

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KETERIKATAN KARYAWAN PT BUDI AGUNG SENTOSA

Devita Lestari¹, Choiroel Woestho², Dody Kurniawan³

^{1,2,3}Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Corresponding Author: lestaridevita967@gmail.com¹, choiroel@dsn.ubharajaya.ac.id², dody.k2010@gmail.com³

Article History

Received : 22-10-2023

Revised : 30-10-2023

Accepted : 05-11-2023

Kata Kunci: Kepuasan Kerja; Keterikatan Karyawan; Motivasi Kerja

Keywords: Employee Engagement; Job Satisfaction; Work Motivation

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap keterikatan karyawan di PT Budi Agung Sentosa. Keterikatan karyawan merupakan indikator penting dalam memperkuat hubungan antara karyawan dengan perusahaan dan berpotensi meningkatkan kinerja individu serta keseluruhan organisasi. Dalam konteks perusahaan, motivasi kerja dan kepuasan kerja dianggap sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi keterikatan karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap keterikatan karyawan di PT Budi Agung Sentosa. Faktor-faktor seperti pengakuan, kesempatan pengembangan karir, dan lingkungan kerja yang kondusif secara signifikan berkontribusi terhadap motivasi kerja yang tinggi, sehingga meningkatkan keterikatan karyawan terhadap perusahaan. Selain itu, kepuasan kerja juga memiliki pengaruh positif signifikan terhadap keterikatan karyawan. Aspek-aspek kepuasan kerja seperti gaji yang adil, kebijakan perusahaan yang transparan, dan hubungan yang baik antara rekan kerja dan atasan secara signifikan memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan keterikatan mereka terhadap perusahaan.

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of work motivation and job satisfaction on employee engagement at PT Budi Agung Sentosa. Employee engagement is an important indicator in strengthening the relationship between employees and the company and has the potential to improve individual as well as overall organizational performance. In the corporate context, work motivation and job satisfaction are considered as factors influencing employee engagement. The results of the study show that work motivation has a significant positive effect on employee engagement at PT Budi Agung Sentosa. Factors such as recognition, career development opportunities, and a conducive work environment significantly contribute to high work motivation, thereby increasing employee engagement with the company. In addition, job

satisfaction also has a significant positive effect on employee engagement. Aspects of job satisfaction such as fair pay, transparent company policies, and good relations between co-workers and superiors significantly influence the level of job satisfaction of employees, which in turn increases their attachment to the company.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia atau karyawan merupakan aset berharga perusahaan. Oleh karena itu, dibutuhkan perlakuan khusus dalam manajemen karyawan, karena pada dasarnya karyawan dapat memengaruhi keberlangsungan perusahaan di masa depan. Pekerjaan yang baik dapat menjadi keuntungan bagi perusahaan. Manajemen SDM yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang optimal untuk meningkatkan produktivitas di perusahaan. Keberhasilan perusahaan tercermin dari prestasi kerja yang baik dari karyawan di dalam perusahaan dapat menjadi suatu keuntungan bagi perusahaan karena meningkatkan kinerja perusahaan itu sendiri. Mangkunegara dalam (Cookson & Stirk, 2017) menjelaskan prestasi seorang karyawan sebagai tindakan atau hasil pekerjaan, baik secara mutu maupun kuantitas, yang dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diamanahkan kepadanya.

Perbedaan motivasi kerja pada setiap generasi juga terlihat pada setiap perusahaan atau instansi. (IRumangkid, 2017) menjelaskan bahwa motivasi merupakan kecenderungan sesuatu sifat yang dimiliki oleh individu yang berperan sebagai membangkitkan topangan dan mengarahkan setiap tindakan yang dilakukan.

Selain motivasi kerja, kepuasan kerja juga mempengaruhi lama bekerja setiap individu. Menurut (Sutrisno, 2019) Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis

Perusahaan perlu mengontrol dan mengatur keberadaan karyawannya untuk meningkatkan kinerja yang baik. Karena pentingnya sumber daya manusia, perusahaan harus menerapkan disiplin pada karyawannya untuk memenuhi tugas dan tanggung jawabnya. Disiplin di tempat kerja adalah kemauan dan kewajaran pegawai untuk mentaati dan mentaati semua peraturan dan ketentuan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurut (Winowoda, 2018) Keterikatan adalah koneksi, partisipasi, komitmen, keinginan untuk berpartisipasi, rasa memiliki, loyalitas dan rasa bangga pada pekerjaan dan juga pada perusahaan. Employee engagement merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh perusahaan.

Keterikatan karyawan adalah istilah baru dalam ilmu manajemen orang. Meskipun pembahasan mengenai employee engagement sudah ada sejak lama, namun istilah tersebut menjadi lebih umum akhir-akhir ini. Perusahaan konsultan SDM sering mengandalkan keterlibatan karyawan. Keterlibatan karyawan adalah konsep perilaku organisasi yang telah menjadi terkenal dalam beberapa tahun terakhir.

(Noviardy & Aliya, 2020) juga mengemukakan pandangan umum adalah bahwa karyawan akan sepenuhnya terlibat dan bersemangat terhadap pekerjaan mereka. Para karyawan yang terlibat peduli dengan masa depan perusahaan dan mereka bersedia untuk menginvestasikan upaya terbaik mereka untuk kesuksesan organisasi di mana mereka bekerja.

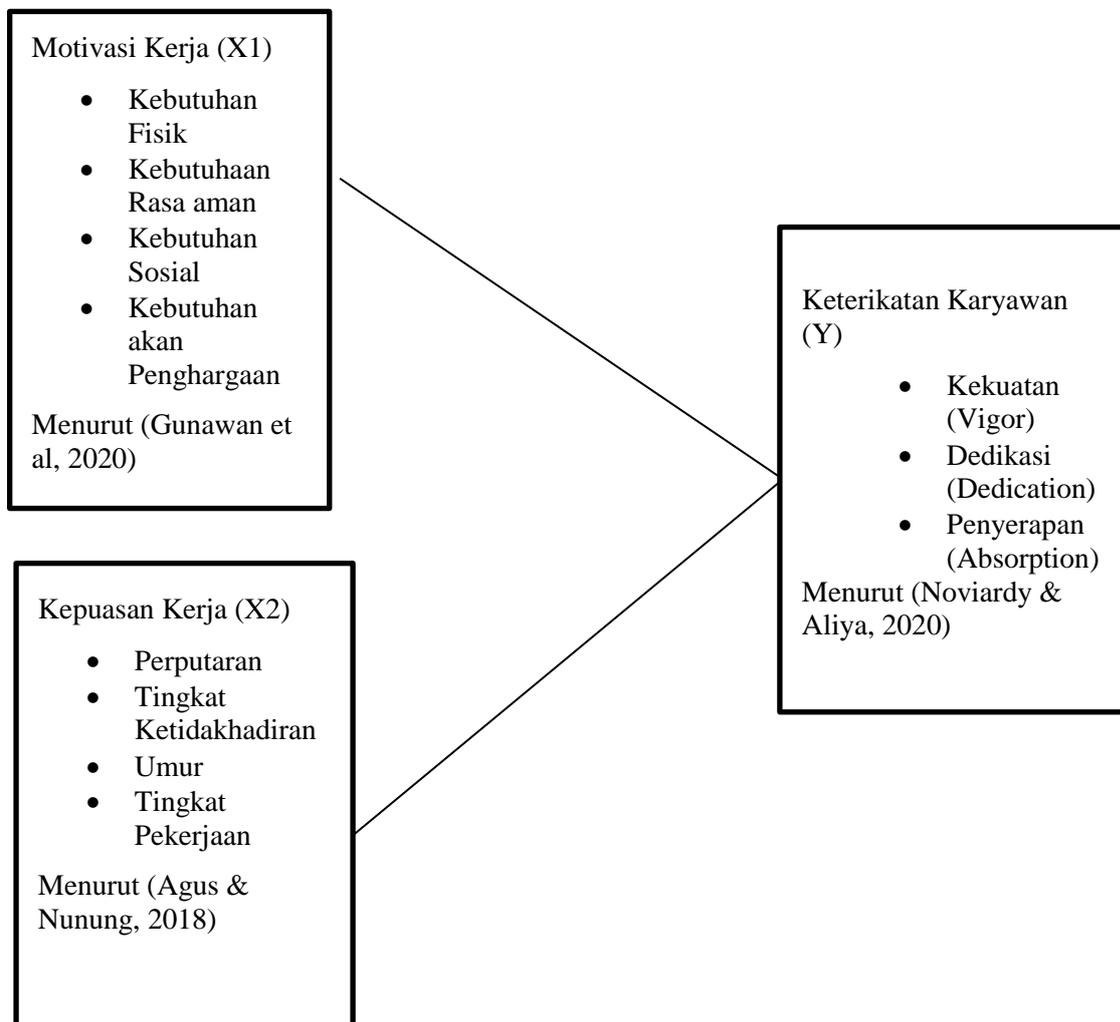
Motivasi adalah seperangkat sikap dan nilai yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai hal-hal tertentu sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut memotivasi individu untuk berperilaku guna mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu: arah perilaku kerja (bekerja untuk mencapai tujuan) dan kekuatan perilaku (seperti usaha individu yang kuat dalam bekerja). Motivasi melibatkan perasaan unik, pikiran, dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal organisasi.

Menurut (Andika Rindi, 2019) Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia. Motivasi juga disebut sebagai penggerak, keinginan, pendukung atau kebutuhan – kebutuhan yang dapat membangkitkan dan memotivasi seseorang untuk menurunkan dan melaksanakan dorongan-dorongan yang dimilikinya sehingga dapat berbuat dan berbuat. dengan cara yang mengarah ke optimal. Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada umumnya karyawan memiliki produktivitas kerja yang tinggi apabila perusahaan mendukung mereka dalam pelaksanaan tugasnya.

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Kepuasan kerja adalah kepuasan kerja melalui pujian atas hasil kerja, penempatan, pendampingan, peralatan dan lingkungan kerja yang baik.

Menurut (Sutrisno, 2019) Kepuasan Kerja adalah keadaan emosional positif atau negatif karyawan di tempat kerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang tentang pekerjaannya dan segala sesuatu yang mereka temui di lingkungan kerja.

Kerangka Penelitian



Hipotesis:

H1 = Diduga Motivasi Kerja (X1) berpengaruh Terhadap Keterikatan Karyawan (Y) pada PT Budi Agung Sentosa

H2 = Diduga Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh Terhadap Keterikatan Karyawan (Y) pada PT Budi Agung Sentosa

H3 = Diduga Motivasi Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh Terhadap Keterikatan Karyawan (Y) PT Budi Agung Sentosa

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain penelitian metode kuantitatif yaitu dengan memakai perhitungan statistika untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan. Data yang digunakan

dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh dengan kuesioner menggunakan skala likert.

Tidak hanya pada subjek populasi juga bisa digunakan untuk menetapkan benda alam yang lain bisa berupa karakteristik atau sifat subjek tersebut (Sujarweni, 2022). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Budi Agung Sentosa. Dengan perhitungan tersebut, maka sampel sebanyak 55 orang. Namun pada prinsipnya, tidak ada aturan yang tepat untuk menentukan persentase yang dianggap tetap saat menentukan sampel. Maka dalam hal ini peneliti mengambil sampel sebanyak 55 responden yang cukup representatif untuk diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Berdasarkan tabel dibawah menunjukkan bahwa pada output hasil signifikan untuk masing-masing yang terdiri dari motivasi kerja, kepuasan kerja, keterikatan karyawan terhadap PT Budi Agung Sentosa menunjukkan tingkat signifikansi $0.000 \leq 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa indikator pertanyaan pada masing-masing variabel tersebut dapat dinyatakan **valid**.

Tabel 1.1 Hasil Uji Validitas

Variable	Item Pernyataan	R hitung	R tabel	Kesimpulan
Motivasi Kerja	Pernyataan 1	0,400	0,2656	Valid
	Pernyataan 2	0,623	0,2656	Valid
	Pernyataan 3	0,482	0,2656	Valid
	Pernyataan 4	0,538	0,2656	Valid
	Pernyataan 5	0,326	0,2656	Valid
	Pernyataan 6	0,447	0,2656	Valid
	Pernyataan 7	0,468	0,2656	Valid
	Pernyataan 8	0,477	0,2656	Valid
	Pernyataan 9	0,514	0,2656	Valid
	Pernyataan 10	0,446	0,2656	Valid
Kepuasan Kerja	Pernyataan 1	0,537	0,2656	Valid
	Pernyataan 2	0,567	0,2656	Valid
	Pernyataan 3	0,517	0,2656	Valid
	Pernyataan 4	0,517	0,2656	Valid
	Pernyataan 5	0,540	0,2656	Valid
	Pernyataan 6	0,551	0,2656	Valid
	Pernyataan 7	0,575	0,2656	Valid

	Pernyataan 8	0,551	0,2656	Valid
	Pernyataan 9	0,675	0,2656	Valid
	Pernyataan 10	0,515	0,2656	Valid
Keterikatan Karyawan	Pernyataan 1	0,390	0,2656	Valid
	Pernyataan 2	0,525	0,2656	Valid
	Pernyataan 3	0,575	0,2656	Valid
	Pernyataan 4	0,588	0,2656	Valid
	Pernyataan 5	0,530	0,2656	Valid
	Pernyataan 6	0,575	0,2656	Valid

Berdasarkan tabel 1.1 hasil uji validitas dari seluruh butir pernyataan keputusan pembelian memiliki r hitung $>$ r tabel yang memiliki nilai 0,2656.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan mengukur kemantapan dan konsistensi responden dalam menjawab pertanyaan tentang konstruksi pertanyaan yang berkaitan dengan dimensi variabel yang disusun dalam format survey. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pernyataan jika nilai Alpha $>$ 0,600 maka reliabel.

Tabel 1.2 Hasil Uji Reliabilitas

NO	Variabel	<i>Alpha Crocbach</i>	Kriteria	Keterangan
1	Motivasi Kerja	0,616	0,600	Reliabel
2	Kepuasan Kerja	0,747	0,600	Reliabel
3	Keterikatan Karyawan	0,622	0,600	Reliabel

Pada tabel 1.2 menunjukkan bahwa nilai Alpha Cronbach $>$ 0,600 Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk memeriksa pola distribusi data pada variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian. Data yang ideal untuk penelitian memiliki distribusi normal yang sesuai. Dalam penelitian ini dalam menguji normalitas data peneliti menggunakan uji Kolmogorov - Smirnov dengan nilai signifikansi $>$ 0,05 yang artinya data berdistribusi normal.

**Tabel 1.3 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.12677086
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.095
	Positive	.080
	Negative	-.095
Test Statistic		.095
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Olah Data SPSS 23

Hasil pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *Asymp.sig.* Sebesar $0,200 > 0,05$ hal ini membuktikan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas adalah nilai Tolerance < 0.10 maka tidak terdapat kolerasi antar variabel independen dan nilai VIF > 10 maka tidak terjadi masalah multikolonieritas antar variabel independen.

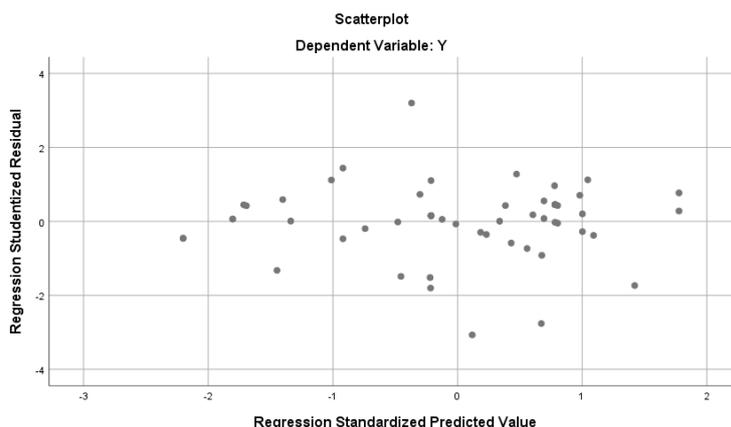
Tabel 1.4 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel bebas	Perhitungan		Keterangan
	<i>Tolerance</i>	VIF	
Motivasi Kerja	0,527	1,898	Tidak ada multikolinieritas
Kepuasan Kerja	0,527	1,898	Tidak ada multikolinieritas

Berdasarkan Tabel 1.4 menunjukkan bahwa bila VIF pada variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja sebesar 1.898. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini tidak ada multikolinieritas karena memiliki nilai VIF < 10 .

Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Sujarweni, 2022) Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji heteroskedastisitas untuk menguji adanya perbedaan varian residual dari satu periode pengamatan ke periode pengamatan lainnya.



Sumber: Olah Data SPSS 23

Gambar 1.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gambar tersebut melambangkan bahwa titik-titik tersebar secara random dan merata di atas dan di bawah nilai 0 pada sumbu Y. Posisi titik-titik tersebut tidak membentuk pola yang jelas, mengindikasikan ketiadaan heteroskedastisitas di dalam model regresi berganda. Sehingga model regresi ini layak digunakan untuk memprediksi Keterikatan Karyawan berdasarkan variabel yang mempengaruhinya, yaitu Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier Tujuannya adalah untuk belajar tentang dampak suatu variabel terhadap variabel lainnya, kita menggunakan istilah variabel tergantung atau dependen untuk variabel yang dipengaruhi dan variabel bebas atau independen untuk variabel yang mempengaruhi.

**Tabel 1.5 Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4.658	2.404		1.938	.058
	X1	.212	.076	.350	2.783	.007
	X2	.263	.071	.468	3.720	.000

Sumber: Olah Data SPSS 23

Berdasarkan Tabel 1.5 maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut : $Y = 10,304 + 0,265 X1 + 0,157 X2 + e$ model persamaan tersebut memiliki arti bahwa:

1. Konstanta = 4.658

Memiliki arti bahwa jika variabel Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja diasumsikan tidak ada, maka Keterikatan Karyawan memiliki nilai sebesar 4.658.

2. Koefisien Motivasi Kerja (X1)

Nilai koefisien Motivasi Kerja sebesar 0,212. Memiliki arti bahwa jika jika setiap terjadi kenaikan 1 nilai Motivasi Kerja, maka akan diikuti juga dengan kenaikan Keterikatan Karyawan sebesar 0,212

3. Koefisien Kepuasan Kerja (X2)

Nilai koefisien Kepuasan Kerja sebesar 0,263. Memiliki arti bahwa jika setiap terjadi kenaikan 1 nilai Kepuasan Kerja, maka akan diikuti juga dengan kenaikan Keterikatan Karyawan sebesar 0,263.

Uji Hipotesis**Uji T**

Uji t adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui hubungan variabel bebas terhadap variabel terkait secara parsial.

Tabel 1.6 Hasil Uji T

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.658	2.404		1.938	.058
	X1	.212	.076	.350	2.783	.007
	X2	.263	.071	.468	3.720	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Olah Data SPSS 23

Dari hasil tabel 1.6 dapat diketahui untuk variabel motivasi kerja (X1) diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,783 > 2,00665 (t tabel) dengan sig. 0,007 < 0,05 (α) atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka dari itu H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa secara parsial motivasi kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap keterikatan karyawan (Y).

Kemudian variabel kepuasan kerja (X2) diperoleh t-hitung sebesar 3,720 > 2,00665 (t-tabel) dengan sig. 0,000 < 0,05 (α) atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa secara parsial kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap keterikatan Karyawan (Y).

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui kelayakan data. Kaidah pengambilan keputusan dalam uji F adalah:

Tabel 1.7 Hasil Uji F
ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	308.363	2	154.181	33.998
	Residual	235.819	52	4.535	
	Total	544.182	54		

Sumber: Olah Data SPSS 23

Dari tabel 1.7 dapat diketahui jika diperoleh nilai F hitung sebesar $33.998 > 3,17$. (F tabel) dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$ (α) atau nilai signifikansi kurang dari 0,05. Maka dari itu H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa secara simultan Motivasi Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Keterikatan Karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi

Dalam analisis regresi diperlukan juga Untuk mengetahui seberapa besar persentase variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen, digunakan koefisien determinasi (R^2). Koefisien determinasi memiliki nilai antara nol dan satu.

Tabel 1.8 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.753 ^a	.567	.550	2.12955

Sumber: Olah Data SPSS 23

Berdasarkan tabel 1.8 diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,567 atau 56,7%. Hal ini berarti bahwa 56,7% variabel Keterikatan Karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel independen, yaitu Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja. Sedangkan sisanya 43,3% dijelaskan oleh sebab-sebab lain yang ada diluar variabel pada penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan terhadap Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Keterikatan Karyawan, dapat dijelaskan melalui pembahasan sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Keterikatan Karyawan

Berdasarkan hasil uji dan analisis data diperoleh hasil yaitu variabel Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap variabel Keterikatan Karyawan. Kesimpulannya adalah Peningkatan semangat kerja karyawan di perusahaan akan meningkatkan motivasi kerja, yang berujung pada peningkatan produksi barang.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Keterikatan Karyawan

Berdasarkan hasil uji dan analisis data diperoleh hasil yaitu variabel Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap variabel Keterikatan Karyawan. Dalam hal ini, kepuasan kerja memainkan peran penting dalam mempengaruhi sikap karyawan, secara tidak langsung mempengaruhi keputusan karyawan dalam bekerja di perusahaan.

3. Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja Terhadap keterikatan karyawan

Berdasarkan hasil uji dan analisis data diperoleh hasil yaitu variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap variabel keterikatan karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan dalam setiap penugasan karyawan. Dalam penjelasan tersebut, sudah terlihat bahwa perusahaan harus memberikan prioritas lebih kepada kebutuhan karyawan agar dapat mengembangkan potensinya. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan bonus, pelatihan, dan waktu rekreasi, sehingga motivasi kerja akan muncul secara alami tanpa adanya tekanan dan karyawan akan merasa puas.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan mengenai pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap keterikatan karyawan PT Budi Agung Sentosa tidak dapat dibuat secara pasti karena saya tidak memiliki akses langsung ke data atau penelitian yang spesifik terkait perusahaan tersebut. Namun, umumnya dorongan bekerja dan rasa puas dalam bekerja memiliki dampak penting terhadap keterikatan karyawan di suatu organisasi. Berikut adalah sejumlah poin yang dapat dijadikan dasar untuk menarik kesimpulan yang mungkin:

1. **Motivasi Kerja:** Motivasi kerja adalah faktor internal yang mendorong individu untuk mencapai tujuan dan kinerja yang tinggi. Jika karyawan merasa termotivasi di tempat kerja, mereka cenderung merasa lebih terikat pada perusahaan. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan semangat, dedikasi, dan keterlibatan karyawan.
2. **Kepuasan Kerja:** Kepuasan kerja merujuk pada tingkat kepuasan atau ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaannya dan lingkungan kerja. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung memiliki keterikatan yang lebih kuat terhadap perusahaan. Faktor-faktor seperti kompensasi yang adil, lingkungan kerja yang baik, peluang pengembangan, dan pengakuan atas prestasi kerja dapat berkontribusi pada tingkat kepuasan kerja yang tinggi.
3. **Keterikatan Karyawan:** Keterikatan karyawan mencerminkan sejauh mana karyawan merasa terhubung, berkomitmen, dan beridentifikasi dengan organisasi tempat mereka bekerja. Karyawan yang merasa keterikatan akan cenderung memiliki motivasi yang tinggi, merasa loyal terhadap perusahaan, dan berusaha untuk berkontribusi secara positif.

Secara umum, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja yang tinggi memiliki potensi untuk meningkatkan keterikatan karyawan terhadap PT Budi Agung Sentosa. Namun, penting untuk dicatat bahwa kesimpulan ini hanya bersifat umum dan tidak dapat dianggap sebagai kebenaran absolut tanpa mempertimbangkan faktor-faktor kontekstual dan variabel lain yang dapat mempengaruhi keterikatan karyawan dalam konteks spesifik perusahaan tersebut.

Saran

Berikut adalah beberapa saran mengenai pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap keterikatan karyawan di PT Budi Agung Sentosa:

1. Meningkatkan komunikasi internal: Memastikan bahwa saluran komunikasi yang efektif ada di tempat untuk memperoleh masukan dari karyawan dan memberikan umpan balik secara teratur. Komunikasi yang baik dapat membantu meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, serta memperkuat keterikatan karyawan dengan perusahaan.
2. Memberikan pengakuan dan apresiasi: Mengakui dan menghargai kontribusi karyawan secara teratur dapat memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik. Dengan memberikan penghargaan, baik dalam bentuk penghargaan formal maupun pujian informal, karyawan merasa dihargai dan diakui atas upaya mereka, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja dan keterikatan mereka dengan perusahaan.
3. Memberikan kesempatan pengembangan karir: Memberikan peluang pengembangan karir kepada karyawan dapat meningkatkan motivasi kerja mereka. Ini dapat dilakukan melalui program pelatihan dan pengembangan, promosi internal, atau memberikan tanggung jawab yang lebih besar. Karyawan yang melihat peluang untuk berkembang di perusahaan akan lebih cenderung terikat dan termotivasi.
4. Mempromosikan lingkungan kerja yang sehat: Menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan mendukung dapat berdampak positif pada kepuasan kerja dan keterikatan karyawan. Hal ini melibatkan memastikan keseimbangan kerja-hidup yang baik, memberikan dukungan psikologis dan emosional, serta memfasilitasi kerjasama tim yang positif.
5. Melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan: Mengikutsertakan karyawan dalam pengambilan keputusan yang memengaruhi mereka dapat memberikan rasa kepemilikan dan meningkatkan motivasi kerja. Dengan merasa terlibat dan memiliki suara dalam perusahaan, karyawan akan merasa lebih terikat dengan visi dan tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- (2018:63), S. (2021). PENGARUH KUALITAS PRODUK DAN PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN KONSUMEN PADA RESTORAN AYAM GORENG KALASAN CABANG ISKANDAR MUDA MEDAN. *Bisnis Mahasiswa*, 215–224.
- Afifah, A. Y. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Keterikatan Karyawan Dimediasi Oleh Kerja Tim (Studi Pada Generasi Milenial Di Indonesia). *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 78–86.
- Andika Rindi, dkk. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budimedan. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1),189–204.
<https://journal.pancabudi.ac.id/index.php/JUMANT/article/view/513/485>
- Cookson, M. D., & Stirk, P. M. R. (2017). hubungan baik antara kinerja karyawan dengan kepuasan konsumen pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Cabang Berastagi. *Davis Dalam Mangkunegara* (2017:67), 8–29.
- Dewantara, M. T., & Wulanyani, N. M. S. (2019). Pengaruh kepuasan kerja dan keadilan organisasional terhadap keterikatan karyawan hotel swasta X di Bali. *Jurnal Psikologi Udayana*, 6(02), 312. <https://doi.org/10.24843/jpu.2019.v06.i02.p10>
- Dewi, (2015). (2020). Bab ii kajian pustaka bab ii kajian pustaka 2.1. Bab Ii Kajian Pustaka 2.1, 12(2004), 6–25.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25.
- Gilmer dalam (Sutrisno, 2016:77-78). (2018). KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 18–54.
- Gunawan, A., Sucipto, I., & Suryadi. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Kantor Desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi. *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika*, 3(1), 1–12.
- IRumangkid. (2017). Motivasi Adalah Kecendrungan Suatu Sifat Yang Merupakan Pokok Pertentangan) Dalam Diri Seseorang Yang Membangkitkan Topangan Dan Mengarahkan Tindak-Tanduknya. 2018, 12–29.
- Mubarqah & M. Yusuf. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai The effect of work motivation on job satisfaction of officers. 17(2), 222–226.
- Muzarkosah, I., & Syarifah, W. (2022). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Brand Image Terhadap Loyalitas Nasabah Dengan Pengetahuan Produk Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Bprs Bhakti Sumekar Kantor Cabang Pragaan). *NISBAH: Jurnal Perbanka Syariah*, 8(1), 1–11. <https://doi.org/10.30997/jn.v8i1.5723>

- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2). <https://doi.org/10.52643/jam.v11i2.1880>
- Noviardy, A., & Aliya, S. (2020). Pengaruh Employee Engagement dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bidang Perkebunan Kelapa Sawit. *Mbia*, 19(3), 258–272. <https://doi.org/10.33557/mbia.v19i3.1143>
- Nurhasan, R. (2017). Kepuasan kerja dan loyalitas Generasi Y. *Jurnal Wacana Ekonomi*, 17(1), 13–23. <https://journal.uniga.ac.id/index.php/JA/article/view/221>
- Parimita, W., & Farhan, R. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan keterikatan kerja terhadap komitmen organisasi pada perusahaan konstruksi di jakarta. 2020, 789.
- Prayogo, L., Pranoto, B. A. S., & Purba, H. H. (2016). Analisis Kepuasan Kerja Karyawan Berdasarkan Human Resource Index (Hri). *Jurnal Teknik Industri*, 6(3), 10–15. <https://doi.org/10.25105/jti.v6i3.1546>
- Putra, G. E. A., & Yulianthini, N. N. (2020). Motivasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pb Suwela Amerta. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 155–163.
- Rahayu, N., & Aprianti, K. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Perum Pegadaian Salama Cabang Bima. *Jurnal Brand*, 2(2), 184–189.
- Rifka Agustiani, dkk. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif* (N. M. Ni Putu Gatriyani (ed.)). CV. Tohar Media.
- Risky Nur Adha , DR. Nurul Qomariah. MM, A. H. H. (2021). PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA DINAS SOSIAL KABUPATEN JEMBER). *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 005, 2013–2015.
- Setiawan, A. W. H. dan R. (2017). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tirta Rejeki Dewata. *Agora*, 5(1), 1–8.
- Setiawan, S. L. dan R. (2017). PENGARUH ORGANIZATIONAL TRUST DAN JOB SATISFACTION TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA KARYAWAN PT. BANGUN WISMA SEJAHTERA. 5(1).
- Sugiyono, P. D. (2019). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF DAN R&D*.
- Sujarweni, V. W. (2020). *METODOLOGI PENELITIAN BISNIS & EKONOMI*.
- Sujarweni, V. W. (2022). *METODOLOGI PENELITIAN BISNIS DAN EKONOMI PENDEKATAN KUANTITATIF*. PUSTAKA BARUPRESS.

- Wardani, L. K., & Wulansari, P. (2021). Pengaruh Employee Engagement dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Telekomunikasi. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 6(4), 833–842. <http://jim.unsyiah.ac.id/ekm>
- Winowoda, D. A. (2018). Pengaruh Employee Engagement dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening di Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta. 21, 1–9.