

## Dampak Kepuasan Kerja Terhadap Tingkat Keterlibatan Karyawan Dengan Peran Kepemilikan Psikologis Sebagai Pengatur

Juwita Paulina, Deny Karisma

***Abstract:** This study aims to investigate the relationship between job satisfaction and the level of employee engagement, by considering the role of psychological ownership as a regulator in this relationship. Using a quantitative analysis approach, this research explores the impact of job satisfaction on employee engagement, while paying attention to the role of psychological variables. The findings from this study provide important insights for human resource managers in understanding the factors that influence employee engagement in the workplace.*

***Keywords:** Psychological Ownership, Psychological Regulation, Quantitative Analysis.*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi hubungan antara kepuasan kerja dan tingkat keterlibatan karyawan, dengan mempertimbangkan peran kepemilikan psikologis sebagai pengatur dalam hubungan tersebut. Menggunakan pendekatan analisis kuantitatif, penelitian ini mengeksplorasi dampak kepuasan kerja terhadap keterlibatan karyawan, sambil memperhatikan peran variabel psikologis. Temuan dari penelitian ini memberikan wawasan penting bagi manajer sumber daya manusia dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi keterlibatan karyawan di tempat kerja.

**Kata kunci:** Kepemilikan Psikologis, Pengaturan Psikologis, Analisis Kuantitatif.

### PENDAHULUAN

Kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan merupakan dua aspek kritis dalam dunia organisasi yang saling terkait dan memiliki implikasi besar terhadap kinerja perusahaan. Kepuasan kerja menciptakan landasan utama bagi karyawan untuk merasa puas dengan lingkungan kerjanya, sementara keterlibatan karyawan mencerminkan sejauh mana karyawan terlibat secara aktif dalam tugas dan tujuan organisasi. Keduanya saling memengaruhi dan berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan.

Dalam konteks ini, penelitian ini akan mengeksplorasi hubungan antara kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan dengan mempertimbangkan aspek kepemilikan psikologis sebagai pengatur. Kepemilikan psikologis mencakup perasaan karyawan bahwa mereka memiliki hubungan emosional dan psikologis yang kuat dengan organisasi tempat mereka bekerja. Sejauh mana karyawan merasakan adanya kepemilikan psikologis dapat memainkan peran kunci dalam membentuk dampak kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan.

Perkembangan globalisasi dan persaingan yang semakin ketat mendorong organisasi untuk memahami lebih dalam faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berharga bagi para pemimpin organisasi, manajer sumber daya manusia, dan praktisi bisnis dalam mengelola kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan.

Melalui analisis mendalam terhadap dampak kepuasan kerja terhadap keterlibatan karyawan dengan mempertimbangkan peran kepemilikan psikologis, penelitian ini

diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap pemahaman kita tentang dinamika hubungan antara faktor-faktor psikologis dan keterlibatan karyawan dalam konteks lingkungan kerja saat ini.

## **KAJIAN PUSTAKA**

*Employee engagement* adalah sebuah perasaan positif yang memotivasi kinerja yang berhubungan dengan keadaan yang ditandai dengan Vigor (semangat), Dedicated (dedikasi), dan Absorp (absorpsi). Semangat mengacu pada energi yang kuat dan ketahanan mental saat bekerja. Dedikasi mengacu pada rasa kebermaknaan, antusiasme, inspirasi, kebanggaan terhadap organisasi, dan tertantang oleh pekerjaan yang dilakukan. Absorpsi ditandai dengan sepenuhnya terkonsentrasi dan merasa senang dalam mengerjakan sebuah pekerjaan, sehingga merasa bahwa waktu berlalu cepat dan terkadang memiliki kesulitan untuk memisahkan diri dari pekerjaan (Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma & Bakker, 2002).

*Employee Engagement* dalam organisasi berperan sebagai sumber pengembangan dan inovasi. Konsep *employee engagement* mengacu pada kepentingan karyawan di dalam tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Dengan cara ini seorang karyawan yang terlibat di dalam tugasnya secara psikologis akan merasakan kepemilikan pada pekerjaan itu.

*Psychological ownership* adalah kondisi pikiran yang dialami oleh individu yang memiliki rasa posesif yang menganggap beberapa objek adalah “milikku” atau “milik kita” perasaan ini dapat berkembang kepada suatu target yang berwujud maupun tidak berwujud (Pierce et al., 2003). *Psychological ownership* merupakan wujud pengembangan perasaan posesif karyawan untuk suatu target. Secara umum *psychological ownership* muncul secara independen dari rasa kepemilikan formal. Pierce et al., (2003) berpendapat bahwa *psychological ownership* dapat memenuhi tiga konsep dasar manusia. Tiga konsep dasar yang berpotensi berhubungan menyebabkan timbulnya suatu *psychological ownership*, yaitu merasakan perasaan memiliki suatu target, memiliki control atas perasaan itu, dan memiliki investasi ke dalam target tersebut.

Menurut Pierce et al., (2009), *psychological ownership* pada seorang individu, dapat digunakan untuk menjelaskan sejumlah motivasi, sikap, dan perilaku. Beberapa sikap dan perilaku ini ada sisi positif dan sementara sisi lainnya berdampak negatif bagi karyawan dan organisasi tempat mereka bekerja. *Psychological Ownership* adalah perasaan karyawan yang mereka miliki untuk bertanggung jawab dalam membuat keputusan untuk kepentingan perusahaan. (Avey et al., 2009).

Karyawan merasa dirinya diberdayakan untuk mengambil keputusan dalam tugas yang mereka laksanakan dan merasa dirinya bertanggung jawab untuk mengambil langkah-langkah yang berisiko terkait dengan tugas-tugas yang mereka kerjakan. Ketika karyawan diberikan kesempatan untuk mengambil keputusan apapun dan bertanggung jawab atas keputusannya dan mendapat dukungan dari organisasi, tingkat komitmen karyawan tersebut dalam organisasi akan meningkat. Jadi karyawan yang diberikan kesempatan untuk terliab dalam pengambilan keputusan maka ia memiliki *Psychological Ownership* atas tindakan dan Konsekuensinya, karyawan mengembangkan rasa *belongingness* (rasa memiliki). Perasaan ini mengembangkan minat dan tanggung jawab karyawan. Hal Ini memungkinkan mereka untuk melakukan tugas-tugas mereka secara efektif. *Psychological Ownership* adalah fenomena di mana karyawan mengembangkan perasaan kepemilikan untuk target (Dyne dan Pierce, 2004). *Psychological Ownership* adalah persepsi individu bahwa hasil dari kepemilikan sebenarnya apa yang ia inginkan dan hal ini mencerminkan apa yang dia pikir dan keyakinan tentang menghasilkan rasa kepemilikan (Pierce et al., 2003).

Kepuasan kerja merupakan suatu hal yang bersifat individual. Setiap individu mempunyai kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek yang terpenuhi maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Faktor manusia menjadi sangat penting peranannya dalam mencapai hasil sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Seorang pimpinan organisasi tidak mungkin akan mencapai hasil yang diharapkannya tanpa memperhatikan faktor manusianya. Memberikan kepuasan kerja bagi karyawan dengan memotivasinya menjadi sangat penting bagi tercapainya tujuan organisasi. Itulah salah satu alasan utama mempelajari kepuasan kerja adalah untuk memberikan ide-ide bagaimana memperbaiki perilaku karyawan. Robbins (2003) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standard kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang dari ideal dan yang serupa. Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang. Ketidakpuasan muncul saat harapan-harapan ini tidak terpenuhi.

Ketika karyawan puas dia merasakan rasa aman. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai keadaan pikiran yang terus berkembang dan perasaan terpenuhinya melakukan semua kebutuhan pekerjaan yang berhubungan dengan karyawan (Evans, 2001). Ketika karyawan melakukan semua tugas dengan tanggung jawab dan penuh perhatian, Ia berusaha untuk melakukan dengan lebih baik dan membawa hasil yang efektif dan efisien yang berhubungan dengan kepuasannya dalam bekerja.

Luthans (1998) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja karyawan merupakan hasil persepsi karyawan tentang bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan sesuatu yang dianggap penting. Ini berarti kemampuan kerja akan tercapai apabila karyawan merasa apa yang didapat dalam bekerja sudah memenuhi hal yang dianggap penting, karena hal ini adalah masalah persepsi, maka kepuasan kerja yang ditunjukkan oleh seseorang berbeda dengan orang lain, karena hal yang dianggap penting oleh masing-masing orang berbeda.

Kepuasan kerja memiliki tiga dimensi yaitu :

1. Kepuasan kerja adalah suatu emosi yang merupakan respon terhadap situasi kerja. Hal ini tidak dapat dilihat tetapi hanya dapat diduga.
2. Kepuasan kerja dinyatakan dengan perolehan hasil yang sesuai, atau bahkan melebihi yang ditetapkan, misalnya seorang bekerja sebaik yang mampu dilakukan karyawan dan berharap mendapat imbalan atau penghargaan yang sepadan.
3. Kepuasan kerja ini biasanya dinyatakan dalam sikap seseorang yang tercermin dalam tingkah lakunya, misalnya : ia akan semakin loyal terhadap perusahaan, bekerja dengan baik, berdedikasi tinggi pada perusahaan, tertib, dan mematuhi aturan yang ditetapkan dan sikap-sikap lain yang bersifat positif (Luthans, 1998).

Sumber intrinsik adalah yang berasal dari dalam individu, misal umur dan pendidikan. Sumber ekstrinsik berasal dari luar individu, misal kondisi kerja atau interaksi dengan atasan dan rekan sekerja. Luthans (1998), terdapat tiga dimensi dari kepuasan kerja :

1. Kepuasan kerja adalah suatu emosi yang merupakan respon terhadap situasi kerja.
2. Kepuasan kerja dinyatakan dengan perolehan hasil yang sesuai atau melebihi dari yang diharapkan individu.
3. Kepuasan kerja tercermin pada sikap individu. Seseorang tidak akan menyatakan puas atau tidak puas dalam bekerja secara langsung, tetapi perasaan tersebut akan tercermin pada sikapnya terhadap pekerjaan dan organisasi mereka.

Dengan tingginya kepuasan kerja karyawan maka tujuan organisasi akan lebih mudah tercapai dengan dukungan karyawan yang loyal. Luthans (2002) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap :

1. Produktivitas. Karyawan yang tingkat kepuasannya, maka produktivitasnya akan meningkat walaupun hasilnya tidak langsung.
2. Keinginan Untuk Berpindah Kerja (*Turnover Intention*). Jika karyawan tidak puas dengan pekerjaannya, maka besar keinginan mereka untuk pindah kerja ke tempat lain. Walaupun demikian, tingkat kepuasan kerja yang tinggi juga tidak menjamin karyawan tersebut tidak ingin pindah kerja ke tempat lain.

3. Tingkat Kehadiran (*Absenteeism*). Ketika karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi maka cenderung untuk selalu hadir, tetapi sebaliknya karyawan yang memiliki persepsi ketidakpuasan, maka cenderung akan selalu mangkir atau tidak hadir kerja.
4. Faktor-faktor lain. Faktor-faktor lain berhubungan dengan sikap karyawan yang menunjukkan perilaku dan aktivitas yang lebih baik, misal membantu rekan sekerja dan lebih mudah bekerja sama, hal itu dikarenakan karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi, selain itu karyawan yang memiliki kesehatan fisik dan mental yang baik akan lebih cepat dalam mempelajari tugas-tugas, tidak banyak membuat kesalahan dan tidak banyak mengeluh.

Tercapainya ketiga kondisi psikologis membentuk motivasi internal, performansi kerja, kepuasan kerja yang tinggi, serta tingkat *turnover* yang rendah. Dinamika tersebut juga dipengaruhi oleh tingkat *growth need strength*, dimana seseorang yang memiliki dorongan untuk berkembang menunjukkan motivasi yang lebih baik dalam bekerja.

Penelitian ini memiliki implikasi secara teoritis maupun praktis. Secara teoritis, penelitian ini akan memberikan sumbangan pengetahuan tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap *employee engagement* melalui *psychological ownership* sebagai modertor. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat digunakan untuk memahami isu tentang *employee engagement*. Organisasi dapat memperoleh informasi mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap *employee engagement* melalui *psychological ownership* sebagai moderator. Hal tersebut akan membantu organisasi untuk menentukan intervensi yang tepat bagi karyawan, yang berkaitan dengan kepuasan kerja dan *psychological ownership* dalam mempengaruhi *employee engagement*.

## **RUMUSAN MASALAH**

Mengamati permasalahan yang telah diuraikan penelitian dapat digunakan sebagai bahan masukan terhadap perusahaan untuk melakukan evaluasi serta perbaikan dan pembenahan terhadap aspek-aspek yang dapat meningkatkan performa, produktivitas, serta kenyamanan dan kepuasan karyawan dalam bekerja. Aspek-aspek psikologis karyawan perlu diperhatikan perusahaan agar suasana kerja kondusif, kinerja dan produktifitas karyawan cenderung meningkat.

## **Tujuan Penelitian**

Apakah kepuasan kerja memiliki efek terhadap *employee engagement* secara langsung maupun melalui moderator *psychological ownership* ?

## **Hipotesis**

Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja mampu berefek positif terhadap *employee engagement* melalui peningkatan *psychological ownership* sebagai moderator.

## **METODE PENELITIAN**

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *employee engagement*, *psychological ownership*, dan kepuasan kerja. Variabel dependen adalah *employee engagement*, moderator adalah *psychological ownership*, dan variabel independen adalah kepuasan kerja. Subjek penelitian ini ialah seluruh karyawan tetap PT. Dwi Karya Cipta Utama yang berjumlah 163 karyawan. Penentuan subjek penelitian atau sampel melibatkan seluruh anggota populasi dengan menggunakan teknik sampling jenuh.

Karyawan yang berpartisipasi sebagai subjek penelitian berasal dari berbagai level jabatan, rentang usia subjek penelitian ialah 21–56 tahun, rentang lama bekerja 1–30 tahun, dan tingkat pendidikan SLA – S2.

Pengukuran menggunakan Skala yang di adaptasi, proses adaptasi dilakukan melalui metode *forward translation with testing*, yaitu proses penerjemahan alat ukur dari bahasa asli ke bahasa target dengan melibatkan proses uji coba untuk menentukan reliabilitas dan validitas alat ukur (Maneesriwongul & Dixon, 2004). Oleh karena itu, peneliti melakukan penerjemahan skala dari Bahasa Inggris ke Bahasa Indonesia berdasarkan teori yang diacu, kemudian melakukan try out untuk mengukur reliabilitas.

Skala Employee engagement menggunakan *UWES* (Utrecht Work Engagement Scale) yaitu alat ukur yang digunakan untuk mengukur engagement individu yang dirancang oleh Wilmar Schaufeli & Arnold Bakker (2003) yang akan mengungkap tentang Vigor, Dedication, Absorp yang sudah diadaptasikan. Nilai reliabilitas Alpha Cronbach sebesar 0,793.

Kepuasan kerja merupakan ukuran perasaan subyektif seseorang tidak hanya menyangkut pekerjaannya tetapi juga terhadap semua aspek yang berhubungan dengan pekerjaannya itu.

Menurut Luthans (2002) indikator yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

1. Gaji atau upah; pegawai menginginkan sistem upah yang dipersepsikan adil, tidak meragukan dan segaris dengan harapannya.
2. Pekerjaan itu sendiri; pegawai cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi kesempatan untuk menggunakan kemampuan dan ketrampilan, kebebasan serta umpan balik. Karakteristik ini membuat kerja lebih menantang. Pekerjaan yang kurang menantang

- akan menciptakan kebosanan. Namun pekerjaan yang terlalu menantang dapat menyebabkan frustrasi dan perasaan gagal.
3. Rekan kerja; bagi kebanyakan karyawan, kerja merupakan salah satu cara untuk memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Oleh karena itu mempunyai rekan kerja yang menyenangkan dapat meningkatkan kepuasan kerja.
  4. Promosi; pada saat dipromosikan pegawai pada umumnya menghadapi peningkatan tuntutan keahlian, kemampuan serta tanggung jawab. Sebagian besar pegawai merasa positif jika dipromosikan. Dengan promosi memungkinkan organisasi untuk mendayagunakan kemampuan dan keahlian pegawai setinggi mungkin.
  5. Penyelia (supervisi); supervisi mempunyai peran yang penting dalam suatu organisasi karena berhubungan dengan pegawai secara langsung dan mempengaruhi pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Pada umumnya pegawai lebih suka mempunyai supervisi yang adil, terbuka dan mau bekerja sama dengan bawahan.

Nilai reliabilitas skala kepuasan kerja diperoleh nilai Alpha Cronbach sebesar 0,926. Pierce et al., (2003) berpendapat bahwa *psychological ownership* dapat memenuhi tiga konsep dasar manusia. Tiga konsep dasar yang berpotensi berhubungan menyebabkan timbulnya suatu *psychological ownership*, yaitu merasakan perasaan memiliki suatu target, memiliki control atas perasaan itu, dan memiliki investasi ke dalam target tersebut. Nilai reliabilitas Alpha Cronbach diperoleh sebesar 0,895. Validitas skala diuji dengan menggunakan *face validity*, dimana peneliti menterjemahkan dan membuat aitem skala berdasarkan dimensi dan indikator perilaku yang ada pada setiap variabel.

## ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

*Mean*, deviasi standar, serta nilai minimal dan maksimal tiap variabel disajikan pada Tabel 1.

**Tabel 1**  
**Mean, Deviasi Standar, Nilai Minimal, Nilai Maksimal (n = 163)**

Variabel	Mean	Deviasi Standar	Min	Max
Employee Engagement	48.795	4.746	40	62
Psychological Ownership	95.982	8.642	76	118
Kepuasan Kerja	83.598	8.262	60	105

Analisis regresi dilakukan dalam tiga tahap. Tahap pertama merupakan analisis regresi variabel kepuasan kerja terhadap *employee engagement*. Dari hasil analisis regresi, model

persamaan yang didapat adalah  $Employee\ engagement = 23,454 + 0,303$  kepuasan kerja. Koefisien determinasi yang dihasilkan sebesar 0,272 yang berarti bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap  $employee\ engagement$  sebesar 27,2% dan sisanya 72,8% dipengaruhi oleh variabel lain. Berdasarkan nilai statistik, nilai uji regresi menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap  $employee\ engagement$  sangat signifikan. Tahap kedua dilakukan dengan analisis regresi pada kepuasan kerja terhadap  $psychological\ ownership$ . Dari hasil analisis regresi, model persamaan yang didapat adalah  $Psychological\ ownership = 29,328 + 0,797$  kepuasan kerja. Koefisien determinasi yang dihasilkan ialah sebesar 0,577 yang berarti bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap  $psychological\ ownership$  sebesar 57,7% dan sisanya 42,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian ini. Berdasarkan nilai statistik, nilai uji regresi menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap  $psychological\ ownership$  secara sangat signifikan. Selain itu,  $psychological\ ownership$  juga berpengaruh terhadap  $employee\ engagement$ . Dari hasil analisis regresi, model persamaan yang didapat ialah  $Employee\ engagement = 20,063 + 0,299$   $Psychological\ ownership$ . Koefisien determinasi yang dihasilkan sebesar 0,291 yang memiliki arti bahwa pengaruh  $psychological\ ownership$  terhadap  $employee\ engagement$  sebesar 29,1% dan sisanya 70,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian ini. Tahap ketiga merupakan analisis regresi variabel kepuasan kerja dan  $psychological\ ownership$  terhadap  $employee\ engagement$ . Dari hasil analisis regresi, model persamaan yang didapat ialah  $Employee\ engagement = 17,962 + 0,187$   $Psychological\ ownership + 0,154$  kepuasan kerja. Koefisien determinasi yang dihasilkan sebesar 0,315 yang berarti bahwa pengaruh kepuasan kerja dan  $psychological\ ownership$  terhadap  $employee\ engagement$  sebesar 31,5% dan sisanya 68,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

Berdasarkan nilai statistik, nilai uji regresi menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan  $psychological\ ownership$  secara bersama-sama berpengaruh terhadap  $employee\ engagement$  sangat signifikan. Selain itu, pengaruh kepuasan kerja terhadap  $employee\ engagement$  tanpa peran  $psychological\ ownership$  sebagai moderator ialah  $0,315 - 0,291 = 0,024$ , yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja menyumbangkan pengaruh hanya sebesar 2,4% sehingga peran  $psychological\ ownership$  mampu meningkatkan  $employee\ engagement$  secara signifikan. Hal tersebut dilihat dari nilai sig. F Change, yaitu 0,006, menunjukkan bahwa efek moderasi yang terjadi signifikan karena lebih kecil dari 0,05.

Uji hipotesis dilakukan melalui uji moderasi, yang terdiri dari uji korelasi dan analisis regresi. Uji korelasi dilakukan antara variabel  $psychological\ ownership$  dan kepuasan kerja, antara variabel  $employee\ engagement$  dan kepuasan kerja, serta antara variabel  $psychological$

*ownership* dan *employee engagement*. Hasil ketiga korelasi tersebut tergolong signifikan pada taraf signifikansi 0,05, yang menunjukkan nilai signifikansi 0,000 sehingga lebih kecil daripada taraf signifikansi 0,05. Hasil uji korelasi yang signifikan memenuhi syarat untuk melakukan analisis regresi sebagai tahap uji mediasi selanjutnya (Baron & Kenny, 1986). Berdasarkan hasil analisis data, hipotesis penelitian dapat diterima, yaitu kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *employee engagement* melalui peningkatan *psychological ownership* sebagai moderator. Hal tersebut terlihat dari peningkatan pengaruh sebesar 4,3%, yaitu dari 27,2% tanpa *psychological ownership* sebagai moderator, menjadi 31,5% dengan *psychological ownership* sebagai moderator. Hasil penelitian ini menemukan bahwa *psychological ownership* mampu menjadi moderator yang baik bagi pengaruh kepuasan kerja terhadap *employee engagement*. Karyawan yang puas atas pekerjaannya membuat karyawan merasa pekerjaannya bermakna. Pemaknaan diri yang baik kemudian akan membuat seseorang merasa tidak terpisahkan dengan pekerjaannya sehingga membentuk *engagement* di dalam dirinya (Lawler, 1986; Chalofsky & Khrisna, 2009). Hal lain yang ditemukan pada penelitian ini ialah peran *psychological ownership* sebagai moderator membuat pengaruh kepuasan kerja terhadap *employee engagement* menjadi lebih baik dibandingkan tanpa peran *psychological ownership* sebagai moderator. Namun demikian, kepuasan kerja juga menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap *employee engagement* tanpa peran *psychological ownership* sebagai moderator. Berdasarkan penelitian sebelumnya, pekerjaan yang mampu mengoptimalkan penggunaan keahlian dan pengetahuan karyawan membentuk keterikatan yang baik di dalam diri karyawan (Wollard & Shuck, 2011).

## **KESIMPULAN**

Penelitian ini menerima hipotesis yang diajukan, yaitu kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *employee engagement* melalui peningkatan *psychological ownership* sebagai moderator. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap *employee engagement* dapat dipengaruhi oleh tinggi rendahnya *psychological ownership*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan karyawan berpengaruh positif pada *employee engagement* baik secara langsung maupun tidak langsung yaitu melalui *psychological ownership*.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Adams, G.A., Elacqua, T.C., & Collarelli, S.M. (1994). The employment interview as a sociometric selection technique. *Journal of Group Psychotherapy, Psychodrama, and Sociometry*, 47, 99-113.

- Andrew, O.C., & Sofian, S. (2012). Individual factors and work outcomes of employee engagement. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 40, 498-508. [http://dx.doi: 10.1016/j.sbspro.2012.03.222](http://dx.doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.03.222).
- Ang, S., Van Dyne, L., & Begley, T. (2003). The employment relationships of foreign workers versus local employees: A field study of organizational justice, job satisfaction, performance, and OCB. *Journal of Organizational Behavior*, 24(5), 561-583.
- Arbuckle, J.L., & Wothke, W. (1999). *Amos4.0 User's Guide*. Chicago IL: Small Waters Corporation.
- Aroian, L.A. (1944). The probability function of the product of two normally distributed variables. *Annals of Mathematical Statistics*, 18, 265-271.
- Avey, J. B., Avolio, B. J., Crossley, C. D., & Luthans, F. (2009). Psychological ownership: theoretical extensions, measurement, and relation to work outcomes. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 173-191. doi:10.1002/job.583
- Azwar, S. (2013). *Reliabilitas dan Validitas*. Edisi Keempat. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Bacharach, S. B., Bamberger, P., & Conley, S. (1991). Workhome conflict among nurses and engineers: Mediating the impact of role stress on burnout and satisfaction at work. *Journal of Organizational Behavior*, 12, 39-53. doi:10.1002/job.4030120104
- Bagozzi, R. P., Yi, Y., & Phillips, L. W. (1991). Assessing construct validity in organizational research. *Administrative Science Quarterly*, 36, 421-458.