

## PENDAHULUAN

Praktisi Sumber Daya Manusia (SDM) memosisikan karyawan sebagai aset penting dalam suatu organisasi, mereka dianggap memiliki peran penting dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi (Anindita & Seda, 2019). Pentingnya keberadaan sumber daya manusia yang handal dalam sebuah organisasi, terutama pada era globalisasi ini dibutuhkan karyawan dengan tingkat produktivitas yang tinggi. Oleh karena itu organisasi membutuhkan karyawan yang proaktif, memiliki inisiatif tinggi dan mempunyai tanggung jawab penuh terhadap perkembangan perusahaan dan karir. Selain itu, perusahaan juga membutuhkan karyawan-karyawan yang energik dan berdedikasi, yaitu karyawan yang memiliki *engagement* dalam melakukan pekerjaanya (Bakker & Leiter, 2010).

*Engagement* diartikan sebagai status keterikatan seorang karyawan terhadap lingkungan kerja atau perusahaan tempatnya bekerja. Artinya, kondisi dimana seorang karyawan merasa mempunyai ikatan yang sangat spesial dengan lingkungan kerjanya, oleh karena itu karyawan dengan sukarela akan melakukan apapun untuk kemajuan perusahaannya dengan terus berkontribusi secara optimal. Dalam penelitian yang dilakukan oleh William & Kahn, (1990) bahwa pengertian *engagement* adalah pusat kerja afektif diri yang merefleksikan kepuasan pribadi karyawan dan afirmasi yang mereka dapatkan dari bekerja dan menjadi bagian dari suatu organisasi, hal itu berkaitan dengan psikologis karyawan. Andrew & Sofian, (2012) *Engagement* sebagai suatu hal yang positif dalam sebuah organisasi dan dapat memengaruhi dimensi lain meliputi *Job Satisfaction*, *Organizational Commitment*, *Intention to Quit* dan *Organizational Citizenship Behavior*. *Engagement* mengacu pada kondisi perasaan dan pemikiran yang sungguh-sungguh dan konsisten yang tidak hanya fokus pada objek, peristiwa, individu atau perilaku tertentu saja.

Dalam beberapa literatur dinyatakan bahwa keterikatan karyawan dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas suatu organisasi (Allen & Meyer, 1990; Saks, 2006; Johnson, 2006; Bakker & Leiter, 2010; Kingcade, 2010; Markos & Sridevi, 2010; Jaros, 2015). Karyawan yang memiliki *engagement* akan memotivasi diri untuk meningkatkan kinerjanya pada level yang lebih tinggi, energi ini berupa komitmen afektif dan komitmen normatif yang tinggi terhadap organisasi (Andrew & Sofian, 2012; Albdour & Altarawneh, 2014; Jones, 2018). Dengan demikian *Organizational Commitment* adalah sebagai bentuk hubungan psikologis antara karyawan terhadap organisasinya (Meyer & Herscovitch, 2001). Pada penelitian lainnya ditemukan bahwa *Organizational Commitment* terus beradaptasi dan berinovasi pada setiap perubahan dalam rangka menerapkan strategi perusahaan (Zulkarnain & Hadiyani, 2014). Karyawan yang berkomitmen akan lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik dan merasa lebih puas daripada orang lain (Sohail, Safdar, Saleem, Ansar, & Azeem, 2014).

*Employee engagement* menjadi sering diperbincangkan oleh perusahaan-perusahaan (Saks, 2006). Hal ini dikarenakan *Employee engagement* merupakan sikap positif karyawan, perilaku ini memiliki efek signifikan terhadap kepuasan kerja, dan dapat meningkatkan kesehatan mental karyawan (Pelit, 2011; Spreitzer, 2015). Keterikatan karyawan juga dapat

meningkatkan intensitas komunikasi antar karyawan, terciptanya kepuasan kerja dan mengurangi niat karyawan untuk berhenti (Lu, Gursoy, & Neale, 2015; Kang & Sung, 2017; Moosa, 2019; Lea & Schumann, 2020). Organisasi yang baik senantiasa memperhatikan berbagai aspek salah satunya tingkat kepuasan kerja karena ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya maka karyawan tersebut akan memberikan input secara maksimal demi tercapainya tujuan organisasi (Tepper, Duffy, Hoobler, & Ensley, 2004; Abid, Zahra, & Ahmed, 2016). Untuk mempertahankan karyawan yang handal pada sebuah organisasi dapat diperhatikan juga faktor dukungan kerja dan kepedulian terhadap karyawan karena faktor tersebut dapat menurunkan niat karyawan untuk keluar (Brummel, 2015).

Penelitian terkait pengaruh *Employee Engagement* dengan *output* meningkatkan *Job Satisfaction* dan menurunkan *Intention to Quit* sudah banyak diteliti di Benua Eropa, namun demikian seiring dengan perkembangan industri yang cukup pesat di Indonesia maka penelitian ini layak untuk dilakukan guna memberikan gambaran bagi pelaku usaha dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan pada sebuah organisasi (Saks, 2006). Penelitian ini menggunakan kerangka yang sama dengan penelitian sebelumnya (Anindita & Seda, 2019) yaitu bagaimana keterikatan karyawan memediasi pengaruh faktor individu terhadap komitmen berorganisasi, namun dengan menambahkan variable *Job Satisfaction* dan *Intention to Quit*.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menguji keterikatan karyawan terhadap kepuasan kerja sehingga berkorelasi terhadap menurunnya niat karyawan untuk berhenti di wilayah Kawasan Multiguna Iconic Tangerang – Indonesia. Sehingga secara teoritis dapat meningkatkan pemahaman manajemen tentang keterikatan karyawan dan memberdayakan karyawan dilingkungan kerjanya supaya lebih produktif.