Neraca
3025-1192
Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi
(2025), 3 (5): 156-174

PENGARUH KERJA TIM, PENGEMBANGAN KARIER DAN PENGEMBANGAN DIRI TERHADAP KETERLIBATAN KERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA PT BANGUN SARANA ALLOY

Chaerunnisa
Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Bisnis
Universitas Insan Pembangunan Indonesia

Correspondence		
Email: indrygnwn95@gmail.com	No. Telp:	
Submitted 27 Januari 2025	Accepted 3 Januari 2025	Published 4 Februari 2025

ABSTRAK

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, berikut adalah kesimpulan yang dapat ditarik di dalam penelitian ini. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kerja tim terhadap keterlibatan kerja pada karyawan PT Bangun Sarana Alloy. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari pengembangan karir terhadap keterlibatan kerja pada karyawan PT Bangun Sarana Alloy. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari pengembangan diri terhadap keterlibatan kerja pada karyawan PT Bangun Sarana Alloy. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kepuasan kerja terhadap keterlibatan kerja pada karyawan PT Bangun Sarana Alloy. Kepuasan kerja memoderasi pengaruh kerja tim terhadap keterlibatan kerja pada karyawan PT Bangun Sarana Alloy. Kepuasan kerja memoderasi pengaruh pengembangan karir terhadap keterlibatan kerja pada karyawan PT Bangun Sarana Alloy. Kepuasan kerja memoderasi pengaruh pengembangan diri terhadap keterlibatan kerja pada karyawan PT Bangun Sarana Alloy. Terdapat pengaruh secara simultan dari kerja tim, pengembangan karir, dan pengembangan diri terhadap keterlibatan kerja pada karyawan PT Bangun Sarana Alloy.

Pendahuluan

Karyawan memegang peranan yang sangat penting bagi perusahaan, tidakhanya sebagai pelaksana tugas sehari-hari tetapi juga sebagai aset strategis yangberkontribusi pada pencapaian tujuan jangka panjang organisasi. Karyawan yang terampil dan berpengalaman mampu meningkatkan produktivitas, inovasi,dan kualitas layanan, sehingga langsung berdampak pada kepuasan pelanggan dan keuntungan perusahaan. Berdasarkan data statistik tahun 2023, hasil survei menunjukkan bahwa perusahaan yang memiliki karyawan terlibat secara aktif mengalami peningkatan pendapatan rata-rata sebesar 20% dibandingkan dengan perusahaan yang tidak mengutamakan keterlibatan karyawan. Data tersebut menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan bukan hanya berkontribusiterhadap suasana kerja yang positif, tetapi juga menciptakan sinergi yang mendorong pertumbuhan bisnis secara keseluruhan.

Berdasarkan hal tersebut, maka keterlibatan karyawan di dalam perusahaan merupakan suatu hal yang sangat penting, karena karyawan yang merasa dihargai dan terlibat cenderung menunjukkan komitmen yang lebih tinggi terhadap tugas dan tanggung jawab mereka. Ketika karyawan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dan merasa memiliki kontribusi terhadap visi dan misi perusahaan, mereka lebih termotivasi untuk bekerja kerasdan memberikan yang terbaik. Keterlibatan ini juga berfungsi sebagai pengikat sosial, memperkuat rasa kebersamaan dan kolaborasi di antara tim, yang pada gilirannya menciptakan budaya perusahaan yang sehat dan produktif (Gerbeth & Mulder, 2023).

Dampak apabila karyawan tidak terlibat dalam perusahaan dapat sangat merugikan. Karyawan yang merasa terasing atau tidak diperhatikan cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah, yang dapat mengakibatkan penurunan produktivitas, peningkatan absensi, dan bahkan turnover yang tinggi. Hal ini dapat menciptakan biaya yang signifikan bagi perusahaan, baik dari segi pelatihan karyawan baru maupun kehilangan pengetahuan dan keterampilan yang ada. Selain itu, perusahaan yang gagal melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan sering kali mengalami stagnasi dalam inovasi dan kreativitas, yang

membuat mereka sulit bersaing di pasar yang semakin kompetitif (Baharudin dan Nuryanti, 2022: 12).

Contoh perusahaan di Indonesia yang menunjukkan keterlibatan karyawan yang tinggi dan berdampak positif terhadap perusahaan dapat dilihat pada PT. Unilever Indonesia. Perusahaan ini secara aktif menerapkan program keterlibatan karyawan melalui inisiatif seperti employee engagement surveys dan forum diskusi yang memungkinkan karyawan menyampaikan ide dan masukan. Hasil dari program ini terbukti signifikan, di mana Unilever Indonesia mencatatkan pertumbuhan pendapatan yang stabil dan peningkatan kepuasan pelanggan. Inisiatif-inisiatif tersebut tidak hanya meningkatkan kinerja perusahaan, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan kolaboratif, sehingga menarik lebih banyak talenta berkualitas untuk bergabung dengan perusahaan. Dengan demikian, keterlibatan karyawan di dalam perusahaan bukan hanya merupakan faktor penting, tetapi juga merupakan investasi jangka panjang yang akan memberikan hasil yang menguntungkan bagi semua pihak yang terlibat (Kurniawati, 2021: 12).

Kerja tim merupakan salah satu faktor krusial yang mempengaruhi keterlibatan karyawan dalam organisasi. Dalam konteks organisasi modern, tim yang efektif bukan hanya sekadar kumpulan individu yang bekerja bersama, tetapi juga menciptakan sinergi yang memungkinkan anggotanya untuk mencapai tujuan bersama. Penelitian menunjukkan bahwa kerjasama yang baik dalam tim dapat meningkatkan rasa memiliki, memperkuat komitmen, dan mempromosikan komunikasi yang terbuka di antara anggota tim. Dengan terciptanya iklim kolaboratif, karyawan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi secara aktif. Lebih jauh lagi, kerja tim juga berperan dalam pengembangan hubungan interpersonal yang positif, yang pada gilirannya dapat memperkuat jaringan sosial di dalam organisasi. Oleh karena itu, meningkatkan kerja tim harus menjadi prioritas bagi manajemen untuk mendorong keterlibatan karyawan secara keseluruhan (Fauzan dan Suryadi, 2022: 33).

Dua hasil penelitian yang mendukung bahwa kerja tim mempengaruhi keterlibatan karyawan dapat ditemukan dalam jurnal yang terindeks Sinta. Pertama, penelitian oleh Sari dan Hidayati (2020) menunjukkan bahwa kerja tim yang baik secara signifikan meningkatkan keterlibatan karyawan di perusahaan, di mana hasilnya menunjukkan peningkatan produktivitas dan kepuasan kerja di antara anggota tim. Kedua, studi oleh Rahmawati (2019) menemukan bahwa adanya dukungan tim dan interaksi yang positif antar anggota tim berkontribusi terhadap peningkatan keterlibatan karyawan dalam perusahaan. Sebaliknya, penelitian oleh Setiawan (2021) menyatakan bahwa tidak ada hubungan signifikan antara kerja tim dan keterlibatan karyawan di perusahaan, yang menunjukkan bahwa faktor lain, seperti kepemimpinan dan budaya organisasi, mungkin lebih berpengaruh dalam konteks tersebut.

Selain kerja tim, pengembangan karir juga berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja. Ketika karyawan merasa bahwa mereka memiliki kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan mereka melalui program pelatihan dan peningkatan keterampilan, mereka lebih cenderung merasa terlibat dan termotivasi dalam pekerjaan mereka. Pengembangan karir tidak hanya berkontribusi terhadap peningkatan kompetensi individu tetapi juga memberikan karyawan rasa tujuan dan arah dalam karir mereka. Hal ini menciptakan iklim di mana karyawan merasa dihargai dan diinvestasikan, yang pada gilirannya mendorong mereka untuk berkontribusi lebih dalam. Organisasi yang menempatkan fokus pada pengembangan karir cenderung memiliki tingkat keterlibatan karyawan yang lebih tinggi, karena karyawan merasa bahwa upaya mereka diakui dan dihargaioleh perusahaan.

Dua penelitian yang menunjukkan bahwa pengembangan karir mempengaruhi keterlibatan karyawan diantaranya adalah penelitian oleh Agustina dan Wijayanti (2020), yang menemukan bahwa program pengembangan karir yang sistematis dapat meningkatkan keterlibatan karyawan di perusahaan, dengan menunjukkan peningkatan motivasi dan

kepuasan kerja. Penelitian kedua oleh Iskandar (2021) juga menyatakan bahwakaryawan yang mengikuti program pengembangan karir menunjukkan tingkat keterlibatan yang lebih tinggi dibandingkan dengan mereka yang tidak berpartisipasi. Namun, terdapat penelitian oleh Lestari (2022) yang menyatakan bahwa pengembangan karir tidak memiliki dampak signifikan terhadap keterlibatan karyawan di perusahaan, menandakan perlunya pendekatan yang lebih komprehensif untuk memahami faktor-faktor lain yang berkontribusi terhadap keterlibatan.

Di samping kerja tim dan pengembangan karir, pengembangan diri juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi keterlibatan kerja. Karyawan yang berfokus pada pengembangan diri melalui pendidikan, pelatihan, dan peningkatan keterampilan pribadi cenderung merasa lebih percaya diri dan termotivasi. Proses pengembangan diri ini tidak hanya memperkaya pengetahuan dan keterampilan karyawan tetapi juga meningkatkan rasa percaya diri dan kepuasan pribadi, yang dapat berkontribusipada keterlibatan mereka di tempat kerja. Organisasi yang mendukung pengembangan diri karyawan melalui kebijakan pelatihan dan kesempatan belajar akan menciptakan lingkungan yang lebih positif dan memotivasi, yang berimplikasi pada peningkatan keterlibatan karyawan secara keseluruhan.

Dua hasil penelitian yang menunjukkan pengembangan diri dapat mempengaruhi keterlibatan karyawan adalah penelitian oleh Nugroho danSetiawan (2020), yang menemukan bahwa karyawan yang aktif dalam programpengembangan diri menunjukkan keterlibatan yang lebih tinggi di perusahaan xyz. Penelitian lain oleh Pratiwi (2021) juga menegaskan bahwa inisiatif pribadi dalam pengembangan diri dapat meningkatkan keterlibatan karyawan, menciptakan suasana kerja yang lebih produktif. Namun, ada penelitian oleh Amalia (2022) yang menunjukkan bahwa pengembangan diri tidak berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan karyawan di perusahaan, mengindikasikan bahwa ada faktor eksternal yang mungkin mempengaruhi hasil tersebut.

Selain faktor-faktor di atas, kepuasan kerja juga berperan penting dalam mendorong keterlibatan kerja karyawan. Ketika karyawan merasa puas denganpekerjaan mereka, baik dari segi lingkungan kerja, gaji, maupun hubungan antarrekan kerja, mereka lebih mungkin untuk berkomitmen dan berkontribusi secaramaksimal dalam pekerjaan. Kepuasan kerja menciptakan perasaan positif yangtidak hanya meningkatkan produktivitas tetapi juga mengurangi tingkat perputaran karyawan. Organisasi yang berhasil menciptakan lingkungan kerja yang memuaskan cenderung memiliki karyawan yang lebih terlibat, karena kepuasan ini menciptakan rasa tanggung jawab dan loyalitas terhadap perusahaan.

Dua hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi keterlibatan karyawan adalah penelitian oleh Widyanti dan Indah (2020), yang menemukan bahwa kepuasan kerja berhubungan positif dengan tingkat keterlibatan di perusahaan, di mana karyawan yang puas lebih aktif dalam partisipasi organisasi. Penelitian kedua oleh Handayani (2021) jugamenunjukkan adanya hubungan signifikan antara kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan, di mana karyawan yang merasa dihargai cenderung memiliki tingkat keterlibatan yang lebih tinggi. Sebaliknya, penelitian oleh Santoso (2022) menunjukkan bahwa tidak ada hubungan signifikan antara kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan di perusahaan ABC, yang menunjukkan bahwa mungkin ada variabel lain yang lebih mendominasi dalam mempengaruhi keterlibatan.

PT. Bangun Sarana Alloy didirikan pada tahun 1990, perusahaan ini telahberkecimpung di industri velg selama 16 tahun yang terletak di lokasi Jl Raya Industri III Kawasan Industri Jatake Bl AF/8 Cikupa Tangerang Bunder CikupaTangerang. PT. Bangun Sarana Alloy telah memproduksi kualitas yang baik dan berbagai gaya velg untuk berbagai pelanggan kami di seluruh dunia, dan menyediakan pelanggan dengan layanan berkualitas baik. PT. Bangun Sarana Alloy menyediakan pasar lokal serta pasar internasional di Asia, Eropa, Australia dan Afrika.

Berdasarkan hasil nobservasi yang dilakukan oleh peneliti, salah satu isu yang dihadapi PT Bangun Sarana Alloy terkait dengan kerja tim adalah adanya kesenjangan komunikasi antar departemen. Beberapa karyawan menyampaikan bahwa komunikasi yang kurang efektif sering kali menghambat proses penyelesaian tugas dan menyebabkan kesalahpahaman antar tim. Sebagai contoh, A, seorang karyawan dari bagian produksi, menyatakan bahwa "Terkadang, instruksi yang diberikan oleh tim manajemen tidak sampai dengan jelas kepada tim pelaksana di lapangan, sehingga kami harus mengulangi pekerjaan atau ada keterlambatan dalam penyelesaian proyek." Hal ini menunjukkan adanya kebutuhan untuk memperbaiki alur komunikasi dan mengoptimalkan kerja sama antar departemen agar dapat meningkatkan efisiensi kerja. Selain itu, beberapa karyawan juga merasa bahwa pembagian tugas dalam tim sering kali tidak merata, di mana karyawan yang lebih berpengalaman cenderung dibebani dengan lebih banyak tanggung jawab, sementara yang lain merasa kurang dilibatkan.

Masalah lain yang diidentifikasi dalam wawancara adalah terkait dengan pengembangan karir. Banyak karyawan merasa bahwa jalur karir di PT Bangun Sarana Alloy tidak cukup jelas dan kurang ada kesempatan untuk promosi atau peningkatan karir. Misalnya, S, karyawan bagian administrasi, menyebutkan bahwa "Saya sudah bekerja di sini selama lebih dari lima tahun, tetapi saya merasa tidak ada kemajuan signifikan dalam karir saya. Posisi dan tugas saya tetap sama sejak awal." Hal ini menyebabkan beberapa karyawan merasa stagnan dan kurang termotivasi untuk mengembangkan diri lebih jauh. Ketidakjelasan mengenai kriteria promosi dan kurangnya program pelatihan yang mendukung peningkatan keterampilan menjadi faktor utama yang menyebabkan ketidakpuasan ini. Manajemen diharapkan dapat menyusun program pengembangan karir yang lebih transparan dan menyediakan jalur yang lebih terstruktur untuk karyawan yang ingin berkembang.

Pengembangan diri merupakan aspek penting yang turut disorot oleh karyawan. Banyak yang merasa bahwa perusahaan belum menyediakan cukup banyak kesempatan untuk mengikuti pelatihan atau pendidikan lanjutan yang relevan dengan pekerjaan mereka. Salah seorang karyawan di bagian produksi, udi, mengatakan bahwa "Kami sering kali diminta untuk menyelesaikan tugas yang memerlukan keterampilan teknis tertentu, tetapi tidak ada pelatihan yang diberikan untuk mendukung hal tersebut. Kami harus belajar sendiri ataumencari solusi di lapangan." Kondisi ini menunjukkan bahwa ada kebutuhan untuk memperkuat program pelatihan internal yang berfokus pada pengembangan keterampilan karyawan, baik dari segi teknis maupun manajerial. Tanpa dukungan pengembangan diri yang memadai, karyawan akan kesulitan untuk menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan yang terus berkembang, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas kerja danproduktivitas perusahaan.

Kepuasan kerja di PT Bangun Sarana Alloy juga menjadi permasalahan yang perlu diperhatikan. Berdasarkan hasil wawancara, beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain adalah gaji yang dianggap tidak kompetitif, beban kerja yang tinggi, serta minimnya pengakuan atas pencapaian individu. Karyawan dari bagian pemasaran, R, menyatakan bahwa "Terkadang,kami bekerja melebihi jam kerja normal untuk mencapai target perusahaan, tetapi hal ini jarang diakui oleh manajemen. Bonus atau penghargaan juga sangat jarang diberikan." Ini menunjukkan bahwa kurangnya penghargaan dan insentif dapat menurunkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Beberapa karyawan juga menyatakan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi sering kali terganggu karena tuntutan pekerjaan yang tinggi, yang pada akhirnya mempengaruhi kualitas hidup mereka secara keseluruhan.

Permasalahan terakhir yang diidentifikasi adalah terkait dengan keterlibatan karyawan. Keterlibatan karyawan merujuk pada sejauh mana karyawan merasa terlibat dan berpartisipasi dalam keputusan dan proses yang ada di perusahaan. Banyak karyawan merasa bahwa mereka tidak cukup dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan yang mempengaruhi pekerjaan

3025-1192
(2025), 3 (5): 156-174

mereka. Misalnya, dalam wawancara, A, seorang teknisi, mengungkapkan bahwa "Sering kali, keputusan tentang perubahan dalam prosedur kerja diambil tanpa melibatkan kami yang langsung bekerja di lapangan. Akibatnya, implementasi perubahan tersebut menjadi sulit karena kami tidak merasa terlibat dalam prosesnya." Keterlibatan yang rendah ini menyebabkan karyawan merasa tidak memiliki suara dalam perusahaan dan kurang memiliki rasa kepemilikan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan.

Berdasarkan paparan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Kerja Tim, Pengembangan Karier Dan Pengembangan Diri Terhadap Keterlibatan Kerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada PT Bangun Sarana Alloy"**

Metode

Metode penelitian merujuk pada langkah-langkah sistematis yang digunakan oleh peneliti dalam proses pengumpulan, analisis, dan interpretasi data untuk menjawab pertanyaan penelitian. Metode ini mencakup pendekatanyang dipilih, baik itu kualitatif, kuantitatif, atau kombinasi keduanya, serta teknik-teknik spesifik yang digunakan, seperti wawancara, survei, eksperimen, atau observasi. Pemilihan metode penelitian didasarkan pada jenis data yang dibutuhkan, tujuan penelitian, serta pertimbangan efisiensi dan keandalan data yang diperoleh. Metode penelitian yang digunakan oleh peneliti di dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif.

Hasil Dan Pembahasan

Gambaran Umum Objek Penelitian

Profil

PT Bangun Sarana Alloy merupakan salah satu perusahaan berbasis di Indonesia yang berfokus pada sektor manufaktur komponen kendaraan bermotor. Perusahaan ini memiliki kantor pusat yang terletak di Tangerang, sebuah wilayah strategis yang mendukung aksesibilitas dan efisiensi operasional. Dengan beroperasi di sektor yang terus berkembang, PT Bangun Sarana Alloy berperan penting dalam memenuhi kebutuhan pasar otomotif, baik untuk industri domestik maupun internasional. Aktivitas utama perusahaan mencakup desain, produksi, dan distribusi komponen kendaraan bermotor, yang dirancang untuk memenuhi standar kualitas dan keandalan tinggi.

Melalui penggunaan teknologi modern dan praktik produksi yang berkelanjutan, perusahaan ini berkomitmen untuk memberikan kontribusi signifikan terhadap perkembangan industri otomotif di Indonesia. Dalam menjalankan operasionalnya, PT Bangun Sarana Alloy tidak hanya menitikberatkan pada efisiensi produksi tetapi juga menjaga hubungan baik dengan mitra bisnis dan pelanggan untuk membangun kepercayaan jangka panjang.

Kinerja perusahaan ini didukung oleh sumber daya manusia yang kompeten dan sistem manajemen yang terstruktur, yang memungkinkan pelaksanaan proses produksi secara optimal. Inovasi menjadi salah satu nilai utama yang terus diterapkan untuk menghadirkan produk dengan kualitas unggul serta daya saing tinggi di pasar global. Keberadaan perusahaan ini di Tangerang juga memberikan dampak positif terhadap perekonomian lokal, menciptakan lapangan kerja, dan mendukung pertumbuhan sektor terkait. PT Bangun Sarana Alloy terus berupaya menjaga posisi strategisnya di sektor manufaktur komponen kendaraan bermotor dengan mengedepankan prinsip keberlanjutan, efisiensi, dan inovasi sebagai fondasi utama dalam setiap kegiatan usahanya.

Visi dan Misi

Visi dari PT Bangun Sarana Alloy mencerminkan keinginan untuk menjadi pemimpin dalam industri manufaktur suku cadang kendaraan bermotor di tingkat nasional maupun

internasional. Untuk itu, perusahaan ini senantiasa berupaya untuk meningkatkan kemampuan teknis, memperluas jaringan distribusi, dan memperkenalkan produk-produk unggulan yang memenuhi standar kualitas internasional. Visi tersebut juga menggambarkan tekad untuk berinovasi secara berkelanjutan, memanfaatkan teknologi canggih yang dapat meningkatkan daya saing dan mendukung perkembangan industri otomotif di Indonesia. Dengan didasari oleh komitmen yang kuat terhadap kualitas, PT Bangun Sarana Alloy tidak hanya berfokus pada pencapaian keuntungan jangka pendek, melainkan juga pada keberlanjutan dan pertumbuhan jangka panjang perusahaan, serta dampak positif terhadap perekonomian dan industri otomotif secara umum.

Misi perusahaan ini adalah untuk memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kebutuhan pasar otomotif melalui produksi suku cadang kendaraan bermotor yang berkualitas tinggi. Dengan menggunakan teknologi modern dan proses produksi yang efisien, PT Bangun Sarana Alloy berupaya untuk meminimalkan biaya dan waktu produksi tanpa mengorbankan kualitas. Selain itu, perusahaan ini juga memiliki misi untuk menjaga hubungan yang kuat dengan pelanggan melalui pelayanan yang responsif, transparan, dan profesional. PT Bangun Sarana Alloy berkomitmen untuk terus mengembangkan kapabilitas internal, termasuk dalam aspek sumber daya manusia, guna menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk pertumbuhan dan peningkatan kinerja. Dalam melaksanakan misi ini, PT Bangun Sarana Alloy juga menekankan pentingnya keberlanjutan dalam setiap aspek operasionalnya, baik itu dalam hal penggunaan bahan baku yang ramah lingkungan maupun dalam proses produksinya yang meminimalkan dampak negatif terhadap lingkungan sekitar.

Hasil Penelitian

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

   Uji normalitas dengan One Sample Kolmogorov-Smirnov digunakan untuk menguji apakah distribusi data dalam sebuah sampel mengikuti distribusi normal. Metode ini membandingkan distribusi kumulatif data sampel dengan distribusi kumulatif yang diharapkan dari distribusi normal. Jika nilai signifikansi (p-value) lebih besar dari 0,05, maka data dianggap berdistribusi normal, yang menjadi syarat penting dalam analisis statistik parametrik. Berikut adalah hasil uji normalitas yang dilaukan oleh peneliti di dalam penelitian ini:

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	Unstandardized Residual	Unstandardized Residual
N		222	222	222
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000	.0000000	.0000000
	Std. Deviation	3.33018937	4.25879137	3.33189362
Most Extreme Differences	Absolute	.054	.036	.051
	Positive	.054	.022	.051
	Negative	-.033	-.036	-.034
Test Statistic		.054	.036	.051
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]	.200[c,d]	.200[c,d]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah peneliti dengan SPSS (2025)

Tabel di aats menunjukkan bahwa nilai *asymp sig 2 tailed* adalah m,asing masing sebesar 0.200. hasil ini menunjukkan bahwa nilai *sig>0.05* sehingga dapat disimpulkan bahwa data dat yang digunakan oleh penelitidi dalam penelitian ini terdistribusi dengan normal

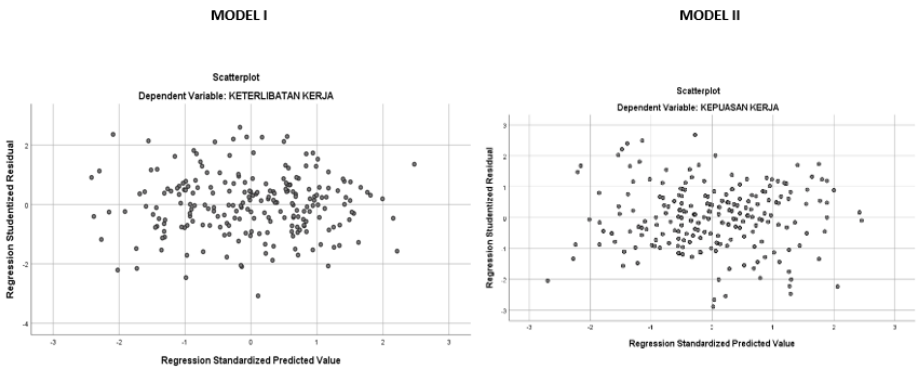
2. Uji Multikolinieritas
   Uji multikolinieritas dilakukan untuk memastikan tidak adanya hubungan linear yang sangat kuat di antara variabel independen dalam model regresi. Hubungan yang terlalu kuat dapat mengganggu interpretasi koefisien regresi. Uji ini biasanya dilakukan dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance. Jika nilai VIF lebih kecil dari 10 dan Tolerance lebih besar dari 0,1, maka tidak ada indikasi multikolinieritas. Berikut adalah hasil uji multikolinieritas yang dilakukan oleh peneliti di dalam penelitian ini:

Variabel	*Tolerance*	VIF
Kerja Tim (x1)	0.997	1.003
Pengembangan Karir (x2)	0.996	1.004
Pengembangan Diri (x3)	0.748	1.337
Kepuasan Kerja (z)	0.745	1.343

Sumber: Data diolah penelii (2025)

Tabel di aats menunjukkan bahwa nilai VIF dan tolerance dari variabel x1 adalah masing masing 0.997 dan 1.003, variabel x2 senilai 0.996 dan 1.004, x3 senilai 0.748 dan 1.337, serta variabel z sebesar 0.745 dan variabel z sebesar 0.745 dan 1.343. hasil ini menunjukkan bawha nilai VIF dari masing amsing variabel < 10 dan nilai tolerance dari masing amsing variabel lebih dari 0.1. hasil ini menunjukkan bawha tidak terjadi gejala multikolinieritas di dalam penelitian ini.

3. Uji Heterokedastisitas
   Uji heterokedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat ketidakkonsistenan varians error atau residual pada model regresi. Uji ini penting karena asumsi regresi linear klasik mensyaratkan bahwa varians error bersifat konstan (homokedastisitas). Analisis scatterplot dilakukan dengan memeriksa pola penyebaran titik-titik residual. Jika titik-titik menyebar secara acak tanpa pola tertentu, maka tidak terjadi heterokedastisitas. Berikut adalah gambar diagram scatterplot berdasarkan hasil olahan peneliti melalui aplikasi SPSS:



Sumber: data diolah peneliti (2025)

Gambar di aats menunjukkan bawha titik titik yang terdapat di dalam diagram *scatterplot* menyebar ke segala arah atau berbentuk acak sehingga dengan demikian

dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat isu heterokedastisitas di dalam penelitian yang dilakukan.

Uji Regresi Linier Berganda

Berikut adalah hasiluji regresi linier berganda yang dilakukan oleh peneliti untuk masing masing model di dalam penelitian ini:

1. Uji Regresi Linier berganda model 1

   Berikut adalah hasil uji reegresi linier berganda pada model 1 yang digunakan oleh penelit di dalam penelitian ini:

	B
Konstanta	19.184
Kerja tim (x1)	0.190
Pengembangan karir (x2)	0.071
Pengembangan diri (x3)	0.042
Kepuasan kerja (z)	0.026

Sumber: daat diolah peneliti (2025)

Berikut adalah persamaan yang dapat dbentuk berdasarkan tabel di atas:

$$Y = 19.184 + 0.190x1+0.071x2+0.042x3+0.026z$$

Berikut adalah penjelasan dari persamaan di atas:

a. Nilai konstanta sebesar 19.184 menunjukkan bahwa nilai konstanta idak mengalami perubahan
b. Kerja tim memiliki pengaruh positif terhadap keterlibatan kerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa kenaikan 1 poin dari variabel kerja tim akan menaikkan nilai variabel keterlibatan kerja sebesar 0.190 poin.
c. Pengembangan karir memiliki pengaruh positif terhadap keterlibatan kerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa kenaikan 1 poin dari variabel Pengembangan karir akan menaikkan nilai variabel keterlibatan kerja sebesar 0.071 poin.
d. Pengembangan diri memiliki pengaruh positif terhadap keterlibatan kerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa kenaikan 1 poin dari variabel Pengembangan diri akan menaikkan nilai variabel keterlibatan kerja sebesar 0.042 poin.
e. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap keterlibatan kerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa kenaikan 1 poin dari variabel Kepuasan kerja akan menaikkan nilai variabel keterlibatan kerja sebesar 0.026 poin.

2. Uji Regresi Linier berganda model 2

   Berikut adalah hasil uji regresi linier berganda yang dilakukan oleh peneliti di dalam penelitian ini:

	B
Konstanta	20.055
Kerja tim dimoderasi Kepuasan Kerja	0.003
Pengembangan karir Dimoderasi Kepuasan Kerja	0.001
Pengembangan diri dimoderasi kepuasan kerja	0.001

Sumber: data diolah peneliti (2025)

Berikut adalah persamaan yang terbentuk berdasarkan tabel di atas:

Y = 20.055 + 0.003x1modz + 0.001x2modz + 0.001x3modz

Berikut adalah penjelasan dari tabel di atas:

a. Nilai konstanta sebesar 20.055 menunjukkan bawha nilai konstanta tidak mengalami perubahan
b. Kepuasan kerja memoderasi pengaruh kerja tim terhadap keterlibatan kerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja akan menaikkan nilai variabel keterlibatan kerja sebesar 0.003 poin melalui variabel kerja tim
c. Kepuasan kerja memoderasi pengaruh pengembangan karir terhadap keterlibatan kerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja akan menaikkan nilai variabel keterlibatan kerja sebesar 0.001 poin melalui variabel pengembangn karir
d. Kepuasan kerja memoderasi pengaruh pengembangan diri terhadap keterlibatan kerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja akan menaikkan nilai variabel keterlibatan kerja sebesar 0.001 poin melalui variabel pengembangan diri

Uji Hipotesis

1. Uji Pengaruh Langsung

Berikut adalah hasil uji pengaruh lansgung yang dilakukan oleh peneliti didalam penelitian ini:

	T Hitung	T Tabel	Sig
Kerja Tim-->Keterlibatan Kerja	29.328	1.652	0.000
Pengembangan karir-->Keterlibatan Kerja	9.157	1.652	0.000
Pengembangan diri-->Keterlibatan Kerja	4.868	1.652	0.000
Kepuasan kerja-->Keterlibatan Kerja	3.212	1.652	0.002

Sumber: data diolah peneliti (2025)

Berikut adalah penjelasan dari tabel di atas:

a. Nilai t hitung dari pengaruh kerja tim terhadap keterlibatan kerja adalah 29.329 yang menunjukkan bahwa nilai thitung > nilai ttabel (1.652). nilai sig adalah 0.000 (*sig<0.05)*. hasil ini menunjukkan bahwa kerja tim memberikan pegaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja karyawan. Dengan demikian H1 Diterima.
b. Nilai t hitung dari pengaruh pengembangan karir terhadap keterlibatan kerja adalah 9.157 yang menunjukkan bahwa nilai thitung > nilai ttabel (1.652). nilai sig adalah 0.000 (*sig<0.05)*. hasil ini menunjukkan bahwa pengembangan karir memberikan pegaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja karyawan. Dengan demikian H2 Diterima
c. Nilai t hitung dari pengembangan diri terhadap keterlibatan kerja adalah 4.868 yang menunjukkan bahwa nilai thitung > nilai ttabel (1.652). nilai sig adalah 0.000 (*sig<0.05)*. hasil ini menunjukkan bahwa pengembangan diri memberikan pegaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja karyawan. Dengan demikian H3 Diterima
d. Nilai t hitung dari pengaruh kepuasan kerja terhadap keterlibatan kerja adalah 3.212 yang menunjukkan bahwa nilai thitung > nilai ttabel (1.652). nilai sig adalah 0.002 (*sig<0.05)*. hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memberikan pegaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja karyawan.

Dengan demikian H4 Diterima

2. Uji Variabel Moderasi

Berikut adalah hasil uji variabel moderasi yang dilakukan oleh peneliti di dalam penelitian ini:

Variabel	*Adjusted R Square*	
	Sebelum Moderasi	Setelah Moderasi
Kerja Tim (x_1)	0.078	0.313
Pengembangan Karir (x_2)	0.005	0.067
Pengembangan Diri (x_3)	0.001	0.039

Sumber: data diolah peneliti (2025)

Berikut adalah penjelasan dari tabel di atas:

a. Nilai *adjusted r square* dari variabel kerja tim (x1) sebelum dimoderasi oleh kepuasan kerja adalah 0.078 atau 7.8% sedangkan setelah dimoderasi oleh kepuasan kerja, terdapat peningkatan nilai *adjusted r square* sebear 0.313 atau 31.3%. hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memoderasi dalam arti memperkuat pengaruh dari kerja tim terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian H5 diterima.
b. Nilai *adjusted r square* dari variabel pengembangan karir (x_2) sebelum dimoderasi oleh kepuasan kerja adalah 0.005 atau 0.5% sedangkan setelah dimoderasi oleh kepuasan kerja, terdapat peningkatan nilai *adjusted r square* sebear 0.067 atau 6.7%. hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memoderasi dalam arti memperkuat pengaruh dari pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian H6 diterima.
c. Nilai *adjusted r square* dari variabel pengembangan diri (x_3) sebelum dimoderasi oleh kepuasan kerja adalah 0.001 atau 0.1% sedangkan setelah dimoderasi oleh kepuasan kerja, terdapat peningkatan nilai *adjusted r square* sebear 0.039 atau 3.9%. hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memoderasi dalam arti memperkuat pengaruh dari pengembangan diri terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian H6 diterima.

Uji Simultan (Uji F)

Berikut adalah hasil uji koefisien determinan yang dilakukan oleh peneliti di dalam penelitian ini:

NOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	262.587	4	65.647	258.827	.000[b]
	Residual	55.038	217	.254		
	Total	317.626	221			

a. Dependent Variable: KETERLIBATAN KERJA
b. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, KERJA TIM, PENGEMBANGAN KARIR, PENGEMBANGAN DIRI

Sumber: data diolah peneliti (2025)

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai F Hitung adalah 258.827. sedangkan nilai F tabel yang diperoleh dari tabel F adalah 2.14. hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan dari variabel kerja tim, pengembangan karir, dan pengembangan diri terhadap keterlibatan kerja.

Uji Koefisien Determinan

Berikut adalah hasil uji koefisien determinan yang dilakukan oleh peneliti di dalam penelitian ini:

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.909[a]	.827	.824	.50362

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, KERJA TIM, PENGEMBANGAN KARIR, PENGEMBANGAN DIRI

b. Dependent Variable: KETERLIBATAN KERJA

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *adjusted r square* adalah 0.824. dengan demikian hasil ini menunjukkan bahwa variabel kerja tim, pengembangan karir, dan pengembangan diri memberikan kontribusi sebesar 82.4% terhadap keterlibatan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 17.6% (100% - 82.4%) dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari variabel yang digunakan di dalam penelitian:

Pembahasan

Terdapat pengaruh dari kerja tim terhadap keterlibatan kerja pada PT Bangun Sarana Alloy

Kerja tim merujuk pada suatu bentuk kolaborasi antara individu yang memiliki tujuan bersama, di mana setiap anggota tim berkontribusi secara aktif untuk mencapai hasil yang optimal. Dalam kerja tim, tiap individu memiliki peran dan tanggung jawab tertentu, namun keberhasilan tim sangat bergantung pada interaksi dan koordinasi yang efektif antar anggota. Kerja tim yang efektif mengharuskan adanya komunikasi yang jelas, pembagian tugas yang adil, serta kepercayaan antar anggota untuk mencapai tujuan yang telah disepakati. Sementara itu, keterlibatan kerja mengacu pada tingkat komitmen dan antusiasme individu terhadap pekerjaannya, di mana individu merasa terhubung secara emosional dan kognitif dengan tugas dan organisasi tempat mereka bekerja. Keterlibatan kerja mencerminkan bagaimana individu merasa dihargai dan diberdayakan dalam organisasi, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi dan produktivitas mereka.

Berdasarkan hasil penelitian, kerja tim memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja karyawan di PT Bangun Sarana Alloy. Hal ini dibuktikan melalui analisis statistik yang menunjukkan nilai t hitung sebesar 29,329, yang secara signifikan lebih besar dibandingkan nilai t tabel sebesar 1,652. Selain itu, nilai signifikansi (sig) sebesar 0,000 berada di bawah ambang batas 0,05, sehingga hipotesis nol dapat ditolak dan mendukung hipotesis alternatif bahwa kerja tim memiliki pengaruh nyata terhadap keterlibatan kerja. Hasil ini menegaskan bahwa implementasi kerja tim yang efektif dapat meningkatkan partisipasi, motivasi, dan komitmen karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Dengan keterlibatan kerja yang tinggi, karyawan lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan, menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, kolaboratif, dan harmonis.

Kerja tim dan keterlibatan kerja memiliki hubungan yang erat dan saling mempengaruhi. Kerja tim yang efektif dapat meningkatkan keterlibatan kerja, karena individu yang bekerja dalam tim yang kohesif dan mendukung merasa lebih dihargai dan terlibat dalam pencapaian tujuan tim. Ketika anggota tim berkolaborasi dengan baik, mereka merasa bahwa kontribusi

mereka dihargai, yang memperkuat rasa keterlibatan mereka terhadap pekerjaan dan organisasi. Sebaliknya, keterlibatan kerja yang tinggi dapat mendorong individu untuk berperan lebih aktif dalam tim, membawa energi positif, dan meningkatkan dinamika tim secara keseluruhan. Keterlibatan yang tinggi menciptakan komitmen yang lebih besar terhadap pencapaian tujuan tim, memfasilitasi kerjasama yang lebih efisien dan harmonis, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja tim secara keseluruhan. Oleh karena itu, kedua faktor ini saling mendukung dan berkontribusi terhadap produktivitas dan kesuksesan organisasi.

Terdapat pengaruh dari pengembangan karir terhadap keterlibatan kerja pada PT Bangun Sarana Alloy

Pengembangan karir merujuk pada proses berkelanjutan di mana individu memperoleh keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman untuk mencapai tujuan karir jangka panjang mereka. Proses ini melibatkan berbagai aktivitas seperti pelatihan, pendidikan, penilaian diri, dan penempatan dalam posisi yang memungkinkan individu untuk berkembang sesuai dengan aspirasi dan potensi mereka. Pengembangan karir tidak hanya mencakup aspek peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga pengembangan kompetensi interpersonal dan manajerial yang penting dalam mencapai tujuan karir. Sementara itu, keterlibatan kerja (employee engagement) adalah tingkat komitmen, motivasi, dan keterikatan seorang individu terhadap pekerjaannya dan organisasi tempatnya bekerja. Keterlibatan kerja mencakup aspek emosional, kognitif, dan fisik yang berkontribusi pada tingkat dedikasi dan kualitas kontribusi individu dalam pekerjaan. Keterlibatan ini memengaruhi seberapa besar individu merasa dihargai dan diakui dalam organisasi serta seberapa besar mereka berkontribusi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

Pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja karyawan di PT Bangun Sarana Alloy, sebagaimana ditunjukkan oleh hasil penelitian yang menghasilkan nilai t hitung sebesar 9.157, yang lebih besar daripada nilai t tabel 1.652. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki dampak yang kuat dan dapat meningkatkan keterlibatan kerja karyawan. Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0.05 mengindikasikan bahwa hubungan antara pengembangan karir dan keterlibatan kerja tidak terjadi secara kebetulan, melainkan benar-benar signifikan. Dengan demikian, kebijakan perusahaan yang mendukung pengembangan karir karyawan, baik melalui pelatihan, peluang promosi, maupun pemberian tanggung jawab lebih, terbukti efektif dalam meningkatkan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka, yang pada gilirannya dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Pengembangan karir dan keterlibatan kerja memiliki hubungan yang erat, di mana keduanya saling mempengaruhi dan mendukung satu sama lain. Pengembangan karir yang efektif dapat meningkatkan keterlibatan kerja karena memberi individu kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan mencapai tujuan pribadi yang selaras dengan tujuan organisasi. Ketika karyawan merasa bahwa organisasi memberi mereka kesempatan untuk berkembang dan memperkaya karir mereka, mereka cenderung lebih termotivasi dan terlibat dalam pekerjaannya. Sebaliknya, keterlibatan kerja yang tinggi dapat mempercepat pengembangan karir karena individu yang merasa terlibat dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka akan lebih proaktif dalam mencari peluang untuk belajar dan berkembang. Karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan yang tinggi cenderung memiliki performa yang lebih baik, yang pada gilirannya membuka peluang untuk promosi atau perkembangan karir yang lebih baik. Dengan kata lain, pengembangan karir dapat dilihat sebagai faktor yang memperkuat keterlibatan kerja, sementara keterlibatan kerja yang tinggi dapat menjadi pendorong yang kuat untuk kemajuan karir individu dalam suatu organisasi.

Terdapat pengaruh dari pengembangan diri terhadap keterlibatan kerja pada PT Bangun Sarana Alloy

Pengembangan diri merujuk pada proses peningkatan kualitas diri yang mencakup aspek-aspek pengetahuan, keterampilan, sikap, dan kemampuan emosional yang secara terus-menerus dilakukan oleh individu untuk mencapai potensi terbaiknya. Pengembangan diri tidak hanya berfokus pada pencapaian tujuan pribadi, tetapi juga mencakup peningkatan kompetensi dalam konteks profesional dan sosial. Sementara itu, keterlibatan kerja adalah sejauh mana seorang individu merasa terhubung dan bersemangat dalam pekerjaannya, yang tercermin dari tingkat motivasi, komitmen, dan partisipasi aktif dalam tugas dan tanggung jawab yang diembannya. Keterlibatan kerja menggambarkan keterikatan emosional dan mental karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang menciptakan kontribusi positif dalam organisasi melalui produktivitas dan kualitas kerja yang lebih tinggi.

Pengembangan diri terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja karyawan di PT Bangun Sarana Alloy berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung sebesar 4.868 yang lebih besar daripada nilai t tabel sebesar 1.652, serta nilai signifikansi (sig) yang mencapai 0.000, yang lebih kecil dari 0.05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengembangan diri memiliki dampak yang signifikan terhadap peningkatan keterlibatan kerja karyawan, yang berarti bahwa karyawan yang mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan diri, baik melalui pelatihan, pembelajaran, maupun peningkatan keterampilan, cenderung lebih terlibat dan berkomitmen dalam pekerjaan mereka. Keterlibatan kerja yang tinggi ini akan meningkatkan motivasi, produktivitas, dan kinerja karyawan secara keseluruhan, yang berimplikasi positif bagi kemajuan perusahaan.

Pengembangan diri dan keterlibatan kerja memiliki hubungan yang erat, di mana keduanya saling mempengaruhi dan mendukung satu sama lain dalam konteks peningkatan performa individu di tempat kerja. Ketika seseorang secara aktif melakukan pengembangan diri, misalnya melalui peningkatan keterampilan dan pengetahuan, ia akan merasa lebih percaya diri dan kompeten dalam melaksanakan tugas-tugas kerja. Hal ini cenderung meningkatkan keterlibatan kerja karena individu merasa lebih siap dan dihargai atas kemampuannya. Sebaliknya, keterlibatan kerja yang tinggi juga mendorong individu untuk terus belajar dan berkembang, karena mereka merasa termotivasi untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi. Oleh karena itu, pengembangan diri yang berkelanjutan dapat menciptakan lingkungan yang mendukung keterlibatan kerja yang lebih tinggi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja.

Terdapat pengaruh dari kepuasan kerja terhadap keterlibatan kerja pada PT Bangun Sarana Alloy

Kepuasan kerja adalah perasaan positif atau negatif yang dimiliki seorang karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kondisi pekerjaan, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, kompensasi yang diterima, serta peluang pengembangan karir. Kepuasan kerja mencerminkan tingkat keberterimaan individu terhadap aspek-aspek yang ada dalam pekerjaan mereka, dan berpengaruh terhadap motivasi serta produktivitas kerja. Sementara itu, keterlibatan kerja merujuk pada sejauh mana seorang karyawan merasa terhubung dengan pekerjaannya, merasa terlibat dalam tugas-tugas yang dikerjakan, dan memiliki komitmen terhadap organisasi tempatnya bekerja. Keterlibatan kerja melibatkan dimensi emosional, kognitif, dan fisik, di mana individu yang terlibat secara penuh cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi, serta memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT Bangun Sarana Alloy, ditemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung sebesar 3.212, yang lebih besar daripada nilai

t tabel 1.652, serta nilai signifikansi sebesar 0.002 yang lebih kecil dari 0.05. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, semakin besar pula keterlibatan mereka dalam pekerjaan. Keterlibatan kerja yang tinggi ini mencerminkan motivasi yang lebih besar, komitmen yang lebih kuat terhadap pekerjaan, serta upaya yang lebih maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja, seperti kondisi kerja yang kondusif, penghargaan terhadap karyawan, dan kesempatan untuk pengembangan diri, guna mendorong keterlibatan kerja yang lebih tinggi dan pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan kinerja perusahaan.

Kepuasan kerja dan keterlibatan kerja memiliki hubungan yang erat, di mana keduanya saling mempengaruhi dan memperkuat satu sama lain. Ketika seorang karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, misalnya karena kondisi kerja yang baik, kompensasi yang adil, serta kesempatan pengembangan diri yang memadai, maka ia cenderung merasa lebih terlibat dalam pekerjaannya. Sebaliknya, tingkat keterlibatan kerja yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan kerja karena karyawan yang terlibat secara emosional dan kognitif dengan pekerjaannya akan merasa lebih dihargai dan mendapatkan rasa pencapaian. Oleh karena itu, kepuasan kerja dapat menjadi salah satu faktor yang mendasari tinggi rendahnya keterlibatan kerja, sementara keterlibatan kerja yang tinggi juga dapat memperkuat rasa kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Keduanya saling mendukung untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kondusif.

Kepuasan kerja memoderasi pengaruh kerja tim terhadap keterlibatan kerja pada PT Bangun Sarana Alloy

Kepuasan kerja merujuk pada perasaan atau sikap individu terhadap berbagai aspek pekerjaan mereka, yang meliputi faktor-faktor seperti gaji, peluang pengembangan karier, hubungan dengan rekan kerja, dan kondisi kerja secara keseluruhan. Kepuasan ini berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja individu dalam lingkungan kerja. Kerja tim adalah bentuk interaksi antara anggota kelompok yang saling bergantung untuk mencapai tujuan bersama. Dalam kerja tim, keberhasilan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh kolaborasi, komunikasi, dan pembagian tugas yang efektif antar anggota. Keterlibatan kerja mengacu pada tingkat dedikasi dan komitmen individu terhadap pekerjaan mereka. Hal ini tercermin dalam sejauh mana seorang individu merasa terhubung dengan pekerjaannya, bersemangat dalam melaksanakan tugas, dan merasa memiliki kontribusi terhadap keberhasilan organisasi. Ketiga konsep ini saling terkait dan mempengaruhi satu sama lain dalam membentuk dinamika di tempat kerja.

Berdasarkan hasil penelitian di PT Bangun Sarana Alloy, diketahui bahwa nilai adjusted R square dari variabel kerja tim (X1) sebelum dimoderasi oleh kepuasan kerja sebesar 0,078 atau 7,8%. Namun, setelah dimoderasi oleh kepuasan kerja, terjadi peningkatan nilai adjusted R square menjadi 0,313 atau 31,3%. Peningkatan ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai variabel moderasi yang memperkuat pengaruh kerja tim terhadap keterlibatan kerja karyawan. Dengan kata lain, ketika kepuasan kerja karyawan meningkat, pengaruh positif kerja tim terhadap keterlibatan kerja menjadi lebih signifikan, sehingga hal ini menegaskan pentingnya menciptakan kepuasan kerja untuk meningkatkan efektivitas kerja tim dan keterlibatan karyawan secara keseluruhan.

Kepuasan kerja dapat berfungsi sebagai variabel moderasi yang memperkuat atau memperlemah hubungan antara kerja tim dan keterlibatan kerja. Ketika individu merasa puas dengan pekerjaan mereka, misalnya dalam hal kompensasi, lingkungan kerja, atau hubungan interpersonal, mereka cenderung menunjukkan tingkat keterlibatan yang lebih tinggi dalam tugas-tugas tim. Sebaliknya, jika kepuasan kerja rendah, meskipun tim bekerja dengan baik dan efektif, keterlibatan individu dalam tim dapat berkurang. Hal ini disebabkan oleh persepsi

negatif terhadap pekerjaan secara keseluruhan yang dapat mengurangi motivasi untuk berkontribusi secara maksimal dalam kegiatan tim. Dengan kata lain, kepuasan kerja berfungsi sebagai faktor penguat yang meningkatkan dampak positif kerja tim terhadap keterlibatan kerja. Sebaliknya, tanpa kepuasan kerja yang memadai, efektivitas kerja tim bisa terhambat meskipun struktur dan kolaborasi tim sudah diatur dengan baik.

Kepuasan kerja memoderasi pengaruh pengembangan karir terhadap keterlibatan kerja pada PT Bangun Sarana Alloy

Kepuasan kerja adalah perasaan positif atau negatif yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang dihasilkan dari perbandingan antara harapan dan kenyataan yang mereka alami dalam lingkungan kerja. Kepuasan kerja mencakup berbagai aspek, seperti gaji, hubungan dengan rekan kerja, kesempatan untuk berkembang, serta pengakuan terhadap kontribusi yang diberikan. Pengembangan karir merujuk pada serangkaian kegiatan yang mendukung kemajuan karyawan dalam jalur karirnya, yang mencakup pelatihan, pendidikan, peningkatan keterampilan, serta kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan promosi. Pengembangan ini bertujuan untuk meningkatkan kapasitas dan kualitas kerja karyawan, sehingga mereka dapat menghadapi tantangan lebih besar dalam pekerjaan mereka. Sementara itu, keterlibatan kerja mengacu pada tingkat keterikatan emosional dan kognitif karyawan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Karyawan yang terlibat dalam pekerjaannya menunjukkan antusiasme, dedikasi, serta komitmen yang tinggi terhadap tugas dan tanggung jawab mereka, yang berdampak pada peningkatan kinerja dan produktivitas.

Kepuasan kerja memoderasi pengaruh pengembangan diri terhadap keterlibatan kerja pada PT Bangun Sarana Alloy, yang terlihat dari perubahan nilai adjusted R square pada analisis regresi. Sebelum dimoderasi oleh kepuasan kerja, nilai adjusted R square untuk variabel pengembangan diri (X3) hanya sebesar 0.001 atau 0.1%, menunjukkan pengaruh yang sangat kecil antara pengembangan diri dengan keterlibatan kerja. Namun, setelah kepuasan kerja dimasukkan sebagai variabel moderasi, nilai adjusted R square meningkat menjadi 0.039 atau 3.9%. Peningkatan ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki peran penting dalam memperkuat hubungan antara pengembangan diri dan keterlibatan kerja. Dengan kata lain, kepuasan kerja tidak hanya mempengaruhi kinerja individu secara langsung, tetapi juga memperbesar dampak dari upaya pengembangan diri terhadap peningkatan keterlibatan dan kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Kepuasan kerja dapat berperan sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara pengembangan karir dan keterlibatan kerja. Artinya, tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat memperkuat atau bahkan meningkatkan pengaruh positif dari pengembangan karir terhadap keterlibatan kerja karyawan. Ketika karyawan merasa puas dengan kondisi kerja mereka, seperti lingkungan yang mendukung, gaji yang memadai, dan hubungan interpersonal yang baik, mereka cenderung lebih terbuka untuk berpartisipasi dalam program pengembangan karir yang ditawarkan oleh organisasi. Kepuasan ini dapat memotivasi karyawan untuk lebih terlibat dalam proses pengembangan karir, yang pada gilirannya dapat meningkatkan keterlibatan mereka dalam pekerjaan sehari-hari. Sebaliknya, karyawan yang kurang puas dengan kondisi kerjanya mungkin merasa tidak termotivasi untuk mengikuti pengembangan karir atau merasa bahwa usaha tersebut tidak berdampak signifikan pada pekerjaan mereka, yang dapat mengurangi tingkat keterlibatan kerja mereka. Oleh karena itu, kepuasan kerja memiliki peran penting dalam mengoptimalkan pengaruh pengembangan karir terhadap tingkat keterlibatan kerja karyawan.

Kepuasan kerja memoderasi pengaruh pengembangan diri terhadap keterlibatan kerja pada PT Bangun Sarana Alloy

Kepuasan kerja adalah kondisi psikologis individu yang mencerminkan sejauh mana seorang karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya, mencakup berbagai aspek seperti gaji,

lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan peluang pengembangan karier. Kepuasan ini berkaitan dengan perasaan positif yang timbul dari kesesuaian antara harapan karyawan dan realitas pekerjaannya, yang pada akhirnya memengaruhi produktivitas dan loyalitas mereka terhadap organisasi. Sementara itu, pengembangan diri merujuk pada proses yang dilakukan individu untuk meningkatkan kompetensi, keterampilan, dan pengetahuan mereka secara berkesinambungan guna mencapai potensi maksimal, baik melalui pelatihan formal, pendidikan, maupun pembelajaran mandiri. Pengembangan diri tidak hanya berfokus pada aspek teknis, tetapi juga pada pengembangan kemampuan personal dan sosial yang mendukung kesuksesan individu di dunia kerja. Adapun keterlibatan kerja adalah sejauh mana seorang karyawan secara emosional, kognitif, dan fisik terlibat dalam pekerjaannya. Keterlibatan ini tercermin dari dedikasi, antusiasme, dan kesungguhan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas serta partisipasi aktif mereka dalam pencapaian tujuan organisasi. Ketiga konsep ini saling berkaitan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki peran signifikan dalam memoderasi pengaruh pengembangan diri terhadap keterlibatan kerja pada PT Bangun Sarana Alloy. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 7.439, yang secara statistik lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1.652. Dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 (sig < 0.05), dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja secara nyata memoderasi hubungan antara pengembangan diri dan keterlibatan kerja. Artinya, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, semakin kuat pengaruh positif pengembangan diri terhadap keterlibatan kerja. Pengembangan diri, yang mencakup peningkatan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi individu, akan lebih efektif dalam meningkatkan keterlibatan kerja jika didukung oleh tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

Kepuasan kerja berperan sebagai variabel moderator yang memperkuat atau memperlemah pengaruh pengembangan diri terhadap keterlibatan kerja. Dalam konteks ini, kepuasan kerja dapat memperkuat hubungan positif antara pengembangan diri dengan keterlibatan kerja ketika karyawan merasa puas dengan lingkungan kerja, kebijakan organisasi, dan penghargaan yang mereka terima. Sebagai contoh, karyawan yang memiliki kesempatan untuk mengembangkan keterampilan baru melalui pelatihan yang relevan, tetapi juga merasa puas dengan pengakuan atas pencapaian mereka, lebih mungkin untuk menunjukkan keterlibatan kerja yang tinggi. Sebaliknya, jika kepuasan kerja rendah, pengaruh positif dari pengembangan diri terhadap keterlibatan kerja cenderung melemah karena karyawan merasa tidak didukung atau dihargai oleh organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu memastikan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, seperti pengakuan, insentif, dan lingkungan kerja yang kondusif, dikelola dengan baik agar proses pengembangan diri yang dilakukan karyawan dapat menghasilkan tingkat keterlibatan kerja yang optimal.

Pengaruh Dari Kerja Tim, Pengembangan Karir, Dan Pengembangan Diri Terhadap Keterlibatan Kerja Pada PT Bangun Sarana Alloy

Kerja tim merujuk pada upaya kolaboratif di antara sekelompok individu yang memiliki tujuan bersama, di mana setiap anggota tim saling berinteraksi dan berkontribusi dengan keahlian masing-masing untuk mencapai hasil yang optimal. Dalam konteks organisasi, pengembangan karir adalah suatu proses yang melibatkan perencanaan dan pelaksanaan berbagai strategi untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman seseorang agar dapat mencapai posisi yang lebih tinggi dalam karirnya. Pengembangan diri, di sisi lain, berfokus pada upaya individu untuk meningkatkan kualitas diri melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman hidup yang bertujuan untuk memperkaya potensi pribadi dalam aspek profesional maupun pribadi. Keterlibatan kerja merujuk pada tingkat keaktifan, komitmen, dan semangat karyawan dalam menjalankan tugasnya, yang tercermin dalam rasa tanggung jawab dan dorongan untuk berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Keempat elemen ini

saling terkait dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mendukung pertumbuhan individu serta organisasi secara keseluruhan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PT Bangun Sarana Alloy, ditemukan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel kerja tim, pengembangan karir, dan pengembangan diri terhadap keterlibatan kerja karyawan. Nilai F Hitung yang sebesar 258.827, jauh lebih besar dibandingkan dengan nilai F Tabel yang hanya 2.14, yang mengindikasikan bahwa pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap keterlibatan kerja adalah signifikan secara simultan. Selain itu, nilai adjusted R square sebesar 0.824 menunjukkan bahwa sekitar 82.4% dari variasi keterlibatan kerja dapat dijelaskan oleh kombinasi variabel kerja tim, pengembangan karir, dan pengembangan diri. Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan pentingnya faktor-faktor tersebut dalam meningkatkan keterlibatan kerja karyawan di perusahaan, di mana ketiganya memberikan kontribusi yang signifikan dalam memotivasi dan meningkatkan komitmen kerja individu. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kerja tim, pengembangan karir, dan pengembangan diri terhadap keterlibatan kerja. Kerja tim yang efektif dapat meningkatkan keterlibatan kerja karena menciptakan lingkungan kolaboratif yang memotivasi karyawan untuk berkontribusi lebih besar terhadap tujuan bersama. Ketika anggota tim bekerja dengan sinergi, mereka merasa lebih dihargai dan memiliki peran yang jelas dalam pencapaian tujuan organisasi, yang pada gilirannya meningkatkan rasa tanggung jawab dan komitmen. Pengembangan karir yang baik memberikan arah bagi karyawan dalam merencanakan masa depan profesional mereka, sehingga mereka merasa dihargai dan termotivasi untuk berinvestasi dalam pekerjaan mereka. Sementara itu, pengembangan diri yang berfokus pada peningkatan kompetensi dan keterampilan individu dapat memperkuat rasa percaya diri dan kepuasan kerja, yang pada akhirnya meningkatkan tingkat keterlibatan kerja. Karyawan yang merasa bahwa mereka memiliki peluang untuk berkembang, baik secara profesional maupun pribadi, akan lebih cenderung untuk terlibat secara aktif dalam pekerjaan mereka dan berkontribusi secara maksimal.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, berikut adalah kesimpulan yang dapat ditarik di dalam penelitian ini:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kerja tim terhadap keterlibatan kerja pada karyawan PT Bangun Sarana Alloy.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari pengembangan karir terhadap keterlibatan kerja pada karyawan PT Bangun Sarana Alloy.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari pengembangan diri terhadap keterlibatan kerja pada karyawan PT Bangun Sarana Alloy.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kepuasan kerja terhadap keterlibatan kerja pada karyawan PT Bangun Sarana Alloy.
5. Kepuasan kerja memoderasi pengaruh kerja tim terhadap keterlibatan kerja pada karyawan PT Bangun Sarana Alloy.
6. Kepuasan kerja memoderasi pengaruh pengembangan karir terhadap keterlibatan kerja pada karyawan PT Bangun Sarana Alloy.
7. Kepuasan kerja memoderasi pengaruh pengembangan diri terhadap keterlibatan kerja pada karyawan PT Bangun Sarana Alloy.
8. Terdapat pengaruh secara simultan dari kerja tim, pengembangan karir, dan pengembangan diri terhadap keterlibatan kerja pada karyawan PT Bangun Sarana Alloy.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, beberapa saran berikut dapat diusulkan oleh peneliti:

1. Penyelenggaraan pelatihan khusus yang berfokus pada penguatan kerja tim. Pelatihan ini dapat mencakup pengembangan komunikasi antar anggota tim, manajemen konflik, dan kolaborasi lintas fungsi, sehingga mampu meningkatkan keterlibatan kerja karyawan secara lebih konsisten.
2. Perusahaan disarankan untuk merancang program pengembangan karir yang berkelanjutan.
3. Memberikan akses kepada karyawan untuk meningkatkan kompetensi pribadi mereka, misalnya melalui pelatihan soft skills, program mentoring, atau workshop yang relevan, akan berdampak pada keterlibatan kerja yang lebih optimal. Pengembangan diri karyawan juga dapat difokuskan pada kebutuhan spesifik yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan.
4. Perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan aspek-aspek yang memengaruhi kepuasan kerja, seperti pemberian insentif yang adil, lingkungan kerja yang kondusif, dan pengakuan atas pencapaian karyawan.
5. Perusahaan disarankan untuk mengadopsi pendekatan terpadu dalam merancang kebijakan SDM. Pendekatan ini harus mengintegrasikan aspek-aspek tersebut ke dalam program strategis yang komprehensif, dengan tujuan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keterlibatan kerja secara maksimal.
6. Perusahaan disarankan untuk melakukan monitoring dan evaluasi secara berkala terhadap inisiatif yang diterapkan, dengan menggunakan data berbasis survei keterlibatan kerja dan kepuasan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Agustina, R. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pendekatan Strategis dan Praktis*. Jakarta: Pustaka Utama.

Andriani, P., & Saputra, T. (2022). *Pengembangan Karier dan Motivasi Kerja dalam Organisasi*. Bandung: Alfabeta.

Arraniri, I., Firmansyah, H., Wiliana, E., Setyaningsih, D., Susiati, A., Megaster, T., ... & Arif, M. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Insania.

Baharuddin, M., & Nuryanti, A. (2022). *Kepuasan Kerja dan Keterlibatan Karyawan: Perspektif Psikologi Industri*. Yogyakarta: Deepublish.

Brown, R. (2020). *Career Development: Theory and Practice*. New York: Academic Press.

Fauzan, H., & Suryadi, T. (2022). *Kerja Tim Efektif: Strategi dan Implementasi dalam Lingkungan Kerja*. Surabaya: Erlangga.

Gerbeth, S., & Mulder, R. H. (2023). *Team behaviors as antecedents for team members' work engagement in interdisciplinary health care teams*. *Frontiers in Psychology*, *14*, 1196154.

Handayani, D. (2022). *Pengembangan Diri dalam Dunia Kerja: Panduan Praktis untuk Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Jia-Jun, Z., & Hua-Ming, S. (2022). *The impact of career growth on knowledge- based employee engagement: the mediating role of affective commitment and the moderating role of perceived organizational support*. *Frontiers in psychology*, *13*, 805208.

Jones, D. (2020). *Organizational Strategies for Career Development*. London: Routledge.

Koekemoer, E., Olckers, C., & Nel, C. (2020). *Work–family enrichment, job satisfaction, and work engagement: The mediating role of subjective careersuccess*. *Australian Journal of Psychology*, *72*(4), 347-358.

Kurniawan, B. (2022). *Manajemen Karier: Membangun Masa Depan Profesional di Era Digital*. Malang: Literasi Nusantara.

Kurniawati, E. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Nem.

Lestari, S., & Rahman, F. (2022). *Kinerja dan Kepuasan Kerja: Teori dan Studi Kasus di Perusahaan Indonesia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Levi, D. (2017). *Group dynamics for teams*. Sage Publications.

Locke, E. A. (2018). *The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), Handbook of industrial and organizational psychology (Vol. 2, pp. 129-179)*. Consulting Psychologists Press.

Magana, K. L. E. (2023). *Application of an Organizational Development Intervention: An Improvement Framework for Employee Engagement* (Doctoral dissertation, Barry University).

Metris, D., Meyana, Y. E., Mardika, N. H., Srem, A. I. A., Annisa, N. N., Pandiangan, H., ... & Arman, Z. (2024). *Manajemen sumber daya manusia*. Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.

Navajas-Romero, V., Ceular-Villamandos, N., Pérez-Priego, M. A., & Caridad- López del Río, L. (2022). *Sustainable human resource management the mediating role between work engagement and teamwork performance. Plos one, 17(8), e0271134.* performance organization. Harvard Business Review Press.

Nurhayati, S. (2022). *Manajemen Kinerja dan Keterlibatan Karyawan dalam Organisasi*. Semarang: UPT Penerbitan Universitas Diponegoro.

Pratama, D., & Wijaya, A. (2022). *Pengembangan Karier Berbasis Kompetensi: Konsep dan Penerapan di Perusahaan*. Medan: Andalas Press.

Purwanto, S., Supangat, S., Esterina, M., Souhoka, S., Chandra, F., Hariputra, A., ... & Arianto, T. (2024). *Manajemen sumber daya manusia*. Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.

Ramirez-Lozano, J., Peñaflor-Guerra, R., & Sanagustín-Fons, V. (2023). *Leadership, communication, and job satisfaction for employee engagementand sustainability of family businesses in Latin America*. *Administrative Sciences*, *13*(6), 137.

Raymond, S. E., Siregar, D. L., Indrawan, M. G., ST, M., & Sukma, M. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Gita Lentera.

Smith, A. (2020). *The Dynamic Process of Career Growth. Boston*: Harvard Business School Press.

Sudiro, A., & Putri, O. A. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.

Thielmann, B., Schwarze, R., & Böckelmann, I. (2023). *A systematic review of associations and predictors for job satisfaction and work engagement in prehospital emergency medical services—challenges for the future. International Journal of Environmental Research and Public Health*, *20*(5), 4578.

Wibisono, T. (2022). *Kepemimpinan dan Kerja Tim: Kunci Sukses Keterlibatan Karyawan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Williams, K. (2020). *Career Empowerment and Progression*. Oxford: Oxford University Press.

Yu, J., Ariza-Montes, A., Giorgi, G., Lee, A., & Han, H. (2020). *Sustainable relationship development between hotel company and its employees: Linking job embeddedness, job satisfaction, self-efficacy, job performanc*e, work engagement, and turnover. *Sustainability*, *12*(17), 7168.