

The Effect Of Loyalty, Compensation And Job Satisfaction On The Work Engagement Of Tria Tenun Bali Employees In Denpasar City Bali

Pengaruh Loyalitas, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Keterlibatan Kerja Karyawan Tria Tenun Bali Di Kota Denpasar Bali

Nia Angelina^{1*}, Mohammad Fauzan²

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

*Corresponding Author

ABSTRACT

This research was conducted for (1) the effect of loyalty on the work engagement of Tria Tenun Bali employees, (2) the effect of job satisfaction on the work engagement of Tria Tenun Bali employees. (3) the effect of compensation on the work engagement of Tria Tenun Bali employees. This research uses an exploratory type of research. The research sample consisted of 100 Tria Tenun Bali employees. Utilizing the Google Form program, questionnaires were used to collect data, which was then sent to respondents. Next, SPSS version 26 was used to collect and process data. To test the validity of the instrument in data analysis, validity and reliability tests were carried out. The model was then tested using the F test and determination test (R²), and a model hypothesis was created using the t test. The research findings are as follows: (1) Loyalty has no effect on the work engagement of Tria Tenun Bali employees; (2) Compensation has no effect on the work engagement of Tria Tenun Bali employees; and (3) Job satisfaction has a positive effect on the work engagement of Tria Tenun Bali employees.

Keywords: Employee Loyalty; Compensation; Job Satisfaction; Work Engagement

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menguji (1) pengaruh loyalitas terhadap keterlibatan kerja karyawan Tria Tenun Bali, (2) pengaruh kepuasan kerja terhadap keterlibatan kerja karyawan Tria Tenun Bali. (3) pengaruh kompensasi terhadap keterlibatan kerja karyawan Tria Tenun Bali. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian eksploratif. Sampel penelitian berjumlah 100 karyawan Tria Tenun Bali. Memanfaatkan program Google Form, kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data, yang kemudian dikirimkan kepada responden. Selanjutnya, SPSS versi 26 digunakan untuk mengumpulkan dan mengolah data. Untuk menguji validitas instrumen dalam analisis data, dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Model tersebut diuji menggunakan uji F dan uji determinasi (R²), dan dibuat hipotesis model dengan menggunakan uji t. Temuan penelitian adalah sebagai berikut: (1) Loyalitas tidak memiliki pengaruh terhadap keterlibatan kerja karyawan Tria Tenun Bali; (2) Kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap keterlibatan kerja karyawan Tria Tenun Bali; dan (3) Kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja karyawan Tria Tenun Bali.

Kata Kunci: Loyalitas karyawan; kompensasi; kepuasan kerja; keterlibatan kerja

1. Pendahuluan

Tria Tenun Bali (TTB) merupakan perusahaan yang bergerak menyediakan berbagai jenis tenun (Tenun Troso dan Tenun Bali) serta menyediakan jasa bordir pada produk tenun yang tersedia. Perusahaan berlokasi di Jl. Antasura No.22, Peguyangan Kangin, Kec. Denpasar Utara, Kota Denpasar, Bali. Pola pelayanan yang diterapkan oleh perusahaan Tria Tenun Bali berorientasi pada kepuasan pelanggan, melalui pemberian layanan terbaik, berkualitas dan beretika. Untuk memenuhi kepuasan pelanggan karyawan dituntut memiliki kepedulian terhadap keberhasilan perusahaan dimana ia bekerja (keterlibatan kerja). Karyawan yang memiliki kepedulian akan selalu bekerja dengan memperhatikan mutu produk yang akan dipasarkan.

Keterlibatan kerja karyawan mengacu pada keterikatan karyawan atas pekerjaan yang harus dilakukan, menaati ketentuan Perusahaan, dan berorientasi pada pencapaian tujuan Perusahaan. Karyawan yang memiliki keterikatan akan cenderung bekerja lebih bersemangat, produktif, perasaan memiliki terhadap Perusahaan, sehingga betah bertahan untuk tetap bekerja di Perusahaan. Keterlibatan karyawan adalah salah satu faktor terpenting bagi keberhasilan Perusahaan secara keseluruhan (Serenata, 2024) dalam (Permata & Fauzan, 2024). Keterlibatan kerja karyawan akan tumbuh dalam diri karyawan, jika muncul perasaan loyal karyawan terhadap perusahaan, kepuasan kerja dan adanya kompensasi yang baik dan menarik.

Loyalitas karyawan didefinisikan sebagai sikap baik seorang pekerja terhadap organisasi tempat mereka bekerja, yang dibuktikan dengan kepatuhan mereka terhadap kebijakan, penyelesaian tugas yang efektif, dan pengembangan ikatan yang kuat dengan manajer dan anggota staf lainnya (Pratiwi & Fauzan, 2024). Rasa loyalitas yang kuat memungkinkan pekerja untuk berfungsi dengan baik dan mengambil tanggung jawab yang besar atas tindakan mereka. Kepuasan kerja merupakan respon afektif dari karyawan atas pekerjaannya, yang tumbuh atas penilaian terhadap situasi kerja di tempat kerja

Keterlibatan kerja karyawan pada umumnya dipengaruhi oleh tingkat balas jasa atau kompensasi (Rahayuningtyas & Fauzan, 2024). Kompensasi yang sangat baik akan memotivasi anggota staf untuk lebih terlibat dalam perusahaan sangat penting bagi keberhasilan perusahaan. Kompensasi adalah uang yang diterima dari pemberi kerja, baik secara langsung maupun tidak langsung. Ini berfungsi sebagai pembayaran kepada bisnis atas barang atau jasa yang diberikan. Selain itu, kompensasi dapat ditawarkan sebagai imbalan atas pengakuan atau penghargaan atas pekerjaan karyawan, yang dapat meningkatkan tingkat keterlibatan karyawan tersebut terhadap perusahaan (Ologbo & Sofian, 2013).

Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk menyelidiki masalah (1) Bagaimana pengaruh loyalitas terhadap keterlibatan kerja karyawan Tria Tenun Bali; (2) Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap keterlibatan kerja karyawan Tria Tenun Bali; dan (3) Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap keterlibatan kerja karyawan Tria Tenun Bali.

2. Tinjauan Pustaka

Keterlibatan Kerja

Menurut Schaufeli & Bakker dalam (Riswani et al., 2021) perasaan positif terhadap pekerjaan dikenal sebagai keterlibatan kerja, dan ditandai dengan kekuatan, dedikasi, dan penyerapan. Kekuatan adalah kemampuan untuk mengabdikan upaya pada pekerjaan, dedikasi adalah komitmen terhadap hal itu, dan penyerapan adalah pelepasan kebebasan pribadi demi tugas. Mereka bekerja dengan rajin karena mereka menikmati pekerjaannya bahkan ketika mereka lelah, menggambarkan kelelahan sebagai menyenangkan karena mereka dapat mengaitkannya dengan pencapaian positif (Schaufeli & Salanova 2008)

Keterlibatan kerja karyawan merupakan suatu bentuk partisipasi karyawan dengan memanfaatkan kemampuan sepenuhnya terhadap pekerjaannya dan menganggap pekerjaannya sebagai hal terpenting bagi harga dirinya. Phuangthuean *et al.*, (2018) keterlibatan karyawan dibagi menjadi tiga dimensi: keterlibatan afektif, keterlibatan intelektual, dan keterlibatan. Menurut Thorne *et al* dalam Amsi, Kiflemariam, & Ngui (2022), keterlibatan afektif melibatkan sejauh mana seseorang terlihat berkomitmen terhadap peran mereka dan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan. Keterlibatan intelektual mengacu pada tingkat paparan dan konsentrasi yang dimiliki seseorang saat menjalankan tugas pekerjaannya. Keterlibatan sosial adalah sejauh mana seseorang berbagi nilai-nilai yang sama dengan orang lain.

Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan merupakan kesetiaan seorang karyawan terhadap perusahaannya. Hal ini terlihat dari komitmen mereka dalam memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi (Valentino, 2016). Loyalitas dicapai melalui komitmen dan kesanggupan karyawan dalam memenuhi tanggung jawabnya. Loyalitas merupakan salah satu bentuk keterikatan emosional antara karyawan dengan rekan perusahaannya. Kondisi psikologis ini menyebabkan karyawan percaya bahwa dirinya adalah bagian dari perusahaan. Menurut Jun et al., (2006) dalam Wibawa & Fauzan (2024), indikator loyalitas meliputi ketaatan dan kepatuhan; tanggung jawab; pengabdian; kemampuan; dan kejujuran.

Kompensasi

Kompensasi merupakan pembayaran yang dilakukan secara tunai atau non tunai yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan. Bentuk kompensasi ada bermacam-macam, antara lain: tunjangan, insentif, atau upah (Fai, 2023). Kompensasi adalah keseluruhan kompensasi yang diterima karyawan atas usahanya, termasuk dalam bentuk uang maupun barang. Semua karyawan ingin dibayar sesuai dengan harapannya. Ketika harapan ini terpenuhi, karyawan tetap termotivasi untuk bekerja. Kompensasi sangatlah penting bagi karyawan karena merupakan tolok ukur nilai karyawan dan keluarganya. Kompensasi yang adil menumbuhkan keterlibatan karyawan dan bekerja secara bertanggung jawab.

Kompensasi menjadi alasan utama mengapa seorang karyawan bergabung dalam suatu perusahaan (Onsardi, 2019). Kompensasi yang adil dapat mengembangkan, memotivasi dan mempertahankan karyawan yang berkualitas dengan menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga, waktu, dan komitmennya terhadap perusahaan.

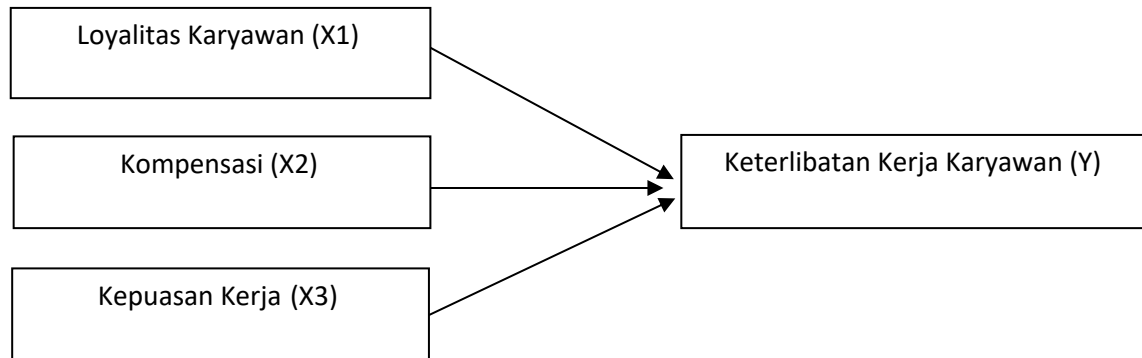
Kepuasan Kerja

Menurut Handoko (2001) dalam Amanda & Agustina (2018) kepuasan kerja merupakan emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan mengenai pandangan seorang karyawan pada pekerjaannya. Kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya tercermin dari kepuasan kerjanya, menurut Nurhayati dkk. (2016) dalam (K. M. Sari & Kawiana, 2021). Karyawan akan merasa bahwa pekerjaannya memenuhi harapan jika memberikan kontribusi bagi perusahaan. Ketika karyawan memiliki sikap positif terhadap pekerjaan, kemungkinan besar mereka akan bertahan di perusahaan untuk jangka waktu yang lebih lama. Kepuasan terhadap pekerjaan seseorang merupakan persyaratan penting lainnya. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan memberikan upaya terbaiknya, meningkatkan dedikasinya pada bisnis dan pekerjaannya, serta cenderung tidak akan mengundurkan diri.

Rizwan (2014) menunjukkan bahwa meningkatkan kepuasan karyawan sangat menentukan keberhasilan organisasi bisnis. Hal ini memudahkan identifikasi apa yang diinginkan karyawan dan tempat kerja ideal, yang pada akhirnya meningkatkan keterlibatan karyawan. Kepuasan kerja sebagai keadaan emosional karyawan yang terlihat dalam berperilaku selama bekerja.

Kerangka Pemikiran

Perusahaan Tria Tenun Bali sebagai perusahaan menempatkan karyawan sebagai asset sehingga keterlibatan karyawan menjadi hal yang urgen. Keterlibatan kerja berasal dari partisipasi karyawan, pendayagunaan kemampuannya dan pemikiran positif mengenai pekerjaan, yang kesemuanya bercirikan kekuatan, dedikasi dan penyerapan. Karyawan yang sangat terlibat akan percaya bahwa pekerjaan mereka adalah komponen paling penting dari harga diri mereka. Keterlibatan kerja karyawan dipengaruhi oleh tingkat loyalitas karyawan, tingkat kompensasi dan kepuasan kerja. Oleh karenanya, terciptalah model sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

Persamaan regresi linier berganda yang didasarkan pada hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

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

Keterangan:

- Y = Variabel Keterlibatan Kerja Karyawan
- X₁ = Variabel Loyalitas Karyawan
- X₂ = Variabel Kompensasi
- X₃ = Variabel Kepuasan Kerja
- α = Konstanta
- β = Koefisien Variabel
- e = error

Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Loyalitas karyawan berpengaruh terhadap keterlibatan kerja karyawan Tria Tenun Bali
2. Kompensasi berpengaruh terhadap keterlibatan kerja karyawan Tria Tenun Bali
3. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap keterlibatan kerja karyawan Tria Tenun Bali

3. Metode Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam penelitian eksploratif, yang perlu dilakukan pengujian hipotesis dan penggunaan model yang diusulkan untuk menjelaskan korelasi antar variabel. Sampelnya berjumlah 100 responden. Data dasar yang akan diolah dalam penelitian ini dikumpulkan dengan mengirimkan kuesioner kepada setiap karyawan Tria Tenun Bali secara langsung.

Variabel penelitian ini meliputi variabel terikat yaitu keterikatan kerja karyawan (Y), serta variabel bebas yaitu loyalitas karyawan (X1), kompensasi (X2), dan kepuasan kerja (X3). Variabel yang menanyakan tentang loyalitas karyawan menggunakan kuesioner yang serupa dengan yang dikembangkan oleh Matzler & Renzl (2006) yang mencakup 5 item pernyataan. Variabel kompensasi berasal dari Permadi et al., (2018) dengan mencakup 8 item pernyataan. Variabel kepuasan kerja diperoleh dari kuesioner penelitian yang dibuat oleh (Matzler & Renzl, 2006) yang menggunakan 5 item pernyataan. Variabel keterlibatan kerja berasal dari Phuangthuean et al., (2018) yang mempunyai 8 item pernyataan.

Penelitian ini menggunakan skala Likert dengan pernyataan yang berkaitan dengan lima potensi jawaban variabel penelitian untuk mengevaluasi setiap variabel pernyataan. Label tanggapannya adalah sebagai berikut: Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), N (Netral), Sangat Setuju (SS), dan Setuju (S) adalah lima kemungkinan tanggapan. Data primer yang dikumpulkan dari responden melalui kuesioner merupakan informasi yang digunakan.

Google Form digunakan dalam proses pengumpulan data dan dibagikan kepada setiap karyawan Tria Tenun Bali. Setelah kuesioner diisi, data dapat dipelajari serta dianalisis. Serangkaian tes, termasuk uji validitas dan reliabilitas, dilakukan sebagai bagian dari uji instrumen untuk analisis statistik. Uji validitas digunakan untuk mengevaluasi validitas suatu kuesioner. Sebuah kuesioner dianggap valid jika jawaban atas pertanyaan-pertanyaannya dapat menghasilkan informasi yang ingin dinilai (Ghozali, 2013: 52). Untuk mengetahui validitas penelitian ini dilakukan evaluasi menggunakan analisis faktor Kaiser-Meyer-Olkin (KMO). Analisis faktor dapat dilakukan jika nilai KMO > 0,5. Selanjutnya, faktor pemuatan (loading factor) yaitu jika nilai indikator >0,4 digunakan untuk menilai benar atau tidaknya suatu indikator. Proses pengujian reliabilitas melibatkan penentuan seberapa banyak data survei dapat diandalkan atau dipercaya. Kesimpulan yang kuat diambil dari beberapa pengukuran atau jawaban yang diberikan dalam jangka waktu yang lama. *Cronbach's Alpha* adalah alat yang digunakan untuk menilai reliabilitas. Dikatakan dapat dipercaya atau reliabel apabila *Cronbach's alpha* (α) > 0,70 (Ghozali, 2018).

Uji F dan uji *Adjusted R Square* (koefisien determinasi) digunakan penelitian ini untuk menguji model. Tujuan uji F adalah untuk menunjukkan kesesuaian model. Jika nilai signifikansinya < 0,05 (signifikan) maka model dianggap fit. Uji determinasi nilai (*Adjusted R Square*) digunakan untuk memastikan besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Jika nilai *Adjusted R-square* yang diturunkan lebih besar atau mendekati satu, maka kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen semakin besar; sebaliknya jika nilainya lebih kecil atau mendekati nol maka kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen semakin kecil. Lanjutkan dengan uji t untuk menguji hipotesis dan melihat apakah variabel independen mempunyai pengaruh secara parsial terhadap variabel dependen. *Standardized Coefficient Beta* dan uji t digunakan sebagai kriteria pengujian hipotesis penelitian. Hipotesis dianggap signifikan jika *Standardized Coefficient Beta* bernilai positif dan nilai signifikansinya < 0,05.

4. Hasil dan Pembahasan

Uji Instrumen

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan pada setiap variabel dalam instrumen penelitian, dan SPSS 26 for Windows digunakan untuk mengevaluasi temuan. Hasil yang dicapai yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Jumlah Item	Nilai KMO	Loading Factor > 0,4	Jumlah Item Valid
Loyalitas Karyawan (X1)	5	0,605	X1.1; X1.2; X1.3; X1.4; X1.5	Semua item valid
Kompensasi (X2)	8	0,654	X2.1; X2.2; X2.3; X2.4; X2.5; X2.6; X2.7; X2.8	Semua item valid
Kepuasan Kerja (X3)	5	0,647	X3.1; X3.2; X3.3; X3.4; X3.5	Semua item valid
Keterlibatan Kerja (Y)	8	0,748	Y1.1; Y1.2; Y1.3; Y1.4; Y1.5; Y1.6; Y1.7; Y1.8	Semua item valid

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS

Hasil analisis pada Tabel 1 menunjukkan bahwa seluruh variabel antara lain keterlibatan kerja, loyalitas, kompensasi, dan kepuasan kerja mempunyai nilai KMO >0,5. Secara spesifik variabel loyalitas (X1) mempunyai nilai KMO sebesar 0,605, variabel kompensasi (X2) bernilai 0,654, variabel kepuasan kerja (X3) bernilai 0,647, dan variabel keterikatan kerja (Y) mencapai nilai 0,748. Hal ini menunjukkan bahwa sampel telah diukur dan memenuhi kriteria pengukuran sampel yang memadai.

Nilai *loading factor* kemudian diperiksa, variabel loyalitas (X1) yang mempunyai lima pernyataan mempunyai nilai >0,4 yang menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan valid; variabel kompensasi (X2) yang memiliki 8 pernyataan juga memiliki item *loading factor* >0,4 yang berarti seluruh pernyataan valid; variabel kepuasan kerja (X3) yang berjumlah 5 pernyataan, dan variabel keterikatan kerja (Y) yang berjumlah delapan pernyataan, keduanya mempunyai nilai *loading factor* >0,4 yang berarti valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Ketentuan	Keterangan
Loyalitas Karyawan (X1)	0,769	>0,70	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,715	>0,70	Reliabel
Kepuasan Kerja (X3)	0,717	>0,70	Reliabel
Keterlibatan Kerja (Y)	0,772	>0,70	Reliabel

Sumber: Output data primer diolah SPSS, 2023

Temuan uji reliabilitas pada Tabel 2 menunjukkan bahwa keempat variabel yaitu loyalitas karyawan (0,769), kompensasi (0,715), kepuasan kerja (0,717), dan keterikatan kerja (0,772) memiliki nilai *Cronbach Alpha* yang berada di atas ambang batas minimum 0,70, yang menunjukkan bahwa semua variabelnya reliabel.

Uji Model

Tabel 3. Hasil Uji Kelayakan Model

Nilai Adjusted R-Square	Uji F	Sig.
0,235	11,117	0,000 ^b

Sumber: Output data primer diolah SPSS, 2023

Tabel 3 memperlihatkan bahwa nilai F dengan probabilitas $0,000 \leq 0,05$ adalah 11,117. Hal ini menunjukkan bahwa dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 maka model penelitian memenuhi syarat *Goodness of Fit*. Selain itu, *Adjusted R Square* sebesar 0,235, menunjukkan bahwa loyalitas, kompensasi, dan kepuasan kerja menyumbang hingga 23,5% dari variasi faktor keterlibatan kerja karyawan. Sebaliknya, variabel tambahan atau faktor yang tidak teramati (tidak dimasukkan dalam model penelitian) menyumbang sekitar 76,5% variasi.

Uji Hipotesis

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda (Uji t)

Hipotesis	Hasil Pengujian		Keputusan
	Koefisien beta (β)	Signifikansi (Sig)	
Loyalitas karyawan berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja karyawan	0,186	0,085	Hipotesis Ditolak
Kompensasi berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja karyawan	0,129	0,179	Hipotesis Ditolak

Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja karyawan	0,328	0,002	Hipotesis Diterima
---	-------	-------	--------------------

Sumber: Output data primer diolah SPSS, 2023

Kesimpulan mengenai temuan Uji Hipotesis (Uji t) dapat diambil berdasarkan tabel 4:

1. Pada Tria Tenun Bali, keterlibatan karyawan tidak dipengaruhi oleh loyalitas karyawan (nilai $\beta = 0,186$ dan nilai Sig = 0,085). Dengan demikian, hipotesis 1 ditolak. Dengan demikian, tidak ada hubungan antara loyalitas yang besar dengan keterlibatan kerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan penelitian Ariani & Fauzan (2023) yang tidak menemukan hubungan antara work engagement dengan loyalitas karyawan. Namun temuan penelitian ini bertentangan dengan penelitian lain yang menunjukkan bagaimana loyalitas karyawan mempengaruhi keterlibatan kerja karyawan, seperti penelitian yang dikembangkan oleh (Paramita, Noviansyah, & Riza, 2021); Amin, Lubis, & Putra (2020); dan (Ensari, Bektaş, & Mustafa Nal, 2022).
2. Keterlibatan kerja karyawan Tria Tenun Bali tidak dipengaruhi oleh kompensasi ($\beta = 0,129$ dan Sig = 0,179). Dengan demikian, hipotesis 2 ditolak. Artinya, tingkat keterlibatan karyawan dalam pekerjaannya tidak dipengaruhi oleh kompensasi yang tinggi. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ludviga & Kalvina (2016) yang menemukan bahwa kompensasi secara signifikan tidak terkait dengan keterlibatan kerja. Namun penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Robianto, Masdupi, & Syahrizal (2019); Zacher et al., (2015), dan E. D. Sari et al., (2022) yang menemukan bahwa keterlibatan kerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi.
3. Kepuasan kerja karyawan Tria Tenun Bali berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja (β value = 0,328 dan p value = 0,002). Akibatnya, hipotesis 3 diterima dan disetujui. Hal ini berarti tingkat keterlibatan karyawan dalam bekerja meningkat seiring dengan kepuasan kerja. Temuan penelitian tersebut sejalan dengan penelitian lain yang menunjukkan bahwa keterlibatan kerja dipengaruhi oleh kepuasan kerja (Djoemadi, Setiawan, Noermijati, & Irawanto, 2019); (Ariani & Fauzan, 2023); (Robianto et al., 2019). Namun, penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dikembangkan oleh Ludviga & Kalvina (2016) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap keterlibatan kerja.

5. Penutup

Temuan penelitian adalah (1) Loyalitas karyawan tidak berpengaruh terhadap keterlibatan karyawan Tria Tenun Bali, (2) Kompensasi tidak berpengaruh terhadap keterlibatan karyawan Tria Tenun Bali, dan (3) Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap keterlibatan karyawan Tria Tenun Bali. Temuan penelitian menunjukkan bahwa keterikatan kerja bergantung pada kepuasan kerja, sehingga pemimpin perusahaan harus membangun lingkungan kerja yang dapat menumbuhkan rasa kepuasan kerja serta loyalitas karyawan agar keterlibatan kerja dapat dioptimalisasi

Daftar Pustaka

- Amanda, R., & Agustina, I. (2018). HUBUNGAN ANTARA KEBERMAKNAAN DALAM BEKERJA DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN. *Journal of Industrial Psychology*, 40(1), 1–18.
- Amin, I. M., Lubis, A. R., & Putra, T. R. I. (2020). Optimize The Workplace Spirituality And Employee Loyalty To Achieve Operational Excellence Through Employee Engagement: Study In Pt Cipta Kridatama Site Mifa. *International Journal of Scientific and Management Research*, 3(3), 304–315.
- Amsi, F., Kifleariam, A., & Ngui, T. (2022). Affective Engagement, Gender Diversity and Employee Performance in the Tanzanian Textile Industry. *Open Journal of Business and Management*, 10(05), 2829–2850. <https://doi.org/10.4236/ojbm.2022.105140>
- Ariani, F., & Fauzan, M. (2023). Pengaruh Loyalitas Karyawan, Efikasi Diri dan Kepuasan Kerja Terhadap

- Keterlibatan Kerja Pada PT Trimegah Cipta Mandiri Semarang. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(2018), 18817–18827.
- Djoemadi, F. R., Setiawan, M., Noermijati, N., & Irawanto, D. W. (2019). The effect of work satisfaction on employee engagement. *Polish Journal of Management Studies*, 19(2), 101–111. <https://doi.org/10.17512/pjms.2019.19.2.08>
- Ensari, M., Bektaş, G., & Mustafa Nal. (2022). The Intermediate Role of Employee Loyalty in The Effect of Paternalist Leadership on Work Engagement: A Research in The Health Sector. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Derg*, 13(3), 1009–1017.
- Ludviga, I., & Kalvina, A. (2016). Exploring the Relationships between Job Satisfaction , Work Engagement and Loyalty of Academic Staff. *International Journal of Social, Behavioral, Educational, Economic, Business and Industrial Engineering*, 10(1), 99–105. Retrieved from <http://waset.org/Publication/exploring-the-relationships-between-job-satisfaction-work-engagement-and-loyalty-of-academic-staff/10003355>
- Matzler, K., & Renzl, B. (2006). The Relationship between Interpersonal Trust, Employee Satisfaction, and Employee Loyalty. *Total Quality Management and Business Excellence*, 17(10), 1261–1271. <https://doi.org/10.1080/14783360600753653>
- Onsardi. (2019). Pengaruh Kompensasi. *Seminar Nasional KKNMu*, (September 2019), 1–15.
- Paramita, R., Noviansyah, R., & Riza, S. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Edisi Ketii). Lumajang: WIDYA GAMA PRESS.
- Permadi, I. K. O., Landra, N., Teja Kusuma, I. G. A. E., & Sudja, I. N. (2018). The impact of compensation and work environment towards job satisfaction to affect the employee performances. *International Journal of Management and Commerce Innovations*, 6(2), 1248–1258. Retrieved from www.researchpublish.com
- Permata, E., & Fauzan, M. (2024). Pengaruh Work Life Balance Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kesejahteraan Subjektif (Studi Pada Kantor Komando Distrik Militer 0733/Kota Semarang), 5(1), 901–907.
- Phuangthuean, P., Kulachai, W., Benchakhan, K., Borriraksuntikul, T., & Homyamyen, P. (2018). Employee Engagement: Validating the Isa Engagement Scale. *Conference of the International Journal of Arts & Sciences*, 11(1), 99–108. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/325051918_Employee_Engagement_Validating_the_ISA_Engagement_Scale
- Pratiwi, R. D., & Fauzan, M. (2024). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(1), 930–936. <https://doi.org/10.33370/jmk.v16i2.314>
- Rahayuningtyas, L. S., & Fauzan, M. (2024). Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal Sarjanawiyata Tamansiswa Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 6(3), 2378–2388. <https://doi.org/10.47476/reslaj.v6i3.6193>
- Riswani, R., Diniaty, A., Rohani, R., Ernita, M., Afrida, A., & Hermansyah, H. (2021). Pemberdayaan Psikologi dan Keterlibatan Perempuan dalam Pengelolaan Bina Keluarga Remaja (BKR) di Wilayah Perbatasan. *Sosial Budaya*, 18(2), 97–108. <https://doi.org/10.24014/sb.v18i2.15655>
- Robianto, F., Masdupi, E., & Syahrizal, S. (2019). The Effect of Career Development, Compensation, Work Environment and Job Satisfaction on Work Engagement, 124, 737–748. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200305.140>
- Sari, E. D., Prayekti, P., & Kurniawan, I. S. (2022). Pengaruh kompensasi dan, kepuasan kerja terhadap keterlibatan kerja karyawan dengan variabel motivasi intrinsik sebagai variabel intervening. *INOVASI: Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Manajemen*, 18(1), 76–84. <https://doi.org/10.30872/jinv.v18i1.10450>
- Sari, K. M., & Kawiana, I. G. P. (2021). Pengaruh Human Relation, Disiplin, Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Orchid Boga Utama. *Widya Amrita*, 1(1), 195–215. <https://doi.org/10.32795/widyaamrita.v1i1.1158>
- Wibawa, T. H., & Fauzan, M. (2024). Pengaruh Komitmen Kerja, Lingkungan Kerja Dan Keamanan Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang, 5(1), 1481–1489.
- Zacher, H., Chan, F., Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2015). Selection, optimization, and compensation strategies: Interactive effects on daily work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 87, 101–107. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.12.008>