

PENGARUH *ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION* DAN *WORK ENGAGEMENT* TERHADAP *JOB SATISFACTION* PADA PT X

Dr. Widya Parimita, SE., M.P.A
Fakultas Ekonomi Universitas Negeri
Jakarta Jakarta, Indonesia
Email: widya_parimita@unj.ac.id

Novianto Andira Pratama
Fakultas Ekonomi Universitas Negeri
Jakarta Jakarta, Indonesia
Email: noviantorama123@gmail.com

**Dr. Christian Wiradendi Wolor, SE.,
MM**
Fakultas Ekonomi Universitas Negeri
Jakarta Jakarta, Indonesia
Email: christianwiradendi@unj.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui deskripsi *Organization Identification*, *Work Engagement* dan *Job Satisfication* pada PT X. 2) Untuk mengetahui pengaruh *Organization Identification* terhadap *Job Satisfication* pada PT X. 3) Untuk mengetahui pengaruh *Work Engagement* terhadap *Job Satisfication* pada PT X. 4) Untuk mengetahui *Organization Identification* dan *Work Engagement* dapat memprediksi *Job Satisfication* pada PT X. Teknik pengumpulan data menggunakan metode survey yaitu dengan menyebarkan kuesioner yang kemudian diolah dengan program SPSS 25. Penelitian ini menggunakan Metode penelitian deskriptif dan metode penelitian ex post facto. Hasil yang didapat dari regresi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Organization Identification* dan *Work Engagement* terhadap *Job Satisfication*. Model penelitian *Organization Identification* dan *Work Engagement* ini dapat diprediksikan *Job Satisfication* karyawan pada industri jasa Percetakan kemasam Jl. Pulogadung Kav. II Blok H2 & H3 No. 16-18, RW.9, Jatinegara, Kec. Cakung, Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 13930.dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($93,415 > 3,07$) dan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$).

Kata kunci: *Organization Identification*, *Work Engagement*, *Job Satisfication*

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap seseorang terhadap pekerjaan sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima. Dalam suatu organisasi, sumber daya yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi, salah satunya adalah manusia. Karyawan telah dipandang sebagai sumber daya yang sangat penting dan perlu mendapat perhatian khusus, karena merupakan salah satu unsur pokok yang menentukan tercapainya tujuan organisasi. Tujuan organisasi tidak akan tercapai apabila tidak didukung oleh kepuasan kerja yang dirasakan karyawannya. Tetapi dengan adanya pertumbuhan di bidang industry jasa ini pada tahun 2020 juga terdapat dampak dari Covid 19, yaitu PHK masal yang terjadi di berbagai sektor industri serta karyawan yang bekerja dari rumah (WFH). Dalam hal ini kita berfokus kepada karyawan yang diperkerjakan dari rumah. Tingkat ketidakpuasan kerja yang terjadi di PT. X dapat dilihat dari tingkat gaji karyawan yang diduga terjadi karena bekerja dari rumah (WHF) dan menyebabkan tingkat kepuasan kerja karyawan menurun dan menjadi alasan peneliti memilih PT.X sebagai objek peneliti. Kebijakan ini menyebabkan karyawan harus bekerja lebih keras dalam menyelesaikan pekerjaannya walau dari rumah. Selain itu ketika mereka harus bekerja dikantor ada ketakutan dan kekhawatiran akibat dari mudahnya wabah pandemic covid-19 ini menyebar. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda beda sesuai dengan karakteristik yang berlaku pada dirinya. Masalah kepuasan kerja penting sekali untuk diperhatikan, karena kepuasan yang tinggi akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan akan mendorong karyawan untuk berprestasi.

No	Aspek Kepuasan Kerja	Tingkat Kepuasan
1	Inentif	15,1
2	Gaji	10
3	Transportasi dan Akomodasi	30,3
4	Hubungan Kerja	44,6

Sumber data : Biro Pegawaiian tahun 2020

Dapat dilihat dari data yang sudah ada di perusahaan bahwa tingkat kepuasan karyawan melihat dari Gaji hanya 10% saja, dibandingkan dengan tingkat kepuasan lainnya seperti tingkat Insentif sebesar 15.1%, lalu tingkat Transportasi dan akomodasi sebesar 30.3%, selanjutnya tingkat Hubungan kerja antar karyawan yang sangat tinggi sebesar 44.6%.

Dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan dalam aspek Gaji sangatlah kecil disaat kondisi *pandemic* saat ini. Menurut (Mulyadi, 2007) menyatakan bahwa tingkatan kepuasan kerja pada aspek gaji sebesar 0-10% dikatakan memiliki tingkat kepuasan kerja yang lemah. Hal ini berarti kepuasan kerja pada perusahaan lemah, sehingga jika hal ini terus berlanjut akan menimbulkan kerugian bagi perusahaan, dimana tingkat kepuasan itu sangatlah penting untuk meningkatkan kinerja pada karyawan. Untuk memastikan bahwa terdapat adanya masalah pada karyawan yang bekerja di PT.X, peneliti melakukan wawancara singkat kepada 10 orang pekerja yang bekerja di salah satu PT.X tersebut. Berdasarkan hasil wawancara, diakui terdapat beberapa masalah, diantaranya pada PT. X responden merupakan karyawan bagian Departemen Produksi, yang lebih memilih untuk tidak meninggalkan pekerjaan di PT.X untuk mendapatkan pekerjaan baru karena adanya tuntutan ekonomi.

Hal tersebut dilatar belakangi oleh rendahnya tingkat kepuasan yang dirasakan. Dibuktikan dengan seringnya *overtime* biaya tambahan hanya dapat sedikit yang dikarnakan adanya wabah pandemi ini sehingga karyawan tersebut merasa tidak puas dengan pekerjaannya. Hal ini membuktikan adanya ketidakseimbangan antara memenuhi kepuasan pelanggan dengan mengesampingkan kepuasan karyawan yang secara langsung membuat karyawan tidak komitmen dan menimbulkan kurang rasa peduli oleh tanggung jawabnya di perusahaan tersebut. Dalam konteks kepuasann kerja, hal ini secara langsung memengaruhi tingkat kepuasan kerja yang buruk karena minimnya upah overtime yang sangat kecil. Serta terkait dengan masalah keterkaitan kerja, dimana karyawan merasa menjadi kurang semangat dengan adanya tingkat upah yang kurang cukup apabila *overtime* saat pandemi seperti ini. Sehingga faktor psikologis karyawan pun sedikit terganggu, terlihat dari mental dari karyawan tersebut mereka menyatakan bahwa sangat sulit untuk bertahan di perusahaan ini. Lalu terkait dengan masalah identifikasi organisasi kondisi karyawan di perusahaan tersebut susahny menjaga keutuhan dan keikutsertaan pada organisasi yang ada di perusahaan, masalah sehari-hari atau mungkin yang kita bisa sebut itu adalah masalah administratif atau operasional di mana penyelesaian atau solusi masalah tersebut bisa didapati dari peraturan kerja, deskripsi jabatan,

instruksi kerja, prosedur atau sistem, dan kebiasaan yang ada di sana. sebagai mana gambarannya kita bisa melihat bagaimana ketika seorang karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi. Yang dikarnakan upah overtime saat pandemic ini sangat tidak wajar. Pada penelitian kali ini Peneliti mengambil sumber-sumber dari penelitian penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya. Akan tetapi pada penelitian kali ini terdapat perbedaan dari penelitian sebelumnya yaitu pada bagian objek penelitian dan pada bagian variabel bebasnya. Pada penelitian sebelumnya, objek sebelumnya pada industry dibidang manufaktur, dan kali ini Peneliti memilih objek penelitian pada industry dibidang jasa yang bertempat di Jl. Pulogadung Kav. II Blok H2 & H3 No. 16-18, RW.9, Jatinegara, Kec. Cakung, Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 13930.

Berdasarkan uraian penelitian diatas, maka penulis memutuskan untuk menguji **“Pengaruh *Organizational Identification dan Work Engagement terhadap Job Satisfaction*”**

KAJIAN PUSTAKA

JOB SATISFACTION

Menurut (Diatmono, 2019) menyatakan kepuasan kerja adalah suatu kondisi perasaan menyenangkan bagi karyawan yang muncul sebagai akibat dari persepsi atau pengalaman pekerjaan mereka yang meliputi aspek: pekerjaan itu sendiri, upah / gaji, promosi, mitra, kondisi kerja, tantangan, dan komunikasi. Lalu menurut (Mariyanti, 2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan ketika seseorang memutuskan untuk bergabung dalam suatu organisasi atau perusahaan, ia membawa seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang menyatu membentuk harapan kerja dalam mewujudkan impian yang ingin dicapai.

Menurut (Mathur, 2013) mendefinisikan bahwa Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai sejauh mana karyawan atau pekerja akan melakukannya dan merasa puas dengan pekerjaan mereka dan mereka merasa tertentang pada setiap fase pekerjaan mereka. Selanjutnya, (Putra et al., 2019) menyatakan kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan tersebut dimata karyawan dan memberikan hal yang dinilai penting bagi karyawan. Pendapatnya diperkuat oleh (Siagian & Khair, 2018) menurutnya kepuasan

kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Menurut (Robbins, et al 2010) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keseluruhan sikap yang berhubungan terhadap sikap karyawan terhadap pekerjaan mereka. Lalu menurut (Sohail, et al. 2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat dipersepsikan seperti yang dirasakan karyawan saat melakukan suatu pekerjaan. Karyawan merasa senang saat melakukan suatu pekerjaan bahwa mereka tidak ingin meninggalkan pekerjaan itu. Kepuasan kerja pada akhirnya menghasilkan pekerjaan yang tinggi kinerja. Selanjutnya menurut (Greenberg dan Baron, 2008) menyatakan bahwa Job Satisfaction adalah “*positive or negative attitudes held by individuals on their work*” yang berarti sikap positif atau negatif yang ditunjukkan seseorang individu berkaitan dengan pekerjaan mereka.

Menurut (Robbins, 2013) menyatakan bahwa Job Satisfaction adalah seseorang dengan tingkat job satisfaction yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara orang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut. Sementara menurut (Gibson, Ivanevich, Donnely, dan Konopaske, 2006) menyatakan bahwa job satisfaction adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang berasal dari persepsinya terhadap pekerjaannya. Persepsi yang dirasakan karyawan berdasarkan pada faktor lingkungan kerja, seperti gaya atasan, kebijakan dan prosedur, afiliasi kelompok kerja, kondisi kerja, dan tunjangan/upah.

Menurut (Robbins & Judge, 2013) kepuasan kerja memiliki lima dimensi, yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri (work it self), yaitu merupakan sumber utama kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk karyawan. Pada dimensi ini indikator berupa pekerjaan diberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.
2. Gaji atau Upah (pay), yaitu merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Sejumlah upah atau uang yang diterima karyawan menjadi penilaian untuk kepuasan. Dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dan layak. Pada dimensi ini indikator berupa jumlah yang diberikan perusahaan sesuai dengan beban pekerjaan dan rasa keadilan yang diberikan perusahaan sesuai dengan beban pekerjaan

3. Kesempatan promosi (promotion), yaitu kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian menjadi dasar perhatian penting untuk maju dalam organisasi sehingga menciptakan kepuasan. Pada dimensi ini indikator berupa peluang untuk mendapatkan promosi, adanya rasa keadilan untuk mendapatkan promosi, dan memiliki peluang untuk memperluas keahlian.

4. Pengawasan (supervision), yaitu merupakan kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Pada dimensi ini indikator berupa atasan mampu memberikan keadilan dalam penugasan menajerial, atasan mampu memberikan penugasan menajerial berdasarkan kompetensi dan atasan mampumemberikan keadilan dalam mengambil keputusan terkait pekerjaan.

5. Rekan kerja (workers), yaitu rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana. Kelompok kerja, terutama tim yang kompak bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasihat, dan bantuan pada anggota individu. Pada dimensi ini indikator berupa rekan kerja yang kompeten dan menyenangkan.

ORGANIZATION IDENTIFICATION

Menurut (Kwan, Lee, 2016) menyatakan bahwa, Identifikasi organisasi merupakan tipe yang mencolok dari identifikasi sosial dan terdiri dari banyak komponen konsep diri dan identitas individu. Sementara menurut (Li, Fan, 2015) bahwa, Identifikasi organisasi merupakan persepsi tentang keutuhan dan kesertaan pada organisasi, sebagai gambaran ketika seorang karyawan mengidentifikasi diri dengan organisasi, konsep dirinya tidak hanya terlibat pada identitas diri melainkan juga pada identitas organisasi. Lalu menurut (Van Dick & Haslam, 2012) mengemukakan bahwa, didalam lingkungan kerja yang beragam, sebuah identifikasi organisasi mengarah ke sebuah penyesuaian perspektif sedemikian rupa sehingga karyawan mempunyai latar belakang yang beragam dan merasa bahwa mereka bekerja dengan mereka alih-alih bertentangan dengan satu sama lainnya. Lalu menurut (Blader & Tyler, 2009) Ketika anggota organisasi memiliki keterikatan emosional dengan organisasi maka mereka akan mengidentikkan dirinya dengan organisasi dan perasaan identik tersebut yang kemudian akan mendorong peningkatan keterikatan anggota dengan organisasinya.

Selanjutnya menurut (Blader & Tyler & He, Zhu, 2014) menyatakan bahwa Organizational identification dalam tahap selanjutnya memiliki peran sebagai anteseden dari kondisi keterikatan kerja atau keterikatan antara anggota organisasi dengan organisasinya. Menurut (Tafjel & Turner, 2008) menyatakan bahwa Individu cenderung mengelompokkan dan menghubungkan dirinya dengan organisasi atau kelompok yang memiliki karakteristik serupa sehingga persepsi keanggotaan individu pada organisasi tertentu dapat digunakan untuk memprediksi perilaku nyata individu tersebut. Lalu menurut (Ashforth & Mael, 1989) Dengan adanya identifikasi organisasi, individu akan memahami “siapa saya” dengan memandang bahwa ia merupakan bagian dari organisasi dan merasa satu kesatuan dengan organisasi tersebut.

Menurut (James D. Mooney, 2013) menyatakan bahwa Identifikasi organisasi adalah bentuk satu kesatuan antara visi, misi serta tujuan organisasi yang didalamnya terkandung dimensi afektif, kogniti, tingkah laku, dan evaluatif. Sementara menurut (Philip Slznic, 2010) menyatakan bahwa Identifikasi organisasi merupakan suatu hal yang penting untuk dimiliki karyawan karena dapat memicu perasaan bangga pada karyawan dengan menjadi bagian organisasi tersebut dan dapat mempengaruhi dalam segi mental karyawan, sikap serta perilaku dari karyawan itu sendiri.

WORK ENGAGEMENT

Menurut (Macey et al., 2011) mengatakan bahwa tingkat keterlibatan kerja karyawan telah dikaitkan dengan keseluruhan perbaikan organisasi, termasuk kinerja dan pergantian karyawan. Itu keterlibatan istilah mengacu pada "energi terfokus yang diarahkan ke tujuan organisasi". Oleh karena itu, menurut (Karatepe, 2013) karyawan yang terlibat lebih cenderung melakukannya menampilkan perilaku dan menghasilkan hasil yang harus dicapai tujuan organisasi.

Serta menurut (Lu & Guy, 2014) mengatakan bahwa dedikasi ditandai dengan rasa signifikansi, antusiasme, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan. Dan penyerapan ditandai dengan sangat asyik dengan pekerjaan seseorang sedemikian rupa sehingga seseorang dapat melakukannya mengalami kesulitan untuk melepaskannya.

Menurut (Tims et al., 2011) menyatakan bahwa *Work Engagment* hadir ketika seorang karyawan berkomitmen penuh pada pekerjaan melalui fokus energi dan keadaan pikiran yang positif. Sementara menurut (Schoorman et al., 2007) menyatakan bahwa Kepercayaan pada pemimpin dapat didefinisikan sebagai kesediaan karyawan untuk menerima kerentanan atas dasar ekspektasi positif dari niat pemimpin.

Menurut (Schaufeli et al., 2010) menyatakan bahwa *Work Engagement* adalah konstruksi motivasi yang dikembangkan sebagai kebalikan dari kelelahan dan terungkap dalam satu set tiga dimensi unik yang mendefinisikan individu yang gigih dan positif pemenuhan kondisi afektif-emosional dalam kondisi karyawan yang dikategorikan oleh semangat, dedikasi dan penyerapan. Sementara menurut (Macey et al., 2009) menyatakan bahwa Ketika seorang karyawan memiliki kebebasan untuk membuat keputusan dan mengambil tindakan tanpa berkonsultasi dengan supervisor sepanjang waktu, dapat menghasilkan keterlibatan kerja.

Dimensi dari *Work Engagement* menurut (Schaufeli, 2012) yaitu :

1. Semangat, mengacu pada tingkat energi dan ketahanan mental yang tinggi dalam melakukan pekerjaan, kesediaan untuk berusaha, dan ketekunan saat menghadapi rintangan. Menurut (Bakker et al., 2014) menyatakan bahwa sebagai kebalikan langsung dari kelelahan yang menunjukkan tingkat semangat kerja.
2. Dedikasi, tercermin dari keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaan dan memiliki rasa "signifikansi, antusiasme, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan". Menurut (Bakker et al., 2014) mengatakan bahwa dedikasi adalah nama sebagai bantuan untuk gejala inti kelelahan karena bertentangan dengan sinisme seseorang terhadap pekerjaan dan atasannya.
3. Menurut (Kristensen, 2014) bahwa tingkat kerja adalah sebuah atau beberapa permintaan pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu yang singkat dan bersamaan, di dalam tuntutan pekerjaan terdapat aspek waktu dan aspek kecepatan kerja.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Metode penelitian deskriptif dan metode penelitian ex post facto akan digunakan dalam penelitian ini. Menurut (Sekaran & Bougie, 2013) penelitian deskriptif bertujuan untuk mengumpulkan data yang dapat mendeskripsikan karakteristik seseorang, sesuatu maupun situasi. Sedangkan, metode penelitian ex post facto adalah penelitian yang akan menjelaskan hubungan sebab dan akibat berdasarkan atas kajian teoritis, jika suatu variabel tertentu dapat mengakibatkan variabel tertentu lainnya.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini diketahui jumlah dari karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut sebesar 180 orang dalam divisi produksi, maka dari itu penelitian ini peneliti fokus terhadap karyawan di divisi produksi yang berjumlah 180 orang. Menurut (Uma Sekaran, 2011) berpendapat bahwa sampel adalah sebagian dari populasi. Sementara itu menurut, (Sugiyono, 2009) mengemukakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Probability sampling*. *Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Sedangkan metode *Probability sampling* yang digunakan adalah *Simple random sampling*, dimana pengambilan anggota sampel dari populasi secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi ini .

Teknik Pengumpulan Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis yaitu data primer dan data sekunder. Data primer yang diperoleh dalam penelitian ini adalah dengan cara memberikan kuesioner melalui google formulir dan dikirim melalui media sosial whatsapp kepada responden untuk kemudian diisi. Peneliti menggunakan pernyataan tertutup dalam kuesioner sehingga responden dapat memilih jawaban yang sudah tersedia dan sesuai dengan apa yang dialami dan dirasakan oleh responden. Data sekunder yang digunakan peneliti ialah

data dari PT X seperti data absensi karyawan selama satu tahun dan data target dan realisasi produksi.

Teknik Analisis Data

Untuk alat bantu statistic yang digunakan peneliti pada penelitian ini yakni alat bantu uji SPSS (*Statistical Program for Social Science*) yang merupakan salah satu software komputer yang memiliki fungsi untuk menganalisis data statistik.

HASIL PEMBAHASAN ANALISIS

Hasil Uji Instrumen

Hasil Uji Validitas

Dilihat dari tabel 4.7 diatas, hasil uji validitas yang dilakukan terhadap varibel Job Satisfaction, Identifikasi Organisasi dan Work Engagement dapat dinyatakan bahwa keseluruhan pernyataan valid, di karenakan seluruh instrument dapat memenuhi syarat yang telah ditetapkan yakni rhitung > rtabel (0,361). Menurut (Ghozali, 2013)mengungkapkan bahwa suatu kuesioner yang valid apabila pernyataan pada kuesioner mampu menggambarkan kondisi yang akan diukur melalui kuesioner tersebut. Jadi dapat disimpulkan bahwa instrumen yang valid tentu akan mampu mengukur apa yang diinginkan dan mampu menangkap data-data dari variabel yang diteliti secara tepat.

Tabel 4. 7

Hasil Uji Validitas

Butir	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Organizational Identification			
X1.01	0,823	0,361	Valid
X1.02	0,810	0,361	Valid
X1.03	0,805	0,361	Valid
X1.04	0,788	0,361	Valid
X1.05	0,735	0,361	Valid

X1.06	0,772	0,361	Valid
X1.07	0,748	0,361	Valid
Work Engagement			
X2.01	0,573	0,361	Valid
X2.02	0,502	0,361	Valid
X2.03	0,484	0,361	Valid
X2.04	0,541	0,361	Valid
X2.05	0,664	0,361	Valid
X2.06	0,574	0,361	Valid
X2.07	0,698	0,361	Valid
X2.08	0,552	0,361	Valid
X2.09	0,610	0,361	Valid
X2.10	0,585	0,361	Valid
X2.11	0,648	0,361	Valid
X2.12	0,512	0,361	Valid
Job Satisfaction			
Y.01	0,616	0,361	Valid
Y.02	0,603	0,361	Valid
Y.03	0,642	0,361	Valid
Y.04	0,551	0,361	Valid
Y.05	0,730	0,361	Valid
Y.06	0,644	0,361	Valid
Y.07	0,679	0,361	Valid
Y.08	0,693	0,361	Valid
Y.09	0,690	0,361	Valid
Y.10	0,660	0,361	Valid
Y.11	0,692	0,361	Valid
Y.12	0,627	0,361	Valid
Y.13	0,684	0,361	Valid

Sumber : Perhitungan SPSS 25 (2021)

Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan tabel 4.8 di atas menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas dari masing-masing variabel yakni Identification Organization dan Work Engagement terhadap Job Satisfaction, memiliki nilai dari Cronbach's Alpha $> 0,6$ yaitu 0,895 dan 0,818. Maka dari itu, instrumen dari kedua variabel tersebut dapat dinyatakan reliabel atau dapat dipercaya karena nilai Cronbach's Alpha lebih $> 0,6$.

Tabel 4. 8
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Identifikasi Organisasi	.895	Reliabel
Work Engagement	.818	Reliabel
Job Satisfaction	.889	Reliabel

Sumber : Perhitungan SPSS 25 (2021)

Hasil Analisis Deskriptif

Hasil dari analisis deskriptif dalam penelitian ini merupakan variable Identification Organization dan Work Engagement terhadap Job Satisfaction. Deskripsi data adalah hasil pengolahan data mentah dari masing-masing variabel penelitian yang memiliki kegunaan untuk memberikan sebuah gambaran secara umum mengenai distribusi data yang didapatkan dari hasil kuesioner yang disebarkan kepada 124 orang responden, dalam hal ini adalah karyawan industri industri jasa Jl. Pulogadung Kav. II Blok H2 & H3 No. 16-18, RW.9, Jatinegara, Kec. Cakung, Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 13930 yang merupakan sampel dalam penelitian ini.

Pada variabel *Job Satisfaction*, Secara keseluruhan jika dibandingkan dengan bobot skor kriteria variabel, dapat dilihat bahwa persentase jumlah jawaban sangat setuju dan setuju yang diberikan oleh para responden yaitu sebesar 85,1%, artinya bahwa variabel Job Satisfaction

masuk kedalam kategori sangat tinggi. Berdasarkan hasil tersebut dapat dilihat bahwa adanya Job Satisfaction yang sangat tinggi pada karyawan di perusahaan tersebut. Hasil ini juga didukung oleh dimensi Pekerjaan itu sendiri dimana pada indikator Pekerjaan yang diberikan sangat menarik dapat disimpulkan bahwa dimana karyawan merasa senang jika dikasih pekerjaan yang menurut mereka itu sesuatu yang menarik.. Hal seperti ini dapat menjadikan suasana didalam perusahaan menjadi lebih tenang dan mengasikan apabila seluruh karyawan melakukan pekerjaan dengan keadaan yang senang.

Pada variabel *Organization Identification*, Secara keseluruhan jika dibandingkan dengan bobot skor kriteria variabel, dapat dilihat bahwa persentase jumlah jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju yang diberikan oleh para responden yaitu sebesar 75,7% yang artinya bahwa masuk kedalam kategori tinggi. Dalam hal ini berarti terdapat *Organization Identification* yang rendah tetapi hasil yang di tunjukan diatas menunjukkan tinggi dalam sebuah perusahaan, dimana hal itu didukung oleh dimensi mental karyawan dengan indikator merasa tidak Adanya senioritas yang tinggi didalam perusahaan, hal ini berarti karyawan yang tidak merasakan ketidaknyamanan dalam bekerja dikarenakan tidak adanya senioritas didalam perusahaan, sehingga karyawan sangat leluasa berada didalam perusahaan yang dikarenakan tidak adanya senioritas didalam perusahaan.

Pada variabel *Work Engagement*, Secara keseluruhan jika dibandingkan dengan bobot skor kriteria variabel, dapat dilihat bahwa persentase jumlah jawaban sangat tidak setuju dan tidak setuju yang diberikan oleh para responden yaitu sebesar 88% yang artinya bahwa *Work Engagement* masuk kedalam kategori sangat tinggi. Hal tersebut juga didukung oleh dimensi dedikasi dengan indikator tertinggi merasa terdapat pada pekerjaan itu adalah tantangan. Berdasarkan hal tersebut, *Work Engagement* pada perusahaan di industri ini perlu untuk di pertahankan, terkait pernyataan pekerjaan itu adalah tantangan. Tidak adanya tantangan yang ada didalam perusahaan sehingga membuat karyawan merasa tidak tertekan dalam mengerjakan pekerjaan di dalam perusahaan.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, dapat dilihat hasil uji normalitas yang dilakukan terhadap variabel bebas dan variabel terikat, dengan menggunakan SPSS 25, dapat dilihat dengan hasil yang di uji pada semua variabel nilai dari Asymp Sig (2-tailed) atau signifikansi sebesar 0,200. Mengacu pada data tersebut dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel pada penelitian ini yaitu Job Satisfaction, Identifikasi Organisasi dan Work Engagement memiliki distribusi yang normal, karena telah memenuhi kriteria dari uji normalitas yang menyebutkan bahwa variabel dapat dikatakan normal jika memiliki nilai signifikansi $> 0,05$. Hasil ini juga didukung oleh (Sekaran & Bougie, 2013) dapat dikatakan normal apabila nilai dari residual yang terdistribusi secara normal memiliki taraf signifikansi $>0,05$.

Tabel 4. 12
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		124
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,3474565
	Std. Deviation	3,36888342
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,064
	Positive	,060
	Negative	-,064
Test Statistic		,064
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Perhitungan SPSS 25 (2021)

Hasil Uji Linearitas

Berdasarkan hasil uji linearitas antara variable *Organizational Identification* dengan *Job Satisfaction* pada tabel 4.13, menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada linearity berada di angka 0,000. Dapat disimpulkan bahwa kedua hasil variabel tersebut memliiki hubungan yg linear, karena telah memenuhi kreteria dari pengujian linearitas yaitu dengan nilai signifikansi $< 0,05$.

Tabel 4. 13

Hasil Uji Linearitas antara Variabel *Job Satisfaction* dengan Variabel *Identification Organization*
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Job Satisfication * Organizational Identification	Between	(Combined)	1216,398	15	81,093	4,815	,000
	Groups	Linearity	822,079	1	822,079	48,811	,000
		Deviation from Linearity	394,319	14	28,166	1,672	,072
	Within Groups		1818,957	108	16,842		
	Total		3035,355	123			

Sumber : Perhitungan SPSS 25 (2021)

Berdasarkan hasil uji linearitas antara variabel *Work Engagement* dengan *Job Satisfaction* pada tabel 4.14, menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada linearity berada di angka 0,000. Dapat disimpulkan bahwa kedua hasil variabel tersebut memliiki hubungan yg linear, karena telah memenuhi kreteria dari pengujian linearitas yaitu dengan nilai signifikansi $< 0,05$.

Tabel 4. 14

Hasil Uji Linearitas antara Variabel *Job Satisfaction* dengan Variabel *Work Engagement*

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Job Satisfaction *	Between Groups	(Combined)	1521,279	17	89,487	6,265	,000
		Linearity	1316,290	1	1316,290	92,153	,000
		Deviation from Linearity	204,990	16	12,812	,897	,574
Work Engagement	Within Groups		1514,075	106	14,284		
	Total		3035,355	123			

Sumber : Perhitungan SPSS 25 (2021)

Dari kedua hasil uji linearitas di atas menunjukkan bahwa masing-masing variabel bebas memiliki nilai signifikansi yaitu sebesar 0,000 dan 0,000, sehingga dengan itu dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel bebas memiliki hubungan yang linear terhadap variabel terikat karena memiliki nilai signifikansi $< 0,05$.

Hasil Uji Multikolinearitas

Berdasarkan tabel 4.15 diatas, menunjukkan bahwa nilai VIF untuk kedua variabel bebas yaitu Organizational Identification dan Work Engagement sebesar 1,119. Nilai VIF dari kedua variabel bebas tersebut adalah < 5 , maka di antara kedua variabel bebas tersebut tidak ditemukan adanya masalah multikolinearitas. Artinya Organizational Identification dan Work Engagement tidak memiliki korelasi yang kuat, dan dengan demikian model regresi diterima. Hasil ini juga didukung oleh (Handaru & Muna, 2012) apabila Nilai VIF dari kedua variabel bebas < 5 , maka tidak ditemukan adanya masalah multikolinearitas.

Tabel 4. 15
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Organizational Identification	,894	1,119
	Work Engagement	,894	1,119

a. Dependent Variable: Job Satisfaction

Sumber : Perhitungan SPSS 25 (2021)

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Melihat dari tabel 4.16 diatas, bahwa korelasi antara unstandardized residual dengan variable *Organizational Identification* memiliki nilai signifikansi yaitu 0,498 sedangkan korelasi untuk unstandardized residual dengan variabel *Work Engagement* nilai signifikansinya sebesar 0,679. Maka kesimpulan yang didapatkan adalah model regresi dalam penelitian ini tidak ditemukan adanya masalah heterokedastisitas atau tidak adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi, hal ini karena nilai signifikansi korelasi > 0.05 .

Tabel 4. 16
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Correlations

			Unstandardized Residual	Organizational Identification	Work Engagement
Spearman's rho	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	1,000	,061	,037
		Sig. (2-tailed)	.	,498	,679
		N	124	124	124
	Organizational Identification	Correlation Coefficient	,061	1,000	,312**
		Sig. (2-tailed)	,498	.	,000
		N	124	124	124
	Work Engagement	Correlation Coefficient	,037	,312**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,679	,000	.
		N	124	124	124

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Perhitungan SPSS 25 (2021)

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Melihat pada tabel 4.17 pada bagian sebelumnya, maka didapatkan hasil persamaan regresi linear berganda untuk hipotesis ketiga yakni sebagai berikut:

$$Y = 2,616 + 0,673 (X1) + 0,471(X2)$$

Dalam model persamaan di atas konstanta yang didapatkan adalah 2,616 yang artinya bahwa angka tersebut menunjukkan jika variabel bebas dalam hal ini Organization Identification dan Work Engagement konstanta atau $X=0$, maka Job Satisfaction memiliki nilai sebesar 2,616 . Koefisien regresi yang didapat pada variabel Organization Identification ($X1$) sebesar 0,673. Hal tersebut menggambarkan bahwa, jika Organization Identification ditingkatkan sebesar satu satuan dengan asumsi nilai dari variabel lain tetap, maka variabel Job Satisfaction (Y) akan terjadi peningkatan

sebesar 0,673 dan variabel Organization Identification berpengaruh positif terhadap Job Satisfaction. Koefisien regresi yang variabel Work Engagement (X2) sebesar 0,471 dan dengan demikian, jika variabel Work Engagement mengalami kenaikan sebesar satu satuan dengan asumsi nilai dari variabel lain tetap, maka Job Satisfaction (Y) akan terjadi kenaikan sebesar 0,471 serta Work Engagement berpengaruh secara positif terhadap Job Satisfaction. Hasil ini juga didukung oleh Simpson (2010) menemukan besar korelasi positif yang signifikan antara Work Engagement dan kepuasan kerja.

Tabel 4. 17
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2,616	1,677		1,560	,121
	Organizational Identification	,471	,090	,342	5,237	,000
	Work Engagement	,673	,080	,547	8,372	,000

a. Dependent Variable: Job Satisfaction

Sumber : Perhitungan SPSS 25 (2021)

Hasil Uji T

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, uji t digunakan untuk menguji pengaruh *Organization Identification* (X1), *Work Engagement* (X2) terhadap *Job Satisfaction* (Y). Adapun rumusan hipotesis dan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

Rumusan Hipotesis 1 (H1)

Ho : Organization Identification tidak berpengaruh terhadap Job Satisfaction karyawan pada industri jasa nPercetakan kemasam Jl. Pulogadung Kav. II Blok H2 & H3 No. 16-18, RW.9, Jatinegara, Kec. Cakung, Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 13930.

Ha : Organization Identification berpengaruh terhadap Job Satisfaction karyawan pada industri jasa nPercetakan kemasam Jl. Pulogadung Kav. II Blok H2 & H3 No. 16-18, RW.9, Jatinegara, Kec. Cakung, Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 13930.

Menurut (Uma Sekaran, 2014) mengatakan bahwa jika signifikansi > 0,05, maka tidak terjadi masalah heterokedastisitas. Sementara itu sebaliknya jika signifikansi < 0.05 maka terjadi masalah heteroskedastisitas

Rumusan Hipotesis 2 (H2)

Ho : Work Engagement tidak berpengaruh terhadap Job Satisfaction karyawan pada industri jasa nPercetakan kemasam Jl. Pulogadung Kav. II Blok H2 & H3 No. 16-18, RW.9, Jatinegara, Kec. Cakung, Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 13930.

Ha : Work Engagemnt berpengaruh terhadap Job Satisfaction karyawan pada industri jasa nPercetakan kemasam Jl. Pulogadung Kav. II Blok H2 & H3 No. 16-18, RW.9, Jatinegara, Kec. Cakung, Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 13930.

Menurut Ghozali, (2016) kriteria pengujian yang digunakan yaitu dengan membandingkan nilai thitung dengan nilai ttabel sebagai berikut:

a. Ho dapat diterima, jika jika $-thitung > -ttabel$ atau nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

b. Ho ditolak, jika $-thitung < -ttabel$ atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Berdasarkan tabel 4.17 di atas dapat dilihat untuk variable Organization Identification mempunyai nilai thitung sebesar 5,237. Lalu untuk nilai yang didapat dilakukan perbandingan dengan nilai ttabel. ttabel didapat dengan cara sebagai berikut :

$$\alpha = 5\% / 2 = 2,5\% \text{ (uji 2 sisi)}$$

$$df = n - k - 1$$

$$df = 124 - 2 - 1 = 121$$

“df” merupakan derajat kebebasan kemudian, “n” merupakan jumlah sampel dan “k” merupakan jumlahh varibel bebas. Berdasarkan hasil dari perhitungan derajat kebebasan maka ttabel didapatkan sebesar 1.979. Maka dari hasil perhitungan thitung dan ttabel yang

didapat thitung > ttabel, serta nilai signifikansi untuk variable Organization Identification sebesar 0,000, dengan demikian nilai signifikansi yang didapat $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya bahwa Organization Identification dan Job Satisfication memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Melihat dari penelitian terdahulu, menurut (Marique & Stinglhamber, 2011) menyebutkan bahwa indentifikasi organisasi memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil Uji F

Uji F dilakukan bertujuan untuk melihat apakah model regresi *Organization Identification* dan *Work Engagement* dapat memprediksi *Job Satisfaction* karyawan divisi produksi pada PT X. Berikut ini merupakan rumusan hipotesis beserta kriteria pengambilan keputusan:

Rumusan Hipotesis 3 (H_3)

H_0 : Organization Identification dan Work Engagement tidak dapat memprediksi Job Satisfication karyawan pada industri jasa nPercetakan kemasam Jl. Pulogadung Kav. II Blok H2 & H3 No. 16-18, RW.9, Jatinegara, Kec. Cakung, Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 13930.

H_a : Organization Identification dan Work Engagement dapat memprediksi Job Satisfication karyawan pada industri jasa nPercetakan kemasam Jl. Pulogadung Kav. II Blok H2 & H3 No. 16-18, RW.9, Jatinegara, Kec. Cakung, Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 13930.

Menurut Ghozali, (2018) dasar dalam pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- a. H_0 dapat diterima, jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Maka H_a tidak diterima.
- b. H_0 ditolak, jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka H_a diterima .

Berikut ini merupakan hasil dari uji f:

Tabel 4. 18
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1316,290	1	1316,290	93,415	,000 ^b
	Residual	1719,065	122	14,091		
	Total	3035,355	123			

a. Dependent Variable: Job Satisfaction

b. Predictors: (Constant), Work Engagement

Sumber : Perhitungan SPSS 25 (2021)

Pada tabel 4.18 diatas, Fhitung yang diperoleh sebesar 2,616. Nilai Fhitung yang diperoleh dibandingkan dengan nilai Ftabel, nilai Ftabel dicari dengan menggunakan tingkat keyakinan sebesar 95% dan nilai df1 dan df2.

df1 (jumlah variabel -1) atau $3-1 = 2$

df2 ($n - k - 1$) atau $124-2-1 = 121$

Berdasarkan hasil dari perhitungan derajat kebebasan maka Ftabel didapatkan sebesar 3,07. Maka perbandingan untuk Fhitung dengan Ftabel adalah 93,415 dengan 3,07 yang artinya bahwa nilai Fhitung > Ftabel. Sementara untuk nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000, dan dengan demikian nilai signifikansi yang diperoleh $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa dari uji f ini, pada model penelitian Organization Identification dan Work Engagement dapat memprediksikan variabel Job Satisfaction karyawan di industri jasa nPercetakan kemasam Jl. Pulogadung Kav. II Blok H2 & H3 No. 16-18, RW.9, Jatinegara, Kec. Cakung, Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 13930. Hasil ini juga didukung oleh Menurut (Ghozali, 2018) menyatakan bahwa uji F digunakan untuk mengetahui apakah model regresi dapat memprediksi variabel dependen atau tidak. Pada penelitian ini, uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (Organizational Identification dan Work Engagement) dapat memprediksi variabel terikat (Job Satisfaction).

Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Merujuk pada tabel 4.19, dapat diperoleh angka R^2 (R Square) sebesar 0,659 atau (65,9%). Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang kuat yang dipengaruhi oleh variable Organization Identification dan Work Engagment terhadap Job Satisfaction, dikarenakan hanya terdapat sebesar 65,9%. Sedangkan sisanya sebesar 34,1% dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Tabel 4. 19

Hasil Uji Koefisien Determinasi

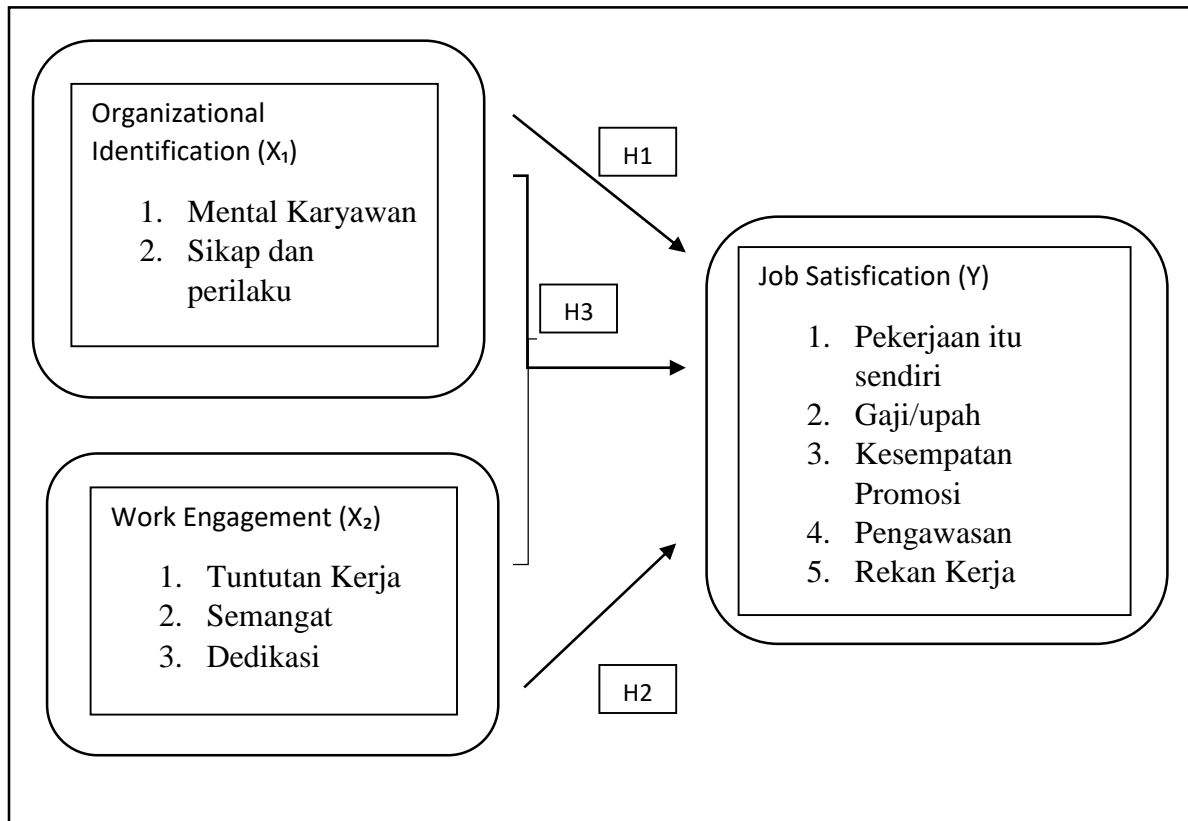
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,659 ^a	,434	,429	3,754

a. Predictors: (Constant), Work Engagement

Sumber : Perhitungan SPSS 25 (2021)

Gambar 2



Sumber : Data diolah Peneliti, 2020

Keterangan:

X1: Variabel Bebas = *Organizational Identification*

X2: Variabel Bebas = *Work Engagement*

Y : Variabel Terikat = *Job Satisfaction*

→ = Arah Hubungan Variabel

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Setelah menganalisis data penelitian mengenai "*Organization Identification*, dan *Work Engagement* terhadap *Job Satisfaction*: Studi pada karyawan di industri karyawan yang bekerja pada industri jasa Percetakan kemasam Jl. Pulogadung Kav. II Blok H2 & H3 No. 16-18, RW.9, Jatinegara, Kec. Cakung, Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 13930. Dengan sampel penelitian sebanyak 124 karyawan, maka kesimpulan yang didapat adalah sebagai berikut:

1. Deskripsi dari *Organizational Identification*, dan *Work Engagement* terhadap *Job Satisfaction* adalah sebagai berikut:

- a. *Organization Identification* pada karyawan di industri jasa Percetakan kemasam Jl. Pulogadung Kav. II Blok H2 & H3 No. 16-18, RW.9, Jatinegara, Kec. Cakung, Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 13930 tergolong rendah dimana itu berarti masih adanya Dalam hal ini berarti terdapat *Organization Identification* yang rendah dalam sebuah perusahaan, dimana hal itu didukung oleh dimensi mental karyawan dengan indikator merasa tidak Adanya senioritas yang tinggi didalam perusahaan , hal ini berarti karyawan yang tidak merasakan ketidaknyamanan dalam bekerja dikarenakan tidak adanya senioritas didalam perusahaan, sehingga karyawan sangat leluasa berada didalam perusahaan yang dikarenakan tidak adanya senioritas didalam perusahaan.
- b. *Work Engagement* pada karyawan di industri jasa Percetakan kemasam Jl. Pulogadung Kav. II Blok H2 & H3 No. 16-18, RW.9, Jatinegara, Kec. Cakung, Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 13930 tergolong rendah Berdasarkan hal tersebut, *Work Engagement* pada perusahaan di industri ini perlu untuk di tingkatkan agar para karyawan dapat bekerja secara maksimal Berdasarkan hal tersebut, *Work Engagement* pada perusahaan di industri ini perlu untuk di tingkatkan, terkait pernyataan pekerjaan itu adalah tantangan tidak ada karyawan yang merasa pekerjaan yang mereka lakukan adalah sebuah tantang bagi karyawan dan bagi mereka semua pekerjaan sama.
- c. *Job Satisfaction* pada karyawan di jasa Percetakan kemasam Jl. Pulogadung Kav. II Blok H2 & H3 No. 16-18, RW.9, Jatinegara, Kec. Cakung, Kota Jakarta Timur,

Daerah Khusus Ibukota Jakarta 13930 tergolong tinggi pada karyawan di perusahaan tersebut. Hal seperti ini. Berdasarkan hasil tersebut dapat dilihat bahwa adanya *Job Satisfaction* yang sangat tinggi pada karyawan di perusahaan tersebut. Hasil ini juga didukung oleh dimensi Pekerjaan itu sendiri dimana pada indikator Pekerjaan yang diberikan sangat menarik dapat disimpulkan bahwa dimana karyawan merasa senang jika dikasih pekerjaan yang menurut mereka itu sesuatu yang menarik.. Hal seperti ini dapat menjadikan suasana didalam perusahaan menjadi lebih tenang dan mengasikan apabila seluruh karyawan melakukan pekerjaan dengan keadaan yang senang.

2. *Organization Identification* menunjukkan bahwa *Organization Identification* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Job Satisfaction*, hal ini berdasarkan t_{hitung} yang didapat lebih besar dari t_{tabel} yaitu $5,237 > 1.979$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dimana pengaruh ini bersifat positif, yang artinya ketika *Organization Identification* pada karyawan itu meningkat maka *Job Satisfaction* karyawan akan mengalami peningkatan.
3. *Work Engagement* berpengaruh signifikan terhadap *Job Satisfaction* pada karyawan di industri jasa Percetakan kemasam Jl. Pulogadung Kav. II Blok H2 & H3 No. 16-18, RW.9, Jatinegara, Kec. Cakung, Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 13930. Dimana pengaruh ini bersifat positif, yang artinya ketika *Work Engagment* pada karyawan itu meningkat maka *Job Satisfaction* karyawan akan mengalami peningkatan.
4. Pada model penelitian ini *Organization Identification* dan *Work Engagement* dapat memprediksi *Job Satisfaction* pada karyawan di industri jasa Percetakan kemasam Jl. Pulogadung Kav. II Blok H2 & H3 No. 16-18, RW.9, Jatinegara, Kec. Cakung, Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 13930.

Implikasi

Implikasi Teoritis

- a. Dalam hal ini berarti terdapat *Organization Identification* yang rendah tetapi hasil yang ditunjukkan di atas menunjukkan tinggi dalam sebuah perusahaan, dimana hal itu didukung oleh dimensi mental karyawan dengan indikator merasa tidak adanya senioritas yang tinggi didalam perusahaan, hal ini berarti karyawan yang tidak merasakan ketidaknyamanan dalam bekerja dikarenakan tidak adanya senioritas didalam perusahaan, sehingga karyawan sangat leluasa berada didalam perusahaan yang dikarenakan tidak adanya senioritas didalam perusahaan.
- b. Berdasarkan hal tersebut, *Work Engagement* pada perusahaan di industri ini perlu untuk dipertahankan, terkait pernyataan pekerjaan itu adalah tantangan. Tidak adanya tantangan yang ada didalam perusahaan sehingga membuat karyawan merasa tidak tertekan dalam mengerjakan pekerjaan di dalam perusahaan.

Implikasi Praktis

- a. Pada variabel *Organization Identification* indikator yang pada dimensi ini, indikator tertinggi terdapat pada mempunyai sikap rasa peduli dengan pekerjaan sebesar 76,6% (STS+TS) tinggi. Hal ini membuktikan bahwa adanya karyawan sangat senang apabila antar karyawan memiliki sikap rasa peduli terhadap kerjanya.
- b. Pada variabel *Work Engagement* indikator yang paling indikator tertinggi yang paling mempengaruhi dimensi tersebut terdapat pada pekerjaan itu adalah tantangan sebesar 96%. Dimana hal tersebut berarti tidak ada karyawan yang

merasa pekerjaan yang mereka lakukan adalah sebuah tantang bagi karyawan dan bagi mereka semua pekerjaan sama. Berdasarkan hal tersebut, Work Engagement pada perusahaan di industri ini perlu untuk di pertahankan, terkait pernyataan pekerjaan itu adalah tantangan. Tidak adanya tantangan yang ada didalam perusahaan sehingga membuat karyawan merasa tidak tertekan dalam mengerjakan pekerjaan di dalam perusahaan.

- c. Pada variabel *Job Satisfaction* indicator yang paling tinggi Pekerjaan yang diberikan sangat menarik yaitu sebesar 90,3%, dimana karyawan merasa senang jika dikasih pekerjaan yang menurut mereka itu sesuatu yang menarik (STS+TS) sangat tinggi, Hasil ini juga didukung oleh dimensi Pekerjaan itu sendiri dimana pada indikator Pekerjaan yang diberikan sangat menarik dapat disimpulkan bahwa dimana karyawan merasa senang jika dikasih pekerjaan yang menurut mereka itu sesuatu yang menarik.. Hal seperti ini dapat menjadikan suasana didalam perusahaan menjadi lebih tenang dan mengasikan apabila seluruh karyawan melakukan pekerjaan dengan keadaan yang senang.

Saran

- a. Pada variabel *Organization Identification* indicator paling rendah terdapat pada indicator Ancaman mengenai aspek-aspek pekerjaan yaitu sebesar 75,7% (STS+TS) tinggi, meskipun hal ini tergolong tinggi, namun masih banyak karyawan merasa terancam terhadap aspek-aspek di pekerjaanya. hal ini berarti karyawan yang tidak merasakan ketidaknyamanan dalam bekerja dikarenakan tidak adanya senioritas didalam perusahaan,

- b. Pada variabel *Work Engagement* indicator yang paling rendah terdapat pada indicator menganggap organisasi saya saat ini adalah yang terbaik yaitu sebesar 88,7% (STS+TS) tinggi, dalam hal ini berarti karyawan merasa sangat sulit untuk melepas diri dari pekerjaannya. Berdasarkan hal tersebut berarti cukup banyak karyawan yang tidak merasa sangat sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaannya karena adanya tuntutan seperti tuntutan ekonomi tetapi melainkan karyawan sangat senang berada di dalam perusahaan

Pada variabel *Job Satisfaction* indicator yang paling rendah adalah keadilan dalam pengawasan kerja yaitu sebesar 83,9% (STS+TS) tinggi, hal tersebut mengindikasikan bahwa Hal ini membuktikan bahwa karyawan yang sudah mendapatkan keadilan dalam hal pengawasan saat bekerja di perusahaan.

Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, Peneliti mengungkapkan beberapa rekomendasi yang dapat dijadikan pertimbangan dalam pengambilan keputusan, yaitu diantaranya :

1. Adanya pandemic covid-19, dikarenakan kondisi tersebut Peneliti tidak mendapatkan informasi secara lengkap dan mendalam tentang permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini. Oleh sebab itu, Peneliti berharap pada penelitian selanjutnya lebih di memperdalam mengenai permasalahannya di perusahaan.
2. Pada penelitian ini nilai R² (R Square) sebesar 0,659 atau (65,9%). Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang kuat yang dipengaruhi oleh variable Organization Identification dan Work Engagment terhadap Job Satisfaction, dikarenakan hanya terdapat sebesar 65,9%. Sedangkan sisanya sebesar 34,1% dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Maka dari itu, untuk penelitian

selanjutnya disarankan untuk memakai variabel lain yang memiliki pengaruh yang lebih kuat.

3. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan tempat penelitian yang sama namun dengan menggunakan variabel yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- ADLN-Perpustakaan Universitas Airlangga Skripsi Pengaruh modifikasi senam.... Ardholes W.K.* (n.d.).
- Afifah, A. Y. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Keterikatan Karyawan Dimediasi Oleh Kerja Tim. *Arthavidya Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 22(1), 78–86. <https://doi.org/10.37303/a.v22i1.152>
- Andry Satrio Nugroho. (2020). *No Title*. <https://www.beritasatu.com/ekonomi/599075/indef-sebut-ekonomi-indonesia-mengarah-ke-sektor-jasa>
- Anggraini, R. R., & Kustijana, D. H. (2015). Keterkaitan Antara Faktor-faktor Organisasional, Identifikasi Organisasi, Keterikatan Alumni, dan Dukungan Alumni Pada Almamater. *Fokus Manajerial: Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 13(1), 73–90.
- Agus Dwi Cahya, Rizka Dwi Astuti, D. P. (2021). Studi Kasus Pada UMKM Kuliner di Yogyakarta. *ANALISIS BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN MASA PANDEMI COVID-19*, 10, 87–93.
- Ashforth, B. E., Harrison, S. H., & Corley, K. G. (n.d.). *Identification in Organizations : An Examination of Four Fundamental Questions †*. 34(3), 325–374. <https://doi.org/10.1177/0149206308316059>
- Asrunputri, A. P., & Mada, U. G. (2014). *Pengaruh Kepuasan Kerja , Keterlibatan Kerja , dan Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen Organisasional Pada Bank Syariah Mandiri*. 1–17.
- Aziri, B. (2011). *JOB SATISFACTION : A LITERATURE REVIEW*. 3(4), 77–86.
- Bakker, A. B., & Albrecht, S. (2018). Work engagement: current trends. *Career Development International*, 23(1), 4–11. <https://doi.org/10.1108/CDI-11-2017-0207>
- Bednar, J. S., Galvin, B. M., Ashforth, B. E., Hafermalz, E., Bednar, J. S., Galvin, B. M., & Ashforth, B. E. (2019). *Organization Science Putting Identification in Motion : A Dynamic View of Organizational Identification Putting Identification in Motion : A Dynamic View of Organizational Identification*. November, 0–23.

- Borst, R. T., Kruyen, P. M., & Lako, C. J. (2019). Exploring the Job Demands–Resources Model of Work Engagement in Government: Bringing in a Psychological Perspective. *Review of Public Personnel Administration*, 39(3), 372–397. <https://doi.org/10.1177/0734371X17729870>
- Elma, A., Salendu, A., Industri, P., Psikologi, F., & Indonesia, U. (2020). *PERAN IDENTIFIKASI ORGANISASI SEBAGAI MEDIATOR DALAM DAN KOMITMEN AFEKTIF THE ROLE OF ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION AS A MEDIATOR ON THE RELATIONSHIP BETWEEN ETHICAL LEADERSHIP AND AFFECTIVE COMMITMENT*. 7, 91–95.
- Empati, J., Maharani, A. P., & Mujiasih, E. (n.d.). *POKOK DENGAN WORK ENGAGEMENT PADA PEGAWAI HONORER*. 7(Nomor 2), 87–99.
- ENRICO DIDIE KRISNAWAN. (2019). No Title. *Perlindungan Hukum Terhadap Buruh/Pekerja Atas Kerja Lembur*. [http://repository.unair.ac.id/11044/8/Bab 2.pdf](http://repository.unair.ac.id/11044/8/Bab%202.pdf)
- Estherina, Y., & Puspitarini, E. S. (2019). Pengaruh Dari Identifikasi Organisasi Terhadap Keterikatan Kerja Karyawan : Studi Kasus Pada Dosen Di Univeristas Patron. *Civil Service*, 13(2), 73–82.
- Fojt, M. (1995). Leadership & Organization Development Journal. *Leadership & Organization Development Journal*, 16(3), 1–32. <https://doi.org/10.1108/01437739199500003>
- From 百度文库. (2013). 濟無 No Title No Title. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Garg, K., Dar, I. A., & Mishra, M. (2017). *Job Satisfaction and Work Engagement : A Study Using Private Sector Bank Managers*. November. <https://doi.org/10.1177/1523422317742987>
- H. Slamet Widodo. (2009). *152-331-1-PB (1).pdf*.
- Ilmiah, J., & Manasa, P. (2016). *WORK ENGAGEMENT KARYAWAN MRN TERHADAP IMPLEMENTASI APLIKASI DATA ANALISIS SDM*. 5(1), 1–14.
- Iqbal, M., Adawiyah, W. R., Suroso, A., & Wihuda, F. (2020). Exploring the impact of workplace spirituality on nurse work engagement: an empirical study on Indonesian government hospitals. *International Journal of Ethics and Systems*, 36(3), 351–369. <https://doi.org/10.1108/IJOES-03-2019-0061>
- James D Mooney. (2009). *No Title*.
- Knight, C., Patterson, M., & Dawson, J. (2017). Building work engagement: A systematic review and meta-analysis investigating the effectiveness of work engagement interventions. *Journal of Organizational Behavior*, 38(6), 792–812. <https://doi.org/10.1002/job.2167>

- Lestari, A., Fitriah, W., & Hustia, A. (2021). Pengaruh Turnover Intention dan Teknologi Informasi terhadap Kepuasan Kerja pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(1), 15–24. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i1.207>
- Luminy, D. De, & Rupp, D. E. (2014). *The Multiple Pathways through which Internal and External Identification and Multifoci Outcomes : The Multiple Pathways through which Internal and External Corporate Social Responsibility Influence Organizational Identification and Multifoci Outcomes : Th.*
- M., S., & Durai, S. (2017). A study on the impact of Job Satisfaction on Job Performance of Employees working in Automobile Industry, Punjab, India. *Journal of Management Research*, 9(1), 117. <https://doi.org/10.5296/jmr.v9i1.10420>
- Mael, F., & Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13(2), 103–123. <https://doi.org/10.1002/job.4030130202>
- Masalah, I. (2012). *KEPUASAN HUBUNGAN KERJA DAN*. 2(2), 7–11.
- Muliana, Y., Aida, W., Ekonomi, F., Pengaraian, U. P., Ekonomi, F., Pengaraian, U. P., Ekonomi, F., & Pengaraian, U. P. (n.d.). *TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA PASAR MODERN PASIR PENGARAIAN*. 1–7.
- Nuklir, T., Batan, N., & Serpong, P. (2018). *TAZKIYA Journal of Psychology*, Vol 6 No 2, Oktober 2018
-
- 6(2), 185–206.
- Pada, S., Kemahasiswaan, O., Universitas, L., Maranatha, K., & Margaretha, M. (2012). *PENGARUH SERVANT LEADERSHIP , ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR , KECOCOKAN ORANG- ORGANISASI SERTA IDENTIFIKASI ORGANISASI*. 12(1), 45–62.
- Parimita, W., Ekonomi, F., Negeri, U., Pambudi, W. S., Ekonomi, F., Negeri, U., Aminah, H., Ekonomi, F., & Negeri, U. (2017). *THE IMPACT OF CAREER DEVELOPMENT AND WORKLOAD TOWARD EMPLOYEE JOB SATISFACTION AT PT ASKRINDO*. 8(1), 39–57.
- Paul C. Godfrey. (1998). No Title. In *Identity in Organizations: Building Theory Through Conversations*.
- R Sudiarditha, I. K., Baqi, F. H., & Handaru, A. W. (2016). the Influence of Job Stress and Compensation To Job Satisfaction At Pt. Tri Megah Makmur. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 7(2), 219. <https://doi.org/10.21009/jrmsi.007.2.02>
- Sari, O. R. (2018). *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada Karyawan PTPN X - Unit Usaha Pabrik Gula Modjopangoong Tulungagung)*. 64(1), 28–35.

- Shaju, M. (2017). *A study on the impact of Job Satisfaction on Job Performance of Employees working in Automobile*. 9(1), 117–130. <https://doi.org/10.5296/jmr.v9i1.10420>
- Sistem, P., Pola, I., Kerja, H., Tenaga, A., Dalam, A., Sakit, R., Provinsi, J., Pengukuran, X. Y. Z., & Analysis, S. N. (2017). *Pembangunan Sistem Informasi Pola Hubungan Kerja Antar Tenaga ... (Maulidya dkk.)*. 214–219.
- Sofiyan, R., Program, A., Magister, S., Pascasarjana, P., & Galuh, U. (2018). *Graduate Program Universitas Galuh Master of Manajemen Studies Program*. 2(1), 173–182.
- Suwandi, M. H. (2020). Jieb : jurnal ilmiah ekonomi bisnis issn online 2615-2134. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Binis Issn Online 2615-2134, November*, 372–385.
- Triharto, P. (2015). Bab ii kajian pustaka bab ii kajian pustaka 2.1. *Bab Ii Kajian Pustaka 2.1, 2004*, 6–25.
- Tufan, P., & Wendt, H. (2020). Organizational identification as a mediator for the effects of psychological contract breaches on organizational citizenship behavior : Insights from the perspective of ethnic minority employees. *European Management Journal*, 38(1), 179–190. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2019.07.001>
- Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, dan S. (2007). *No Title*.

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN

Kepada

Yth.

Bapak/Ibu/Sauda

ra Di tempat

Assalamu'alaikum wr. Wb.

Dalam rangka memperoleh data untuk kepentingan ilmiah, saya melakukan penelitian mengenai **“PENGARUH ORGANIZATION IDENTIFICATION DAN WORK ENGAGEMENT TERHADAP JOB SATISFICATION PADA PT.X”**. Penelitian ini adalah salah satu syarat dalam penyusunan skripsi yang ada di Fakultas Ekonomi dengan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di Universitas Negeri Jakarta.

Dengan ini, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk mengisi kuesioner yang diberikan dengan jujur, karena tidak ada penilaian benar atau salah. Informasi yang Bapak/Ibu/Saudara/Saudari berikan merupakan bantuan yang sangat berarti bagi saya dalam menyelesaikan penelitian ini. Jawaban dan identitas yang bapak/ibu/saudara berikan akan saya rahasiakan. Atas bantuan dan perhatian Bapak/Ibu/Saudara, saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya,

Novianto Andira Pratama

IDENTITAS RESPONDEN

Beri indikasi yang paling sesuai dengan keadaan Anda

1. Pada rentang berapa usia Anda saat ini?

- (a) 18-28
- (b) 29-39
- (c) 40-50
- (d) 51-60

2. Jenis kelamin:

- (a) Laki-laki
- (b) Perempuan

3. Domisili:

- (a) Jakarta
- (b) Bogor
- (c) Depok
- (d) Tangerang
- (e) Bekasi
- (f) Lainnya _____

4. Pendidikan:

- (a) Kurang dari SLTA
- (b) S1
- (c) SLTA
- (d) S2/S3
- (e) Diploma

5. Tempat Bekerja:

- (a) Pulogadung
- (b) Karawang

PETUNJUK PENGISIAN

1. Berilah tanda checklist pada jawaban Bapak/Ibu yang paling sesuai, Setiap satu pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja, Kuesioner ini menggunakan skala Likert dengan keterangan sebagai berikut :

1 = STS (Sangat Tidak Setuju)

2 = TS (Tidak Setuju)

3 = S (Setuju)

4. = SS (Sangat Setuju)

1. Organizational Identification

No	Dimensi	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Mental karyawan	Adanya senioritas yang tinggi didalam perusahaan				
2	Mental karyawan	Saya merasa sangat tangguh, secara mental				
3	Mental karyawan	Saya ingin bertahan di perusahaan ini				
4	Sikap dan Perilaku	Saya memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan				
5	Sikap dan Perilaku	Saya mempunyai sikap rasa peduli dengan pekerjaan				
6	Sikap dan Perilaku	Saya merasa bermanfaat bagi orang lain				
7	Sikap dan Perilaku	Saya tidak mempunyai sikap rasa peduli dengan pekerjaan				

2. Work Engagement

No	Dimensi	Pernyataan	STS	TS	S	SS
8	Tuntutan Kerja	Saya sangat sulit untuk melepas diri dari pekerjaan				

9	Semangat	Saya merasa penuh dengan energy dalam bekerja				
10	Semangat	Saya merasa kuat dan bersemangat didalam pekerjaan				
11	Semangat	Saya selalu menikmati pergi bekerja dipagi hari				
12	Semangat	Saya selalu gigih,bahkan ketika hal-hal tidak berjalan dengan baik				
13	Semangat	Saya bisa terus bekerja untuk waktu yang lama dengan periode waktu tertentu				
14	Dedikasi	Saya menemukan pekerjaan yang dilakukan penuh makna dan tujuan				
15	Dedikasi	Saya antusias dengan pekerjaan saya				
16	Dedikasi	Pekerjaan saya menginspirasi saya				
17	Dedikasi	Saya bangga dengan pekerjaan saya				
18	Dedikasi	Bagi saya pekerjaan itu adalah tantangan				
19	Semangat	Saya selalu tidak semangat dalam melakukan pekerjaan				

3. Job Satisfaction

No	Dimensi	Pernyataan	STS	TS	S	SS
20	Pekerjaannya itu sendiri	Saya mendapatkan kesempatan untuk belajar				

		dalam bekerja				
21	Pekerjaannya itu sendiri	Pekerjaan yang diberikan sangat menarik				
22	Pekerjaannya itu sendiri	Saya mendapatkan kesempatan untuk menerima				
23	Gaji/upah	Saya mendapatkan tunjangan seperti kesehatan dan asuransi lainnya				
24	Gaji/upah	pentingnya untuk mendapatkan imbalan berdasarkan usaha kerja				
25	Kesempatan Promosi	Saya mendapatkan peluang untuk naik jabatan				
26	Kesempatan Promosi	Saya mendapatkan keadilan didalam penempatan jabatan				
27	Kesempatan Promosi	Saya mempunyai keahlian yang lebih				
28	Pengawasan	Saya mempunyai keadilan dalam pengawasan kerja				
29	Pengawasan	Saya bisa mengambil keputusan dalam bekerja				
30	Pengawasan	Saya selalu diawasi dalam mengerjakan tugas				
31	Rekan kerja	Saya memiliki rekan kerja yang menyenangkan				
32	Rekan Kerja	Saya memiliki teman kerja yang berkompeten				