

Pengaruh Keterikatan Karyawan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Swasta di Jakarta

Sholikhah

Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, Indonesia
Email: sholikhah@unj.ac.id

Widya Parimita

Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, Indonesia
Email: widyaparimita@gmail.com

Triastuti Lubis

Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, Indonesia
Email: tiaaaslubis@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of Employee Engagement and Work Facilities on Job Satisfaction among Bank BTPN-Jenius Jakarta employees. The population of this study was 141 people, and the sampling method used was stratified random sampling which was applied with the Slovin technique, so that the number of samples in this study was 104 people. This research uses multiple linear regression analysis methods in analyzing research data. The results showed that employee engagement and work facilities had a significant positive effect on job satisfaction, both separately and simultaneously. This implies that the higher the engagement and the better the perceived work facilities of the employee, the higher the employee's job satisfaction will be.

Keywords: Employee Engagement, Work Facilities, Job Satisfaction

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari Keterikatan Karyawan dan Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan Bank BTPN-Jenius Jakarta. Populasi dari penelitian ini adalah 141 orang, dan metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *stratified random sampling* yang diterapkan dengan teknik Slovin, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini 104 orang. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda dalam menganalisis data penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterikatan karyawan dan fasilitas kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, baik secara terpisah maupun simultan. Hal ini memiliki implikasi bahwa semakin tinggi keterikatan dan semakin baik fasilitas kerja yang dirasakan karyawan, maka kepuasan kerja karyawan akan semakin tinggi.

Kata Kunci: Keterikatan Karyawan, Fasilitas Kerja, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Organisasi sebagai sekelompok orang yang berkerja sama dalam suatu cara yang terstruktur dan terkoordinasi untuk mencapai tujuan bersama. Untuk mencapai tujuan organisasi dapat menggunakan sumber daya-sumber daya yang ada di lingkungannya, salah satunya adalah sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia termasuk bakat manajerial dan tenaga kerja. Organisasi memiliki berbagai macam sumber daya lainnya sebagai 'input' untuk diubah menjadi 'output' berupa produk barang atau jasa, dan di antara berbagai macam sumber daya tersebut, SDM merupakan elemen yang paling penting. Untuk merencanakan, mengelola, dan mengendalikan SDM dibutuhkan suatu alat manajerial yang disebut manajemen sumber daya manusia.

Salah satu hal yang ditangain oleh manajemen SDM adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja karyawan adalah suatu fenomena yang perlu dicermati oleh pimpinan organisasi. Kepuasan kerja karyawan berhubungan erat dengan kinerja karyawan. Seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada organisasi, dan partisipasi kerja yang tinggi sehingga akan terus memperbaiki kinerja karyawan. Selain itu, ketidakpuasan kerja karyawan dapat diidentifikasi dari rendahnya produktivitas karyawan, tingginya kemangkiran dalam pekerjaan, dan rendahnya komitmen pada organisasi (Pancasila et al., 2020).

Kepuasan kerja karyawan akan bisa melakukan kerja dengan baik jika ada sarana pendukung kerja yang memadai, salah satunya adalah fasilitas kerja. Fasilitas kerja adalah semua hal yang diperlukan agar segala bentuk usaha karyawan, serta kerja sama antar karyawan berhasil dilaksanakan. Selain itu, fasilitas kerja yang baik harus menyediakan peralatan fisik yang dibutuhkan oleh pengguna (dalam hal ini karyawan) yang tidak hanya nyaman, namun juga memenuhi tuntutan pekerjaan mereka (Kurnia et. al, 2019).

Hal lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah keterikatan kerja. Istilah keterikatan kerja mengacu pada sikap yang menguntungkan terhadap pekerjaan yang dibuktikan dalam usaha, kemauan, dan pengabdian yang dikeluarkan karyawan. Karyawan dengan keterikatan yang tinggi akan melakukan pekerjaan dengan rasa keterikatan batin yang membuat mereka aktif berkontribusi pada pertumbuhan perusahaan. Dengan kata lain, keterikatan kerja adalah sikap dan perilaku karyawan di tempat kerja yang memungkinkan mereka untuk sepenuhnya mengekspresikan siapa mereka (Firmansyah et al., 2022).

Semua itu bisa dipenuhi jika perusahaan memulainya dari internal yaitu pengembangan intelektual melalui program pengembangan kompetensi karyawan Bank BTPN-Jenius Jakarta. Oleh karena itu, pada tahun 2019 Bank BTPN telah merealisasikan pengembangan kompetensi bagi karyawan, dari tingkat tertinggi hingga ke level terendah. Total investasi yang dikeluarkan untuk pelatihan pada tahun buku tersebut mencapai Rp 110,6 miliar. Rencana strategis pengembangan SDM pada tahun 2020 mengacu kepada inisiatif strategis bank, yaitu secara terus menerus menjaga stabilitas organisasi setelah penggabungan. Selain itu, pengembangan SDM juga ditujukan untuk menciptakan sinergi di antara fungsi dan bisnis yang ada.

Dengan demikian, Bank BTPN telah menyiapkan fokus strategis pengelolaan sumberdaya manusia akan diturunkan ke dalam 4 (empat) strategi utama yaitu memperkuat inisiatif yang ada saat ini untuk mendukung organisasi pasca penggabungan; meningkatkan kompetensi dan mempertahankan *key talent* (karyawan-karyawan yang menduduki fungsi kerja kunci) sekaligus mempersiapkan talenta masa depan; membuat inovasi di produk dan layanan terkait pengelolaan sumberdaya manusia yang di antaranya mencakup peninjauan kembali terhadap EVP (*Employee value propositions*), serta memperbaharui dan meningkatkan proses, sistem, dan sarana pendukung pengelolaan sumberdaya manusia termasuk kajian terhadap sistem utama (*core system*) dan integrasinya dengan sistem *front end* yang ada.

Melihat fenomena tersebut dapat dikatakan bahwa betapa pentingnya antara keterikatan karyawan dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja sehingga penulis tertarik melakukan penelitian ini. Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini sendiri adalah untuk mengetahui deskripsi keterikatan karyawan, fasilitas kerja, dan kepuasan kerja pada karyawan perusahaan, serta untuk melihat apakah keterikatan karyawan dan fasilitas kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan perusahaan, baik secara terpisah maupun simultan.

TINJAUAN LITERATUR

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap dan perasaan umum seorang pekerja terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja juga merupakan respon emosional terhadap tugas seseorang, serta kondisi fisik dan sosial tempat kerja. Ini hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan mereka, berdasarkan

faktor lingkungan kerja, seperti gaya pengawasan, kebijakan dan prosedur, kelompok kerja afiliasi, kondisi kerja, dan tunjangan tambahan. Secara konsep, kepuasan kerja juga menunjukkan sejauh mana harapan dalam kontrak psikologis seseorang terpenuhi (Sudiardhita et al., 2018).

Kepuasan kerja berkaitan dengan perasaan karyawan senang atau tidak senang terhadap hal-hal yang diperoleh dari pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah generalisasi dari sikap terhadap pekerjaan. Pekerjaan yang menyenangkan untuk dikerjakan bisa dikatakan memberikan kepuasan tersendiri bagi si pemangkas. Dari definisi di atas dapat diartikan bahwa kepuasan kerja adalah penilaian pekerja mengenai nilai-nilai menyenangkan yang diperoleh dalam pekerjaannya. (Ekhsan et al., 2019).

Kepuasan kerja pada dasarnya adalah perasaan positif pada pekerjaan karena adanya evaluasi terhadap karakteristik atau dengan kata lain perasaan senang seseorang setelah seseorang menilai pekerjaan atau pekerjaan yang terkait. Ada konsekuensi jika karyawan menyukai pekerjaan, dan ada konsekuensi jika karyawan tidak menyukai pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja memiliki enam dimensi, yaitu: pekerjaan itu sendiri, gaji saat ini, peluang/kesempatan promosi, kepemimpinan, dan rekan kerja (Arifin et al., 2019).

Keterikatan Karyawan

Rasa keterikatan adalah suatu keterkaitan, keterlibatan, komitmen, keinginan untuk berkontribusi, rasa memiliki, loyalitas, dan rasa bangga terhadap pekerjaan dan juga perusahaannya. Keterikatan karyawan merupakan aspek yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Karena apabila seorang karyawan memiliki rasa *engaged* yang kuat terhadap pekerjaan maupun perusahaan akan meningkatkan komitmen, loyalitas, bahkan kinerja kepada perusahaan. Oleh karena itu, keterikatan karyawan dapat disimpulkan sebagai kondisi dimana karyawan yang sepenuhnya terhubung baik secara fisik, kognitif, maupun emosi dengan peran pekerjaan mereka (Winowoda, 2018).

Keterikatan karyawan merupakan sikap di tempat kerja yang mendorong semua pengikut organisasi untuk memberikan keunggulan mereka setiap hari dan berkomitmen terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi mereka. Dengan demikian, keterlibatan karyawan dapat disimpulkan sebagai keadaan pikiran positif karyawan yang berkaitan dengan pekerjaan mereka. Keterlibatan karyawan dapat dipertimbangkan dari kekuatan (seberapa kuat usaha karyawan ketika bekerja), dedikasi (seberapa tinggi komitmen karyawan dalam bekerja), dan penyerapan (seberapa erat karyawan terhadap pekerjaannya) (Chanana & Sangeeta, 2019).

Fasilitas Kerja

Dalam suatu pencapaian tujuan perusahaan, diperlukan alat atau sarana pendukung yang digunakan dalam aktivitas sehari-hari di perusahaan tersebut, fasilitas yang digunakan bermacam-macam bentuk, jenis, maupun manfaatnya, disesuaikan dengan dengan kebutuhan dan kemampuan perusahaan. Kata fasilitas sendiri berasal dari bahasa Belanda "*faciliteit*" yang artinya prasarana atau wahana untuk melakukan atau mempermudah sesuatu (Anggrainy, 2018).

Fasilitas kerja adalah input fisik yang dapat diolah untuk menghasilkan keluaran (output) yang diinginkan. Prosedur organisasi akan berjalan lebih lancar jika fasilitasnya sangat memadai, dalam kondisi kerja yang baik, dan terpelihara dengan baik. Fasilitas kerja dapat dilihat dari beberapa dimensi, yaitu kebutuhan yang sesuai, kemampuan mengoptimalkan hasil, kemudahan dalam penggunaan, mempercepat proses pekerjaan, dan penempatan fasilitas (Mansur et. al, 2020).

Hipotesis

H₀₁ : Keterikatan karyawan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan Bank BTPN-Jenius Jakarta.

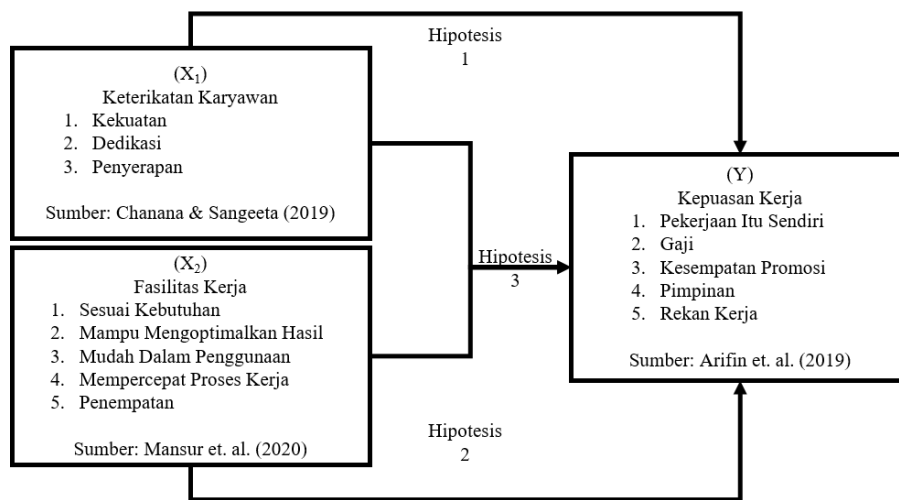
H_{a1} : Keterikatan karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan Bank BTPN-Jenius Jakarta.

H₀₂ : Fasilitas kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan Bank BTPN-Jenius Jakarta.

H_{a2} : Fasilitas kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan Bank BTPN Jenius Jakarta.

H₀₃ : Keterikatan karyawan dan fasilitas kerja tidak dapat memprediksi kepuasan kerja pada karyawan Bank BTPN-Jenius Jakarta.

H_{a3} : Keterikatan karyawan dan fasilitas kerja dapat memprediksi kepuasan kerja pada karyawan Bank BTPN-Jenius Jakarta”.



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Diolah oleh Peneliti (2022)

METODE PENELITIAN

Objek pada penelitian ini adalah PT. Bank BTPN Tbk Menara BTPN – CBD Mega Kuningan Jakarta, yang berlokasi Jalan Dr. Ide Anak Agung Gde Agung Kav. 5.5 – 5.6 Jakarta 12950. Selanjutnya penelitian ini berjalan hingga bulan Desember 2021. Populasi penelitian ini terdiri dari 141 karyawan perusahaan. Untuk pemilihan sampel, peneliti menggunakan metode *Stratified Random Sampling* yaitu teknik pengambilan dilakukan sampel bila populasi mempunyai anggota/unsur yang berstrata secara proporsional dan diterapkan dengan teknik Slovin. Oleh karena itu sampel dari penelitian ini adalah 104 karyawan PT. Bank BTPN Tbk.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yaitu penelitian yang menggunakan analisis data dengan menggambarkan data tersebut secara numerik atau melalui angka-angka. Tujuan penelitian kuantitatif sendiri yaitu untuk mengembangkan, menguji, dan menggunakan model matematis, teori, dan hipotesis yang berkaitan dengan fenomena atau masalah yang diselidiki. Desain penelitian menggunakan pendekatan penelitian deskriptif dan kausal. Penelitian deskriptif didefinisikan sebagai penelitian yang menggambarkan sebuah karakteristik dari variabel-variabel yang diteliti. Sedangkan, penelitian kausal bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan sebab-akibat antara variabel dan variabel bebas dan variabel terikat (Sekaran & Bougie, 2020).

Statistik Deskriptif

Bobot penilaian dari skala Likert yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan empat kategori jawaban yang diadaptasi dari Sekaran & Bougie (2020) yang merancang skala 4 (empat) poin untuk memeriksa seberapa kuat subjek setuju atau tidak setuju dengan pernyataan yang diberikan. Jumlah kategori yang genap dipilih untuk menghindari jawaban yang netral dari responden, sehingga jawaban yang diberikan memang menggambarkan kondisi yang ada di lapangan.

Tabel 1. Skala Pengukuran Penelitian

Skor	Kategori Jawaban
1	Sangat Tidak Setuju (STS)
2	Tidak Setuju (TS)
3	Setuju (S)
4	Sangat Setuju (SS)

Sumber: Diolah oleh Peneliti (2022)

Untuk memudahkan peneliti dalam menginterpretasikan hasil penelitian yang diperoleh dari hasil jawaban kuesioner dari setiap variabel, peneliti mengacu pada tabel kriteria interpretasi skor. Kriteria skor disesuaikan dengan skala likert yang digunakan dalam penelitian, dengan demikian karena skala yang digunakan di penelitian ini adalah skala empat, maka terdapat empat kategori yang digunakan untuk kriteria skor. Kriteria tersebut dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 2. Kategori Statistik Deskriptif Penelitian

Kriteria Skor	Keterikatan Karyawan (STS + TS)	Fasilitas Kerja (STS + TS)	Kepuasan Kerja (STS + TS)
0,00 – 25,00%	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi
25,01 – 50,00%	Tinggi	Tinggi	Tinggi
50,01 – 75,00%	Rendah	Rendah	Rendah
75,01 – 100%	Sangat Rendah	Sangat Rendah	Sangat Rendah

Sumber: Diolah oleh Peneliti (2022)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk mengetahui gambaran umum kondisi perusahaan terkait variabel penelitian. Untuk variabel keterikatan karyawan, pada dimensi pertama yaitu kekuatan, memiliki jumlah persentase STS+TS sebesar 65,15 % yang menunjukkan bahwa dimensi ini berada dalam kategori rendah. Hal ini disebabkan oleh indikator 3 (“Saya selalu berusaha dengan keras ketika bekerja”) dengan jumlah persentase STS+TS sebesar 73,1 % dan indikator 4 (“Saya memiliki ketekunan yang baik dalam menghadapi kendala saat bekerja”) dengan persentase sebesar 70,2 %. Pada dimensi kedua yaitu dedikasi, memiliki jumlah persentase STS+TS sebesar 60,23 % yang menunjukkan bahwa dimensi ini berada dalam kategori rendah. Hal ini disebabkan oleh indikator 5 (“Saya merasa sangat antusias ketika bekerja”) dengan persentase STS+TS sebesar 62,5 % dan indikator 7 (“Terdapat kebanggaan tersendiri atas pekerjaan saya”) dengan persentase sebesar 59,6 %. Pada dimensi ketiga yaitu penyerapan, memiliki jumlah persentase STS+TS sebesar 55,8 % yang menunjukkan bahwa dimensi ini berada dalam kategori rendah. Hal ini disebabkan oleh indikator 8 (“Saya merasa senang jika saya bekerja”) dengan persentase STS+TS sebesar 58,7 % dan indikator 10 (“Ketika bekerja, saya bisa lupa waktu”) dengan persentase sebesar 59,6 %.

Kemudian untuk variabel fasilitas kerja, pada dimensi pertama yaitu sesuai kebutuhan, memiliki jumlah persentase STS+TS sebesar 40,85 % yang menunjukkan bahwa dimensi ini berada dalam kategori tinggi. Namun terdapat indikator yang memiliki respon paling negatif, yaitu indikator 2 (“Fasilitas kerja yang tersedia bisa digunakan di luar waktu kerja”) dengan jumlah persentase STS+TS sebesar 44,2 %. Pada dimensi kedua yaitu mampu mengoptimalkan hasil, memiliki jumlah persentase STS+TS sebesar 41,35 % yang menunjukkan bahwa dimensi ini berada dalam kategori tinggi. Namun terdapat indikator yang memiliki respon paling negatif, yaitu indikator 4 (“Perusahaan dapat memberikan fasilitas kerja dengan baik”) dengan jumlah persentase STS+TS sebesar 42,3 %. Pada dimensi ketiga yaitu mudah dalam penggunaan, memiliki jumlah persentase STS+TS sebesar 55,8 % yang menunjukkan bahwa dimensi ini berada dalam kategori rendah. Hal ini disebabkan oleh indikator 6 (“Fasilitas kerja yang tersedia mudah untuk digunakan”) dengan persentase STS+TS sebesar 68,3 %. Pada dimensi keempat yaitu mempercepat proses kerja, memiliki jumlah persentase STS+TS sebesar 54,75 % yang menunjukkan bahwa dimensi ini berada dalam kategori rendah. Hal ini disebabkan oleh indikator 8 (“Fasilitas kerja yang tersedia membantu saya mempermudah proses kerja”) dengan persentase STS+TS sebesar 65,3 %. Pada dimensi kelima yaitu penempatan, memiliki jumlah persentase STS+TS sebesar 59,6 % yang menunjukkan bahwa dimensi ini berada dalam kategori rendah. Hal ini disebabkan oleh indikator 10 (“Ruangan kerja yang tersedia cukup luas”) dengan persentase STS+TS sebesar 67,3 %.

Untuk variabel kepuasan kerja, pada dimensi pertama yaitu pekerjaan itu sendiri, memiliki jumlah persentase STS+TS sebesar 54,8 % yang menunjukkan bahwa dimensi ini berada dalam kategori rendah. Hal ini disebabkan oleh indikator 1 (“Saya merasa senang dengan pekerjaan saat ini”) dengan jumlah persentase STS+TS sebesar 67,3 %. Pada dimensi kedua yaitu gaji, memiliki jumlah persentase STS+TS sebesar 60,55 % yang menunjukkan bahwa dimensi ini berada dalam kategori rendah. Hal ini disebabkan oleh indikator 3 (“Nominal gaji yang saya terima sudah sesuai dengan keinginan saya”) dengan jumlah persentase STS+TS sebesar 62,6 %. Pada dimensi ketiga yaitu kesempatan promosi, memiliki jumlah persentase STS+TS sebesar 60,55 % yang menunjukkan bahwa dimensi ini berada dalam kategori rendah. Hal ini disebabkan oleh indikator 5 (“Saya merasa puas atas jaminan promosi jabatan yang ada di perusahaan”) dengan persentase STS+TS sebesar 73,1 %. Pada dimensi keempat yaitu pimpinan, memiliki jumlah persentase STS+TS sebesar 56,8 % yang menunjukkan bahwa dimensi ini berada dalam kategori rendah. Hal ini disebabkan oleh indikator 7 (“Atasan saya memiliki gaya kepemimpinan yang baik”) dengan persentase STS+TS sebesar 58,7 %. Pada dimensi kelima yaitu rekan kerja, memiliki jumlah persentase STS+TS sebesar 50,95 % yang menunjukkan bahwa dimensi ini berada dalam kategori rendah. Hal ini disebabkan oleh indikator 9 (“Komunikasi antar karyawan saat bekerja sudah cukup baik”) dengan persentase STS+TS sebesar 57,7 %.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji apakah data kuesioner yang digunakan dalam penelitian valid atau tidak valid. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan metode *corrected item total correlation* dengan taraf signifikan 5%. Cara mengukur validitas adalah, jika r hitung $>$ r tabel, maka item dapat dinyatakan valid, jika r hitung $<$ r tabel maka item dinyatakan tidak valid. Dari tabel di bawah, dapat dilihat bahwa semua item pernyataan dari masing-masing variabel lulus uji validitas.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	Item Pernyataan Valid
Keterikatan karyawan (X ₁)	10	10
Fasilitas Kerja (X ₂)	10	10
Kepuasan Kerja (Y)	10	10

Sumber: Diolah oleh Peneliti (2022)

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi instrumen penelitian, dalam hal ini kuesioner yang digunakan. Dari uji ini dapat diketahui apakah instrumen tersebut akan tetap konsisten jika pengukuran diulang kembali. Uji reliabilitas merupakan kelanjutan dari uji validitas, dimana item yang masuk pengujian adalah item yang valid saja. Hasil uji validitas dapat dilihat dari nilai *cronbach's alpha*, dimana jika nilainya lebih besar dari 0,6 maka variabel dinyatakan reliabel. Dari tabel di bawah, dapat dilihat bahwa nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel lebih besar dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini reliabel.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Keterikatan karyawan (X ₁)	,857	Reliabel
Fasilitas Kerja (X ₂)	,901	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	,869	Reliabel

Sumber: Diolah oleh Peneliti (2022)

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Untuk penelitian ini, pengujian normalitas dilakukan dengan uji *Kolmogorov-Smirnov*, dimana jika nilai hasil pengujian tersebut > 0,05 maka dapat dikatakan jika residual data telah terdistribusi normal. Dari tabel di bawah, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi masing-masing variabel lebih besar dari 0,05. Dengan demikian data penelitian dapat dinyatakan telah terdistribusi normal.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

Variabel	<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	Keterangan
Keterikatan karyawan (X ₁)	,200	Normal
Fasilitas Kerja (X ₂)	,200	Normal
Kepuasan Kerja (Y)	,200	Normal

Sumber: Diolah oleh Peneliti (2022)

Uji Linearitas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui linieritas data, yaitu apakah masing-masing variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila nilai signifikansi *linearity* lebih kecil dari 0,05. Jika data yang diteliti tidak linier, maka analisis regresi tidak bisa dilanjutkan. Dari tabel di bawah, dapat dilihat bahwa nilai linearitas masing-masing variabel lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian hubungan antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dinyatakan linear.

Tabel 6. Hasil Uji Linearitas

Variabel	<i>Linearity</i>	Keterangan
Keterikatan karyawan (X ₁)	,000	Linear
Fasilitas Kerja (X ₂)	,000	Linear

Sumber: Diolah oleh Peneliti (2022)

Uji Multikolinieritas

Tujuan dari uji multikolinieritas sendiri yakni menguji jika terdapat sebuah korelasi antara variabel bebas yang berada pada model regresi suatu penelitian. Selain itu, uji multikolinieritas sendiri dapat diukur dengan melihat nilai atau skor dari VIF (*Variance Inflation Factor*) dan jika besaran skor VIF < 5 atau mendekati angka 1 maka hal tersebut mengandung arti penelitian tersebut tidak memiliki multikolinieritas. Dari tabel di bawah, dapat dilihat bahwa nilai VIF untuk variabel X₁ dan X₂ lebih kecil dari 5, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF
Keterikatan karyawan (X ₁)	1,707
Fasilitas Kerja (X ₂)	1,707

Sumber: Diolah oleh Peneliti (2022)

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heterokedastisitas. Dalam uji heterokedastisitas ini, metode yang digunakan adalah uji glejser dengan ketentuan jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual (ABS_RES) lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heterokedastisitas. Dari tabel di bawah, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi masing-masing variabel terhadap absolut residual lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

Tabel 8. Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	Sig.
Keterikatan karyawan (X ₁)	,211
Fasilitas Kerja (X ₂)	,643

Sumber: Diolah oleh Peneliti (2022)

Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah salah satu metode yang dapat digunakan dalam memprediksi situasi yang akan datang dengan menggunakan data masa lalu, serta dapat melihat pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat.

Tabel 9. Hasil Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.313	.598		-2.197	.030
	X1	.641	.030	.634	21.612	.000
	X2	.422	.028	.436	14.865	.000

Sumber: Diolah oleh Peneliti (2022)

Dalam persamaannya, regresi linier berganda menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan:

Y = Variabel Terikat

X = Variabel Bebas

a = Nilai konstanta, yaitu nilai Y jika X=0

b = Koefisien regresi.

Oleh karena itu, berdasarkan tabel di atas dapat diambil persamaan regresi, serta penjelasannya, sebagai berikut:

$$Y = -1,313 + 0,641 X1 + 0,422 X2$$

Nilai konstanta pada persamaan tersebut adalah -1,313. Nilai ini menunjukkan jika variabel keterikatan karyawan dan fasilitas kerja konstan, maka nilai kepuasan kerja (Y) adalah -1,313. Kemudian, nilai koefisien variabel keterikatan karyawan (X1) adalah 0,641. Nilai ini menunjukkan jika variabel *employee engagement* naik sebesar satu satuan, dengan asumsi nilai variabel lain tetap, maka nilai kepuasan kerja (Y) akan naik sebesar 0,641. Kemudian nilai koefisien variabel fasilitas kerja (X2) adalah 0,422. Nilai ini menunjukkan jika variabel fasilitas kerja naik sebesar satu satuan, dengan asumsi nilai variabel lain tetap, maka nilai kepuasan kerja (Y) juga akan naik sebesar 0,422.

Uji-t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual mempengaruhi variabel terikat. Dalam uji t, jika nilai t-hitung (t-h) lebih besar dari t-tabel (t-t), atau jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis Ho ditolak dan hipotesis Ha diterima. Variabel Keterikatan karyawan (X1) memiliki $t-h > t-t$, dimana hasil pengolahan menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 21,612 yang lebih besar dari nilai t tabel (1,98422), serta memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Nilai-nilai ini menunjukkan bahwa Keterikatan karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga hipotesis Ha1 diterima dan hipotesis Ho1 ditolak. Variabel fasilitas kerja (X2) memiliki $t-h > t-t$, dimana hasil pengolahan menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 14,865 yang lebih besar dari nilai t tabel (1,98422), serta memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Nilai-nilai ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga hipotesis Ha2 diterima dan hipotesis Ho2 ditolak.

Uji-F

Uji F pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh semua variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat. Hipotesis akan diterima jika nilai F hitung lebih besar dari F tabel, atau jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Tabel 10. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2325.097	2	1162.549	940.362	.000 ^b
	Residual	124.864	101	1.236		
	Total	2449.962	103			

Sumber: Diolah oleh Peneliti (2022)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui semua variabel bebas memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H_03 ditolak dan hipotesis H_a3 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keterikatan karyawan dan fasilitas kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk menentukan seberapa besar kontribusi antara semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai *Adjusted R-Square*, dan berkisar dari rentang angka 0 (nol) sampai angka 1 (satu). Jika nilai ini semakin mendekati satu menandakan bahwa variabel-variabel terikat mampu menjelaskan perubahan nilai variabel terikat.

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.974	.949	.948	1.1119

Sumber: Diolah oleh Peneliti (2022)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R-Square* sebesar 0,974. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *employee engagement* dan fasilitas kerja memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 97,4% sedangkan sisanya (2,6%) dipengaruhi oleh variabel lain.

Pengaruh Keterikatan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa keterikatan karyawan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi keterikatan karyawan yang dirasakan oleh karyawan maka akan menyebabkan tingginya kepuasan kerja. Namun, jika keterikatan karyawan yang dimiliki semakin rendah maka kepuasan kerja akan menurun. Pengaruh ini dikarenakan, keterikatan karyawan adalah sejauh mana seseorang merasa terikat, puas, dan antusias terhadap pekerjaannya. Karyawan dengan minat yang kuat dalam pekerjaan mereka yang gigih dalam mengatasi tantangan, merasa termotivasi untuk menyelesaikan tugas yang diberikan, berenergi dan tangguh secara mental di tempat kerja. Ketika karyawan mencapai hal ini, karyawan akan merasa lebih puas dengan pekerjaannya (Citrayani et al., 2022).

Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik fasilitas kerja yang dirasakan oleh karyawan maka akan menyebabkan tingginya kepuasan kerja. Namun, jika fasilitas kerja yang dirasakan semakin buruk maka kepuasan kerja akan menurun. Pengaruh ini terjadi karena fasilitas kerja adalah komoditas yang ditawarkan oleh organisasi untuk membantu dalam mencapai tujuan organisasi. Karena itu, memiliki akses ke fasilitas kerja yang baik akan membantu karyawan untuk berkinerja lebih baik. Hal ini merupakan salah satu langkah yang dapat dilakukan karyawan untuk memberikan kenyamanan dalam menjalankan tugasnya tanpa merasa terganggu, sehingga karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaannya (Asri et al., 2019).

KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan. Keterikatan karyawan yang dimiliki oleh karyawan PT. Bank BTPN bermasalah. Hal ini dikarenakan banyaknya karyawan yang tidak mengerahkan usaha yang keras ketika bekerja dan banyaknya karyawan yang tidak memiliki ketekunan yang baik jika menghadapi kendala dalam bekerja. Hal tersebut juga diikuti oleh banyaknya karyawan yang tidak merasa sangat antusias ketika bekerja dan banyaknya karyawan yang tidak memiliki kebanggaan tersendiri atas pekerjaan mereka. Kemudian, deskripsi fasilitas kerja yang dirasakan oleh karyawan PT. Bank BTPN bermasalah. Hal ini dikarenakan banyaknya karyawan yang merasa ruangan kerja yang tersedia tidak cukup luas. Hal tersebut juga diikuti oleh banyaknya karyawan yang merasa fasilitas kerja yang tersedia tidak mudah untuk digunakan. Dalam halnya deskripsi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan PT. Bank BTPN juga bermasalah. Hal ini dikarenakan banyaknya karyawan yang merasa nominal gaji yang diterima tidak sesuai dengan keinginan mereka. Hal tersebut juga diikuti oleh banyaknya karyawan yang merasa atasan mereka tidak memiliki gaya kepemimpinan yang baik.

Berkaitan dengan hasil penelitian, keterikatan karyawan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi keterikatan karyawan yang dirasakan oleh karyawan, maka akan menyebabkan tingginya kepuasan kerja. Namun, jika keterikatan karyawan yang dimiliki semakin rendah, maka kepuasan kerja akan menurun. Kemudian, fasilitas kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik fasilitas kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka akan menyebabkan tingginya kepuasan kerja. Namun, jika fasilitas kerja yang dirasakan semakin buruk, maka kepuasan kerja akan menurun. Terakhir, keterikatan karyawan dan fasilitas kerja memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model keterikatan karyawan dan fasilitas kerja dapat memprediksi kepuasan kerja karyawan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan-kesimpulan tersebut, peneliti memberikan beberapa rekomendasi yang dapat diterapkan oleh pihak perusahaan. Untuk mengatasi permasalahan pada keterikatan karyawan di perusahaan, peneliti memberikan saran kepada perusahaan untuk melakukan evaluasi kepada karyawan, tidak hanya evaluasi mengenai kinerja mereka saat bekerja, namun juga evaluasi psikologis dengan memberikan konseling kerja bagi karyawan. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui apa yang menjadi penyebab dari rendahnya keterikatan karyawan yang dimiliki karyawan. Perusahaan juga dapat melakukan evaluasi kepada karyawan mengenai pekerjaan mereka, dan keterlibatan mereka dalam pekerjaannya. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah penyebab karyawan merasa tidak senang dan antusias

ketika bekerja. Hasil dari evaluasi ini nantinya dapat ditindaklanjuti oleh pihak perusahaan. Selain itu, perusahaan dapat memberikan pemahaman lebih melalui sosialisasi kepada karyawan terkait kontribusi-kontribusi sosial yang diberikan kepada perusahaan kepada masyarakat. Mengingat perusahaan tempat mereka merupakan perusahaan perbankan, maka banyak produk dan layanan dari perusahaan yang telah membantu masyarakat disekitar proyek tersebut. Terakhir, perusahaan dapat memberikan tugas sesuai dengan passion kerja dan kapabilitas karyawan, sehingga karyawan dapat optimal dalam mengerjakan tugasnya. Hal ini dapat dilakukan dengan mengevaluasi sistem kerja di perusahaan yang berkaitan dengan pemberian tugas kepada karyawan, melakukan diskusi dengan karyawan terkait pengerjaan tugas mereka, serta memastikan bahwa karyawan berada dalam posisi yang tepat di perusahaan.

Kemudian, dalam mengatasi permasalahan pada fasilitas kerja di perusahaan, peneliti memberikan saran kepada perusahaan untuk melakukan survei kepada karyawan mengenai kekurangan yang dirasakan karyawan terkait fasilitas kerja yang tersedia. Dengan hasil survei tersebut, perusahaan bisa melakukan evaluasi terhadap fasilitas kerja dan menerapkan kebijakan untuk meningkatkan fasilitas kerja, seperti membeli peralatan kerja yang mumpuni untuk karyawan atau melakukan renovasi di tempat kerja. Perusahaan juga dapat melakukan evaluasi kepada karyawan mengenai kondisi kerja mereka. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui kekurangan pada kondisi kerja karyawan, termasuk kekurangan pada fasilitas-fasilitas kerja yang tersedia, lingkungan kerja yang tidak memenuhi kebutuhan karyawan, atau permasalahan lainnya. Hasil dari evaluasi ini nantinya dapat ditindaklanjuti oleh pihak perusahaan. Kemudian perusahaan dapat memberikan semacam pengetahuan lebih lanjut mengenai fasilitas kerja yang tersedia untuk karyawan, mulai dari dengan memberikan *manual instruction, training, workshop*, dan semacamnya. Hal ini dimaksudkan agar karyawan dapat lebih menguasai fasilitas yang tersedia, sehingga dapat membantu mereka untuk bekerja dengan baik, mempermudah pekerjaan mereka, dan juga dapat meningkatkan hasil pekerjaan mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggrainy, I. F. (2018). Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Implikasinya Pada Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unsyiah*, 2(1), 1–10.
- Arifin, Z., Nirwanto, N., & Manan, A. (2019). Improving the effect of work satisfaction on job performance through employee engagement. *International Journal of Multi-Discipline Science (IJ-MDS)*, 2(1), 1-9.
- Asri, A., Ansar, A., & Munir, A. R. (2019). Pengaruh Kompensasi, Fasilitas Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai pada Rektorat Uin Alauddin Makassar. *YUME: Journal of Management*, 2(1).
- Chanana, N., & Sangeeta (2021). Employee engagement practices during COVID-19 lockdown. *Journal of public affairs*, 21(4), e2508.
- Citrayani, F., Hidayati, T., & Zainurossalamia, S. (2022). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Efikasi Diri Terhadap Keterikatan Kerja dan Implikasinya Terhadap Kepuasan Kerja. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(1), 225-240.
- Ekhsan, M., Aeni, N., Parashakti, R., & Fahlevi, M. (2019). The Impact Of Motivation, Work Satisfaction And Compensation On Employee's Productivity In Coal Companies. In *2019 1st International Conference on Engineering and Management in Industrial System (ICOEMIS 2019)* (pp. 406-415).
- Firmansyah, M. B., Suminar, D. R., & Fardana, N. A. (2022). Tinjauan Literatur Tentang Kepuasan Kerja, Keterikatan Kerja Dan Kinerja Pendidik. *Khazanah Pendidikan*, 15(2), 181-188.

- Kurnia, E., Daulay, R., & Nugraha, F. (2019). Dampak Faktor Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Negara di Kota Medan. In *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan* (Vol. 1, No. 1, pp. 365-372).
- Mansur, D. R. M., Setiawati, B., & Parawu, H. E. (2020). Pengaruh Ketersediaan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Brigade Siaga Bencana Kabupaten Bantaeng. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, 1(1), 14-29.
- Pancasila, I., Haryono, S., & Sulistyono, B. A. (2020). Effects of work motivation and leadership toward work satisfaction and employee performance: Evidence from Indonesia. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(6), 387-397.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach* (8th ed. (Asia Edition)). Hoboken: Wiley.
- Sudiardhita, K. I., Mukhtar, S., Hartono, B., Sariwulan, T., & Nikensari, S. I. (2018). The effect of compensation, motivation of employee and work satisfaction to employee performance Pt. Bank Xyz (Persero) Tbk. *Academy of Strategic Management Journal*, 17(4), 1-14.
- 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. *Director*, 15(29).