

GAMBARAN DERAJAT KETERIKATAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KEPUASAN PEKERJA DI UNIT ONSITE RUMAH SAKIT PERTAMINA CIREBON

DESCRIPTION OF EMPLOYEE ENGAGEMENT TO WORKER SATISFACTION AT THE ONSITE UNIT OF PERTAMINA CIREBON HOSPITAL

Iman Saeful^{1*}, Sito Meiyanto², Haryo Bismantara³

¹Program Pascasarjana Kebijakan dan Manajemen Kesehatan, Fakultas Kedokteran, Kesehatan Masyarakat, dan Keperawatan, Universitas Gadjah Mada

²Fakultas Psikologi, Universitas Gadjah Mada

³Departemen Kebijakan dan Manajemen Kesehatan, Fakultas Kedokteran, Kesehatan Masyarakat, dan Keperawatan, Universitas Gadjah Mada

ABSTRACT

Background: Humans are unique because they are the only living assets, so special treatment is needed to maintain their loyalty to the company. Employee Engagement is one way to make employees have high loyalty. Several things can potentially affect worker satisfaction with the services provided by Pertamina Cirebon Hospital to workers.

Objectives: Knowing the relationship between the degree of HR engagement and worker satisfaction at the Pertamina Cirebon Hospital Onsite Unit, knowing a more in-depth description of the HR engagement degree at the Pertamina Cirebon Hospital Onsite Unit with the lowest score and Knowing a more in-depth description of worker satisfaction at the Pertamina Cirebon Hospital Onsite Unit with the lowest score.

Methods: The type of research used in this study is Mixed Methods, with a total sample of 399 quantitative research participants and 7 participants for qualitative research.

Results: There is a relationship between the degree of HR engagement and worker satisfaction at the Onsite Unit of the Pertamina Cirebon Hospital, with a P-value of 0.002. The degree of HR engagement with the lowest indicator value is management, support, and growth. Employee satisfaction with the lowest indicator scores is co-workers and promotions. Promotion policies in some places are still inappropriate. Most promotions are carried out objectively, but some are carried out subjectively.

Conclusions: Increasing the involvement of the Pertamina Cirebon Hospital Onsite team in the Occupational Health and Industrial Hygiene (OHIH) program, in addition to increasing target achievement, it is hoped that it can also increase the degree of HR engagement with the hope of increasing work productivity and work quality.

Keywords: *employee engagement, employee satisfaction, Gallup Q12, health worker management*

ABSTRAK

Latar belakang: Manusia menjadi aset yang unik, karena merupakan satu-satunya aset yang bernyawa sehingga diperlukan treatment khusus untuk menjaga loyalitasnya kepada perusahaan. Employee Engagement (derajat keterikatan SDM) merupakan salah satu cara untuk membuat karyawan memiliki loyalitas yang tinggi. Beberapa hal berpotensi mempengaruhi kepuasan pekerja terhadap layanan yang diberikan Rumah Sakit Pertamina Cirebon kepada pekerja.

Tujuan: Mengetahui hubungan derajat keterikatan SDM terhadap kepuasan pekerja di Unit Onsite Rumah Sakit Pertamina Cirebon; Mengetahui gambaran lebih mendalam derajat keterikatan SDM di Unit Onsite Rumah Sakit Pertamina Cirebon dengan skor terendah; dan Mengetahui gambaran lebih mendalam kepuasan pekerja di Unit Onsite Rumah Sakit Pertamina Cirebon dengan skor terendah.

Metode: Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Mixed Methods, dengan jumlah sampel penelitian kuantitatif 399 partisipan dan 7 partisipan untuk penelitian kualitatif.

Hasil: Terdapat hubungan derajat keterikatan SDM terhadap kepuasan pekerja di Unit Onsite Rumah Sakit Pertamina Cirebon dengan nilai P-Value 0,002. Derajat keterikatan SDM dengan nilai indikator terendah adalah manajemen dan dukungan serta pertumbuhan. Kepuasan pekerja dengan nilai indikator terendah adalah rekan kerja dan promosi. Kebijakan promosi di sebagian tempat masih belum sesuai, promosi sebagian besar dilakukan secara obyektif namun sebagian kecil dilakukan secara subyektif.

Kesimpulan: Meningkatkan keterlibatan tim Onsite Rumah Sakit Pertamina Cirebon dalam program Occupational Health and Industrial Hygiene (OHIH) selain dapat meningkatkan target pencapaian diharapkan juga dapat meningkatkan derajat keterikatan SDM dengan harapan dapat meningkatkan produktivitas kerja dan kualitas kerja.

Kata Kunci: *derajat keterikatan, kepuasan pekerja, Gallup Q12, manajemen SDM Kesehatan*

*Penulis korespondensi. Email: imansaeful1979@mail.ugm.ac.id

PENDAHULUAN

Onsite adalah suatu unit dari Rumah Sakit Pertamina Cirebon dibawah *Vice Director Medical* yang memberikan layanan kegiatan di luar Rumah Sakit. Layanan kegiatan yang diberikan adalah seputar *Occupational Health and Industrial Hygiene (OHIH)*. Unit Onsite memiliki kontribusi cukup besar untuk pendapatan Rumah Sakit Pertamina Cirebon dengan pendapatan terbesar di Tahun 2022 yaitu sebesar Rp 60 M, secara koorporasi pendapatan OHIH Rumah Sakit Pertamina Cirebon juga merupakan yang terbesar diantara seluruh Unit PERTAMEDIKA secara nasional.

Pekerja di unit Onsite berkisar sekitar 450 orang pekerja, sementara pekerja di internal Rumah Sakit Pertamina Cirebon berjumlah total 400 orang pekerja. Pekerja Unit Onsite terdiri dari berbagai profesi, diantaranya adalah dokter umum, dokter gigi, perawat, perawat gigi, apoteker, *driver*, administrasi, *food inspector*, analis dan *industrial hygiene analyst*. Sebaran lokasi kerja Onsite adalah Kampar (Riau), Banten, Jawa Barat, Jakarta, Jawa Timur, Bali, NTT dan NTB.

Provider (penyedia jasa layanan OHIH) masih belum terlalu banyak sementara proses produksi Pertamina masih cukup tinggi sehingga kebutuhan terhadap layanan kesehatan kerja (OHIH) di Pertamina masih sangat terbuka. Rumah Sakit Pertamina Cirebon dengan Unit Onsitanya yang secara garis besar tugasnya adalah memberikan layanan kesehatan kerja, dengan jumlah tenaga kerja yang melebihi jumlah pekerja Rumah Sakit Pertamina Cirebon (*High Volume*), pendapatan unit terbesar (*High Cost*) dan dengan sebaran yang luas serta sistem penggajian manual (*High Risk*) maka membutuhkan perhatian khusus agar layanan dapat diberikan secara optimal.

Karyawan merupakan aset yang paling berharga dan menguntungkan perusahaan dalam jangka waktu panjang, karena itu perusahaan perlu memberikan perhatian yang lebih kepada karyawannya. Perusahaan perlu memandang karyawan sebagai pribadi bukan sebagai alat. Manusia sebagai pribadi tentu mempunyai kebutuhan akan pengakuan dan penghargaan. Untuk dapat berprestasi sebaik-baiknya, pemenuhan kebutuhan karyawan harus diperhatikan sehingga karyawan akan merasa dihargai dan diakui keberadaannya. Dengan demikian perusahaan tidak hanya dapat menuntut apa yang harus diberikan karyawan terhadap perusahaan tetapi juga memikirkan apakah kebutuhan karyawan sudah terpenuhi sehingga akan merangsang timbulnya sikap komitmen karyawan terhadap perusahaan¹

Employee Engagement (derajat keterikatan SDM) merupakan salah satu cara untuk membuat karyawan memiliki loyalitas yang tinggi. Hal tersebut seperti pendapat Macey dan Schneider² yang menyatakan

bahwa *employee engagement* (derajat keterikatan SDM) membuat karyawan memiliki loyalitas yang lebih tinggi sehingga mengurangi keinginan untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela (*turnover*).

Dalam salah satu penelitian yang dilakukan³"Analisis Tentang Employee Engagement Pada Perusahaan Jasa (Studi Pada Karyawan Patra Jasa Convention Hotel Semarang menyimpulkan bahwa *employee engagement* (derajat keterikatan SDM) berdampak positif dan cukup signifikan dalam meningkatkan kinerja, kepuasan, dan komitmen karyawan terhadap organisasi atau perusahaan. Menurut salah satu Studi Gallup⁴ juga menunjukkan bahwa organisasi dengan "*engaged employees*" mempunyai: 38% kepuasan pelanggan lebih tinggi, 22% produktivitas lebih tinggi dan 27% laba (*profit*) lebih tinggi. *Employee engagement* (derajat keterikatan SDM) adalah faktor utama yang berkontribusi terhadap produktivitas, kinerja dan kelangsungan hidup jangka panjang organisasi. *Employee engagement* di dalam perusahaan atau organisasi menjadi salah satu elemen penting sebagai "penggerak bisnis" yang paling efektif dalam mendukung kesuksesan perusahaan. Karyawan yang terlibat dalam pekerjaan akan cenderung berkomitmen terhadap organisasinya dan mendorong pencapaian keunggulan kompetitif dan produktivitas yang lebih tinggi dan tingkat *turnover* yang rendah.

Kepuasan kerja⁵ adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Kepuasan kerja⁶ merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan kerja⁷ adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima bekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan dipengaruhi oleh lima faktor yaitu: Kepuasan terhadap Pekerjaan; Kepuasan terhadap Imbalan; Kepuasan terhadap Supervisi Atasan; Kepuasan terhadap Rekan Kerja; dan Kesempatan Promosi.

Tujuan umum penelitian ini adalah untuk meneliti gambaran derajat keterikatan SDM dan kepuasan pekerja di Unit Onsite Rumah Sakit Pertamina Cirebon, selain itu bagaimana keterkaitan antara derajat keterikatan SDM dan kepuasan pekerja di Unit Onsite Rumah Sakit Pertamina Cirebon, mengetahui gambaran lebih mendalam derajat keterikatan SDM di Unit Onsite Rumah Sakit Pertamina Cirebon dengan skor terendah, dan mengetahui gambaran lebih mendalam kepuasan pekerja di Unit Onsite Rumah Sakit Pertamina Cirebon dengan skor terendah.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Mixed Methods*. Fase pertama adalah penelitian kuantitatif dengan teknik total sampling. Sampel yang digunakan sejumlah 399 partisipan. Pengambilan data fase pertama ini dilakukan dengan pengisian kuesioner online. Fase kedua adalah penelitian kualitatif dengan pengambilan sampel menggunakan teknik *Purposive Sampling*, dimana partisipan berjumlah 7 orang yang merupakan perwakilan dari 3 profesi terbanyak yaitu perawat, dokter, dan driver. Wawancara dilakukan dengan menggunakan pedoman wawancara yang telah disiapkan. Penelitian dilakukan dari tanggal 30 Mei 2023 sampai dengan 20 Juni 2023. Penelitian fase pertama dilakukan secara *Online*, sementara fase kedua dilakukan secara *online* dan *offline*, untuk partisipan diluar Jawa Barat dilakukan secara online melalui zoom. Penelitian dilakukan setelah memperoleh izin dari Komite Etik Penelitian.

HASIL

Karakteristik Responden

Pada fase pertama, hampir setengah partisipan (40,9%) berusia 26-30 tahun, hampir seluruh (75,2%)

partisipan laki-laki, hampir setengah (49,4%) partisipan berlatar belakang pendidikan DIII, hampir seluruh (78,4%) partisipan berprofesi sebagai perawat, hampir setengah (29,6%) partisipan bekerja di EP Zona 7, dan hampir setengah (36,6%) partisipan telah bekerja selama 3 tahun.

Pada fase kedua (kualitatif), ada 7 informan yang diwawancarai. Ketujuh informan tersebut terdiri dari 5 orang perawat, 1 orang dokter dan 1 orang driver.

Fase Pertama

Hasil analisa univariat didapatkan sebagian besar (73,4%) partisipan derajat keterikatan SDMnya dalam posisi *engaged* dan hampir seluruhnya (81,2%) partisipan dengan kepuasan yang sedang. Hasil analisa bivariat terdapat hubungan derajat keterikatan SDM terhadap kepuasan pekerja di Unit Onsite Rumah Sakit Pertamina Cirebon dengan nilai P-Value 0,002.

Tabel 1. Analisis hubungan antara derajat keterikatan SDM dengan kepuasan pekerja di unit onsite RUMAH SAKIT PERTAMINA CIREBON, tahun 2023

Derajat Keterikatan	Kepuasan Pekerja						Jumlah		P-value
	Rendah		Sedang		Tinggi		f	%	
	f	%	f	%	f	%			
<i>Actively Disengaged</i>	0	0	5	1,3	0	0	5	1,3	0,002
<i>Not Engaged</i>	0	0	93	23,3	8	2	101	25,3	
<i>Engaged</i>	2	0,5	226	56,6	65	16,3	293	73,4	
Jumlah	2	0,5	324	81,2	73	18,3	399	100	

Fase Kedua

Penelitian fase kedua, khususnya pada variabel derajat keterikatan difokuskan kepada manajemen dan dukungan serta pertumbuhan sesuai dengan dua nilai terendah dalam kuesioner kuantitatif yang telah dilakukan. Manajemen dan dukungan yang dimaksud adalah bagaimana manajemen bersikap dan memberikan dukungan untuk operasional layanan kepada pekerja. Hal tersebut digali dengan pertanyaan-pertanyaan yang mengarah kepada kesempatan untuk melakukan yang terbaik, pengakuan untuk pekerjaan yang baik, adanya seseorang yang peduli di tempat kerja dan mendorong perkembangan.

Dari hasil wawancara diketahui bahwa pekerja mendapatkan kesempatan untuk melakukan yang terbaik bagi perusahaan, sebagian pekerja mendapat respon pengakuan atas pekerjaan yang dilakukannya akan tetapi ada juga yang tidak mendapatkan respon atas pekerjaan yang telah dilakukan. Ada yang menghargai pekerja secara pribadi, baik dari atasan atau dari pekerja lain dan pekerja di Unit Onsite Rumah Sakit Pertamina Cirebon dan ada yang menerima dorongan untuk berkembang, baik dari atasan atau pekerja lain.

Pertumbuhan yang dimaksud adalah kemampuan pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Dimensi ini

berupaya untuk mengukur bagaimana karyawan bisa bertumbuh yang dimunculkan dalam kemajuan pekerja dan kesempatan untuk belajar dan berkembang, dengan hasil sebagai berikut: kemajuan pekerja berjalan dengan baik dan proses belajar dan tumbuh berjalan dengan baik.

Penelitian fase kedua pada variabel Kepuasan Pekerja difokuskan kepada rekan kerja dan promosi sesuai dengan dua nilai terendah dalam kuesioner kuantitatif yang telah dilakukan.

Rekan kerja adalah teman dalam berjalannya proses bekerja di sebuah perusahaan yang bersifat kerja sama. Keakraban dan komunikasi yang baik berpengaruh pada tingkat kepuasan dengan rekan kerja dalam bekerja. Penilaian terhadap perasaan pekerja untuk menilai rekan kerja terdiri dari memberi dorongan moral dan memberi saran, dengan hasil sebagai berikut: pekerja di Unit Onsite Rumah Sakit Pertamina Cirebon saling memberikan dorongan semangat untuk mendapatkan hasil yang baik dalam pekerjaannya dan saran dari rekan kerja sebaiknya di analisa terlebih dahulu sebelum diaplikasikan.

Promosi merupakan suatu proses perubahan dalam pekerjaan dari satu jabatan menuju jabatan pada hirarki wewenang dan tanggung jawab lain yang lebih tinggi dari wewenang serta tanggung jawab dari sebelumnya. Promosi merupakan faktor yang berhubungan dengan kesejahteraan karyawan, meliputi, sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, tunjangan, dan sebagainya. Hal tersebut dapat digali dengan pertanyaan-pertanyaan yang mengarah kepada kebijakan promosi, promosi dilakukan secara obyektif dan kesempatan untuk meningkatkan karier, dengan hasil sebagai berikut: kebijakan promosi di sebagian tempat masih belum sesuai, promosi sebagian besar dilakukan secara obyektif sebagian kecil dilakukan secara subyektif dan ada kesempatan untuk meningkatkan karier di Unit Onsite Rumah Sakit Pertamina Cirebon.

PEMBAHASAN

Hampir seluruh (75,2%) partisipan dengan berjenis kelamin laki-laki, secara konsep teori perempuan akan lebih mudah *engaged* dibandingkan laki - laki⁸, hal ini menunjukkan bahwa dengan persentase partisipan yang hampir seluruhnya laki-laki saja tingkat derajat keterikatan SDMnya *engaged*, berarti tingkat keabsahannya lebih baik. Dari hasil penelitian diketahui bahwa sebagian besar (73,4%) partisipan derajat keterikatan SDMnya dalam posisi *engaged*, hal ini sejalan dengan penelitian lain yang (61.5%) memiliki tingkat engagement tinggi^{9,10}.

Kepuasan kerja adalah respon sikap atau emosi terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang¹¹. Definisi ini memberi arti bahwa kepuasan kerja bukan suatu konsep tunggal. Lebih dari itu seseorang dapat secara

relatif dipuaskan dengan satu aspek pekerjaannya dan dibuat tidak puas dengan satu atau berbagai aspek. Hasil penelitian yang didapatkan adalah hampir seluruh (81,2%) partisipan dengan kepuasan yang sedang, hasil ini sejalan dengan hasil penelitian Umam¹² yang menyatakan bahwa 77% karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja sedang.

Terdapat hubungan derajat keterikatan SDM terhadap kepuasan pekerja dengan nilai P-Value 0,002. Pada beberapa kesempatan kunjungan wawancara terlihat dengan jelas bahwa pekerja Unit Onsite Rumah Sakit Pertamina Cirebon sangat peduli dengan pekerjaannya dan memiliki komitmen dengan pekerjaannya sehingga layanan berjalan dengan baik sehingga user merasa sangat puas dengan layanan dari pekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Ulfa dengan hasil dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari nilai $\alpha=0,05$, hasil ini menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja³Penelitian fase kedua pada variabel derajat keterikatan difokuskan kepada manajemen dan dukungan serta pertumbuhan sesuai dengan dua nilai terendah dalam kuesioner kuantitatif yang telah dilakukan. Salah satu cara untuk meningkatkan derajat keterikatan SDM adalah dengan mendengarkan pendapat pekerja. Mereka akan senang bila suaranya didengarkan, karena merasa dianggap menjadi bagian dari perusahaan. Bahkan, beberapa karyawan seringkali memiliki ide brilian yang sebelumnya tidak pernah terpikirkan oleh atasan. Namun, banyak atasan/pimpinan yang tidak memiliki budaya dalam mendengarkan karyawannya. Hal ini sejalan dengan teori dari Kahn¹³ yang membahas syarat pekerja untuk menjadi *engage* yaitu dengan melibatkan kapabilitas (*The Capacity to Engage*), dimana untuk menciptakan pegawai yang *engage* dibutuhkan lingkungan kerja yang tidak hanya bisa meminta lebih, tetapi juga menyediakan lahan informasi, kesempatan belajar, dan mampu menciptakan keseimbangan kehidupan pegawainya, yaitu dengan menciptakan suatu basis untuk menampung energi dan inisiatif pegawai. Inti dari melakukan *employee engagement* adalah dengan memberikan rasa hormat pada seluruh karyawan. Hal ini sejalan dengan pendapat Nasution bahwa apabila karyawan menyelesaikan pekerjaan harus memperoleh pengakuan atas hasil karyanya dan mendapatkan kesempatan untuk berkembang¹⁴.

Gambaran Lebih Mendalam Kepuasan Pekerja di Unit Onsite Rumah Sakit Pertamina Cirebon dengan Skor Terendah.

Rekan kerja adalah teman dalam berjalannya proses bekerja di sebuah perusahaan yang bersifat kerja sama. Keakraban dan komunikasi yang baik berpengaruh pada tingkat kepuasan dengan rekan kerja dalam

bekerja. Penilaian terhadap perasaan pekerja untuk menilai rekan kerja terdiri dari memberi dorongan moral dan memberi saran. Moral kerja merupakan motor penggerak bagi seseorang dalam bekerja yang timbul karena dorongan dari luar maupun dari dalam dirinya. Dorongan dari luar dapat berupa iklim organisasi, sikap-sikap individu dan kelompok, sikap dari pimpinan terhadap bawahan atau sikap-sikap antar karyawan. Sedangkan dorongan dari dalam dapat berupa aspek-aspek mental seperti harapan, semangat kerja, kepercayaan diri dan aspek kepribadian. Berdasarkan berbagai hasil penelitian tentang moral kerja karyawan, dapat dijelaskan aspek-aspek yang terdapat dalam moral kerja yang dikemukakan oleh Blum¹⁵.

Promosi merupakan suatu proses perubahan dalam pekerjaan dari satu jabatan menuju jabatan pada hirarki wewenang dan tanggung jawab lain yang lebih tinggi dari wewenang serta tanggung jawab dari sebelumnya. berdasarkan hasil analisa kualitatif memperlihatkan bahwa kebijakan promosi di sebagian tempat masih belum sesuai, promosi sebagian besar dilakukan secara obyektif sebagian kecil dilakukan secara subyektif. Point ketiga dari indikator promosi adalah kesempatan untuk meningkatkan karier, berdasarkan hasil analisa kualitatif memperlihatkan bahwa ada kesempatan untuk meningkatkan karier di Unit Onsite Rumah Sakit Pertamina Cirebon.

Bila kebijakan ini masih dipengaruhi subjektivitas dari pengambil keputusan maka pengaruh positif yang akan didapat akan hilang. Adapun pengaruh positif tersebut adalah selain akan menimbulkan semangat dan gairah kerja bagi karyawan yang dipromosikan juga akan mendorong karyawan lain untuk memacu prestasi kerjanya sebaik mungkin dengan semangat kerja yang tinggi dengan harapan agar mereka bisa dipromosikan. Hal tersebut senada dengan pendapat Wexley & Yulk¹⁶ mengungkapkan dalam teori dua faktor (*two factor theory*). Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* (motivator) dan *dissatisfies*. Terpenuhinya faktor-faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan. Kesempatan untuk promosi dipengaruhi oleh kebutuhan perusahaan serta kemampuan perusahaan. Peningkatan karier di Unit Onsite Rumah Sakit Pertamina Cirebon bukan hanya jabatan tapi lokasi kerja juga berpengaruh terhadap pendapatan.

KESIMPULAN

Terdapat hubungan derajat keterikatan SDM terhadap kepuasan pekerja di Unit Onsite Rumah Sakit Pertamina Cirebon dengan nilai P-Value 0,002. Derajat keterikatan SDM dengan nilai indikator terendah adalah manajemen dan dukungan serta pertumbuhan. Kepuasan pekerja dengan nilai indikator

terendah adalah rekan kerja dan promosi. Diharapkan pihak Pertamina dapat meningkatkan keterlibatan tim Onsite Rumah Sakit Pertamina Cirebon dalam program *Occupational Health and Industrial Hygiene* (OHIH) selain dapat meningkatkan target pencapaian diharapkan juga dapat meningkatkan derajat keterikatan SDM dengan harapan dapat meningkatkan produktivitas kerja dan kualitas kerja. Selain itu pihak Rumah Sakit Pertamina Cirebon dapat membuat kegiatan-kegiatan yang melibatkan manajemen dengan pekerja Onsite dan pekerja internal Rumah Sakit Pertamina Cirebon dengan harapan pekerja Onsite merasa nyaman dengan rekan kerja dari Unit yang sama ataupun diluar Unitnya dan tentunya dapat menimbulkan semangat kerja yang berdampak pada kinerja karyawan tersebut. Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi bahan referensi atau literature penelitian lebih lanjut yang berhubungan dengan derajat keterikatan SDM terhadap kepuasan pekerja serta dapat dijadikan sebagai bahan informasi atau kajian dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia. Pada penelitian selanjutnya diharapkan mendapatkan data yang lebih lengkap, disarankan untuk menggali data mengenai karakteristik personal tiap karyawan dan hal-hal lainnya yang dapat mempengaruhi derajat keterikatan SDM dan kepuasan pekerja.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kami sampaikan kepada semua pihak yang telah membantu penelitian ini terutama kepada tim dosen MMR UGM, tim admin MMR UGM, keluarga tercinta serta semua pihak yang telah terlibat dalam penelitian ini.

REFERENSI

1. Meiyanto S, Santhoso FH. Nilai-Nilai Kerja Dan Komitmen Organisasi : Sebuah Studi Dalam Konteks Pekerja Indonesia. *J Psikol* 1999; 29-40.
2. Macey WH, Schneider B, Barbera KM, et al. *Employee Engagement: Tools for Analysis, Practice, and Competitive Advantage*. 2009. Epub ahead of print 2009. DOI: 10.1002/9781444306538.indsub.
3. Ulfa Isnani Puspawati S. Analisis Tentang Employee Engagement Pada Perusahaan Jasa (Studi Pada Karyawan Patra Jasa Convention Hotel Semarang). *Diponegoro J Manag* 2016; 5: 330-343.
4. Gallup. Building a High-Development Culture Through Your Employee Engagement Strategy. *Report*.
5. Luthans F. *Organizational behavior an evidence-based approach 12th edition*. 2012.
6. Dr. Meithiana Indrasari, S.T. MMK. Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi , Kreatifitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan. *Yogyakarta: Indomedia Pustaka*.
7. Robbins SP, Judge TA. *Organizational Behavior, Seventeenth Edition, Global Edition*. 2017.
8. Gallup. Gallup Q12 Employee Engagement Survey. *Gallup Inc. Retrieved*
9. Salatina NI, Mubarak A. Hubungan Employee Engagement dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan Gudang PT. X. *Pros Psikol* 2015; 2: 592-596.
10. Arvidsson L, Skytt B, Lindberg M, et al. Nurses' assessed self-efficacy levels to medical asepsis and their relation to structural empowerment, work engagement and work-related stress. *Work* 2022; 1-13.
11. Kreitner R, Kinicki A. *Organizational Behavior: An Interdisciplinary Field*. 10th ed. New York: New York The McGraw-Hill Companies, Inc, 2013.
12. Umam RW. HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PT. VARIA USAHA BETON SIDOARJO. 2020; 176.
13. Andie Burjek. Re-engaging With William Kahn 25 Years After He Coined Term Employee Engagement. *Work Mag*; 33. Epub ahead of print 2015. DOI: 10.2307/256287.
14. Nasution MN. *Manajemen Mutu Terpadu (Total Quality Management)*. 3rd ed. Bogor: Ghalia Indonesia, 2015.
15. As'ad M. *Psikologi Industri: Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. 2015.
16. Achmad Sobirin. *Perilaku Organisasi*. 2nd ed. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka, 2015.