

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Keterikatan Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Keterikatan Karyawan

Andrian Noviardy (2020) mengemukakan bahwa keterlibatan karyawan (employee engagement) adalah keadaan emosional dan psikologis karyawan yang ditandai dengan partisipasi aktif dan penuh antusiasme dalam pekerjaannya. Karyawan yang engaged tidak hanya mengerjakan tugas mereka dengan sebaik mungkin, tetapi mereka juga peduli dengan masa depan perusahaan dan rela untuk menginvestasikan karya terbaiknya untuk kesuksesan organisasi. Keterlibatan karyawan merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja organisasi. Dengan meningkatkan keterlibatan karyawan, organisasi dapat mencapai tujuannya dengan lebih efektif dan efisien.

Kemudian menurut Afifah (2020) mendefinisikan keterikatan karyawan sebagai suatu keadaan psikologis yang menunjukkan tingkat keterlibatan, antusiasme, dan dedikasi karyawan dalam pekerjaannya. Karyawan yang engaged memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya dan mereka bersedia untuk mengerahkan upaya ekstra untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Afhan Anuari (2020), Definisi keterikatan kerja jurnal keterikatan kerja (employee engagement) adalah tingkat di mana karyawan merasa berkomitmen, termotivasi, dan terlibat secara emosional dalam

pekerjaannya, yang mempengaruhi kinerja mereka secara positif melalui komitmen kerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa keterikatan karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara langsung maupun melalui perantara komitmen kerja.

Selanjutnya menurut Sholikhah (2022), keterikatan karyawan merujuk pada tingkat keterlibatan, loyalitas, dan dedikasi karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi mereka. Sedangkan menurut Agustina M (2022), Keterikatan karyawan merujuk pada tingkat keterlibatan emosional, kognitif, dan perilaku karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi mereka.

Berdasarkan pengertian diatas, pada tabel 2.1 dapat disusun konsep definisi dan kesimpulan lingkungan kerja sebagai berikut :

Tabel 2. 1 Definisi Keterikatan Karyawan

No.	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Keterikatan Karyawan
1	2020	Handoyo et. al	Keterikatan karyawan sebagai tingkat keterikatan dan komitmen yang dimiliki oleh karyawan terhadap perusahaan dan segala nilai yang ada di dalamnya
2	2022	Sholikhah	Dalam jurnal ini, keterikatan karyawan merujuk pada tingkat keterlibatan, loyalitas, dan dedikasi karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi mereka.
3	2022	Agustina M	Keterikatan karyawan merujuk pada tingkat keterlibatan emosional, kognitif, dan perilaku karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi mereka.

4	2020	Andrian Noviardy	Keterikatan karyawan (employee engagement) adalah keadaan emosional dan psikologis karyawan yang ditandai dengan partisipasi aktif dan penuh antusiasme dalam pekerjaannya.
5	2020	Afifah	Keterikatan karyawan sebagai suatu keadaan psikologis yang menunjukkan tingkat keterlibatan, antusiasme, dan dedikasi karyawan dalam pekerjaannya.

Sumber: Diolah oleh penulis 2024.

Berdasarkan dari beberapa definisi diatas, penulis mengambil definisi menurut Handoyo et. al(2020) yaitu keterikatan karyawan sebagai tingkat keterikatan dan komitmen yang dimiliki oleh karyawan terhadap perusahaan dan segala nilai yang ada di dalamnya. Hal ini secara positif memengaruhi performa mereka melalui komitmen kerja.

Kesimpulan dari beberapa ahli diatas maka, penulis menyimpulkan bahwa Keterikatan Kerja merupakan keadaan psikologis yang positif di mana karyawan memiliki tingkat keterlibatan, antusiasme, dan dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaan dan organisasinya. Keterikatan kerja yang tinggi memiliki banyak manfaat, baik bagi karyawan maupun organisasi. Bagi karyawan, keterikatan kerja dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja. Bagi organisasi, keterikatan kerja dapat meningkatkan produktivitas, profitabilitas, dan retensi karyawan.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Keterikatan Karyawan

Dalam keterikatan karyawan terdapat beberapa faktor yang bisa mempengaruhi keterikatan karyawan seperti yang dikemukakan oleh Ribiah (2021) sebagai berikut :

1. Komunikasi
Komunikasi yang terbuka, transparan, dan dua arah.
2. Kepercayaan
Kepercayaan antara karyawan dan pemimpin.
3. Keadilan
Keadilan dalam perlakuan dan penghargaan.
4. Dukungan
Dukungan dari rekan kerja, supervisor, dan organisasi.
5. Keseimbangan kehidupan kerja
Keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan.

2.1.1.3 Indikator Keterikatan Karyawan

Berdasarkan dari beberapa pendapat para ahli mengenai indikator dari Keterikatan Karyawan dapat diuraikan dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel 2. 2 Indikator Keterikatan Karyawan

No.	Tahun	Sumber Referensi	Indikator Keterikatan Karyawan
1	2017	Handoyo et. al	Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Hubungan Rekan Kerja, Pengembangan Karir, Kompetensi, Kebijakan Organisasi
2	2020	Andrian Noviardy	Kekuatan, Dedikasi, Penyerapan

3	2022	Sholikhah	Partisipasi aktif dalam pekerjaan, Identifikasi dengan perusahaan, Dorongan kontribusi
4	2020	Agustina M	Tingkat keterkaitan dengan perusahaan, Kepuasan diri, Semangan bekerja, Komitmen emosional, Upaya target, Dedikasi

Sumber: Diolah oleh penulis 2024

Berdasarkan indikator yang telah diuraikan pada tabel 2.2 mengenai Keterikatan Karyawan dari beberapa pendapat para ahli, indikator yang sesuai dengan penelitian ini yaitu pada indikator menurut Handoyo et. al (2017). Berikut penjelasan mengenai indikator-indikator tersebut :

1. Lingkungan kerja
2. Kepemimpinan
3. Tim dan hubungan rekan kerja
4. Pelatihan pengembangan karir
5. Kompensasi
6. Kebijakan organisasi
7. Kesejahteraan kerja

2.1.2 Fasilitas Kerja

2.1.2.1 Pengertian Fasilitas Kerja

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya erat kaitannya dengan fasilitas kerja yang memadai. Fasilitas kerja berperan penting dalam mendukung kelancaran aktivitas kantor dan memudahkan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Fasilitas kerja adalah sesuatu yang digunakan dan dipakai karyawan

untuk melaksanakan tugas mereka untuk mempermudah pekerjaan dan pekerjaan yang dilakukan berjalan lancar. 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).

Menurut Sabri dan Susanti (2021), fasilitas kerja adalah sarana atau wahana atau alat untuk mempermudah aktivitas perusahaan dan juga untuk kesejahteraan karyawan. Fasilitas kerja merupakan sesuatu yang harus disediakan oleh suatu perusahaan, baik fasilitas yang disediakan secara langsung maupun fasilitas penunjang.

Selanjutnya menurut Khoirul Anam (2019), Definisi fasilitas kerja merujuk pada semua sarana dan prasarana yang disediakan oleh perusahaan kepada karyawan untuk mendukung pelaksanaan tugas mereka. Menurut Ika Fuzi Anggrainy (2019), Definisi fasilitas kerja dalam jurnal ini mencakup semua sarana dan lingkungan yang disediakan oleh organisasi kepada karyawan untuk menunjang kinerja dan kenyamanan dalam bekerja.

Menurut Jufrizen (2021), semua sarana dan prasarana yang disediakan oleh perusahaan kepada karyawan untuk mendukung pelaksanaan tugas dan kinerja mereka. Ini termasuk fasilitas fisik seperti ruang kerja yang nyaman, peralatan kerja yang memadai, dan fasilitas, serta aspek non-fisik seperti kebijakan fleksibilitas waktu kerja dan program kesejahteraan karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disusun konsep definisi dan kesimpulan Fasilitas Kerja pada tabel 2.3 sebagai berikut :

Tabel 2. 3 Definisi Fasilitas Kerja

No.	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Fasilitas Kerja
1	2020	K. Anam	Fasilitas kerja dapat dilihat dari beberapa dimensi, yaitu kebutuhan yang sesuai, kemampuan mengoptimalkan hasil, kemudahan dalam penggunaan, mempercepat proses pekerjaan, dan penempatan fasilitas.
2	2019	Sholikhah	Definisi fasilitas kerja merujuk pada semua sarana dan prasarana yang disediakan oleh perusahaan kepada karyawan untuk mendukung pelaksanaan tugas mereka
3	2019	I. F Angrainy	Keterikatan karyawan merujuk pada tingkat keterlibatan emosional, kognitif, dan perilaku karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi mereka.
4	2021	Moenir	sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh orang pengguna. Fasilitas adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan pelayanan yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam melaksanakan pekerjaan, dan juga sosial dalam rangka kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu.
5	2021	Susanti	Fasilitas kerja adalah sarana atau wahana atau alat untuk mempermudah aktivitas perusahaan dan juga untuk kesejahteraan karyawan. Fasilitas kerja merupakan sesuatu yang harus disediakan oleh suatu perusahaan, baik fasilitas yang disediakan secara langsung maupun fasilitas penunjang

Sumber: Diolah oleh penulis 2024

Berdasarkan dari beberapa definisi diatas, penulis mengambil definisi menurut Moenir (2021) fasilitas adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan pelayanan yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam melaksanakan pekerjaan, dan juga sosial dalam rangka kepentingan orang-orang yang sedang

berhubungan dengan organisasi kerja itu atau segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh orang pengguna.

Dari beberapa pendapat ahli pada tabel diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa fasilitas kerja merupakan sarana dan prasarana yang disediakan oleh perusahaan kepada karyawan untuk mendukung pelaksanaan tugas dan meningkatkan kinerja mereka. Fasilitas kerja yang memadai dan sesuai dengan kebutuhan karyawan dapat meningkatkan produktivitas, motivasi, dan kesejahteraan karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja perusahaan.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Fasilitas Kerja

Menurut Purwanto (2022) faktor-faktor yang mempengaruhi fasilitas kerja adalah sebagai berikut :

1. Fasilitas Dasar

Ruangan yang bersih, terang, memiliki ventilasi yang baik, dan ergonomis untuk menunjang kesehatan dan kenyamanan karyawan dalam bekerja. Peralatan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, fungsional, dalam kondisi baik, dan terawat untuk mendukung kelancaran dan efisiensi pekerjaan karyawan. Jaringan internet yang stabil, aksesibilitas ke listrik yang memadai, dan sistem pendingin ruangan (AC) untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

2. Fasilitas Penunjang

Layanan kesehatan untuk karyawan, seperti klinik, ambulans, atau kerjasama dengan penyedia layanan kesehatan eksternal untuk menjaga kesehatan dan kesejahteraan karyawan. Adanya kantin yang menyediakan makanan higienis dan bergizi dengan harga yang terjangkau untuk membantu karyawan memenuhi kebutuhan makan selama bekerja. Serta ruang ibadah yang representatif untuk karyawan yang ingin menjalankan ibadah sesuai keyakinannya.

3. Fasilitas Pendukung

Kendaraan yang disediakan untuk mengantarkan dan menjemput karyawan, atau untuk keperluan dinas, untuk membantu mobilitas dan efisiensi waktu karyawan. Serta asuransi kesehatan, kecelakaan, atau jiwa untuk memberikan perlindungan dan jaminan bagi karyawan dan keluarganya.

2.1.2.3 Indikator Fasilitas Kerja

Dalam fasilitas kerja terdapat indikator yang diungkapkan dari beberapa ahli yaitu dapat diuraikan berdasarkan tabel berikut :

Tabel 2. 4 Indikator Fasilitas Kerja

No.	Tahun	Sumber Referensi	Indikator Fasilitas Kerja
1	2021	Moenir	Ketersediaan alat kerja, Ruang kerja, Sosial dan Kesehatan, Fasilitas pelengkap
2	2017	K. Anam	Ketersediaan dan kondisi meja kantor, Ketersediaan Kondisi bangunan kantor, Ketersediaan transportasi.

3	2021	Anandita	Sesuai dengan kebutuhan, Mampu mengoptimalkan hasil, Mudah dalam penggunaan.
4	2021	Sabri et.al	Sesuai dengan kebutuhan, Mampu mengoptimalkan hasil, Penggunaan yang mudah, Proses kerja lebih cepat, Penempatan
5	2018	I. F Anggrainy	Kondisi Fisik Ruang Kerja, Fasilitas Penunjang Kerja, Fasilitas Kesejahteraan Pegawai , Ketersediaan Sumber Daya, Infrastruktur Komunikasi, Fasilitas Transportasi, Fasilitas Makanan dan Minuman, Fasilitas Pemeliharaan Kesehatan

Sumber: Diolah oleh penulis 2024

Berdasarkan indikator yang telah diuraikan pada tabel 2.3 mengenai Fasilitas Kerja dari beberapa pendapat para ahli, indikator yang sesuai dengan penelitian ini yaitu pada indikator menurut Jufrizen (2021). Berikut penjelasan mengenai indikator-indikator tersebut :

1. Ketersediaan alat kerja seperti meja, printer.

Memenuhi kebutuhan dasar karyawan untuk bekerja dengan nyaman dan ergonomis.

2. Ruang kerja yang nyaman.

Memberikan suasana yang kondusif untuk dan meningkatkan produktivitas.

3. Sosial dan keamanan.

Memberikan akses kepada layanan untuk menjaga dan kesejahteraan karyawan. Menjamin keamanan dan keselamatan karyawan di tempat kerja.

4. Fasilitas pendukung

Memberikan ruang bagi karyawan untuk bersantai, bersosialisasi, dan mengisi ulang energi.

2.1.3 Kepuasan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan positif yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya. Sikap ini mencerminkan tingkat kesesuaian antara harapan dan kenyataan yang dialami karyawan dalam pekerjaannya. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan merasa bahagia, termotivasi, dan berkomitmen untuk memberikan yang terbaik. 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 mencakup berbagai hal seperti kondisi dan kecenderungan perilaku seseorang (Wulantika, 2017).

Menurut Chaniago (2021), Kepuasan kerja mencerminkan pandangan umum individu terhadap pekerjaannya. Sedangkan menurut Ratna Sesotya Wedadiati (2022), Kepuasan kerja didefinisikan sebagai tingkat kepuasan atau kecukupan yang dirasakan oleh karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaan dan lingkungan kerja yang mempengaruhi motivasi mereka.

Kemudian menurut Nimas Ayu Aulia Pitasari (2018), kepuasan kerja karyawan didefinisikan sebagai tingkat kepuasan atau kecukupan yang dirasakan oleh

karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaan dan lingkungan kerja yang mempengaruhi motivasi mereka. Menurut Widodo (2019), Kondisi psikologis yang menyenangkan atau perasaan karyawan yang sangat subjektif dan sangat tergantung pada individu yang bersangkutan dan lingkungan kerjanya. Hal ini tercermin dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala hal yang mereka hadapi di lingkungan kerja. Jurnal ini juga menyoroti pentingnya meningkatkan kepuasan kerja karyawan untuk meningkatkan moral, dedikasi, cinta, dan disiplin karyawan.

Tabel 2. 5 Definisi Kepuasan Kerja

No.	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Kepuasan Kerja
1	2019	Ekhsan et.al	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.
2	2021	Chaniago	Kepuasan kerja mencerminkan pandangan umum individu terhadap pekerjaannya.
3	2022	R. S Wedadianti	Kepuasan kerja didefinisikan sebagai tingkat kepuasan atau kecukupan yang dirasakan oleh karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaan dan lingkungan kerja yang mempengaruhi motivasi mereka.
4	2028	N. A.A Pitasari	Kepuasan kerja karyawan didefinisikan sebagai tingkat kepuasan atau kecukupan yang dirasakan oleh karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaan dan lingkungan kerja yang mempengaruhi motivasi mereka.
5	2019	S. E. Widodo	Kondisi psikologis yang menyenangkan atau perasaan karyawan yang sangat subjektif dan sangat tergantung pada individu yang bersangkutan dan lingkungan kerjanya.

Sumber: Diolah oleh penulis 2024

Berdasarkan beberapa definisi kepuasan kerja diatas, penulis mengambil definisi menurut S.E Widodo (2019) yaitu Kondisi psikologis yang menyenangkan atau perasaan karyawan yang sangat subjektif dan sangat tergantung pada individu yang bersangkutan dan lingkungan kerjanya. Ini juga menyoroti pentingnya meningkatkan kepuasan kerja karyawan untuk meningkatkan moral, dedikasi, cinta, dan disiplin karyawan.

Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya, yang dapat berkisar dari senang dan puas hingga tidak senang dan tidak puas. Hal ini tercermin dalam sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala hal yang mereka hadapi di lingkungan kerja.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Menurut Sari, D.R (2020) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya sebagai berikut :

1. Karakteristik Pekerjaan

Pekerjaan yang menantang, bervariasi, dan memungkinkan karyawan untuk menggunakan keterampilan dan bakat mereka secara maksimal. Adanya kebebasan bagi karyawan untuk membuat keputusan dan menyelesaikan pekerjaan mereka dengan cara mereka sendiri, meningkatkan rasa tanggung jawab dan kepemilikan. Serta pekerjaan yang tidak monoton dan

menawarkan berbagai tugas yang berbeda untuk menghindari kebosanan dan meningkatkan motivasi.

2. Karakteristik Organisasi

Budaya organisasi yang mendukung, kolaboratif, dan menghargai karyawan dapat meningkatkan rasa kebersamaan dan motivasi. Adanya visi dan misi yang jelas memberikan arah dan tujuan bagi organisasi, yang dapat memotivasi karyawan untuk bekerja sama mencapai tujuan bersama.

3. Karakteristik Individu

Kepribadian individu yang sesuai dengan budaya dan nilai-nilai organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja. Nilai-nilai individu yang selaras dengan nilai-nilai organisasi dapat menciptakan rasa belonging dan meningkatkan motivasi serta keyakinan individu terhadap kemampuan diri dan organisasi dapat meningkatkan rasa percaya diri dan kepuasan kerja.

2.1.3.3 Indikator Kepuasan Kerja

Dalam kepuasan kerja tentunya terdapat beberapa indikator yang menjadi acuan dalam mencapai suatu tujuan. Berikut tabel uraian indikator kepuasan kerja menurut para ahli :

Tabel 2. 6 Indikator Kepuasan Kerja

No.	Tahun	Sumber Referensi	Indikator Kepuasan Kerja
1	2019	Widodo	Gaji dan tunjangan, Lingkungan Kerja, Kebijakan Perusahaan, Pengembangan Karir, Tanggung Jawab
2	2017	R. S Weddjati	Kebijaksanaan perusahaan, Pengawasan, Hubungan interpersonal, Gaji, Posisi jabatan, Kondisi kerja, Jaminan kerja, Motivasi, Penghargaan, Tanggung jawab, Pengembangan diri.
3	2021	N. A Pitasari	Isi Pekerjaan, Manajemen, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Promosi, Pelatihan

Diolah oleh penulis 2024

Berdasarkan pada tabel 2.6 dari pendapat-pendapat yang dikemukakan oleh para ahli mengenai kepuasan kerja, yang sesuai dengan objek penelitian penulis merujuk menurut Widodo 2019 yaitu sebagai berikut :

1. Tingkat kepuasan terhadap upah gaji dan tunjangan.
2. Hubungan interpersonal di lingkungan kerja.
3. Kondisi fisik dan lingkungan kerja.
4. Kepuasan terhadap kebijakan perusahaan.
5. Peluang pengembangan karier dan kemajuan.
6. Tanggung jawab dan otonomi dalam pekerjaan.

2.1.4 Hasil Penelitian Terdahulu

Sebagai referensi tambahan dalam penelitian yang sedang dilakukan, peneliti merujuk kepada penelitian sebelumnya sebagai data pendukung. Maka dari itu penulis memiliki referensi jurnal penelitian terdahulu membahas variabel yang sedang diteliti yaitu Keterikatan Karyawan dan Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, sebagai berikut :

Tabel 2. 7 Penelitian Terdahulu

No.	Penulis dan Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
1	Sholikhah, Widya Parimita, Triastuti Lubis, 2022	Pengaruh Keterikatan Karyawan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Swasta di Jakarta	Keterikatan karyawan dan fasilitas kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Keterikatan dan fasilitas kerja yang rendah menyebabkan rendahnya kepuasan kerja.	Persamaan : Memiliki variabel yang sama yaitu Keterikatan karyawan, Fasilitas kerja dan Kepuasan kerja. Perbedaan : Subjek penelitian berbeda dengan yang peneliti teliti.
2	M. Kumiawan DP, 2022	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel KR Palembang	Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan karyawan. Kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Persamaan : Memiliki variabel yang sama yaitu Kepuasan kerja. Perbedaan : Subjek penelitian berbeda dengan yang peneliti teliti.
3	Wanda Gema Prasadio, Akbar Hidayat 2023	<i>The Influence of Employee Engagement, Work Environment and Job Characteristics on Job Satisfaction and Performance</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja, Keterlibatan Karyawan, dan Fasilitas Kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Semua hipotesis diterima. Secara simultan, Motivasi Kerja, Keterlibatan Karyawan, dan Fasilitas Kerja mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan.	Persamaan : Memiliki variabel yang sama yaitu variabel keterikatan karyawan dan variabel kepuasan kerja. Perbedaan : Penelitian ini memiliki variabel lingkungan kerja dan karakteristik kerja sedangkan penulis tidak menggunakan variabel tersebut
4	Courtney Lynn Barden 2018	<i>The Correlation Between Employee Engagement and Job Satisfaction in the Social Security Administration</i>	Menemukan adanya hubungan positif antara keterlibatan karyawan dengan kepuasan kerja berdasarkan hasil korelasi. Semakin tinggi keterlibatan karyawan, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan	Persamaan : Memiliki variabel yang sama yaitu variabel keterikatan karyawan dan variabel kepuasan kerja. Perbedaan : Lokasi penelitian yang berbeda di Social Security Administration

5	Desi Kristanti, Sri Hariyanti 2024	<i>The Influence of Work Facilities and Individual Characteristics on Job Satisfaction (Pratama Karya Banaran Study)</i>	Terdapat pengaruh secara signifikan Fasilitas kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja. Adanya pengaruh yang positif secara signifikan antara Fasilitas kerja terhadap Kepuasan kerja pegawai.	Persamaan : Memiliki variabel yang sama yaitu Fasilitas Kerja dan Kepuasan Kerja. Perbedaan : Memiliki variabel Karakteristik Individu sedangkan penulis tidak menggunakan variabel tersebut.
6	Olivia Fachrunnisa, Ardian Adhiatma, Mutamimah	<i>The Role of Work Place Spirituality and Employee Engagement to Enhance Job Satisfaction and Performance</i>	Penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh dan signifikan, sementara lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Koperasi Nusantara cabang Bengkulu dan Curup. Secara simultan, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.	Persamaan : Memiliki satu variabel yang sama yaitu kepuasan kerja. Perbedaan : Subjek penelitian berbeda dengan yang peneliti teliti.
7	Apriando Y. Tambariki, Ivonne S, Greis M. Sendow 2019	Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Karakteristik Individu, Keterikatan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja	kuualitas kehidupan kerja, karakteristik individu, dan keterikatan karyawan tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan. Secara parsial, karakteristik individu dan keterikatan karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan.	Memiliki variabel yang sama yaitu Keterikatan karyawan dan variabel Kepuasan kerja. Perbedaan : Penelitian ini menggunakan variabel Kualitas Kehidupan Kerja dan Karakteristik Individu sedangkan penulis tidak menggunakan variabel tersebut
8	Riza Agustina Budiarti, Dwi Dewianawati, Fajar B 2023	Pengaruh Keterikatan karyawan, Dukungan Sosial, dan Kapabilitas terhadap Kepuasan Kerja Guru Man 2 Mojokerto	Terdapat pengaruh antara variabel keterikatan kerja karyawan secara signifikan terhadap kepuasan kerja guru di MAN 2 Mojokerto.	Persamaan : Memiliki variabel yang sama yaitu Keterikatan Karyawan dan Kepuasan Kerja Perbedaan : Penelitian ini menggunakan variabel Dukungan sosial sedangkan penulis tidak menggunakan variabel tersebut.
9	Juliet Julia Mercy MondeRiane Johnly PioJoula J. Rogahang 2022	Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Rataan	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT PLN (Persero) ULP Rataan. Semakin baik fasilitas kerja yang disediakan, semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan.	Memiliki variabel yang sama yaitu Fasilitas Kerja dan Kepuasan Kerja. Perbedaan : Penelitian ini menggunakan variabel Kinerja karyawan sedangkan penulis tidak memakai variabel tersebut.
10	Meddy Nurratama, Agus Yudianto 2022	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai KPU Kabupaten Indramayu	Terdapat pengaruh yang signifikan antara fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pegawai KPU Kabupaten Indramayu. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung lebih besar dari ttabel. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.	Memiliki variabel yang sama yaitu Fasilitas kerja dan Kepuasan Kerja. Perbedaan : Penelitian ini memiliki variabel gaya kepemimpinan sedangkan penulis tidak menggunakan variabel tersebut

Sumber: Diolah oleh penulis 2024

2.2 Kerangka Pemikiran

Keterikatan karyawan (*employee engagement*) merupakan suatu keadaan psikologis yang stabil dimana karyawan memiliki keterlibatan emosional yang tinggi terhadap pekerjaannya dan organisasi. Hal ini ditunjukkan dengan antusiasme, semangat, dan dedikasi karyawan dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Pekerjaan yang memberikan kesempatan karyawan untuk belajar dan berkembang akan meningkatkan keterikatan mereka dan karyawan yang memiliki otonomi atas pekerjaannya dan merasa dihargai atas kontribusinya akan lebih terikat dengan organisasi.

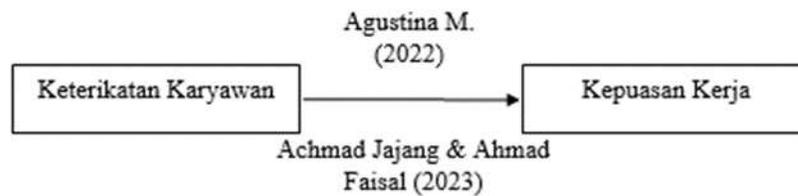
Keterikatan karyawan merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja dan profitabilitas organisasi. Dengan memahami faktor-faktor yang memengaruhi keterikatan karyawan dan menerapkan strategi untuk meningkatkannya, organisasi dapat meningkatkan produktivitas, retensi, dan kepuasan pelanggan, serta meningkatkan *profitabilitas*.

Kemudian fasilitas kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Dengan menyediakan fasilitas kerja yang memadai dan berkualitas, perusahaan dapat meningkatkan kenyamanan, keamanan, motivasi, dan produktivitas karyawan. Hal ini dapat meningkatkan retensi karyawan, citra perusahaan, dan ultimately meningkatkan profitabilitas organisasi. Fasilitas kerja adalah segala sarana dan prasarana yang disediakan perusahaan untuk mendukung kelancaran pekerjaan karyawan.

Selain fasilitas kerja, terdapat beberapa faktor lain yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu gaji dan benefit yang kompetitif dan sesuai dengan ekspektasi karyawan dapat meningkatkan kepuasan mereka dan selain itu juga hubungan dengan rekan kerja yang positif dan suportif dapat meningkatkan kepuasan karyawan.

2.2.1 Pengaruh Keterikatan Karyawan (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Menurut Agustina M. (2022) dalam penelitiannya menyatakan bahwa keterikatan karyawan memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Yang mana artinya faktor-faktor seperti kekuatan, dedikasi, dan keasyikan yang terkait dengan keterikatan karyawan tidak mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di perusahaan tersebut. Adapun pengaruh keterikatan karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan ini didukung dengan penelitian lain yang dilakukan oleh Achmad Jajang & Ahmad Faisal (2023) menyatakan bahwa keterikatan kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang memiliki keterikatan kerja yang tinggi, maka cenderung akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi pula, dan karyawan yang memiliki keterikatan kerja yang rendah maka cenderung akan merasakan kepuasan kerja yang rendah pula.

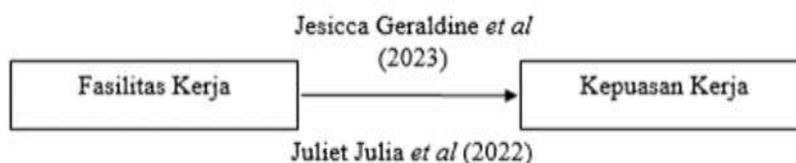


Gambar 2. 1 Pengaruh Keterikatan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja

2.2.2 Pengaruh Fasilitas Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Jessica Geraldine Sihombing *et al* (2023) dalam penelitiannya menyatakan bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja, hal ini berarti fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan dapat memenuhi kepuasan kerja dari karyawan studi kasus pada PT. Ericindo Mekanika Pekanbaru. Adapun menurut Juliet Julia *et al* (2022) menyatakan dalam penelitiannya bahwa fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja di temukan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja.

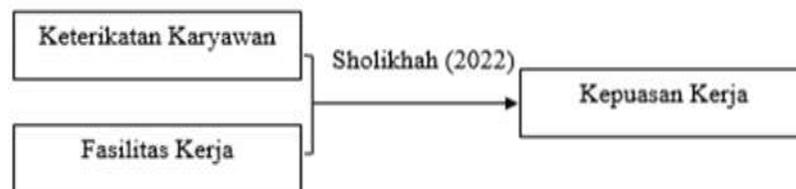
Yang berarti bahwa fasilitas kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi kasus pada PT. PLN (Persero) ULP Ratahan).



Gambar 2. 2 Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja

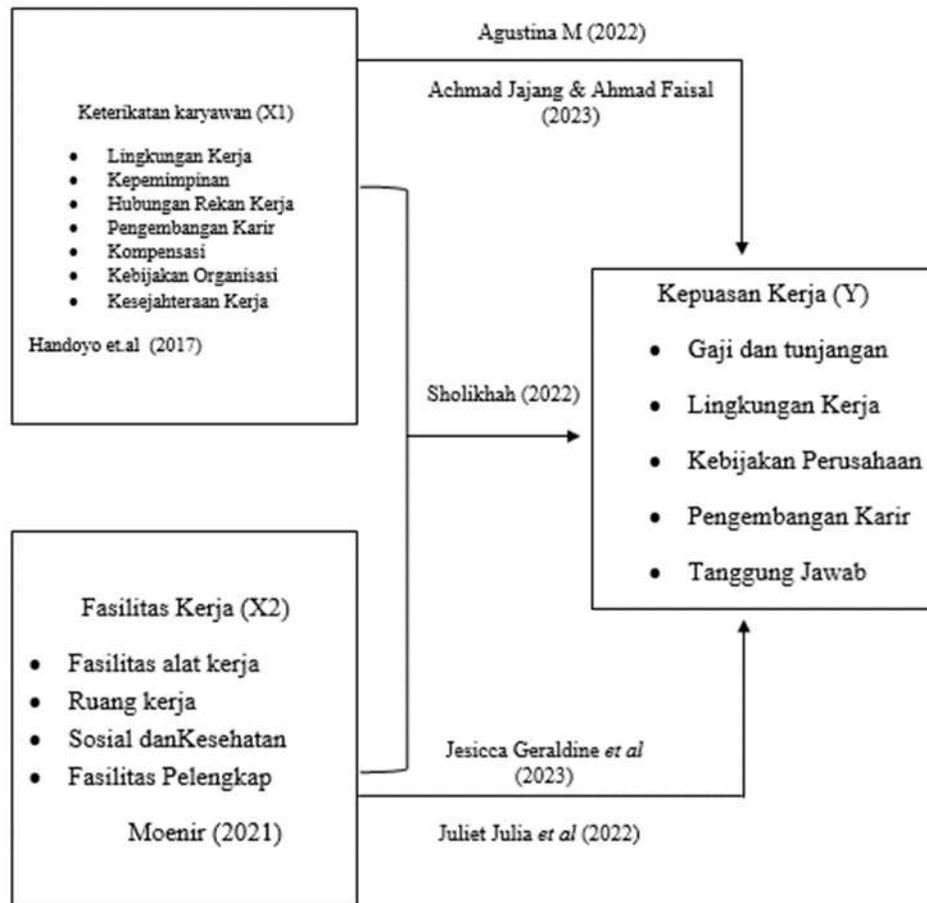
2.2.3 Pengaruh Keterikatan Karyawan dan Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Menurut Sholikhah (2022) dalam penelitiannya menyatakan bahwa, keterikatan karyawan dan fasilitas kerja 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.



Gambar 2. 3 Pengaruh Keterikatan Karyawan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berikut adalah paradigma dari Keterikatan Karyawan dan Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja :



Gambar 2. 4 Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Hipotesis penelitian merupakan pernyataan yang diajukan untuk diuji atau diverifikasi dalam suatu penelitian ilmiah jawaban dari masalah yang sedang diteliti. Berdasarkan dari kajian pustaka dan kerangka pemikiran yang telah dikemukakan diatas, maka penulis mengambil hipotesis yang bersifat sementara dalam memecahkan masalah yang ada dalam penelitian seperti berikut :

H1 : Diduga Keterikatan Karyawan berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Pos Indonesia

H2 : Diduga Fasilitas Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Pos Indonesia

H3 : Diduga Keterikatan Karyawan dan Fasilitas Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Pos Indonesia.