

Menelusuri Interaksi Antara Employee Engagement Pada Kepuasan Kerja Melalui Lensa Job Security: Sektor Pengajaran

Firman Fauzi

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Mercubuana, Jakarta

Sari Puspitarini

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Mercubuana, Jakarta

Korespondensi penulis: firman.fauzi@mercubuana.ac.id

Abstract. Examining employee engagement with a view to job satisfaction through mediated Job Security is the aim of this study. All respondent who have made worked from Senior High School and who meet the criteria listed constitute the population of this study. Purposive sampling was used to select 58 respondents. Data collection methods rely on survey methods, with research instruments in the form of a questionnaire. The statistical program was used for causal qualitative analysis. Employee Engagement (X1) and Job Security (X2), are variables exogen and endogen variable is job satisfaction (Y) to this study. This study uses Smartpls program to process and analyze data. The results showed that Employee Engagement had a positive and significant effect on Job Satisfaction, Job Security had a positive and significant effect on Job Satisfaction and Employee Engagement had a positive and significant effect on Job Satisfaction which was mediated by Job Security for the teaching staff.

Keywords: Employee Engagement, Job Security, Job satisfaction

Abstrak. Menguji keterlibatan karyawan dengan maksud untuk kepuasan kerja melalui mediasi Keamanan Kerja adalah tujuan dari penelitian ini. Seluruh responden yang telah bekerja sejak SMA dan memenuhi kriteria yang tercantum merupakan populasi penelitian ini. Purposive sampling digunakan untuk memilih 58 responden. Metode pengumpulan data mengandalkan metode survei, dengan instrumen penelitian berupa angket. Program statistik digunakan untuk analisis kualitatif kausal. Employee Engagement (X1) dan Job Security (X2), merupakan variabel eksogen dan variabel endogen adalah kepuasan kerja (Y) pada penelitian ini. Penelitian ini menggunakan program Smartpls untuk mengolah dan menganalisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Employee Engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Keamanan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dan Employee Engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja yang dimediasi oleh Keamanan Kerja pada staf pengajar.

Kata Kunci : Employee Engagement, Keamanan Kerja, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Peranan tenaga pengajar dalam mentransformasikan ilmu pengetahuan dan teknologi bukan lagi merupakan sarana dalam membantu manusia untuk mencapai tujuan hidup, tetapi merupakan suatu kegiatan yang dapat menciptakan tujuan manusia untuk hidup. Melalui kegiatan pembelajaran tenaga pengajar berperan serta dalam mencerahkan dan mentransformasikan ilmu, tentang berbagai hal yang terjadi dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi kepada anak didiknya (Waudkk, 2017).

Tenaga pengajar merupakan komponen yang paling menentukan dalam keberhasilan anak didik, terutama dalam kaitannya dengan proses belajar mengajar serta membentuk kompetensi anak didik menjadi yang lebih baik. Peningkatan kualitas pembelajaran dalam

proses pembelajaran akan berjalاندengan lancar apabila tenaga pengajar berhasil mengelola aktivitas dengan baik. Kualitas pembelajaran dapat dikatakan sebagai gambaran tentang baik-buruknya hasil dan pemahaman yang dicapai oleh anak didik setelah mengikuti pembelajaran yang dilakukan dalam kegiatan proses belajar mengajar (Rumalutur dkk, 2022).

Keberhasilan pendidikan yang dilakukan, dapat ditentukan dari profesionalitas dan kepuasan kerja dari tenaga pengajar (Thiagaraj, 2017). Diharapkan tenaga pengajar dapat memberikan kontribusi yang maksimum demi tercapainya tujuan dari pendidikan. Untuk mendukung sepenuhnya tujuan pendidikan tersebut maka harus diperhatikan kepuasan kerja tenaga pengajar karena akan mendorong tenaga pengajar untuk bekerja maksimal. Dengan memiliki semangat kerja yang tinggi bisa membantu lembaga pendidikan atau sekolah secara efektif dan efisien untuk menggapai visi, misi dan tujuan yang diinginkan oleh sekolah (Safhira, 2021)

Tingkat kepuasan yang dimiliki setiap individu tentunya berbeda-beda sesuai dengan sistem penilaian yang terdapat pada dirinya sendiri. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi juga tingkat kepuasan kerja yang dirasakan, sebaliknya jika semakin sedikit aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu maka akan semakin rendah tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Menurut Wiliandari (2015), kepuasan kerja merupakan perasaan puas atau rasa pencapaian yang diperoleh seorang karyawan dari pekerjaannya yang merupakan hasil dari penilaian sehingga menyebabkan seseorang dapat mencapai atau memenuhi kebutuhan dasarnya serta membantu dalam menentukan, sejauh mana seseorang menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya.

Kepuasan kerja harus diciptakan sebaik-baiknya, supaya moral kerja, dedikasi, disiplin dan prestasi kerja tenaga pengajar meningkat. Apabila kepuasan kerja terpenuhi maka tenaga pengajar akan memiliki motivasi yang tinggi dalam pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan suatu bentuk sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Fitriantini dkk, 2020).

Sikap inilah yang akan menentukan sebuah prestasi kerja, dedikasi yang baik dan kecintaan dalam pekerjaan yang akan diberikan terhadap dirinya, sehingga timbulnya keterikatan kerja pada tenaga pengajar (*employee engagement*). Menurut Fitria, Y, dkk (2020), *employee engagement* merupakan faktor determinan utama dari komitmen yang pada dasarnya tidak bisa dilepaskan dari rasa kepuasan kerja, yang dapat diwujudkan melalui moral kerja yang positif. Tingkat kepuasan kerja karyawan di level tertinggi akan menimbulkan sikap keterikatan kerja (*employee engagement*) terhadap organisasi. Menurut Humairoh & Wardoyo

(2017), *employee engagement* merupakan suatu keadaan dimana pekerja secara aktif memiliki manajemen diri dalam menjalankan pekerjaan atau bisa juga diartikan sebagai kecenderungan seorang pekerja untuk mengekspresikan dirinya baik secara kognitif, fisik dan emosional ketika melakukan pekerjaan.

Kepuasan kerja dapat dirasakan juga, bila ada rasa aman (*job security*) dalam bekerja dengan kepastian karir di masa depan dan peluang promosi (Daris, E dkk, 2021). Persepsi dari Soelton dkk (2020) menyatakan bahwa ketidakamanan kerja sebagai ketidakberdayaan dalam mempertahankan kontinuitas yang diinginkan saat situasi dan kondisi kerja yang mengancam. Sedangkan dalam situasi dan kondisi kerja yang dirasakan aman bagi tenaga pegajar dapat menjadi jaminan untuk tetap bekerja (Saputri, 2018).

Jika *job security* tidak terpenuhi maka kekhawatiran keamanan akan dirasakan karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerjakaryawan. Setiawan dan Putra (2016), mengatakan bahwa apabila persepsi *job security* karyawan semakin rendah maka kepuasan kerja juga akan semakin menurun, begitu pun sebaliknya ketika persepsi *job security* semakin tinggi, maka kepuasan kerja yang dirasakan semakin baik.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka penelitian ini menarik untuk mengkaji tentang bagaimana dampak *employee engagement* terhadap kepuasan kerja yang dimediasi dengan *job security* pada tenaga pengajar.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan keadaan emosional yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Karena adanya perbedaan cara pandang setiap orang atau individu (Humairoh & Wardoyo, 2017). Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya Handoko (2014:193). Kepuasan kerja tergantung pada kondisi pekerjaan karyawan yang dapat menimbulkan sikap positif atau negatif

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, baik yang berasal dari individu karyawan itu sendiri maupun faktor dari luar diri karyawan tersebut. Menurut (Nurdin dan Prinandita 2023 dalam Widodo, 2015) ada enam indikator di dalam kepuasan kerja diantaranya gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, atasan, promosi, dan lingkungan kerja.

Employee Engagement

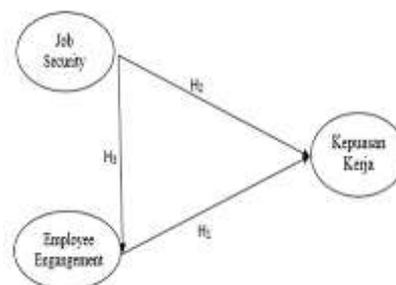
Employee engagement merupakan bentuk kontribusi langsung karyawan terhadap pekerjaannya yang dapat dilihat melalui semangat, dedikasi dan penghayatannya (Nimon et al., 2015). Karyawan yang memiliki tingkat *engagement* yang tinggi akan memiliki keterikatan emosi yang tinggi pada organisasi sehingga mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan cenderung memiliki kualitas kerja yang memuaskan serta berdampak pada rendahnya keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan.

Dalam sebuah organisasi, keterikatan kerja karyawan lebih dari inisiatif sumber daya manusia dan merupakan dorongan untuk mengendalikan kinerja, serta merupakan tatanan yang sangat strategi yang mengarah pada tercapainya tujuan organisasi (Syafrin, I dkk, 2023). Ketika karyawan *engaged*, akan muncul suatu kesadaran perannya sehingga dapat memberikan seluruh kemampuan terbaiknya (Rachman & Dewanto, 2016). Sejatinya *employee engagement* dapat digunakan sebagai refleksi atas perilaku karyawan dan kinerja perusahaan (Ariawaty, 2019).

Job Security

Menurut Daris, E dkk (2021), *job security* merupakan merasakan perasaan aman bekerja secara umum dengan kepastian karir di masa depan dan peluang promosi yang diinginkan oleh karyawan. Merasa tidak aman dalam pekerjaan, dapat saja muncul ketika ada ketidaksesuaian antara tingkat kenyamanan yang diharapkan dalam bekerja dan pengalaman keamanan kerja yang sebenarnya dirasakan oleh seseorang. Jika kontinuitas pekerjaan lebih terasa tidak aman dan nyaman dibandingkan dengan apa yang diharapkan, maka ada risiko seseorang akan kehilangan pekerjaan yang menimbulkan rasa job insecurity (Soelton, 2020).

Berdasarkan tujuan penelitian, dan landasan teori, maka terciptakerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual METODE PENELITIAN

Populasi yang digunakan dalam penelitian merupakan tenaga pengajar yang bekerja di SMA Gunungputri, Bogor. Untuk sampel menggunakan sampling jenuh dengan cara *purposive*

sampling, agar memenuhi tujuan yang dicapai dan sesuai dengan kriteria yang berlaku (Sugiyono, 2016). Jumlah sampel 58 tenaga pengajar yang sudah dianggap representif dengan kriteria yang disyaratkan.

Data primer berupa kuesioner sesuai dengan indikator-indikator disetiap variabel yang ada. Agar diperoleh data terkait persepsi responden dan uji dengan parameter pengujian statistik program Smartpls sehingga diperoleh hasil pengujian yang akan di analisis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari sebanyak 58 responden tenaga pengajar, mayoritas responden berjenis kelamin wanita sebanyak 36 orang (62%) dan sisanya adalah berjenis kelamin pria sebanyak 22 orang (38%). Dalam penelitian ini, mayoritas responden berusia 26-35 tahun sebanyak 25 orang (43%), berusia > 35 tahun sebanyak 21 orang (36%) dan usia 22-25 tahun sebanyak 12 orang (21%) Responden bekerja selama 3-5 tahun sebanyak 26 orang (45%), bekerja selama selama 1-2 tahun sebanyak 18 orang (31%) dan lama bekerja > 5 tahun sebanyak 14 orang (24%).

1. Uji Validitas

a. Uji Convergent Validity

Untuk variabel *Employee Engagement*, pada awalnya memiliki 7 indikator tetapi beberapa indikator yang mempunyai nilai faktor loading < 0,6 maka hanya 3 indikator (EE1, EE2, EE3) yang dilanjutkan untuk uji penelitian selanjutnya.

Validitas konvergen dalam penelitian ini diukur berdasarkan outer loadings dan Average Variance Extracted (AVE). Hasil uji validitas outer loadings pada tabel 1 dibawah ini:

Tabel 1. Hasil Outer Loadings

	Employee Engagement	Job Security	Kepuasan Kerja
EE1	0.827		
EE2	0.792		
EE3	0.889		
J11		0.740	
J12		0.676	
J13		0.831	
J14		0.703	
J15		0.811	
KK1			0.792
KK2			0.814
KK3			0.841
KK4			0.837
KK5			0.698

Berdasarkan hasil uji validitas konvergen terlihat bahwa nilai outer loadings masing-masing konstruk variabel laten > 0.6. Berarti validitas konvergen berdasarkan outer loadings terpenuhi Hasil pengujian AVE untuk masing-masing variabel laten memiliki nilai Average Variance Extracted (AVE) > 0.5 sebagai taraf yang telah ditetapkan.

Tabel 2. Hasil Average Variance Extracted (AVE)

	Average variance extracted (AVE)
Employee Engagement	0.701
Job Security	0.569
Kepuasan Kerja	0.637

b. Uji Discriminant Validity

Validitas diskriminan dalam penelitian ini diukur dengan uji Fornell- Larcker, Cross-loading dan Heterotrait- Monotriat Ratio of Correlations (HTMT) yang dihasilkan dalam pengujian validitas deskriminan.

Tabel 3. Hasil Fornell-Larcker

	Employee Engagement	Job Security	Kepuasan Kerja
Employee Engagement	0.837		
Job Security	0.352	0.755	
Kepuasan Kerja	0.619	0.569	0.798

Berdasarkan tabel diatas, maka semua nilai akar dari AVE (Fornell- Larcker Criterion) untuk setiap konstruk lebih besar dari pada korelasinya dengan variable lainnya.

Terlihat akar AVE untuk Employee Engagement adalah 0.837. Nilai 0.837 tersebut lebih besar dari pada korelasinya dengan konstruk lainnya, yaitu dengan Job Security sebesar 0.352, dengan Kepuasan Kerja sebesar 0.619, maka syarat validitas diskriminan pada model ini telah terpenuhi. Nilai HTMT harus < 0.9 untuk memastikan validitas diskriminan antara dua konstruk reflektif (Henseler dkk., 2015). Hasil Tabel HTMT menunjukkan bahwa semua nilai HTMT < 0.9 maka dapat dinyatakan bahwa semua konstruk telah valid secara validitas diskriminan.

Tabel 4 Hasil HTMT

	Employee Engagement	Job Security	Kepuasan Kerja
Employee Engagement			
Job Insecurity	0.441		
Kepuasan Kerja	0.749	0.675	

Nilai cross-loading masing- masing konstruk dievaluasi untuk memastikan bahwa korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada konstruk lainnya. Oleh karena semua indikator nilai loadingnya terhadap konstruknya > cross loadingnya maka syarat validitas diskriminan terpenuhi.

Tabel 5. Hasil Cross-Loading

	Employee Engagement	Job Security	Kepuasan Kerja
EE1	0.827	0.243	0.525
EE2	0.792	0.364	0.460
EE3	0.889	0.280	0.566
J11	0.302	0.740	0.421
J12	0.177	0.676	0.478
J13	0.304	0.831	0.511
J14	0.237	0.703	0.336
J15	0.300	0.811	0.369
KK1	0.518	0.390	0.792
KK2	0.388	0.459	0.814
KK3	0.468	0.530	0.841
KK4	0.594	0.434	0.837
KK5	0.480	0.451	0.698

2. Uji Realibilitas

Uji Reliabilitas dalam penelitian ini diukur dengan nilai Cronbach Alpha dan Composite Reliability. Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas, ternyata nilai koefisien Cronbach Alpha dan Composite Reliability masing-masing variabel laten > 0.7 , dapat dinyatakan bahwa uji reliabilitas terpenuhi.

Tabel 6. Hasil Cronbach's Alpha & Composite Reliability

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)
Employee Engagement	0.785	0.789	0.875
Job Security	0.809	0.818	0.868
Kepuasan Kerja	0.856	0.859	0.897

3. Uji Determinasi (R^2)

Dari hasil tabel, besaran koefisien determinasi (R^2) Kepuasan Kerja yang secara langsung dipengaruhi oleh *Job Security* dan *Employee Engagement* sebesar 0,523 atau 52,3% dan dikategorikan sebagai model moderat. Sedangkan presentasi koefisien determinasi (R^2) *Job Security* yang dipengaruhi oleh *Employee Engagement* sebesar 0,124 atau 12,4% maka dikategorikan sebagai model lemah.

Tabel 7. Hasil R Square

	R Square	R Square Adjusted
Job Security	0.124	0.109
Kepuasan Kerja	0.523	0.506

4. Uji Prediction Relevance (Q²)

Digunakan untuk menilai tingkatrelevansi prediksi dari sebuah model. Proses analisis tersebut menggunakan nilai Q Square. Jika $Q^2 > 0,05$ maka model tersebut relevan. Artinya, variabel-variabel exogen yang digunakan untuk memprediksi variabel endogen sudah tepat. Terlihat hasil tabel dibawah ini sudah relevan.

Tabel 8. Prediction Relevan

	SSO	SSE	Q ² =(1- SSE/SSO)
Employee Engagement	174.000	174.000	
Job Security	290.000	273.871	0.056
Kepuasan Kerja	290.000	202.713	0.301

5. Uji Model Fit

Berdasarkan penjelasan dari situs SMARTPLS, batasan atau kriteria model fit Nilai SRMR (Standardized Root Mean Square) < 0,10 atau < 0,08. Dari tabel hasil dibawah ini nilai SMSR < 0,10 maka model fit sesuai dengan data

Tabel 9. Model Fit

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0.100	0.100
d_ULS	0.911	0.911
d_G	0.589	0.589
Chi-Square	162.229	162.229
NFI	0.636	0.636

6. Uji Koefisien Jalur

Dari tabel hasil secara langsung, terlihat Job Security mempunyai hubungan positif dengan Employee Engagement sebesar 0,352. Employee Engagement mempunyai hubungan positif terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0,478 dan Job Security mempunyai hubungan yang positif dengan Kepuasan Kerja sebesar 0,400.

Dari hasil tabel secara tidak langsung terlihat bahwa secara tidak langsung variable Employee Engagement mempunyai hubungan positif dengan Kepuasan Kerja sebesar 0,141, yang dimediasi oleh Job Security.

Tabel 10. Hasil Koefisien Jalur**Direct Effect**

	Original Sample
Job Security --> Employee Engagement	0.352
Employee Engagement --> Kepuasan Kerja	0.478
Job Security --> Kepuasan Kerja	0.400

Indirect Effect

	Original Sample
Employee Engagement --> Job Security --> Kepuasan Kerja	0.141

7. Uji Hipotesis

Menganalisa tingkat signifikansi atau probabilitas dari *direct effects*, dan *indirect effects*. Nilai tingkat signifikansi terjadi bila nilai T-Statistic harus $> 1,96$. Selain itu, untuk melihat tingkat nilai signifikansi yang terjadi, nilai p-value $< 0,05$, artinya pengujian hipotesis tersebut signifikan.

Tabel 11. Hasil Hipotesa**Direct Effect**

	Original Sample
Job Security --> Employee Engagement	0.352
Employee Engagement --> Kepuasan Kerja	0.478
Job Security --> Kepuasan Kerja	0.400

Indirect Effect

	Original Sample
Employee Engagement --> Job Security --> Kepuasan Kerja	0.141

Dari hasil tabel terlihat bahwa hasil hipotesa secara langsung dan tidak langsung untuk masing-masing variabel exogen terhadap variabel endogen, sangat berpengaruh signifikan untuk parameter T-Statistic dan p-values

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pada hasil analisis dan kesimpulan, beberapa saran yang dapat diajukan adalah sebagai berikut:

1. *Job Security* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, yang artinya jika *Job Security* yang dirasakan oleh tenaga pengajar merasa baik, maka berpengaruh signifikan atau memberikan pengaruh besar terhadap peningkatan kepuasan kerja pada tenaga.

2. *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja yang artinya *Employee Engagement* yang baik pada tenaga pengajar akan memberikan pengaruh yang besar (signifikan) terhadap peningkatan Kepuasan Kerja.
3. *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja walaupun di mediasi oleh variabel *Job Security* artinya Kepuasan Kerja tenaga pengajar menjadi baik karena dipengaruhi signifikan oleh *Employee Engagement* dan *Job Security*.

Ada beberapa saran yang dapat diajukan sebagai tindak lanjut dari penelitian ini berdasarkan nilai mean terendah yang diperoleh dari hasil uji deskriptif tadi adalah:

1. Indikator yang mempunyai mean terendah di variabel *Employee Engagement* adalah indikator Kompensasi. Yang artinya banyak tenaga pengajar yang merasakan belum puas bekerja dikarenakan kompensasi yang diterima oleh tenaga pengajar masih terbilang rendah. Perbaikan kompensasi diperlukan untuk kedepannya
2. Indikator yang mempunyai mean terendah di variabel Kepuasan Kerja adalah indikator Rekan Kerja. Yang artinya banyak tenaga pengajar yang merasakan belum baiknya dukungan, mentoring dan kerjasama dari rekan kerja, sehingga membawa pengaruh yang tidak baik terhadap kepuasan kerja. Hal ini perlu ditingkatkan lagi kedepannya
3. Indikator yang mempunyai mean terendah di variabel *Job Security* adalah indikator Merasakan ketidaknyamanan dalam bekerja. Yang artinya banyak tenaga pengajar yang merasakan belum nyaman dan aman bekerja karena status masih honorer yang dapat sewaktu-waktu terjadi pemutusan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Albrecht, S. L. (2010). *Handbook of Employee Engagement: Perspectives, Issues, Research and Practice*. UK: Edward Elgar Publishing Limited.
- Anitha (2014). Determinants of Employee Engagement and Their Impact on Employee Performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 63(3): 308-323.
- Ariawaty, R. R. N. (2019). Pengaruh Employee Engagement terhadap Work-Life Balance Karyawan. *Bisma*, 13(2), 97. <https://doi.org/10.19184/bisma.v13i2.9864>
- Fitria, Yuki & Linda, Muthia R (2020). Kepuasan Kerja: Sebagai Variabel Mediasi Hubungan Antara Employee Engagement dan Organizational Commitment. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen* Vol. 4, (1), 2020, 17 – 30. e-ISSN: 2579- 9401, p-ISSN: 2579-9312. Lembaga Penelitian Universitas Swadaya Gunung Jati.

- Fitriantini, R., Agusdin, A., & Nurmayanti, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak di RSUD Kota Mataram. *Jurnal Distribusi*, 8(1), 23-38
- Handoko, Tani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPF EYogyakarta. Yogyakarta
- Humairoh & Wardoyo (2017). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ultima Management* Vol 9, No 1 (2017). e-ISSN 2549-404X print ISSN 2085-4587. Fakultas Bisnis Universitas Multimedia Nusantara. <https://doi.org/10.31937/manajemen.v9i1.594>
- Mangkunegara, A.A. Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Nimon, K., Shuck, B., & Zigarmi, D. (2015). and Job Satisfaction: A Function of Semantic. *Journal of Happiness Studies*. <https://doi.org/10.1007/s10902-015-9636-6>
- Nurdin, Sahidillah & Prinandita, Silva. (2023). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja yang di Mediasi Oleh Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Sains Manajemen*, 5(1), 14-25. <https://doi.org/10.51977/sainsm.v5i1.1020>
- Rachman, L., & Dewanto, A. (2016). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Perawat (Studi pada Rumah Sakit Wawa Husada Kepanjen Malang). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 14(2). <https://doi.org/10.18202/jam23026332.14.2.14>
- Robbin & Judge. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat
- Rumalutur, R., Nurhasanah, Mukhlisin. (2022). Peran Tenaga Pengajar Dalam Peningkatan Kualitas Pembelajaran Al-Quran Di TPQ Al-Hijrah 2 Desa Kahena Kec. Sirimau Kota Ambon. *Kuttab: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, Vol.4, No.1, Juli 2022
- Safhira, D., Suarmanyasa, I.N. (2021). Analisis Kepuasan Kerja Pada Guru Di SMK Megeri 3 Singaraja. *Bisma: Jurnal Manajemen*, Vol.7, No.2, Oktober 2021. P-ISSN: 2476-8782
- Saputri, C. D. J., Dwityanto, A., & Psi, S. (2018). *Kepuasan Kerja Karyawan Ditinjau Dari Job Insecurity Dan Status Kepegawaian (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta)*.
- Setiawan, I. N. A., & Putra, M. S. (2016). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Pada Karyawan Legian Village Hotel. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(8), 252971.
- Soelton, Mochamad; Amelia, Preti; Prasetyo, Heru. (2020). *Dealing with Job Insecurity, Work Stress and Family Conflict of Employees*
- Syafrin, Indra. Fasridon, Fasridon, Anggraini, Yuli. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening Pada Guru SMAN 8 Merangin. *Jurnal Gemilang: Jurnal Manajemendan Akutansi / Vol. 3 No. 1(2023)*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi dan Pariwisata Indonesia Semarang. <https://doi.org/10.56910/gemila.ng.v3i1.339>

- Thiagaraj, D., & Thangaswamy, A. (2017). Theoretical concept of job satisfaction-a study. *International Journal of Research-Granthaalayah*, 5(6), 464-470.
- Wau, Y., Anifah, Zati, V.A. (2017). Peranan Tenaga Pengajar (Dosen) Professional Dalam Pembentukan Karakter Mahasiswa Untuk Peningkatan Kualitas Pembelajaran Di Program Studi Pendidikan Luar Sekolah. *Jurnal Keluarga SehatSejahtera* Vol.15, No.1, Juni 2017. P-ISSN: 1693-1157, E- ISSN: 2527-9041
- Wiliandari, Yuli. (2015). Kepuasan Kerja Karyawan. *Journal Society*, Jurusan Pendidikan IPS Ekonomi Edisi XIV, Oktober 2015. Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan IAIN Mataram.