

**Pengaruh Kompensasi, Loyalitas Karyawan, dan Kepuasan Kerja
Terhadap Keterlibatan Kerja Karyawan pada PT Indonesia Steel Tube
Works Semarang**

Rachma Zanuar^{1*}, Mohammad Fauzan²

Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Stikubank Semarang^{1,2}
rachmazanuar@mhs.unisbank.ac.id¹, fauzan@edu.unisbank.ac.id²

ABSTRACT

The purpose of the study was to analyze and explain the effect of (1) compensation on employee work engagement, (2) employee loyalty on work engagement, (3) job satisfaction on employee work engagement at PT Indonesia Steel Tube Works Semarang. This study used a sample of 108 company employees. Data collection uses a questionnaire through a google form sent to employees. The collected data is then processed with the help of the SPSS application. The test models used are validity and reliability tests, F tests and determination coefficient tests and hypothesis tests. The findings of the study show that: (1) compensation has a positive effect on employee work engagement, (2) employee loyalty has a positive effect on employee work engagement, (3) job satisfaction has a positive effect on work engagement in employees of PT Indonesia Steel Tube Works Semarang.

Keywords: Compensation; Employee Loyalty; Job satisfaction

ABSTRAK

Tujuan penelitian untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh (1) kompensasi terhadap keterlibatan kerja karyawan, (2) loyalitas karyawan terhadap keterlibatan kerja, (3) kepuasan kerja terhadap keterlibatan kerja karyawan pada PT Indonesia Steel Tube Works Semarang. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 108 karyawan perusahaan. Pengumpulan data menggunakan kuesioner melalui google form yang dikirim kepada karyawan. Data yang terkumpul kemudian diolah dengan bantuan aplikasi SPSS. Model uji yang digunakan yaitu uji validitas dan reabilitas, uji F dan uji koefisien determinasi dan uji hipotesis. Temuan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) kompensasi berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja karyawan, (2) loyalitas karyawan berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja karyawan, (3) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja pada karyawan PT Indonesia Steel Tube Works Semarang.

Kata kunci: Kompensasi; Loyalitas Karyawan; Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

PT Indonesia Steel Tube work Semarang merupakan sebuah perusahaan PMA (Penanaman Modal Asing) Joint Venture Indonesia – Jepang yang bergerak di bidang manufaktur proses pembuatan pipa baja yang berkantor dan berlokasi di Jalan Simongan No.105, Manyaran, Kecamatan Semarang Barat, Kota Semarang. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 1971 di kota Semarang dan merupakan salah satu pabrik berskala besar yang memproduksi pipa baja berkualitas tinggi di Indonesia dengan pengalaman lebih dari 50 tahun dalam industri baja. Produk yang dihasilkan

oleh perusahaan berupa pipa galvanis untuk saluran air atau konstruksi, Pipa hitam STK untuk konstruksi umum serta Pipa STKM untuk konstruksi mesin, otomotif dan furniture.

Di era globalisasi persaingan semakin kuat untuk memenangkan pasar, terutama industry manufaktur seiring dengan adanya pembangunan gedung yang masif serta kebutuhan akan sparepart kendaraan yang meningkat mewajibkan perusahaan untuk memiliki karyawan yang handal dan keterlibatan yang tinggi dalam bekerja. Keterlibatan kerja karyawan dapat mempercepat tercapainya tujuan perusahaan. Keterlibatan kerja karyawan dalam semua kegiatan perusahaan dapat menjadi ciri bahwa karyawan tersebut memiliki loyalitas kepada perusahaan.

Loyalitas adalah sikap positif yang menunjukkan kesetiaan, kepercayaan, dan pengabdian kepada seseorang atau perusahaan. Loyalitas karyawan diartikan sebagai wujud keterikatan emosional berupa kesetiaan kepada perusahaan. Loyalitas menimbulkan kepercayaan bahwa dirinya bagian tetap dari perusahaan yang ditunjukkan dari ketaatan, kesetiaan, kejujuran, kepercayaan, pengabdian dan totalitas. Sikap loyalitas karyawan inilah yang menjadikan satu faktor kunci keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang. Karyawan yang loyal cenderung bekerja dengan giat dan penuh rasa tanggung jawab serta akan berusaha semaksimal mungkin untuk menyalurkan seluruh kemampuan dan keterampilannya demi tercapainya tujuan perusahaan. Keloyalan karyawan bisa ditingkatkan dengan pemberian kompensasi yang layak.

Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas hasil atau jasa kerja mereka. Kompensasi inilah yang digunakan karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidup sendiri dan bahkan keluarganya. Kompensasi meliputi imbalan finansial maupun non finansial yang diberikan perusahaan sebagai hak atas hasil kerja kebelakang. Karyawan yang merasa kompensasi mereka terima sudah adil dan sesuai dengan kesepakatan cenderung untuk melanjutkan komitmen dengan perusahaan. Kesesuaian dan kelayakan kompensasi ini sebagai faktor ukur tingkat kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaan. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan menikmati tuntutan pekerjaan yang mengacu pada kedisiplinan, moral kerja, dan prestasi kerja. Penilaian kepuasan kerja digambarkan oleh tingkat kepuasan terhadap pekerjaan dan sistem yang diterapkan sebagai wujud terpenuhinya semua kewajiban serta jaminan atas hak hak karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini tertarik untuk menganalisis masalah (1) Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap keterlibatan kerja karyawan ; (2) Bagaimana pengaruh loyalitas karyawan terhadap keterlibatan kerja karyawan ; (3) Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap keterlibatan kerja pada karyawan PT ISTW Semarang.

TINJAUAN LITERATUR

Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja adalah kondisi pikiran yang positif, memuaskan, dan berhubungan dengan pekerjaan yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan

penyerapan. Keterlibatan bukan merupakan kondisi sesaat dan spesifik melainkan kondisi afektif-kognitif yang lebih persisten dan mendalam Bakker & Schaufeli (2010). Semangat keterlibatan kerja dicirikan oleh tingkat energi dan ketahanan mental yang tinggi saat bekerja, kemauan untuk mengerahkan upaya dalam pekerjaan seseorang dan kegigihan bahkan dalam menghadapi kesulitan. Dedikasi mengacu pada keterlibatan yang kuat dalam pekerjaan seseorang dan memiliki antusiasme, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan. Penyerapan dicirikan dengan berkonsentrasi penuh dan asyik dengan pekerjaan seseorang sehingga waktu berlalu dengan cepat dan seseorang mengalami kesulitan untuk melepaskan diri dari pekerjaan. Keterlibatan kerja berkaitan dengan seluruh jenis pekerjaan yang ada diperusahaan. Keterlibatan kerja menunjukkan kemampuan karyawan untuk mengerahkan seluruh kapasitas mereka dalam memecahkan masalah, berhubungan dengan orang lain, dan mengembangkan layanan yang inovatif. Robbins & Coulter (2012) keterlibatan kerja adalah tingkat pengidentifikasian karyawan dengan pekerjaan, secara aktif berpartisipasi dalam pekerjaan, dan menganggap kinerjanya dipekerjakan adalah lebih penting untuk kebaikan dirinya sendiri.

Kompensasi

Menurut Bernardin (2007) kompensasi mengacu pada semua bentuk pengembalian finansial dan manfaat nyata yang diterima karyawan sebagai bagian dari hubungan kerja. Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung maupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pihak perusahaan (Priyono, 2016). Besaran kompensasi biasanya telah ditentukan dan disepakati sebelumnya antara karyawan dan pihak perusahaan, sehingga karyawan secara pasti akan mengetahui banyaknya jumlah kompensasi yang akan diterima. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan beserta keluarganya sebagai biaya pemenuhan kebutuhan hidup. Jika status kompensasi dan pemenuhan kebutuhan menjadi semakin tinggi pada selanjutnya akan mempengaruhi kepuasan kerja yang akan semakin baik. Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga, dan masyarakat (Handoko, 2000).

Loyalitas Karyawan

Menurut Hart & Thompson (2007) mendefinisikan loyalitas berdasarkan kondisi sebagai persepsi bahwa kedua belah pihak dalam suatu hubungan telah menentukan harapan bersama yang menunjukkan keterikatan antara pihak-pihak yang terlibat. Loyalitas karyawan mempunyai makna bahwa karyawan lebih mengutamakan kepentingan perusahaan dibandingkan kepentingan pribadinya, serta menunjukkan perilaku keterikatan dan rasa memiliki secara psikologis terhadap kepentingan perusahaan (Ko, 2009). Loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu elemen yang digunakan dalam melakukan evaluasi karyawan, yang terdiri atas unsur kesetiaan pada pekerjaan, posisi, dan perusahaan mereka (Hasibuan, 2013). Kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan dalam menjaga dan membela perusahaan didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan pihak yang tidak

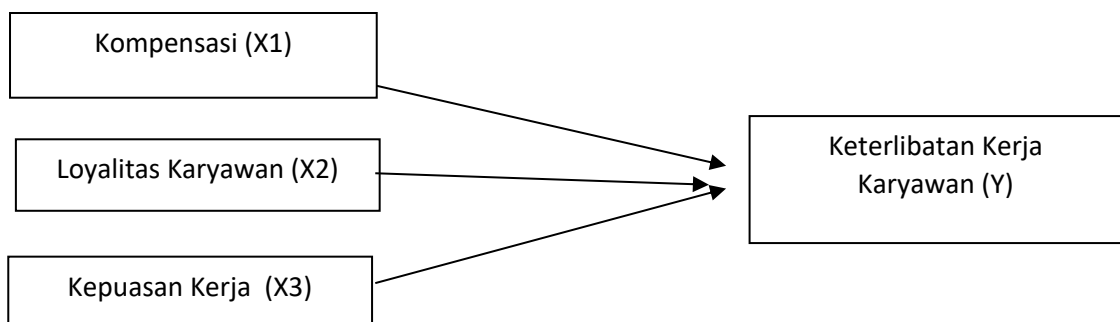
bertanggung jawab. Diera ekonomi bebas ini, loyalitas karyawan dipandang sebagai salah satu isu penting. Pengetahuan disimpan dan dibawa dalam pikiran oleh para pekerja dan keberhasilan negara maju bergantung pada pasokan pekerja yang berpengetahuan. Oleh karena itu, sangat penting bagi organisasi untuk mampu menarik dan mempertahankan karyawan yang berkualitas dan berkinerja tinggi melalui loyalitas karyawan (Matzler & Renzl, 2006).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah pandangan karyawan terhadap pekerjaannya yang terkait dengan kondisi kerja, kerjasama, kompensasi yang diterima, dan aspek lain yang melibatkan aspek fisik dan psikologis (Sutrisno, 2019). Pada dasarnya kepuasan kerja menyangkut perilaku seseorang dalam bekerja pada perusahaan, karyawan akan merasa aman, nyaman dan loyal pada perusahaan apabila dalam bekerja memperoleh timbal balik yang sesuai dengan apa yang diinginkan. Menurut (Bangun, 2012). Kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristik, karyawan dapat merasakan kepuasan kerja melalui pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak untuk dikerjakan. Kepuasan kerja termasuk sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai apapun pekerjaan yang diberikan. Sikap ini dicerminkan oleh kedisiplinan, moral kerja, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja juga dapat dinyatakan kedalam sebagai keadaan emosional karyawan yang di mana terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja oleh perusahaan dengan tingkat balas jasa yang diinginkan karyawan bisa berbentuk finansial (gaji) maupun non finansial (Priyono, 2016). Kepuasan kerja merupakan suatu perbandingan antara hasil yang diperoleh dengan hasil yang diharapkan. Semakin besar hasil yang diperoleh dibandingkan dengan hasil yang diharapkan, maka semakin puas karyawan tersebut dan sebaliknya.

Kerangka Pemikiran

Perusahaan yang memproduksi pipa baja berkualitas, menempatkan karyawan sebagai aset penting untuk terlibat dalam proses produksi perusahaan. Keterlibatan karyawan menjadi kewajiban mencurahkan seluruh kemampuannya yang dicirikan adanya tingkat energi dan ketahanan mental yang tinggi saat bekerja, kemauan untuk mengerahkan upaya dalam pekerjaan seseorang dan kegigihan bahkan dalam menghadapi kesulitan. Keterlibatan Keterlibatan kerja karyawan dipengaruhi oleh tingginya tingkat kompensasi, loyalitas karyawan, dan kepuasan kerja.



Gambar 1. Model penelitian

Persamaan model sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \beta_3.X_3 + e$$

Keterangan :

- Y = Keterlibatan kerja
- X1 = Kompensasi
- X2 = Loyalitas
- X3 = Kepuasan kerja
- α = Konstanta
- β = Koefisien Regresi
- e = Error

Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian dirumuskan :

1. Kompensasi berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja pada karyawan PT Indonesia Steel Tube Works Semarang
2. Loyalitas Karyawan berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja pada karyawan PT Indonesia Steel Tube Works Semarang
3. Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja pada karyawan PT Indonesia Steel Tube Works Semarang

METODE PENELITIAN

Bagian ini berisi pernyataan metode penelitian yang digunakan, apakah penelitian kuantitatif atau penelitian kualitatif, atau kombinasi keduanya. Selanjutnya berisi data dan teknik sampling, waktu dan tempat penelitian, serta teknik analisis data yang digunakan. Untuk penelitian kuantitatif disebutkan juga definisi variabel dan hipotesis penelitian.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian eksplanatif. Sampel penelitian sebanyak 108 karyawan perusahaan. Pengumpulan data menggunakan kuesioner melalui link google form. Variabel dari penelitian ini meliputi variabel terikat (dependent) yaitu variabel Keterlibatan Kerja Karyawan (Y), serta variabel bebas yaitu variabel Kompensasi (X1), Loyalitas Karyawan (X2), Kepuasan Kerja (X3). Kuesionair Variabel Kompensasi dikembangkan dari kuesioner sitorus *et.al*, (2019) yang berisi 5 item pernyataan. Variabel mengenai Loyalitas Karyawan menggunakan kuesioner dari Renzl & Matzler (2006) yang berisi 5 item pernyataan. Variabel Kepuasan Kerja menggunakan kuesioner dari Gagne & Hulfort (2007) yang berisi 7 item pernyataan. Variabel mengenai Keterlibatan Kerja menggunakan kuesioner yang dikembangkan dari Bakker & Schaufeli (2010) yang berisi 9 item pernyataan.

Penilaian penelitian ini menggunakan metode skala Likert, setiap pernyataan yang terkait dengan variabel masing-masing memiliki nilai potensi 1 sampai 5. Setiap angka menunjukkan banyaknya nilai yang diperoleh. Label tanggapan dari pernyataan sebagai berikut: Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Netral (N), Setuju (S), Sangat Setuju (SS). Hasil akhir dari pengisian respondenlah yang akan digunakan sebagai dasar pengujian hipotesis. Kuesioner disebarakan melalui link google form dalam proses pengumpulan data yang ditunjukkan khusus kepada karyawan PT Indonesia Steel Tube Works Semarang.

Data yang terkumpul kemudian dianalisis dengan menggunakan aplikasi SPSS. Uji instrument dilakukan untuk mengetahui apakah instrument tersebut dapat mengukur suatu fenomena secara konsisten. Suatu kuesioner akan dikatakan valid jika pernyataan dan kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur dalam kuesioner tersebut (Sugiyono, 2016). Uji validitas dilakukan dengan menggunakan analisis faktor Kaiser-Meyer-Olkin dengan ketentuan jika nilai KMO >0,5 maka analisis faktor layak dilakukan. Kemudian loading factor (factor pemuat) jika nilai indikator >0,4 Selanjutnya untuk mengukur reliabilitasnya menggunakan Cronbach's alpha. jika nilai cronbah's alpha (α) menunjukkan > 0,6 dapat dinyatakan reliable (Ghozali, 2015).

Uji model menggunakan uji F dan uji Adjusted R Square (koefisien determinasi) dalam penelitian ini digunakan untuk menguji model. Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen, jika nilai signifikansinya < 0,05 (signifikan) maka model dinyatakan fit. Uji determinasi nilai (Adjusted R Square) digunakan untuk memastikan seberapa besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk menguji hipotesis menggunakan Nilai *Standardized Coefficient* Beta dan nilai signifikansinya. Hipotesis diterima jika *Standardized Coefficient Beta* bernilai positif dan nilai signifikansinya < 0,05.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah dilakukan Uji validitas pada setiap variabel penelitian menggunakan aplikasi SPSS diperoleh nilai sebagai berikut (Tabel 1):

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Banyak Item	Nilai KMO	Loading Factor >0,4	Keterangan
Kompensasi (X1)	5	0,712	X1.1; X1.2; X1.3; X1.4; X1.5	Semua item valid
Loyalitas Karyawan (X2)	5	0,724	X2.1; X2.2; X2.3; X2.4; X2.5	Semua item valid
Kepuasam Kerja (X3)	7	0,838	X3.1; X3.2; X3.3; X3.4; X3.5; X3.6; X3.7	Semua item valid

Keterlibatan Kerja (Y)	9	0,882	Y.1; Y.2; Y.3; Y.4; Y.5; Y.6; Y.7; Y.8; Y.9	Semua item valid
------------------------	---	-------	---	------------------

Sumber: *Output data diolah SPSS 2024*

Hasil analisis validitas pada tabel 1 menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian yaitu kompensasi, loyalitas karyawan, kepuasan kerja, dan keterlibatan kerja memiliki nilai KMO > 0,5. Secara spesifik variabel kompensasi (X1) memiliki nilai KMO sebesar 0,712, variabel loyalitas karyawan (X2) memiliki nilai KMO sebesar 0,724, variabel kepuasan kerja (X3) memiliki nilai KMO sebesar 0,838, dan variabel keterlibatan kerja (Y) memiliki nilai KMO sebesar 0,882. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa sampel telah memenuhi kriteria pengukuran kecukupan sampel. Kemudian diuji nilai loading factor setiap variabel, variabel kompensasi (X1) yang memiliki 5 item pernyataan menunjukkan nilai > 0,4 yang mengartikan bahwa seluruh item pernyataan valid; variabel loyalitas karyawan (X2) yang memiliki 5 pernyataan menunjukkan nilai > 0,4 yang mengartikan bahwa seluruh item pernyataan valid; variabel kepuasan kerja (X3) yang memiliki 7 pertanyaan menunjukkan nilai > 0,4 yang mengartikan bahwa seluruh item pernyataan valid; variabel keterlibatan kerja (Y) yang memiliki 9 pertanyaan menunjukkan nilai > 0,4 yang mengartikan bahwa seluruh item pernyataan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,646	>0,60	Reliable
Loyalitas Karyawan (X2)	0,727	>0,60	Reliable
Kepuasan Kerja (X3)	0,794	>0,60	Reliable
Keterlibatan Kerja (Y)	0,847	>0,60	Reliable

Sumber: *Output data diolah SPSS 2024*

Hasil uji reabilitas tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh variabel yaitu variabel kompensasi (X1) dengan nilai 0,646, variabel loyalitas karyawan (X2) dengan nilai 0,727, variabel kepuasan kerja (X3) dengan nilai 0,794, dan variabel keterlibatan kerja (Y) dengan nilai 0,847 semua memiliki nilai Cronbach's Alpha yang berada diatas ambang nilai minimum 0,60 yang menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian ini dinyatakan Reliabel.

Uji Model

Uji F

Tabel 3. Uji F

Variabel Independen	Variabel Dependen	F	Sig
Kompensasi (X1)	Keterlibatan Kerja (Y)	121,548	0,000

Loyalitas Karyawan (X2)			
Kepuasan Kerja (X3)			

Sumber: *Output data diolah SPSS 2024*

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 3, dapat diketahui bahwa nilai signifikansinya memperoleh angka sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini dapat membuktikan bahwa model penelitian ini telah memenuhi syarat *goodness of fit* yang berarti layak untuk diteliti lebih lanjut.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien determinasi

Variabel Independen	Variabel Dependen	Adjusted R Square
Kompensasi (X1)	Keterlibatan Kerja (Y)	0,772
Loyalitas Karyawan (X2)		
Kepuasan Kerja (X3)		

Sumber: *Output data diolah SPSS 2024*

Berdasarkan data table 4 maka, nilai R Square memiliki nilai 0.772 atau 77,2 % yang berarti X1, X2, dan X3 memiliki pengaruh sebesar 77% terhadap Y. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada pada tabel 4 maka dapat diketahui bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,772 yang artinya bahwa kompensasi, loyalitas karyawan, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh sebesar 77% terhadap keterlibatan kerja sedangkan sebanyak 23% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis (Uji t)

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis

Variabel Independen	Hasil Pengujian		Keputusan
	beta	Sig	
Kompensasi berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja	0,320	0,000	Hipotesis Diterima
Loyalitas Karyawan berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja	0,185	0,014	Hipotesis Diterima
Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja	0,454	0,000	Hipotesis Diterima

Sumber: *Output data diolah SPSS 2024*

Berdasarkan hasil uji hipotesis tabel 5 maka, nilai sig dari X1, X2, dan X3 berada di bawah kurang dari $< 0,05$ yang menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki pengaruh. Maka dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

Pengaruh Kompensasi Terhadap Keterlibatan Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis tabel 5 menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja (nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai beta 0,320) Dengan ini maka hipotesis 1 dapat diterima. Kesimpulan penelitian ini sejalan dengan temuan hasil penelitian (Shafwah & Clara, 2024 dan Sari et.al., 2022) bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja.

Pengaruh Loyalitas Karyawan Terhadap Keterlibatan Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis tabel 5 menunjukkan bahwa Loyalitas Karyawan berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja (nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai beta 0,185) dengan ini hipotesis 2 diterima. Kesimpulan penelitian ini sejalan dengan hasil yang ditemukan (Ariani & Fauzan, 2023 dan Ensari et.al., 2022) bahwa Loyalitas Karyawan berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja. Namun, penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Angelina & Fauzan (2024) bahwa Loyalitas Karyawan tidak berpengaruh terhadap keterlibatan kerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Keterlibatan Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis tabel 5 menunjukkan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja (nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai beta 0,454) dengan ini hipotesis 3 diterima. Kesimpulan penelitian ini sejalan dengan hasil yang penelitian (Robianto & Masdupi, 2019 dan Rahmadiani & Lataruva, 2023) bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kompensasi yang layak dan sesuai dengan kesepakatan kerja diawal antara karyawan dan perusahaan dapat menciptakan hubungan yang erat dalam lingkup perusahaan. Semakin tinggi tinggi kompensasi maka akan semakin bersemangat karyawan dalam melakukan tugasnya. Hal itu dapat meningkatkan semangat untuk lebih ikut terlibat dalam kegiatan perusahaan dan semakin loyal. Begitu juga dengan loyalitas karyawan, karyawan akan semakin loyal kepada perusahaan apabila seluruh dedikasih dan kesetian diakui dan dihargai oleh perusahaan. Karyawan akan memiliki rasa percaya dan komitmen yang meningkat serta percaya pada progress perusahaan untuk lebih berkembang. Kepuasan kerja karyawan tercapai berdasarkan timbal balik yang diterima oleh karyawan. Rasa puas akan meningkat seiring dengan penghargaan yang diberikan pihak perusahaan serta penerapan sistem perusahaan yang tepat. Kepuasan kerja karyawan sangatlah penting bagi perusahaan untuk dapat menciptakan karyawan yang loyal dan inovatif dalam jangka panjang. Saran untuk perusahaan berdasarkan temuan pada penelitian ini menunjukkan bahwa keterlibatan kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kompensasi, loyalitas karyawan, dan kepuasan kerja sehingga pemimpin perusahaan harus terus menjaga dan meningkatkan lagi kualitas yang sudah baik agar karyawan perusahaan semakin aktif terlibat dalam lingkungan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Angelina, N., & Fauzan, M. (2024). Pengaruh Loyalitas, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Keterlibatan Kerja Karyawan Tria Tenun Bali di Kota Denpasar Bali. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 5(2), 3711-3718.
- Ariani, F., & Fauzan, M. (2023). Pengaruh Loyalitas Karyawan, Efikasi Diri dan Kepuasan Kerja Terhadap Keterlibatan Kerja Pada PT Trimegah Cipta Mandiri Semarang. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(2), 18817-18827..
- Bangun, W. (2012). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Erlangga. Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & stress*, 22(3), 187-200.
- Bernardin, J. (2007), *Human Resource Management*. McGraw-Hill, New York.
- Ensari, M., Bektaş, G., & Nal, M. (2020). The intermediate role of employee loyalty in the effect of paternalist leadership on work engagement: A research in the health sector. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(3), 1009-1017.
- Gagné, M., & Houliort, N. VALIDATION OF THE SATISFACTION WITH WORK SCALE.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 untuk penelitian empiris*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Handoko, T. H. (2008). *Manajemen personalia dan sumberdaya manusia. Edisi II, Cetakan Keempat Belas, Penerbit BPFE, Yogyakarta, 2000*.
- Hart, D. W., & Thompson, J. A. (2007). Untangling employee loyalty: A psychological contract perspective. *Business Ethics Quarterly*, 17(2), 297-323.
- Hasibuan, Malayu S P (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Jakarta: Bumi Aksara, 2013.
- Ko, H. (2009). Örgütsel bağlılık ve sadakat ilişkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(28), 200-211.
- Matzler, K., & Renzl, B. (2006). The relationship between interpersonal trust, employee satisfaction, and employee loyalty. *Total quality management and business excellence*, 17(10), 1261-1271.
- Priyono, P., & Darma, U. B. (2016). Buku manajemen sumber daya manusia. *Surabaya: Penerbit Zifatama*.
- Rahmadiani, R. F., & Lataruva, E. (2023). PENGARUH TUNTUTAN PEKERJAAN, KEPUASAN KERJA, DAN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT

TERHADAP KETERLIBATAN KERJA (Studi pada Karyawan SPBU Simongan dan SPBU Indraprasta Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 12(4).

- Robins Stephen, P., & Mary, C. (2012). Management eleventh edition Pearson Education. Inc., publishing as Prentice Hall, One Lake Street, Upper Saddle River, New Jersey, 7458.
- Robianto, F., & Masdupi, E. (2020, March). The effect of career development, compensation, work environment and job satisfaction on work engagement. In *4th Padang International Conference on Education, Economics, Business and Accounting (PICEEBA-2 2019)* (pp. 737-748). Atlantis Press.
- Sari, E. D., Prayekti, P., & Kurniawan, I. S. (2022). Pengaruh kompensasi dan, kepuasan kerja terhadap keterlibatan kerja karyawan dengan variabel motivasi intrinsik sebagai variabel intervening. *Inovasi: Jurnal Ekonomi, Keuangan, dan Manajemen*, 18(1), 76-84.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. *Work engagement: A handbook of essential theory and research*, 12, 10-24.
- Shafwah, S., & Clara, C. (2024). Pengaruh Kompensasi terhadap Tingkat Keterlibatan Kerja (Work Engagement) Generasi Milenial. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 4(3), 727-740.
- Sitorus, C. G. E., Erlina, R., & Mardiana, N. (2019). The Impact of Compensation, Transformational Leadership, and Employee Satisfaction Toward Employee Performance. *Journal of Business Studies and Management Review*, 3(1), 21-31.
- Sugiyono. Kuantitatif, P. P. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. *Alfabeta, Bandung*.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke Sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.