



Psychocentrum Review

ISSN 2656-8454 (Electronic) | ISSN 2656-1069 (Print)
Editor:  Yuda Syahputra

Publication details, including author guidelines

URL: <http://journal.unindra.ac.id/index.php/pcr/about/submissions#authorGuidelines>

Pengaruh *Job Satisfaction* dan *Psychosocial Safety Climate* Terhadap *Employee Engagement* Pada Karyawan Konstruksi

Wenny Wulandari

Program Studi Bimbingan dan Konseling, Universitas Indraprasta PGRI, Jakarta, Indonesia

Article History

Received : 05 September 2023

Revised : 08 Maret 2023

Accepted : 31 Maret 2023

How to cite this article (APA 6th)

Wulandari, W. (2023). Pengaruh *Job Satisfaction* dan *Psychosocial Safety Climate* Terhadap *Employee Engagement* Pada Karyawan Konstruksi. *Psychocentrum Review*, 5(2), 74–85. DOI: 10.26539/pcr.511260The readers can link to article via <https://doi.org/10.26539/pcr.511260>

Correspondence regarding this article should be addressed to:

Wenny Wulandari, Program Studi Bimbingan dan Konseling, Universitas Indraprasta PGRI, Jakarta, Indonesia, E-mail: wennyunindra.lecturer@gmail.com

SCROLL DOWN TO READ THIS ARTICLE



Universitas Indraprasta PGRI (as Publisher) makes every effort to ensure the accuracy of all the information (the "Content") contained in the publications. However, we make no representations or warranties whatsoever as to the accuracy, completeness, or suitability for any purpose of the Content. Any opinions and views expressed in this publication are the opinions and views of the authors, and are not the views of or endorsed by Universitas Indraprasta PGRI. The accuracy of the Content should not be relied upon and should be independently verified with primary sources of information.

This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

Copyright by Wulandari, W. (2023)

The authors whose names are listed in this manuscript declared that they have NO affiliations with or involvement in any organization or entity with any financial interest (such as honoraria; educational grants; participation in speakers' bureaus; membership, employment, consultancies, stock ownership, or other equity interest; and expert testimony or patent-licensing arrangements), or non-financial interest (such as personal or professional relationships, affiliations, knowledge or beliefs) in the subject matter or materials discussed in this manuscript. This statement is signed by all the authors to indicate agreement that the all information in this article is true and correct.

Original Article

Pengaruh *Job Satisfaction* dan *Psychosocial Safety Climate* Terhadap *Employee Engagement* Pada Karyawan Konstruksi

Wenny Wulandari

Program Studi Bimbingan dan Konseling, Universitas Indraprasta PGRI, Jakarta, Indonesia

Abstrak. Kemajuan Perusahaan menjadi sorotan penting dalam menghadapi persaingan di era globalisasi. Perusahaan harus mempertahankan aset agar mampu menghadapi persaingan dengan merawat *employee engagement*. Penelitian ini bertujuan menguji Pengaruh *job satisfaction* dan *psychosocial safety climate* terhadap *employee engagement* pada karyawan jasa konstruksi. Subjek dalam penelitian ini sebanyak 80 karyawan jasa konstruksi swasta di PT. X dengan masa kerja diatas satu tahun. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan analisis data regresi linear berganda. Skala yang digunakan dalam penelitian ini *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)*, skala *job satisfaction*, dan skala *psychosocial safety climate*. Hasil yang didapat menunjukkan bahwa hipotesis diterima. Berdasarkan hasil uji regresi diperoleh variabel *job satisfaction* berpengaruh sebesar 40,9% terhadap variabel *employee engagement*, variabel *psychosocial safety climate* berpengaruh sebesar 45,6% terhadap variabel *employee engagement*, sedangkan secara bersama-sama variabel *job satisfaction* dan *psychosocial safety climate* memiliki pengaruh sebesar 48,3% terhadap variabel *employee engagement*. Diketahui juga bahwa karyawan dalam penelitian ini memiliki *job satisfaction*, *psychosocial safety climate*, dan *employee engagement* yang tergolong dalam katagori sedang. Hal ini menunjukkan karyawan memiliki ikatan yang cukup kuat secara emosional dengan Perusahaan. Sikap *engagement* yang dimiliki oleh karyawan tidak luput dari faktor *well being* yang dimiliki, lingkungan kerja, dan juga peranan dari atasan/ pemimpin pada suatu departemen atau Perusahaan.

Keywords: *Employee engagement*, Jasa Konstruksi, *Job satisfaction*, *Psychosocial safety climate*.

Correspondence author: Wenny Wulandari, Program Studi Bimbingan dan Konseling, Universitas Indraprasta PGRI, Jakarta, Indonesia, E-mail: wennyunindra.lecturer@gmail.com



This work is licensed under a CC-BY-NC

Pendahuluan

Dunia bisnis saat ini semakin menunjukkan berkembangnya, Perusahaan berlomba dalam menghadirkan dan mempertahankan SDM (karyawan) berkualitas yang diharapkan kedepannya dapat memberikan Pengaruh untuk kemajuan Perusahaan. Karyawan berkualitas yang memiliki peranan penting dalam sebuah Perusahaan adalah orang-orang yang menyediakan tenaga, kreatifitas, dan bakat demi bersama-sama mewujudkan kemajuan Perusahaan. Karyawan

memiliki tugas untuk mengarahkan kemana Perusahaan harus berjalan menjadi lebih maju, mengembangkan Perusahaan agar semakin besar, dan mencapai produktivitas yang tinggi bagi Perusahaan.

Karyawan menjadi asset yang unik, karena merupakan satu-satunya asset yang bernyawa, sehingga diperlukan treatment khusus untuk menjaga loyalitasnya kepada Perusahaan. Menurut (Ramadhan, 2014) *employee engagement* dapat membuat karyawan memiliki loyalitas yang lebih tinggi sehingga mengurangi keinginan untuk meninggalkan Perusahaan. *Employee engagement* merupakan perasaan terlibat secara emosional antara. *Employee engagement* merupakan konsep perilaku individu dalam organisasi yang positif dalam sisi psikologi manusia. Konsep dari perilaku *employee engagement* dapat menunjang keberhasilan bagi Perusahaan (Mustika & Rahardjo, 2017). Menurut (Finney, 2010) karyawan yang memiliki *employee engagement* memiliki sifat umum, yaitu: mempercayai misi organisasi; menyenangkan pekerjaan dan kontribusi pekerjaan pada tujuan yang lebih besar; tidak memerlukan pendisiplinan dan hanya memerlukan kejelasan; komunikasi dan konsistensi; selalu meningkatkan kebenaran dan keterampilan yang dimiliki dengan sikap positif, fokus, keinginan, antusiasme, kreativitas dan daya tahan; dapat dipercaya dan saling percaya satu sama lain; menghormati atasan; mengetahui bahwa atasan juga menghormati; menjadi sumber tetap ide-ide baru yang hebat; serta memberikan yang terbaik kepada organisasi.

Menurut (Hasan, 2014) *employee engagement* tidak hanya menangkap apa yang karyawan pikirkan, tetapi juga apa yang karyawan rasakan, untuk dapat menghasilkan Pengaruh terbaik. Seorang karyawan yang *engaged* akan merasa loyal dan peduli dengan masa depan organisasinya. Karyawan tersebut memiliki kesediaan untuk melakukan usaha ekstra demi tercapainya tujuan organisasi untuk tumbuh dan berkembang (Meuthia & Ulfa, 2018). Berdasarkan hasil penelitian yang dikutip dari tulisan Hasan (2014), karyawan yang memiliki *employee engagement*, 480% lebih berkomitmen untuk membantu Perusahaan dalam mencapai kesuksesan jika dibandingkan dengan karyawan biasa-biasa saja. Karyawan yang memiliki *employee engagement* tinggi juga memiliki kemungkinan sebesar 250% untuk merekomendasikan perbaikan-perbaikan kepada Perusahaan dan 370% memberikan kemungkinan untuk merekomendasikan Perusahaan sebagai tempat bekerja yang baik kepada orang lain. Sedangkan karyawan yang memiliki *employee engagement* rendah, empat kali lebih memungkinkan untuk berhenti dari pekerjaannya dari pada karyawan yang memiliki *employee engagement* tinggi.

Pendapat lain juga diungkapkan oleh Macey & Schneider (2008) bahwa dalam menghadapi persaingan yang ketat di era globalisasi seperti saat ini, perusahaan harus mempertahankan asset-asset yang dimiliki agar mampu menghadapi persaingan. Salah satu asset yang tak luput menjadi perhatian adalah sumber daya manusia (SDM) dalam sebuah perusahaan. SDM menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha yang terbaik untuk perusahaan. Mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai nilai ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut dapat menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat (Sumarsono, 2003). Adanya SDM yang berkualitas, mencerminkan kemajuan dari suatu perusahaan.

Menurut NAIC (*North American Industry Classification*), proyek konstruksi dapat dibedakan menjadi tiga, yaitu (1) *building, developing and general contracting*, (2) *heavy construction*, dan (3) *special trade construction*. Berdasarkan jenis proyek konstruksi tersebut, maka dalam penelitian ini akan lebih difokuskan pada Perusahaan swasta dibidang konstruksi bangunan gedung dan rumah tinggal, mengingat saat ini pembangunan yang semakin marak berkembang adalah dibidang gedung dan rumah tinggal yang kedepannya akan semakin banyak diminati oleh masyarakat, dimana gaya arsitektur atau design dalam pembangunan gedung sudah semakin beragam. Ervianto (2002) menyatakan bahwa Perusahaan jasa konstruksi sebagai badan usaha yang menerima pekerjaan dan menyelenggarakan pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan biaya yang ditetapkan berdasarkan gambar rencana, peraturan, dan syarat-syarat yang ditetapkan oleh pihak owner atau pemilik proyek. Untuk itu pengetahuan dan kemampuan

karyawan (SDM) tersebut perlu *diupgrade* dan disesuaikan dengan perkembangan industri agar dapat bersaing dengan Perusahaan jasa konstruksi gedung lainnya.

Pada Perusahaan jasa konstruksi, kehilangan karyawan yang memiliki *employee engagement* tinggi dapat berpengaruh dalam menghasilkan produk yang berkualitas. Misalnya pada karyawan proyek, dimana sudah memiliki pengalaman lebih dari lima tahun dibidang high rise building, wawasan akan arsitektur gedung dan pengalaman dalam menyelesaikan proyek menjadi sebuah prestasi bagi karyawan dan tentunya karyawan yang demikian harus dipertahankan sebagai asset Perusahaan agar memberikan kemampuan terbaiknya demi membantu kesuksesan Perusahaan. Perusahaan jasa konstruksi sendiri merupakan badan usaha yang melakukan suatu kegiatan membangun sarana maupun prasarana yang meliputi pembangunan gedung (*building construction*), pembangunan prasarana sipil (*civil engineer*), dan instalasi mekanikal dan elektrik (Trianto, 2011).

Employee engagement bagi karyawan penting untuk diteliti agar dapat membantu Perusahaan untuk bersaing dengan kompetitornya. Schaufeli & Bakker (2004) menyatakan bahwa terdapat tiga aspek dari *employee engagement*, yaitu: aspek vigor, yang ditandai dengan tingginya tingkat kekuatan dan resiliensi mental dalam bekerja, keinginan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh didalam pekerjaan, gigih dalam menghadapi kesulitan; aspek *dedication*, ditandai oleh suatu perasaan yang penuh makna, antusias, inspirasi, tidak mudah lelah, merasa bangga dan menantang dalam pekerjaan; serta aspek *absorption*, ditandai dengan adanya konsentrasi dan minat yang mendalam, tenggelam dalam pekerjaan, waktu terasa berlalu begitu cepat dan individu sulit melepaskan diri dari pekerjaan sehingga melupakan segala sesuatu disekitarnya. Selain dari aspek, *employee engagement* dapat dilihat juga dari dimensi *employee engagement* sebagaimana yang diungkapkan oleh (Thomas, 2007), yaitu: Memiliki kesiapan, siap dalam hal mendedikasikan diri pada pekerjaan, mampu memikirkan cara baru untuk bekerja lebih efektif, dan semangat dalam melaksanakan pekerjaan; Lalu memiliki kerelaan, dimana perlu kesadaran untuk memotivasi diri untuk mencapai keberhasilan dan mau bekerja keras; selanjutnya Kebanggaan, dimana individu menaggap pekerjaan sebagai sumber kebanggaan diri dan siap untuk mencurahkan jiwa bagi pekerjaan

Untuk memajukan Perusahaan diperlukan karyawan-karyawan yang *engage*, yang memiliki keterlibatan penuh untuk memberikan yang terbaik bagi Perusahaan. Perusahaan-perusahaan di Indonesia ternyata menghadapi masalah dalam mempertahankan karyawan dengan prestasi tinggi (*top performing employee*), karyawan dengan keahlian khusus (*critical skilled employees*), dan karyawan berpotensi tinggi (*high potential employees*).

Berdasarkan hasil survei *Global Strategic Rewards* dalam penelitian (Ahsani et al., 2020) yang diungkapkan bahwa kehilangan karyawan berprestasi tinggi dan karyawan dengan keahlian khusus sudah menjadi masalah yang perlu diwaspadai oleh industri di Indonesia. Maka hal ini menjadi salah satu kepentingan Perusahaan untuk menjaga *Employee engagement* dan memastikan karyawan memiliki keterlibatan penuh dalam memberikan yang terbaik bagi Perusahaan. Dalam bekerja tidak hanya dituntut untuk mampu bekerja saja, tapi bagaimana cara karyawan memaknai suatu pekerjaan sehingga pekerjaan tersebut dapat selesai dengan hasil yang maksimal, serta memiliki rasa keterikatan secara emosional pada organisasi. Hal ini sesuai dengan pernyataan Vania & Purba (2014) bahwa ketika seseorang merasa puas pada pekerjaannya dan mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasi maka karyawan akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, begitu juga sebaliknya ketika karyawan tidak mengalami kepuasan maka hasil pekerjaan yang diberikan kepada Perusahaan tidak akan memuaskan. Pendapat tersebut didukung juga oleh pendapat bahwa seorang karyawan yang memiliki *employee engagement* tinggi akan menampilkan kinerja yang sangat baik (Macey & Schneider, 2008).

Pada dasarnya seseorang dalam bekerja akan memiliki rasa keterikatan (*engaged*) secara emosional dengan pekerjaan dan organisasi, memiliki motivasi dan mampu memberikan kemampuan terbaik mereka untuk membantu kesuksesan Perusahaan apabila merasa puas dalam bekerja (*job satisfaction*). *Job satisfaction* atau kepuasan kerja merupakan sikap

(tindakan-kognisi), perasaan senang (ungkapan-afeksi), atau kesenjangan (*gab*) antara apa yang telah diperoleh dengan apa yang diharapkan. *Job satisfaction* dapat memunculkan suatu perasaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan oleh individu terhadap kondisi pekerjaannya. Hal tersebut didukung oleh pendapat (Hariandjana, 2005) yang menyatakan bahwa *job satisfaction* merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi, dimana individu yang merasakan secara positif atau negatif berbagai macam tugas-tugas dalam pekerjaan. Sikap senang yang ditunjukkan oleh seseorang dalam bekerja merupakan ekspresi karena apa yang menjadi tanggungjawabnya telah dijalankan dengan baik dan merasa puas atas hasil kerjanya. Sebaliknya apabila seseorang dalam bekerja tidak didukung oleh peralatan kerja yang memadai, lingkungan kerja yang tidak kondusif, dan rendahnya perhatian dari pimpinan, maka hal itu akan menimbulkan ketidakpuasan kerja (Robin & Judge, 2013).

Selain karena adanya *job satisfaction* dalam bekerja, *employee engagement* juga dapat dilihat dengan adanya persepsi karyawan mengenai kebijakan, tindakan, dan prosedur pada Perusahaan yang spesifik tertuju pada *psychosocial safety climate* yang secara umum telah dibuat oleh Manajemen (Dollard & Bakker, 2010). Idris et al., (2011) menyatakan bahwa *psychosocial safety climate* merupakan prediktor atas lingkungan kerja yang berkaitan dengan kesehatan dan kesejahteraan psikologis, sehingga dapat diasumsikan bahwa karyawan yang memiliki *psychosocial safety climate* yang positif akan merasa terlibat pada Perusahaan atau memiliki *employee engagement* yang tinggi, keadaan sebaliknya justru akan menimbulkan masalah pada Perusahaan karena karyawan tidak merasa *engaged* yang dapat mengakibatkan kondisi kerja menjadi tidak kondusif.

Keterikatan karyawan pada Perusahaan tidak hanya dilihat dari seberapa besar imbalan pendapatan dan tunjangan, proses kenaikan jabatan, atau peningkatan *skills*, namun konstrak penting yang harus diperhatikan oleh Perusahaan adalah bagaimana penerapan *psychosocial safety climate* terlaksana dengan baik di Perusahaan dengan termemimalisirnya tekanan psikologis yang mengganggu keberlangsungan karyawan dalam bekerja. Untuk itu Manajemen perlu merangsang munculnya perilaku kerja yang diinginkan dari karyawan dan tentunya yang benar-benar dapat membantu kemajuan Perusahaan agar menciptakan kesejahteraan psikologis bagi karyawannya. Garrick et al., (2014) juga menjelaskan bahwa iklim keselamatan psikologi/*psychosocial safety climate* berperan sebagai penyeimbang antara stres dengan tuntutan pekerjaan, artinya *psychosocial safety climate* dapat meminimalisir tingkat stres karyawan ketika diberikan tuntutan pekerjaan, sehingga apabila Perusahaan menerapkan *psychosocial safety climate* yang baik di tempat kerja dan *job satisfaction* dengan membuat karyawan senang dalam mengemban pekerjaan, maka besar kemungkinan akan membuat karyawan menjadi lebih terikat dengan Perusahaan (terwujudnya *employee engagement*)

Banyak faktor yang mempengaruhi *employee engagement* pada karyawan, salah satunya menurut Cook (2008), yaitu faktor *well being*, dimana karyawan merasa senang dengan organisasi yang telah menunjukkan kepedulian kepada karyawan, dalam arti lain karyawan merasa sejahtera dan bahagia. Bentuk dari kebahagiaan (*well being*) pada karyawan dapat dilihat dari kepuasan (*job satisfaction*) dan *psychosocial safety climate*. Berdasarkan hasil riset dari Vazirani (2007) mengungkapkan bahwa tidak ada karyawan yang *engaged* apabila tidak merasa puas dengan pekerjaannya. Oleh karena itu sangat penting untuk Perusahaan melihat apakah pekerjaan tersebut sesuai dengan tujuan karir yang disukai oleh karyawannya.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *employee engagement* memiliki hubungan dengan *job satisfaction*, diantaranya penelitian Lienardo & Setiawan (2017) bahwa *job satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* karyawan, penelitian tersebut diujikan kepada 47 orang Karyawan PT. Bangun Wisma Sejahtera. Sementara penelitian lainnya mengenai *Psychosocial safety climate* dan *employee engagement* telah menunjukkan hasil bahwa *psychosocial safety climate* sebagai pendahulu dari terbentuknya sikap *employee engagement*, penelitian tersebut dilakukan oleh Dollard & Bakker (2010) pada pegawai Departemen Pendidikan Australia, yang terdiri dari guru (80%) dan administrator (20%). Peneliti lain yang membahas mengenai pengaruh *job satisfaction* dan *employee*

engagement dilakukan oleh Lestari (2011) dimana subyek dalam penelitian tersebut adalah 30 orang karyawan paramedis di RSB LDD Surabaya. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara simultan yang meliputi pekerjaan, gaji, promosi, pengawasan, rekan kerja berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan karyawan paramedis di RSB LDD Surabaya. Sementara penelitian lain dilakukan oleh Fauzia & Nurtjahjanti (2013) terkait hubungan antara *psychosocial safety climate* (PSC) dengan *work engagement* pada karyawan *frontliner* PT Bank X Cabang Area Y. Istilah *work engagement* dan *employee engagement* merupakan satu istilah yang sama, secara teori *work engagement* dan *employee engagement* memiliki pengertian yang sama, yaitu keterikatan (*engaged*) karyawan dimana menurut Murnianita (2012) *work engagement* mengacu pada hubungan antara karyawan dengan pekerjaannya, sedangkan *employee engagement* terkait hubungan antara karyawan dengan organisasi. Secara teori yang digunakan, baik *work engagement* dan *employee engagement* menganut teori yang sama. Berdasarkan hasil penelitian Fauzia & Nurtjahjanti (2013) yang dilakukan pada 76 karyawan yang terdistribusi pada 18 dari 21 kantor cabang, kantor cabang pembantu, dan kantor kas menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara *psychosocial safety climate* dengan *work engagement* pada karyawan *frontliner* PT Bank X Cabang Area Y, berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin positif PSC maka semakin tinggi *work engagement*. PSC memberikan sumbangan efektif sebesar 32,4% terhadap *work engagement*.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu yang telah diuraikan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji Pengaruh *job satisfaction* dan *psychosocial safety climate* terhadap *employee engagement* pada karyawan jasa konstruksi.

Method

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *Explanatory Survey* yang bermaksud untuk menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya. Adapun variabel yang diteliti adalah variabel dependen yaitu *employee engagement* (Y) dan dua variabel independen yaitu *job satisfaction* (X1) dan *psychosocial safety climate* (X2).

Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah 80 orang karyawan jasa konstruksi swasta di PT. X yang berlokasi di Jakarta, dengan masa kerja karyawan diatas satu tahun pada unit kerja proyek dan *head office*.

Prosedur Pengambilan Sampel

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel kuota (*quota sampling*), hal ini mengingat jumlah karyawan PT.X yang memiliki masa kerja diatas satu tahun tidak lebih dari 100 orang. Proses pengambilan data dilakukan dengan dua cara, yaitu melalui bantuan media online dengan memberikan *link Google Form* yang dikirimkan kepada karyawan melalui akses email, sedangkan sebagian data disebarkan langsung kepada karyawan yang tidak memiliki akses email dengan memberikan *hardcopy* kuesioner. Dalam *Google Form* terdapat lembar persetujuan yang berisi pernyataan bersedia menjadi subjek penelitian dan tidak menuntut imbalan, jika responden bersedia, maka dipersilahkan untuk mengisi aitem kuesioner.

Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan menggunakan *Google Form*. Teknik pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala likert dengan empat katagori jawaban dari pertanyaan sangat tidak setuju diberi skor 1 hingga sangat setuju diberi skor 4. Skala *employee engagement* dimodifikasi dari skala

Utrecht Work Engagement Scale (UWES) yang telah disusun oleh Sari (2015) dengan reliabilitas setelah uji validitas sebesar 0,903. UWES menggunakan tiga karakteristik work engagement, yaitu vigor, dedication dan absorption yang terdiri dari 15 aitem. Skala *job satisfaction* yang digunakan dalam penelitian ini disusun berdasarkan tiga komponen yang dimodifikasi dari skala yang telah disusun oleh Pranowo (2016) dengan reliabilitas setelah uji validitas sebesar 0,845. Skala *job satisfaction* menggunakan tiga komponen skala *job satisfaction*, yaitu kepuasan terhadap jabatan, kepuasan terhadap rekan kerja, dan kepuasan terhadap atasan yang terdiri dari 10 aitem. Skala *psychosocial safety climate* disusun berdasarkan empat dimensi *psychosocial safety climate* yang diadaptasi dan dimodifikasi dari skala yang telah disusun oleh Dollard & Kang (2007) dengan reliabilitas setelah uji validitas sebesar 0,97. Melalui skala yang disusun oleh Dollard & Kang (2007), skala *psychosocial safety climate* dalam penelitian ini terdiri empat komponen, yaitu *senior management support and commitment*, *management priority*, *organizational communication*, dan *organizational participation and involvement* yang terdiri dari 20 aitem.

Validitas dalam penelitian ini menggunakan validitas isi yang diperkirakan berdasarkan pengujian terhadap kelayakan isi tes melalui analisis rasional oleh panel yang berkompeten (*expert judgement*). Pengujian daya diskriminasi dilakukan dengan cara menghitung koefisien korelasi antara distribusi skor aitem dengan distribusi skor skala itu sendiri dimana komputasinya akan menghasilkan koefisien korelasi aitem total $\geq 0,30$. Azwar (2014) menyatakan bahwa reliabilitas dianggap sudah cukup memuaskan dengan nilai $\geq 0,70$.

Prosedur

Pada proses pengambilan data dimulai dengan meminta bantuan HRD PT. X untuk mendata karyawan yang masa kerjanya diatas satu tahun. Hal ini dilakukan atas intruksi *Manager HRD* karena untuk penilaian yang objektif baiknya dilakukan kepada karyawan yang masa kerjanya diatas satu tahun. Setelah HRD menentukan data karyawan yang berhak mengisi kuesioner yaitu sebanyak 80 karyawan, selanjutnya peneliti mengirimkan email berupa informasi penelitian dan link *Google Form* untuk pengisian kuesioner dan sebagian karyawan yang tidak memiliki akses email diberikan *hardcopy* kuesioner secara langsung.

Analisis data

Penelitian ini menggunakan metode *try out* terpakai, yaitu pengambilan data satu kali namun digunakan untuk dua keperluan sekaligus yaitu uji coba alat ukur (perhitungan validitas dan reliabilitas) dan uji hipotesis. *Try out* terpakai dilakukan dengan pertimbangan subjek yang sulit ditemui dan padatnya aktivitas yang dilakukan subjek penelitian.

Teknik analisis data yang digunakan berupa uji deskriptif dan uji hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan program IBM SPSS Statistics Version 22. Uji deskriptif dilakukan dengan tujuan untuk mendeskripsikan responden penelitian berdasarkan data sampel, tetapi tanpa melakukan analisis dan menyimpulkan yang berlaku secara umum (Sugiyono, 2011). Selain itu, uji deskriptif ini bertujuan untuk menggambarkan karakteristik responden berdasarkan masing-masing variabel. Deskripsi responden penelitian tersebut menggunakan data berupa rata-rata atau *mean*, standar deviasi, varian, *range*, nilai minimum dan nilai maksimum. Sementara uji hipotesis dilakukan dengan analisis regresi linear berganda untuk melihat besarnya hubungan antar variabel.

Hasil

Uji Deskriptif

Berdasarkan data penelitian yang telah berhasil dikumpulkan, diperoleh hasil responden yang dapat dikategorikan sebagai berikut:

Tabel 1. Deskripsi *employee engagement* (EE) subjek berdasarkan usia

Usia	Jumlah	Persentase (%)	Mean EE	Kategori
21-25	11	13.8%	45.91	Sedang
26-30	28	35.0%	48.21	Sedang
31-35	14	17.5%	49.14	Sedang
36-40	10	12.5%	47.90	Sedang
41-45	5	6.3%	37.40	Rendah
46-50	6	7.5%	44.50	Sedang
>51	6	7.5%	44.00	Sedang
Total	80	100%	46.75	Sedang

Tabel 2. Deskripsi *employee engagement* (EE) subjek berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)	Mean EE	Kategori
Laki-laki	58	72.5%	47.21	Sedang
Perempuan	22	27.5%	45.55	Sedang
Total	80	100%	46.75	Sedang

Tabel 3. Deskripsi *employee engagement* (EE) subjek berdasarkan status pernikahan

Pernikahan	Jumlah	Persentase (%)	Mean EE	Kategori
Belum Menikah	24	30.0%	45.75	Sedang
Menikah	55	68.8%	47.22	Sedang
Lainnya	1	1.3%	45.00	Sedang
Total	80	100%	46.75	Sedang

Tabel 4. Deskripsi *employee engagement* (EE) subjek berdasarkan pendidikan terakhir

Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)	Mean EE	Kategori
SD	2	2.5%	51.00	Sedang
SMP	1	1.3%	45.00	Sedang
SMA	17	21.3%	45.76	Sedang
D3	12	15.0%	49.25	Sedang
S1	48	60.0%	46.33	Sedang
Total	80	100%	46.75	Sedang

Tabel 5. Deskripsi *employee engagement* (EE) subjek berdasarkan lokasi kerja

Lokasi Kerja	Jumlah	Persentase (%)	Mean EE	Kategori
Kantor Pusat	40	50.0%	45.48	Sedang
Proyek	40	50.0%	48.03	Sedang
Total	80	100%	46.75	Sedang

Tabel 6. Deskripsi *employee engagement* (EE) subjek berdasarkan departemen

Departemen	Jumlah	Persentase (%)	Mean EE	Kategori
Equipment	14	17.5%	45.86	Sedang
Estimate	4	5.0%	50.75	Sedang
HRD	4	5.0%	48.5	Sedang
Information technology	8	10.0%	47.13	Sedang
Operations	12	15.0%	51.25	Sedang
Planning and engineering	12	15.0%	47.00	Sedang
Procurement	6	7.5%	44.67	Sedang
System improvement	20	25.0%	43.85	Sedang
Total	80	100%	46.75	Sedang

Tabel 7. Deskripsi *employee engagement* (EE) subjek berdasarkan jabatan

Jabatan	Jumlah	Persentase (%)	Mean EE	Kategori
<i>Division Head/ Manager</i>	6	7.5%	49.83	Sedang
<i>Coordinator/ Supervisor</i>	19	23.8%	46.37	Sedang
<i>Staff</i>	55	68.8%	46.55	Sedang
Total	80	100%	46.75	Sedang

Tabel 8. Deskripsi *employee engagement* (EE) subjek berdasarkan masa kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)	Mean EE	Kategori
1-3 Tahun	32	40.0%	47.72	Sedang
4-6 Tahun	20	25.0%	45.45	Sedang
7-9 Tahun	12	15.0%	46.08	Sedang
10-12 Tahun	5	6.3%	50.80	Sedang
>13 Tahun	11	13.8%	45.18	Sedang
Total	80	100%	46.75	Sedang

Uji Hipotesis

Setelah dilakukan uji regresi, diketahui bahwa antar variabel memiliki arah hubungan dan pengaruh sebagai berikut:

Tabel 9. Uji Regresi

Variabel	Uji Hipotesis (Sig. F)	Uji Regresi R	Uji Regresi R Square
<i>Job satisfaction</i> terhadap <i>employee engagement</i>	0,000	.640	.409
<i>Psychosocial safety climate</i> terhadap <i>employee engagement</i>	0,000	.675	.456
<i>Job satisfaction</i> dan <i>Psychosocial safety climate</i> terhadap <i>employee engagement</i>	0,000	.695	.483

Job satisfaction dan *employee engagement* memiliki nilai R sebesar 0,640 yang menunjukkan arah hubungan positif, nilai R juga menyatakan bahwa kedua variabel memiliki keeratan cukup kuat dengan skor 0,640. Berdasarkan hasil uji regresi juga diperoleh nilai R Square sebesar 0,409 (40,9%), hal ini menunjukkan bahwa variabel variabel *job satisfaction* memiliki pengaruh sebesar 40,9% terhadap variabel *employee engagement*.

Sedangkan *psychosocial safety climate* dan *employee engagement* memiliki nilai R sebesar 0,675 yang menunjukkan arah hubungan positif, nilai R juga menyatakan bahwa kedua variabel memiliki keeratan cukup kuat dengan skor 0,675. Berdasarkan hasil uji regresi juga diperoleh nilai R Square sebesar 0,456 (45,6%), hal ini menunjukkan bahwa variabel *psychosocial safety climate* memiliki pengaruh sebesar 45,6% terhadap variabel *employee engagement*.

Secara bersama-sama diketahui bahwa variabel *job satisfaction* dan *psychosocial safety climate* memiliki nilai R sebesar 0,695 yang menunjukkan arah hubungan positif, dan kedua variabel memiliki keeratan cukup kuat terhadap variabel *employee engagement* dengan skor 0,695. Berdasarkan hasil uji regresi juga diperoleh nilai R Square sebesar 0,483 (48,3%). Hal ini menunjukkan bahwa variabel *job satisfaction* dan *psychosocial safety climate* memiliki pengaruh sebesar 48,3% terhadap variabel *employee engagement*, sedangkan sisanya sebesar 51,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk

dalam penelitian ini. Faktor lain yang mungkin berpengaruh terhadap *employee engagement* pada suatu Perusahaan adalah budaya organisasi, *reward*, dan *personal resources* (Anggraini et al., 2016). Hasil dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya, salah satunya penelitian yang dilakukan oleh Lestari (2011) bahwa kepuasan kerja secara simultan yang meliputi pekerjaan, gaji, promosi, pengawasan, rekan kerja berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan karyawan. Terbukti juga bahwa antar variabel yang diteliti memiliki arah hubungan positif sesuai dengan temuan dari (Fauzia & Nurtjahjanti, 2013).

Selain itu hasil penelitian lainnya menyatakan bahwa terdapat faktor lain yang mempengaruhi *employee engagement* diantaranya bisa berasal dari kepribadian karyawan dan juga dari persepsi karyawan terhadap budaya organisasi, sebagaimana dengan hasil penelitian (Nurjanah, et al., 2017). Sementara hasil penelitian lain dari Yuswardi (2019) menyatakan bila Perusahaan ingin meningkatkan keterikatan karyawannya maka hal yang berkaitan dengan kepemimpinan, kepuasan kerja, lingkungan kerja, kompensasi dan pelatihan kerja harus ditingkatkan dan diperbaiki. Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Chinanti & Siswati (2020) terhadap karyawan PT. Dwi Prima Sentosa Mojokerto menunjukkan hasil bahwa kebahagiaan di tempat kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 62,6% terhadap keterikatan karyawan. Variabel lain yang juga dapat mempengaruhi *employee engagement* diantaranya komunikasi internal, pengembangan karir, dan penghargaan intrinsik, dimana sesuai hasil penelitian dari Nurwulandari & Suwatno (2017) yang dimana hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel yang diteliti.

Berdasarkan hasil penelitian lainnya diungkapkan oleh Kurniawati (2018) bahwa masa kerja juga memiliki hubungan yang positif dengan *engagement* karyawan baik *engagement* yang berkaitan dengan eksternal individu maupun komitmen atau motivasi diri, dimana karyawan dengan masa kerja lama memiliki *engagement* yang tinggi. Kurniawati (2018) juga menyatakan semakin lama masa kerja karyawan dalam suatu organisasi, semakin besar peluang keterikatan kerja karyawan pada perusahaan.

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan di atas, diketahui bahwa karyawan jasa konstruksi dalam penelitian ini memiliki sikap *employee engagement* yang cukup tinggi. Karyawan mampu memberikan kemampuan yang dimiliki untuk kepentingan perusahaan, hal tersebut dikarenakan karyawan memiliki ikatan yang cukup kuat secara emosional dengan Perusahaan. Sikap *engagement* yang dimiliki oleh karyawan tidak luput dari faktor *well being* yang ada, lingkungan kerja, dan juga peranan dari atasan/ pemimpin pada suatu departemen atau Perusahaan. Sebagai karyawan yang bekerja untuk kepentingan Perusahaan, maka sebaiknya karyawan memiliki rasa *engaged* pada Perusahaan, dan pihak Perusahaan diharapkan dapat lebih memperhatikan kesejahteraan karyawan agar karyawan memiliki *job satisfaction* dan *psychosocial safety climate* yang lebih baik, sehingga berdampak pada meningkatnya *employee engagement* dilingkungan tempat kerja.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan diatas, dapat diketahui bahwa variabel *job satisfaction* memiliki pengaruh sebesar 40,9% terhadap variabel *employee engagement*, sementara variabel *psychosocial safety climate* memiliki pengaruh sebesar 45,6% terhadap variabel *employee engagement*, sedangkan secara bersama-sama variabel *job satisfaction* dan *psychosocial safety climate* memiliki pengaruh sebesar 48,3% terhadap variabel *employee engagement*, sedangkan sisanya sebesar 51,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian juga diketahui bahwa karyawan jasa konstruksi PT.X memiliki *job satisfaction* yang termasuk dalam kategori sedang cenderung ke arah kategori

tinggi, *psychosocial safety climate* yang termasuk dalam kategori sedang cenderung ke arah kategori rendah, dan *employee engagement* yang termasuk dalam kategori sedang cenderung ke arah kategori tinggi. Hal ini berarti karyawan jasa konstruksi PT.X dalam penelitian ini memiliki *job satisfaction* dan *psychosocial safety climate* yang baik, dimana karyawan mampu meningkatkan rasa *employee engagement*.

Saran bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian secara lebih mendalam dengan faktor lain yang mungkin lebih berpengaruh pada *employee engagement*, seperti budaya organisasi, peran *management*, karir, *talent management*, dan faktor lainnya. Selain itu, peneliti selanjutnya juga diharapkan dapat melakukan penelitian mengenai *employee engagement* terhadap subjek lain, misalkan pada karyawan dibidang usaha lain khususnya yang memiliki sistem pembagian jam kerja (*shift*).

Referensi

- Ahsani, R. F., Sunarso, S., & Indriastuti, D. R. (2020). Work overload, turn over intention, dan work family conflicts pada pegawai perbankan di Surakarta. *Research Fair Unisri*, 4(1). <https://doi.org/10.33061/rsfu.v4i1.3401>
- Anggraini, L., Astuti, E., & Prasetya, A. (2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi employee engagement generasi Y (Studi Pada Karyawan PT Unilever Indonesia Tbk-Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 37(2).
- Azwar, S. (2014). *Reliabilitas dan validitas (edisi iv)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Chinanti, D. W. P., & Siswati, S. (2020). Hubungan antara kebahagiaan di tempat kerja dengan keterikatan karyawan pada karyawan pt. dwi prima sentosa Mojokerto. *Jurnal EMPATI*, 7(3), 1031–1037. <https://doi.org/10.14710/empati.2018.21850>
- Cook. (2008). *The essential: guide to employee engagement-better business performance through staff satisfaction*. London: Kagon Page.
- Dollard, M. F., & Bakker, A. B. (2010). Psychosocial safety climate as a precursor to conducive work environments, psychological health problems, and employee engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(3). <https://doi.org/10.1348/096317909X470690>
- Dollard, M. F., & Kang, S. (2007). *Psychosocial safety climate measure*. Adelaide: Work dan Stress Research Group, University of South Australia.
- Ervianto, W. I. (2002). *Manajemen poyek konstruksi (edisi pertama)*. Yogyakarta: Salemba Empat.
- Fauzia, F. N., & Nurtjahjanti, H. (2013). Hubungan antara psychosocial safety climate dengan work engagement pada karyawan frontliner pt bank X tbk cabang area Y. *Jurnal EMPATI*, 2(3). <https://doi.org/10.14710/empati.2013.7359>
- Finney, M. I. (2010). *Engagement: cara pintar membuat karyawan mencurahkan kemampuan terbaik untuk perusahaan*. Jakarta: PPM.
- Garrick, A., Mak, A. S., Cathcart, S., Winwood, P. C., Bakker, A. B., & Lushington, K. (2014). Psychosocial safety climate moderating the effects of daily job demands and recovery on fatigue and work engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87(4). <https://doi.org/10.1111/joop.12069>
- Hariandjana, M. T. E. (2005). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasan, F. (2014). Apa Itu Employee Engagement? Diakses pada tanggal 06 Juni 2022, dari <https://fakhrurrojihasan.wordpress.com/2014/02/11/apa-itu-employee-engagement/>. *Perspektif*.
- Idris, M. A., Dollard, M. F., & Winefield, A. H. (2011). Integrating psychosocial safety climate in the JD-R model: A study amongst Malaysian workers. *SA Journal of Industrial Psychology*, 37(2). <https://doi.org/10.4102/sajip.v37i2.851>

- Kurniawati, I.D. (2018). Masa kerja dengan jobengagement pada karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 02(August). <https://www.mendeley.com/catalogue/026bc2fe-cbae-36b9-8dcc-8f489512a25d/>
- Lestari Endang. (2011). *Pengaruh kepuasan kerja (job satisfaction) terhadap keterlibatan karyawan (employee engagement) paramedis di rumah sakit bersalin lombok dua Surabaya.Thesis (Skripsi)*. Surabaya:Universitas Airlangga. <http://repository.unair.ac.id/id/eprint/6121>.
- Lienardo, S., & Setiawan, R. (2017). Pengaruh Organizationnal Trust dan Job Satisfaction terhadap Employee Engagement pada Karyawan PT Bangun Wisma Sejahtera. *Agora*, 5(1). <https://www.mendeley.com/catalogue/397c4246-f3ae-3a33-9f9f-ff4b25272056/>
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The Meaning of Employee Engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(1). <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2007.0002.x>
- Meuthia, F., & Ulfa, C. K. (2018). Pengaruh semangat kerja terhadap employee engagement pada PT. Perkebunan X. *Psikologia: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 12(3), 134–152. <https://doi.org/10.32734/psikologia.v12i3.2258>
- Murnianita, F. B. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Employee Engagement Pada PT PLN (Persero) PUSDIKLAT. *Jakarta: Fakultas Ekonomi UI*.
- Mustika, S. I., & Rahardjo, K. (2017). Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Employee Engagement dan Organizational Citizenship Behaviour (Studi pada Staf Medis Rumah Sakit Lavalette Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 47(1), 9–15. <https://www.mendeley.com/catalogue/533705ab-00bb-3f82-8ed6-fee427708eb5/>
- Nurjanah, R., Rofaida, R., & Suryana, S. (2017). Kepribadian karyawan dan budaya organisasi: faktor determinan keterikatan karyawan (employee engagement). *Jurnal Manajemen*, 20(2), 310. <https://doi.org/10.24912/jm.v20i2.50>
- Nurwulandari, I., & Suwatno, S. (2017). Pengaruh Komunikasi Internal, Pengembangan Karir, Dan Penghargaan Intrinsik Terhadap Keterikatan Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 8(2), 26. <https://doi.org/10.17509/jimb.v8i2.12663>
- Pranowo, R. S. (2016). Pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap turnover intention karyawan dengan lama kerja sebagai variabel pemoderasi (studi kasus pada CV. sukses sejati computama). *PROFITA Kajian Ilmu Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta: Vol. 4 (4)*. <https://journal.student.uny.ac.id/ojs/index.php/profita/article/view/5630>
- Ramadhan, N. J. S. (2014). Pengaruh Employee Engagement di Human Capital Center. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 14, 47–58. <https://www.mendeley.com/catalogue/a66f16ba-7ca2-3fb4-8a04-964b9cb6a561/>
- Robin, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior (15th ed.)*. Pearson Education, Inc., Prentice Hall.
- Sari, W. P. (2015). Hubungan work family conflict dan work engagement pada wanita bekerja. *(Skripsi tidak diterbitkan)*. Jakarta: Universitas Gunadarma.
- Schaufeli & Bakker. (2004). *Utrecht work engagement scale: preliminary manual. 1st version*. Occupational Health Psychology Unit Utrecht University.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan*. Alfabeta: Bandung.
- Sumarsono, S. (2003). *Ekonomi manajemen sumber daya manusia dan ketenagakerjaan*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Thomas, C. H. (2007). A new measurement scale for employee engagement: Scale development, pilot test, and replication. *Academy of Management 2007 Annual Meeting: Doing Well by Doing Good, AOM 2007*. <https://doi.org/10.5465/ambpp.2007.26501848>
- Trianto. (2011). *Model-model pembelajaran inovatif berorientasi konstruktivitis*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Vania, L., & Purba, S. D. (2014). Pengaruh job satisfaction terhadap organizational citizenship behavior (OCB) dengan organizational commitment sebagai variabel intervening pada

rumah sakit pantai indah kapuk di Jakarta. *Jurnal Manajemen*, 11(2), 99–119.
<https://doi.org/10.25170/jm.v11i2.823>

Vazirani, N. (2007). Employee Engagement: Working Paper Series. *SIES College of Management Studies*.

Yuswardi, Y. (2019). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keterikatan Karyawan pada Hotel Berbintang di Batam. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(2), 394–405.
<https://doi.org/10.36778/jesya.v2i2.114>