* di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat. Hal ini berarti kepuasan kerja dapat memicu timbulnya *employee engagement*. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka semakin tinggi tingkat *employee engagement* pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat. Hal ini berarti motivasi kerja dapat memicu timbulnya *employee engagement*. Semakin tinggi tingkat motivasi kerja maka semakin tinggi tingkat *employee engagement* pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan pada Dinas kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat, maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Diharapkan perusahaan dalam penelitian ini yaitu Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat lebih memperhatikan kepuasan kerja pegawai seperti halnya promosi dan kesejahteraan pegawai. Karena berdasarkan hasil deskripsi penelitian variabel kepuasan kerja tergolong cukup dilihat dengan tingkat capaian responden 74,62%. Dilihat dari aspek kepuasan, unsur promosi merupakan indikator terendah dibandingkan unsur lain dengan TCR sebesar 71,60%. Unsur promosi seperti kesempatan untuk mengembangkan karir, menduduki jabatan, mengembangkan kemampuan melalui pendidikan dan pelatihan secara keseluruhan belum memberikan kepuasan bagi pegawai. Meskipun secara keseluruhan variabel dalam penelitian ini dinyatakan dalam kategori cukup, perusahaan perlu untuk meningkatkan kepuasan kerja secara optimal karena dengan optimalnya kepuasan kerja maka juga akan dapat meningkatkan *employee engagement*.
2. Motivasi pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Sumatera Barat walaupun sudah dikategorikan cukup, masih perlu upaya pimpinan untuk lebih memotivasi peagawainya lagi. Untuk mempertahankan atau meningkatkan tingkat motivasi pegawai, cara yang paling tepat adalah dengan memberikan kesempatan, pengakuan dan memfasilitasi pegawai

untuk lebih termotivasi lagi dalam bekerja. Karena berdasarkan hasil deskripsi penelitian variabel motivasi kerja tergolong cukup, dilihat dengan tingkat capaian responden 71,92%. TCR terendah yaitu pada indikator pengakuan yaitu sebesar 70,43% pada item pernyataan no 7 yaitu Saya merasa tidak adanya pengakuan yang diberikan oleh institusi dengan TCR 66,17%. Jadi perusahaan harus lebih memberikan perhatian, pengakuan terhadap pegawainya terhadap prestasi yang dicapai oleh pegawainya.

3. Agar pegawai lebih *engage* lagi, pimpinan harus lebih memperhatikan kepuasan dan motivasi kerja pegawai. Sehingga diharapkan dengan begitu dapat membuat pegawai lebih bersemangat bekerja, berdedikasi tinggi, lebih menghayati dan fokus dalam bekerja.