

# **Pengaruh Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Employee Engagement Pegawai Otoritas Jasa Keuangan (Bidang Pengawasan Perilaku Usaha Jasa Keuangan, Edukasi, Dan Perlindungan Konsumen)**

Kemas Muhammad Shafly Alfatihah<sup>1</sup>, Alex Winarno<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Administrasi Bisnis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom , Indonesia, abishafly@student.telkomuniversity.ac.id

<sup>2</sup>Administrasi Bisnis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, winarno@telkomuniversity.ac.id

## **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin dan kepuasan kerja terhadap employee engagement pegawai Otoritas Jasa Keuangan (OJK) di bidang Pengawasan Perilaku Usaha Jasa Keuangan, Edukasi, dan Perlindungan Konsumen. Employee engagement merupakan faktor kunci yang dapat meningkatkan kinerja organisasi dan mempengaruhi retensi pegawai. Metode yang digunakan adalah survei dengan kuesioner yang disebar ke pegawai OJK. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan teknik regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement, di mana pegawai yang disiplin cenderung lebih terlibat dalam tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu, kepuasan kerja juga berkontribusi secara signifikan terhadap tingkat keterlibatan pegawai; pegawai yang merasa puas dengan lingkungan kerja dan fasilitas yang diberikan menunjukkan komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi. Temuan ini mengindikasikan pentingnya pengelolaan disiplin dan peningkatan kepuasan kerja untuk meningkatkan employee engagement, yang pada gilirannya dapat meningkatkan efektivitas kinerja OJK dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi manajemen OJK dalam merumuskan strategi pengembangan sumber daya manusia.

Kata Kunci : Disiplin kerja, kepuasan kerja, employee engagement, Otoritas Jasa Keuangan, pengawasan, perlindungan konsumen.

## **I. PENDAHULUAN**

OJK atau Otoritas Jasa Keuangan adalah badan pemerintah yang berdiri sendiri dan bertugas sebagai "polisi" sekaligus "pengatur" tunggal untuk semua urusan keuangan di Indonesia. Lembaga ini didirikan pada tahun 2011 untuk mengambil alih tugas pengawasan yang sebelumnya tersebar di beberapa lembaga - seperti Bapepam-LK yang mengawasi pasar modal dan Bank Indonesia yang mengawasi perbankan. Sejak tahun 2023, OJK mendapat kewenangan tambahan untuk mengurus hal-hal baru seperti perdagangan karbon, teknologi keuangan terbaru, dan mata uang digital atau kripto yang sebagian tugasnya sebelumnya ditangani Bappebti. Yang penting, hanya petugas penyidik dari OJK yang memiliki wewenang untuk menyelidiki kejahatan di bidang jasa keuangan, sehingga OJK benar-benar menjadi pengawas tunggal yang komprehensif untuk seluruh sektor keuangan di Indonesia.

## **II. TINJAUAN LITERATUR**

### **A. Disiplin Kerja**

Disiplin kerja pada dasarnya adalah sikap sukarela seseorang untuk mengikuti aturan dan norma yang berlaku di tempat kerjanya, yang sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi (Singodimedjo dalam Sutrisno, 2019). Para ahli sepakat bahwa disiplin kerja merupakan kemauan dan kepatuhan karyawan untuk berperilaku sesuai dengan peraturan perusahaan (Agustini & Dewi, 2019) serta rasa taat dan patuh terhadap tanggung jawab pekerjaan mereka (Ansory & Indrasari, 2018). Disiplin ini memiliki hubungan erat dengan wewenang - ketika seseorang yang memiliki wewenang tidak menjalankan tugasnya dengan baik, maka disiplin di lingkungan kerja akan menurun. Karena itu, penting bagi pemimpin atau orang yang memiliki wewenang untuk terlebih dahulu menerapkan disiplin

pada diri mereka sendiri, sehingga mereka dapat bertanggung jawab penuh atas pekerjaan sesuai dengan wewenang yang dimilikinya. Dimensi Disiplin Kerja Disiplin Kerja dapat dilakukan melalui sebuah dimensi. Menurut Afandi, (2018), dibagi menjadi 6 yaitu :

1. Tidak pernah menggunakan absensi
2. Penggunaan waktu secara efisien
3. Masuk kerja tepat waktu
4. Taat terhadap aturan yang ada di perusahaan
5. Target suatu pekerjaan
6. Laporan suatu pekerjaan

#### B. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menjadi isu penting dalam manajemen perusahaan karena berdampak langsung pada karyawan dan organisasi secara keseluruhan. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan sikap positif dan antusias dalam bekerja, sementara karyawan yang tidak puas cenderung bersikap negatif dalam berbagai hal. Menurut Handoko (2011), kepuasan kerja adalah kondisi emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari cara karyawan memandang pekerjaan mereka, yang tercermin dalam sikap positif terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja. Konsep kepuasan kerja ini sangat kompleks karena pekerjaan tidak hanya tentang tugas semata, tetapi juga melibatkan interaksi dengan rekan kerja dan atasan, kepatuhan pada aturan perusahaan, pencapaian standar kinerja, serta adaptasi dengan lingkungan kerja yang tidak selalu ideal. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami dan mengidentifikasi tingkat kepuasan karyawan dengan mempertimbangkan semua aspek ini, karena kepuasan kerja yang tinggi akan membuat karyawan merasa senang dan termotivasi dalam bekerja.

##### Dimensi Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018), ada lima dimensi yang berkaitan dengan kepuasan kerja, yaitu:

1. Upah atau imbalan
2. Pekerjaan itu sendiri
3. Kesempatan Promosi
4. Pengawas.
5. Rekan kerja

#### C. *Employee Engagement* / Keterlibatan Pegawai

Keterlibatan karyawan merupakan faktor krusial bagi kesuksesan organisasi karena mencerminkan tingkat antusiasme dan dedikasi karyawan terhadap pekerjaan mereka. Karyawan yang memiliki keterlibatan tinggi cenderung lebih termotivasi, fokus, dan bersemangat dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja individu dan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Ketika karyawan merasa terlibat, mereka lebih bersedia menginvestasikan waktu dan tenaga ekstra untuk kemajuan perusahaan, sehingga memperkuat hubungan dan ikatan emosional mereka dengan organisasi. Konsep keterlibatan karyawan ini pertama kali diperkenalkan oleh Kahn (1990) yang mendefinisikannya sebagai jumlah total energi, komitmen, dan kesetiaan yang diberikan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan mereka, menjadikan keterlibatan sebagai indikator penting untuk mengukur seberapa dalam karyawan menghayati dan menjalankan peran mereka dalam organisasi.

Faktor yang mempengaruhi Keterlibatan Pegawai Berdasarkan (Bakker & Demerouti, 2007), ada dua faktor yang dapat mempengaruhi keterlibatan kerja pegawai, yaitu :

##### 1. *Job Resource*

Terkait dengan elemen fisik, sosial, dan organisasi yang memungkinkan pegawai untuk mencapai target pekerjaan mereka, mengurangi tuntutan pekerjaan mereka, dan mengurangi biaya psikologis dan fisiologis yang terkait dengan pekerjaan mereka. Ini juga memungkinkan mereka untuk mendorong pertumbuhan, perkembangan, dan kemajuan dalam diri mereka sendiri.

##### 2. *Salience of Job Resource*

Berkait dengan seberapa pentingnya sumber daya pekerjaan yang dimiliki oleh pegawai.

Dimensi Keterlibatan Pegawai , Bakker, 2022) menyatakan bahwa keterlibatan pegawai adalah ketika pegawai berpikir positif, masuk akal, dan terus berpikir tentang pekerjaan mereka. Pegawai ini juga ditunjukkan dengan semangat (*Vigor*), dedikasi (*Dedication*), dan penghayatan (*Absorption*).

### 1. Semangat (*Vigor*)

Vigor atau semangat kerja berkaitan dengan pemberian energi dan kekuatan mental kepada karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Aspek ini tercermin dari keberanian karyawan untuk memberikan usaha maksimal dan kemampuan mereka untuk bertahan ketika menghadapi tantangan di lingkungan kerja. Karyawan yang memiliki vigor tinggi menunjukkan kemauan kuat untuk menyelesaikan pekerjaan dan tetap konsisten meskipun menghadapi berbagai masalah atau hambatan. Vigor ini ditandai dengan karakteristik seperti kekuatan mental dan ketabahan yang tinggi, motivasi untuk bekerja dengan sungguh-sungguh dan penuh dedikasi, serta keteguhan hati dalam menghadapi kesulitan yang mungkin muncul selama proses kerja, sehingga karyawan dapat mempertahankan performa dan komitmen mereka terhadap pekerjaan dalam situasi apapun.

### 2. Dedikasi (*Dedication*)

Dedikasi dalam bekerja tercermin dari perasaan karyawan bahwa mereka memiliki peran penting bagi perusahaan dan keterlibatan aktif mereka dalam menjalankan tugas-tugas. Karyawan yang berdedikasi tinggi akan merasakan semangat dan kebanggaan terhadap pekerjaan mereka, serta memiliki antusiasme untuk menghadapi tantangan baru dan mencari cara-cara inovatif untuk berkontribusi pada kesuksesan perusahaan. Dedikasi ditandai dengan adanya perasaan bermakna, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan dalam pekerjaan, dimana karyawan yang sangat berdedikasi menganggap pekerjaan mereka sebagai pengalaman yang berharga, menginspirasi, dan menantang. Sebaliknya, karyawan dengan tingkat dedikasi rendah cenderung tidak mengidentifikasi diri dengan pekerjaan mereka karena tidak merasakan pengalaman yang bermakna, menginspirasi, atau menantang, sehingga mereka kurang memiliki antusiasme dan kebanggaan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan.

### 3. Penghayatan (*Absorption*)

Absorption atau penghayatan dalam bekerja menggambarkan kondisi dimana karyawan merasakan waktu berlalu dengan sangat cepat tanpa menyadari bahwa jam kerja mereka telah berakhir, dan mereka mengalami kesulitan untuk melepaskan diri dari pekerjaan tersebut. Menurut Letsoin & Ratnasari (2020), karyawan dengan tingkat absorption tinggi biasanya merasa senang karena perhatian mereka tersita sepenuhnya oleh pekerjaan, merasa tenggelam dalam aktivitas kerja, dan sulit untuk melepaskan diri dari tugas-tugas mereka sehingga melupakan segala sesuatu di sekitar mereka. Kondisi ini membuat waktu terasa berlalu dengan sangat cepat karena fokus mereka sepenuhnya tertuju pada pekerjaan. Sebaliknya, karyawan dengan tingkat absorption rendah tidak merasakan ketertarikan mendalam atau rasa tenggelam dalam pekerjaan mereka, tidak mengalami kesulitan untuk berpisah dari tugas-tugas, dan tetap sadar akan waktu serta hal-hal lain di sekitar mereka, menunjukkan bahwa mereka belum sepenuhnya terlibat secara emosional dengan pekerjaan yang sedang dikerjakan.

## III. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif yang bertujuan untuk menggambarkan fenomena atau karakteristik populasi secara sistematis dengan menggunakan data berupa angka yang dapat diukur dan dianalisis secara statistik. Pendekatan deskriptif dipilih karena tujuan utama penelitian adalah mendeskripsikan fenomena yang ada tanpa memberikan implikasi yang lebih luas, sebagaimana dijelaskan oleh Adiputra et al. (2021) bahwa penelitian deskriptif dirancang untuk menganalisis atau mendeskripsikan hasil subjek penelitian secara apa adanya.

Sementara itu, pendekatan kuantitatif yang digunakan mengikuti paradigma post-positivisme dalam mengembangkan ilmu pengetahuan melalui pemikiran sebab akibat, reduksi variabel, hipotesis, dan pengujian teori dengan menggunakan pengukuran dan observasi serta memerlukan data statistik (Emzir, 2009). Kombinasi kedua metode ini dipilih karena saling melengkapi - metode deskriptif memungkinkan peneliti menggambarkan situasi secara mendetail, sedangkan pendekatan kuantitatif memastikan data yang dihasilkan objektif, terukur, dan dapat digeneralisasi. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan kemudian dianalisis menggunakan statistik deskriptif seperti rata-rata, persentase, dan distribusi frekuensi, sehingga diharapkan dapat memberikan pemahaman yang mendalam dan akurat tentang topik yang diteliti. Pengambilan sampel pada penelitian ini ditentukan dengan cara total *sampling*. Total *sampling* adalah Teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi.

$$n=N$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel (214)

N = Ukuran populasi (214)

Berdasarkan perhitungan diatas, jumlah sampel yang akan diambil adalah total populasi sebagai responden yaitu 214 pegawai Bidang Pengawasan Perilaku Pelaku Usaha Jasa Keuangan, Edukasi dan Perlindungan Konsumen Otoritas Jasa Keuangan Jakarta Pusat. Alasan mengambil total *sampling* karena untuk mendapatkan hasil yang lebih memadai.

#### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### A. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini melibatkan 187 responden karyawan OJK Bidang Pengawasan Perilaku Usaha Jasa Keuangan, Edukasi, dan Perlindungan Konsumen yang mengisi 14 item pertanyaan kuesioner. Profil responden menunjukkan dominasi laki-laki sebanyak 98 orang (52,4%) dibandingkan perempuan 89 orang (47,5%), dengan mayoritas berada pada rentang usia produktif 21-30 tahun (45,4%) dan 31-40 tahun (33,1%), sementara kelompok usia 41-50 tahun sebanyak 27 orang (14,4%) dan di atas 50 tahun hanya 13 orang (6,9%). Dari segi pendidikan, responden didominasi lulusan S1 sebanyak 101 orang (54%), diikuti S2 sebanyak 57 orang (30,4%), dan Diploma 29 orang (15,5%), dengan pengalaman kerja terbanyak pada kelompok 5-10 tahun (85 orang atau 45,4%), kemudian 0-5 tahun (61 orang atau 32,6%), dan di atas 10 tahun (41 orang atau 21,9%). Karakteristik responden ini menunjukkan bahwa mereka memiliki latar belakang pendidikan tinggi dan pengalaman kerja yang relevan, sehingga memiliki pemahaman dan perspektif yang matang terhadap penelitian. Hal ini mendukung temuan penelitian sebelumnya dari Wirawan (2019) dan Basyit (2020) yang menyimpulkan bahwa tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

##### 1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Employee Engagement Karyawan OJK

Pada penelitian ini ditemukan bahwa variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) memiliki koefisien sebesar 0,610 dengan nilai  $t$  sebesar 48,648 dan signifikansi 0,000; yang lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Employee Engagement. Menurut (Sjarifudin et al., 2023) disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan, serta mendorong karyawan untuk lebih terlibat dalam pekerjaan mereka. Selain itu, dengan diterapkannya sebuah peraturan dapat menciptakan karyawan yang tidak lalai dan lupa akan tanggung jawabnya sehingga memiliki tingkat fokus yang tinggi terhadap pekerjaannya.

##### 2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Employee Engagement Karyawan OJK

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Employee Engagement dengan koefisien sebesar 0,509, nilai  $t$  sebesar 39,661, dan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa karyawan akan lebih terlibat secara aktif dalam pekerjaan mereka ketika mereka merasa puas dengan berbagai aspek pekerjaan seperti kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja, kompensasi, dan peluang pengembangan karir. Karyawan yang merasakan kepuasan dalam bekerja cenderung menunjukkan antusiasme yang lebih tinggi, berusaha memberikan yang terbaik, dan berkomitmen untuk mencapai tujuan organisasi. Kepuasan kerja yang tinggi juga dapat memperkuat keterikatan emosional karyawan dengan organisasi, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja dan produktivitas secara keseluruhan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Arianti et al. (2020) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap tingkat keterlibatan karyawan, dimana semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, semakin tinggi pula tingkat keterlibatan karyawan dalam pekerjaannya, sehingga membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap employee engagement.

##### 3. Pengaruh Disiplin dan Kepuasan Kerja terhadap Employee Engagement Karyawan OJK

Hasil pengujian statistik membuktikan bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja secara bersamaan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap employee engagement karyawan OJK, yang ditunjukkan melalui nilai  $F$  hitung sebesar 2137,837 dengan tingkat signifikansi 0,000 (lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ ), sehingga model penelitian ini dapat diandalkan untuk menjelaskan variasi employee engagement yang dipengaruhi oleh kedua variabel tersebut. Disiplin kerja memainkan peran krusial dalam meningkatkan keterlibatan karyawan karena memberikan panduan yang jelas tentang ekspektasi perusahaan, menciptakan fokus dan komitmen yang lebih tinggi melalui aturan dan standar kerja yang tegas, serta membentuk lingkungan kerja profesional yang mendorong dedikasi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Di sisi lain, kepuasan kerja berfungsi sebagai pendorong yang memperkuat hubungan emosional antara karyawan dengan pekerjaannya, dimana karyawan yang merasa puas dengan aspek-aspek pekerjaan seperti gaji, lingkungan kerja, dan pengakuan atas prestasi akan memiliki ikatan yang kuat dengan organisasi dan menunjukkan semangat kerja tinggi, kreativitas, serta keinginan

untuk memberikan kontribusi terbaik. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas cenderung menunjukkan sikap acuh tak acuh dan enggan untuk terlibat secara penuh dalam pekerjaan mereka..

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap employee engagement, sehingga peningkatan pada disiplin kerja ikut meningkatkan employee engagement, begitu pula sebaliknya. Penurunan disiplin kerja juga dapat mempengaruhi tingkat employee engagement
2. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap employee engagement, sehingga peningkatan kepuasan kerja juga berdampak terhadap peningkatan employee engagement begitu juga sebaliknya. Penurunan terhadap kepuasan kerja akan menurunkan tingkat employee engagement.
3. Disiplin dan Kepuasan Kerja secara bersamaan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap employee engagement.

### B. Saran

Berdasarkan temuan dan analisis hasil penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa rekomendasi yang dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja organisasi. Mengacu pada hasil penelitian yang dilakukan di Otoritas Jasa Keuangan Bidang Pengawasan Perilaku Usaha Jasa Keuangan, Edukasi, dan Perlindungan Konsumen terkait pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap employee engagement, peneliti mengajukan sejumlah saran strategis yang dapat diimplementasikan sebagai solusi praktis untuk memperbaiki dan mengoptimalkan kondisi kerja di perusahaan, sehingga dapat meningkatkan tingkat keterlibatan karyawan dan pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Perusahaan disarankan untuk tetap mempertahankan peraturan yang ada dan berlaku di lingkungan kerja, sehingga para karyawan memiliki tingkat disiplin yang tinggi. Disiplin kerja yang tinggi dapat memberikan dampak keterlibatan karyawan yang tinggi sehingga perusahaan dapat bekerja dengan baik

1. Perusahaan harus memberi perhatian terhadap kesejahteraan para karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif, promosi jabatan sehingga para karyawan merasa nyaman dan dihargai ketika bekerja. Dengan terciptanya kepuasan kerja yang baik, dapat tercipta keterlibatan kerja karyawan yang baik

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi para peneliti berikutnya dalam mengembangkan studi terkait disiplin dan kepuasan kerja. Diharapkan agar peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian pada divisi Otoritas Jasa Keuangan lainnya sehingga dapat dibandingkan untuk penelitian lebih lanjut.

## REFERENSI

- Adiputra, M. S., Trisnadewi, W., Oktaviani, P. W., Munthe, S. A., Hulu, V. T., Budiastutik. I., Faridi, A., Ramdany, R., Fitriani. R. J., Tania, P. O. A., Rahmiati, B. F., Lusiana, S. A., Susilawaty, A., Sianturi, E., & Suryana. (2021). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Yayasan Kita Menulis.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)* (5th ed.). Zanafa Publishing.
- Agustina Dewi, S., Trihudyatmanto Prodi Manajemen, M., Ekonomi, F., Sains Al-Qur, U., & Wonosobo, an. (2020). ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi pada Perangkat Desa di Kecamatan Punggulan Kabupaten Banjarnegara). *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 2(1).
- Agustini, N. K. I., & Dewi, A. S. K. (2019). PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASITERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN. *E-Jurnal Manajemen*, 8, 81. <https://doi.org/https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v8.i1.p9>
- Bakker, A. B. (2022). The social psychology of work engagement: state of the field. *Career Development International*, 27(1), 36–53. <https://doi.org/10.1108/CDI-08-2021-0213>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/0268394071073311>
- Emzir. (2009). *Metodologi Penelitian Pendidikan Kuantitatif dan Kualitatif*. PT. Raja Grafindo Persada .

- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. BPFE.
- Kahn, W. A. (1990). *PSYCHOLOGICAL CONDITIONS OF PERSONAL ENGAGEMENT AND DISENGAGEMENT AT WORK* (Vol. 33, Issue 4). <https://doi.org/https://doi.org/10.5465/256287>
- Letsoin, V. R., & Ratnasari, L. (2020). PENGARUH KETERLIBATAN KARYAWAN, LOYALITAS KERJA DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN INFLUENCE OF EMPLOYEE INVOLVEMENT, WORK LOYALTY AND TEAM COOPERATION TO EMPLOYEE PERFORMANCE. *Jurnal Dimensi Universitas Riau Kepulauan*, 9, No 1. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms/article/view/2316/1647>
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (12th ed.). Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (26th ed.). Alfabeta.

