

EFEK KEPUASAN KERJA TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DENGAN *PSYCHOLOGICAL OWNERSHIP* SEBAGAI *MODERATOR*

Setiabudhi

Fakultas Psikologi Universitas 45 Surabaya
email korespondensi : setiabudhi2407@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of the study is to investigate the influence of job satisfaction toward employee engagement through psychological ownership as the moderator. Research design used is a cross sectional study of 163 employees. Data is analyzed by multiple linear regression analysis. Result shows job satisfaction is able to influence employee engagement significantly through psychological ownership as the mediator. The $p=0,000$ with significance level 0,05. The sig F change shows 0,006, which is $<0,05$, therefore moderation effect is significant. Moderation effect also has a better influence than the direct effect. The effect is increasing from 27,2% without moderator to 31,5% with moderator.

Keywords : employee engagement, psychological ownership, job satisfaction.

PENDAHULUAN

Permasalahan utama yang seringkali dihadapi perusahaan adalah masalah Sumber Daya Manusia (SDM). SDM memiliki peran penting dalam perusahaan karena sumber daya inilah yang menjalankan aktivitas di dalam perusahaan. SDM merupakan satu-satunya sumber daya yang mempunyai akal, perasaan, keinginan, kemampuan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua potensi SDM tersebut sangat berpengaruh pada perusahaan dalam upaya mencapai tujuannya. Kemajuan teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, namun jika tanpa SDM akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Oleh sebab itu perusahaan dituntut selalu mengembangkan cara-cara baru untuk dapat menarik dan mempertahankan karyawannya. Suasana kerja, sistem manajemen, dan peraturan yang ada pada organisasi berpengaruh pada kondisi psikologis karyawan. Sebagai individu pekerja yang ada dalam organisasi kondisi psikologis seperti kepuasan kerja, keterlibatan kerja dan perasaan kepemilikan selalu ada.

Berbagai cara dilakukan oleh organisasi untuk mencapai hasil kinerja diharapkan. Karyawan dituntut memberikan talenta terbaiknya, memiliki motivasi kerja yang tinggi dan memberikan kontribusi maksimal kepada organisasi. Hal-hal yang membuat karyawan termotivasi diantaranya adalah adanya *satisfaction* (kepuasan) dalam bekerja dan *psychological ownership* (kepemilikan psikologis). Karyawan yang merasa puas dengan apa

yang diperolehnya dari organisasi, serta perasaan kepemilikan secara psikologis akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan. Kondisi dan situasi kerja yang tidak nyaman cenderung memicu penurunan kinerja, produktivitas, dan keinginan untuk keluar dari perusahaan. Situasi demikian akan sangat merugikan perusahaan. Semakin banyak karyawan yang kondisi psikologisnya terganggu dan akhirnya keluar dari perusahaan merupakan bencana dan kerugian besar bagi perusahaan. Apalagi jika karyawan yang keluar tersebut merupakan tenaga kerja terampil dan ahli dalam perusahaan. Ketika karyawan bertanggung jawab terhadap tugasnya maka ia mengambil setiap keputusan dengan mencurahkan banyak perhatian didalam tugas tersebut, keterlibatan ini juga memberikan hasil terbaik. Saat ini karyawan harus menghadapi situasi tertentu. Situasi ini terkait dengan tugas pekerjaan mereka dan meminta tanggapan cepat. Karyawan tidak melakukan tugas-tugas efektif yang menantang yang diberikan kepada mereka, karena kurangnya hubungan psikologis dengan pekerjaannya.

Pada perkembangannya, faktor kepuasan karyawan dan *psychological ownership* saja dianggap kurang memadai bagi organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Lebih dari sekedar kepuasan kerja dan *psychological ownership*, karyawan diharapkan mempunyai *engagement*.

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 terliabat 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 Bepindah 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.

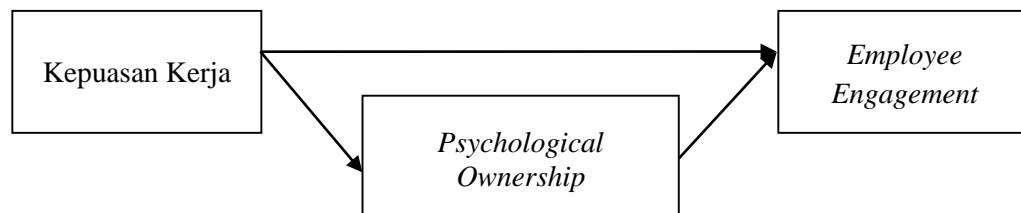
Penelitian ini memiliki implikasi secara teoritis maupun praktis. Secara teoritis, penelitian ini akan memberikan sumbangan pengetahuan tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap *employee engagement* melalui *psychological ownership* sebagai moderator. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat digunakan 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 produktivitas karyawan cenderung meningkat.

Tujuan Penelitian

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



Gambar 1
Desain Penelitian

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 $Employee\ engagement = 23,454 + 0,303 \text{ kepuasan kerja}$. 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 $Psychological\ ownership = 29,328 + 0,797 \text{ kepuasan kerja}$. 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 $Employee\ engagement = 20,063 + 0,299 \text{ Psychological ownership}$. 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.

Tabel 2
Hasil Analisis Regresi

Analisis	R ²	F	p	Sig. F Chg
Kepuasan Kerja terhadap Employee Engagement	0.272	42.450	0.000	-
Kepuasan Kerja terhadap Psychological Ownership	0.577	152.55	0.000	-
Psychological Ownership terhadap Employee Engagement	0.291	46.497	0.000	-
Kepuasan Kerja dan Psychological Ownership terhadap Employee Engagement	0.315	26.500	0.000	0.006

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 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 terpi-sahkan dengan pekerjaannya sehingga membentuk *engagement* di dalam dirinya (Lawler, 1986; Chalofsky & Khrisna, 2009). Hal lain yang ditemukan pada pene-litian 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>.
- 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.
- Bateman, T. S., & Organ, D. W. (1983). Job satisfaction and the good soldier: The relationship between affect and employee "citizenship." *Academy of Management Journal*, 26, 587-595. doi:10.2307/255908.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 5(6), 1173-1182.
- Beggan, J. K. (1992). On the Social Nature of Nonsocial Perception: The Mere Ownership Effect. *Journal of Personality and Social Psychology*, 229-237.
- Beggan, J. K., & Brown, E. M. (1994). Association as a Psychological Justification for Ownership. *The Journal of Psychology*, 365-380.
- Bernhard, F., & O'Driscoll, M. P. (2011). Psychological ownership in small family-owned businesses: Leadership style and nonfamily employees' work attitudes and behaviors. *Group & Organization Management*, 36, 345-384. doi:10.1177/1059601111402684.
- Bhatnagar, J. (2007). Talent management strategy of employee engagement of Indian ITES employees: Key to retention. *Employee Relations*, 29(6), 640-663.
- Bhatnagar, J. (2009). Exploring psychological contract and employee engagement In India. In Budhwar, P.S. and Bhatnagar, J (Eds.) (2009). *The changing face of people management in India*. London:Routledge: Taylor and Francis.
- Britt, T. W., Dickinson, J. M., Greene-Shortridge, T. M., & McKibben, E. S. (2007). Part 11 – Self-engagement at work. Nelson, D.L. & Cooper, C.L. (Eds). *Positive Organizational Behavior*. London: Sage Publications.
- Broeck, A. V., Vansteenkiste, M., Witte, H. D., & Lens, W. (2008). Explaining the relationship between job characteristics, burnout, and engagement: The role of basic psychological need satisfaction. *Work & Stress*, 22(3), 277-294. doi: 10.1080/02678370802393672.

- Byrne, B. M. (2001). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Chalofsky, N., & Krishna, V. (2009). Meaningfulness, commitment, and engagement: The intersection of a deeper level of intrinsic motivation. *Advances in Developing Human Resources*, 11(2), 189-203. <http://dx.doi: 10.1177/1523422309333147>.
- Cohen, J., Cohen, P., West, S.G., & Aiken, L.S. (2003). *Applied multiple regression/correlation analysis for the behavioral sciences* (Eds.). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Dalal, R.S., Brummel, B.J., Baysinger, M., & LeBreton, J.M. (2012). The relative importance of employee engagement, other job attitudes, and trait affect as predictors of job performance. *Journal of Applied Social Psychology*, 42(S1), E295-E325. <http://dx.doi:10.1111/j.1559-1816.2012.01017>.
- Dyne, L. V., & Pierce, J. L. (2004). Psychological Ownership and Feelings of Possession: Three Field Studies Predicting Employee Attitudes and Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 439-459.
- Fairlie, P. (2011). Meaningful work, employee engagement, and other key employee outcomes: Implications for human resource development. *Advances in Developing Human Resources*, 13(4), 508-525. <http://dx.doi: 10.1177/1523422311431679>.
- Kahn, W.A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724. Diunduh dari: <http://www.proquest.com>.
- Kahn, W.A. (1992). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Kanngiesser, P., & Hood, B. M. (2014). Young Children's Understanding of Ownership Rights for Newly Made Objects. *Cognitive Development*, 30-40.
- Kaplan, R. M., & Saccuzo, D. P. (2001). *Psychological Testing : Principles, Application, and Issues*. Belmont: Wadsworth.
- Kenny, D.A., Kashy, D.A., & Bolger, N. (1998). Data analysis in social psychology. in Gilbert, D., Fiske, S.T. and Lindzey, G. (Eds.), *Handbook of social psychology*, 1, 233-265. New York, NY: McGraw-Hill.
- Lawler, E.E. (1986). *High Involvement Management*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Luthans, F. (2002a). The need for and meaning of positive organizational Behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 695–706.

- Luthans, F. (2002b). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive*, 16, 57–72.
- Luthans, F., & Peterson, S. J. (2003). 360-degree feedback with systematic coaching: Empirical analysis suggests a win-ning combination. *Human Resource Management*, 42(3), 243-256.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. M., & Combs, G. M. (2006). Psychological capital development: Toward a microintervention. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 387–393.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). Engaged in engagement: We are delighted we did it. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(1), 76-83.
- MacKinnon, D. P., Lockwood, C. M., Hoffman, J. M., West, S. G., & Sheets, V. (2002). A comparison of methods to test mediation and other intervening variable effects. *Psychological Methods*, 7(1), 83-104.
- Maneesriwongul, W. & Dixon, J.K. (2004). Instrument translation process: A methods review. *Journal of Advanced Nursing*, 48(2), 175-186. Diunduh dari: <http://www.onlinelibrary.wiley.com>.
- Markos, S. & Sridevi, M.S. (2010). Employee engagement: the key to improving performance. *International Journal of Business and Management*, 5(12), 89-96. Diunduh dari: <http://www.ccsenet.org/ijbm>.
- Maslach, C., Schaufeli, W.B., & Leiter, M.P. (2001). Job burn-out. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- May, D.R., Gilson, R.L. & Harter, L.M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 7(1), 11-37.
- Meyer, J.P., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11(3), 299-326.
- Morris, J.A., & Feldman, D.C. (1996). The dimensions, antecedents, and consequences of emotional labor. *The Academy of Management Review*, 21(4), 986-1010.
- Nair, N. (2010). Identity regulation: Towards employee control? *International Journal of Organizational Analysis*, 18(1), 6-22.
- Olckers, C., & Plessis, Y. d. (2012). Psychological Ownership: A Managerial Construct for Talent Retention and Organisational Effectiveness. *African Journal of Business Management* Volume 6, 2585-2596.

- Pierce, J. L., Kostova, T., & Dirks, K. T. (2002). The State of Psychological Ownership: Integrating and Extending a Century of Research. *Review of General Psychology*, 84-107.
- Pierce, J. L., Kostova, T., & Dirks, K. T. (2003). The state of psychological ownership: Integrating and extending a century of research. *Review of General Psychology*, 7, 84-107.
- Pierce, J. L., O'Driscoll, M. P., & Coghlan, A.-M. (2004). Work Environment Structure and Psychological Ownership: The Mediating Effects of Control. *The Journal of Social Psychology*, 507-534.
- Robertson, I. T., Birch, A. J., & Cooper, C. L. (2010). Job and work attitudes, engagement, and employee performance: Where does psychological well-being fit in? *Leadership & Organization Development Journal*, 33(3), 224-232. doi: 10.1108/01437731211216443.
- Rothmann, S., & Welsh, C. (2013). Employee engagement: The role of psychological conditions. *Management Dynamics*, 22(1), 14-25. Diunduh dari: <http://www.researchgate.net>.
- Rothmann, S. (2013). Callings, work role fit, psychological meaningfulness and work engagement among teachers in Zambia. *South African Journal of Education*, 33(2), 1-16. Diunduh dari: <http://www.researchgate.net>.
- Rynes, S.L., Brown, K.G., & Colbert, A.E. (2002). HR professionals' beliefs about effective human resource practices: Correspondence between research and practice. *Human Resource Management*, 41(2), 149-174.
- Sahoo, C.K. & Sahu, G. (2009). Effective employee engagement: The mantra of achieving organizational excellence. *Management and Labour Studies* 34(1), 73-84. <http://dx.doi:10.1177/0258042X0903400105>.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-619. [http://dx.doi: 10.1108/02683940610690169](http://dx.doi:10.1108/02683940610690169).
- Schaufeli, W. B., Martínez, I., Marques-Pinto, A., Salanova, M., & Bakker, A. B. (2002). Burnout and engagement in university students: A cross national study. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 33, 464-481.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2003). Test manual for the Utrecht Work Engagement Scale. Unpublished manuscript, Utrecht University, the Netherlands. Retrieved from <http://www.schaufeli.com>

- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315. <http://dx.doi: 10.1002/job.248>.
- Schaufeli, W.B., Taris, T.W., & Rhenen, Willem van (2008). Workaholism, burnout, and work engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being? *Applied Psychology*, 57(2), 173-203.
- Shorbaji, R., Messarra, L., & Karkoulian, S. (2011). Coreself evaluation: Predictor of employee engagement. *The Business Review*, 17(1), 276-283. Diunduh dari: <http://www.researchgate.net>.
- Shuck, M. B. (2010). *Employee Engagement: An Examination of Antecedent and Outcome Variables* (Disertasi Doktoral). Florida International University, Florida.
- Stajkovic, Alexandar D., & Luthans, Fred (1998). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 124(2), 240-261.
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The work and Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 00(0), 1-16. <http://dx.doi: 10.1177/1069072711436160>.
- Steger, M. F., Ovadia, H. L., Miller, M., Menger, L., & Rothmann, S. (2012). Engaging in work even when it is meaningless: Positive affective disposition and meaningful work interact in relation to work engagement. *Journal of Career Assessment*, 21(2), 348-361. <http://dx.doi: 10.1177/1069072712471517>.
- Van Rooy, D. L., Whitman, D. S., Hart, D., & Caleo, S. (2011). Measuring employee engagement during a financial downturn: Business imperative or nuisance? *Journal of Business and Psychology*, 26, 147-152. <http://dx.doi: 10.1007/s10869-011-9225-6>.
- Wollard, K. K., & Shuck, B. (2011). Antecedents to employee engagement: A structured review of the literature. *Advances in Developing Human Resources*, 13(4), 429-446. [http://dx. doi: 10.1177/1523422311431220](http://dx.doi: 10.1177/1523422311431220).
- Xanthopoulou, Bakker, A. B., Demerouti, E., Schaufeli & Wilmar B. (2009). Work engagement and financial re-turns: A diary study on the role of job and personal resources. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(1), 183-200.