

Hubungan Antara *Job Satisfaction* Dengan *Work Engagement* Pada Karyawan Di Pt. X.

Relationship Between Job Satisfaction And Work Engagement In Employees At Pt. X.

Assa Roseana

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya

Email: assa.19163@mhs.unesa.ac.id

Damajanti Kusuma Dewi

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya

Email: damajantikusuma@unesa.ac.id

Abstrak

Perkembangan dunia mengakibatkan persaingan di dunia industri semakin ketat. Hal ini membuat perusahaan harus memiliki strategi agar dapat bersaing dengan perusahaan kompetitornya. Perusahaan perlu memiliki karyawan dengan work engagement yang tinggi, karyawan yang memiliki *work engagement* tinggi berdampak positif terhadap produktivitas perusahaan. Penelitian ini dilakukan guna mengetahui hubungan antara *job satisfaction* dengan *work engagement* pada karyawan di PT.X. Subjek penelitian adalah seluruh karyawan yang berstatus sebagai karyawan tetap dan bekerja lebih dari satu tahun di divisi produksi yakni sebanyak 156 karyawan. Teknik analisis menggunakan korelasi *pearson product moment* dengan bantuan SPSS versi 24.0 for windows untuk mengetahui hubungan antar variabel. Instrumen penelitian menggunakan *Job Satisfaction Scale* (JSS) dan *The Utrecht Work Engagement Scale* (UWES). Hasil dari analisis data penelitian diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,006 ($p < 0,05$) yang artinya terdapat hubungan yang rendah antara *job satisfaction* dengan *work engagement*. Pada penelitian ini diketahui bahwa masa kerja dan tingkat jabatan dari karyawan dapat mengetahui tingkat *work engagement* pada karyawan. Koefisien korelasi bernilai positif artinya semakin tinggi skor *job satisfaction* maka semakin tinggi pula *work engagement*. Berdasarkan hasil tersebut hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima “terdapat hubungan antara *job satisfaction* dengan *work engagement* pada karyawan di PT. X.

Kata kunci : *Job Satisfaction, Work Engagement, Karyawan.*

Abstract

World developments have resulted in increasingly fierce competition in the industrial world. This makes the company must have a strategy in order to compete with its competitors. Companies need to have employees with high work engagement, employees who have high work engagement have a positive impact on company productivity. This research was conducted to determine the relationship between *job satisfaction* and *work engagement* among employees at PT.X. The research subjects were all employees with permanent employee status and working for more than one year in the production division, namely 156 employees. The analysis technique uses *pearson product moment correlation* with the help of SPSS version 24.0 for Windows to determine the relationship between variables. The research instrument used the *Job Satisfaction Scale* (JSS) and *The Utrecht Work Engagement Scale* (UWES). The results of the research data analysis obtained a significance value of 0.006 ($p < 0.05$), which means that there is a low relationship between *job satisfaction* and *work engagement*. In this study it is known that the tenure and level of position of employees can determine the level of *work engagement* in employees. The correlation coefficient is positive, meaning that the higher the job

satisfaction score, the higher the work engagement. Based on these results the hypothesis in this study can be accepted "there is a relationship between job satisfaction and work engagement among employees at PT. X.

Key word : Job Satisfaction, Work Engagement, Employees.

| Article History | |
|-----------------------------------|--|
| Submitted : 05-07-2023 |  <p><i>This is an open access article under the CC-BY-SA license</i></p> <p><i>Copyright © 2022 by Author, Published by Universitas Negeri Surabaya</i></p> |
| Final Revised : 06-07-2023 | |
| Accepted : 06-07-2023 | |

Perkembangan dunia mengakibatkan persaingan di dunia industri semakin ketat. Hal yang sama perkembangan teknologi di Indonesia mengakibatkan banyaknya alat-alat yang semakin canggih, hal tersebut menyebabkan meningkatnya sektor-sektor industri yang ada di Indonesia (Najib, 2017). Perkembangan industri yang ada membuat perusahaan harus memiliki strategi agar dapat bersaing dengan perusahaan kompetitornya.

Perusahaan perlu memiliki karyawan yang berkualitas dan mampu berkonsentrasi saat sedang bekerja. Keberhasilan suatu perusahaan dalam bersaing dapat ditentukan dari factor sumber daya manusia perusahaan tersebut (Hadi et al., 2020). Sumber daya manusia perusahaan atau karyawannya merupakan pemain penting dalam menggunakan sumber daya lainnya. Akibatnya, organisasi membutuhkan staf yang berkualitas jika ingin mendapatkan hasil yang maksimal dari sumber dayanya.

Perusahaan yang mampu mengelolan sumber daya manusia dengan baik dapat menyeimbangkan antara kebutuhan dari karyawan dengan tuntutan perusahaan untuk terus berkembang. Kebutuhan pengelolaan karyawan agar memiliki karyawan yang berkualitas perlu diterapkan di berbagi perusahaan, salah satunya yakni pada perusahaan manufaktur. Selama lima tahun terakhir perusahaan manufaktur di Indonesia mengalami perkembangan yang pesat (Harahap et al., 2023).

Siregar & Widyawati (2016) menyatakan bahwa perusahaan manufaktur adalah salah satu industri yang dapat mengubah dari bahan baku maupun bahan yang masih mentah menjadi hasil produk yang setengah jadi hingga produk yang sudah siap untuk didistribusikan atau dijual. PT. X adalah perusahaan manufaktur yang memproduksi kertas guna memenuhi permintaan dari perusahaan induknya. Karakteristik penting dari perusahaan manufaktur adanya adanya sebuah proses produksi. Karyawan di bidang produksi menjadi faktor yang penting dalam produktivitas perusahaan. Menurut Hariyadi (2019) Karyawan yang secara emosional diinvestasikan dalam pekerjaan mereka akan memberikan segalanya ketika memenuhi kewajiban dan tanggung jawab mereka.

Karyawan dengan keterikatan kerja yang tinggi mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan tuntas dan tepat waktu, sehingga mendorong mereka untuk bekerja dengan rajin untuk mencapai hasil yang terbaik (Mujiasih, 2015). Tingkat keterlibatan di tempat kerja yang tinggi antar karyawan meningkatkan produktivitas bisnis. Karyawan dengan keterlibatan kerja yang tinggi, menurut Bakker & Leiter (2010), akan semangat saat bekerja, dapat menikmati pekerjaan mereka, dan menyumbangkan semua keterampilan mereka untuk

kemajuan organisasi. Karyawan yang merasa *engaged* dengan pekerjaannya akan fokus saat bekerja, sehingga karyawan dapat berkontribusi secara maksimal untuk memenuhi tuntutan dari perusahaan.

Work engagement merupakan suatu keterikatan antara karyawan dengan pekerjaannya yang bisa membuat karyawan memiliki sikap yang positif serta perasaan yang puas terhadap pekerjaannya (Bakker & Leiter, 2010). Kepuasan kerja karyawan berkorelasi dengan keterikatan kerja. Mereka yang memiliki keterikatan kerja yang kuat memiliki pandangan positif terhadap pekerjaan mereka dan karenanya puas dengannya. Ada tiga cara untuk menentukan apakah seorang pekerja terikat pada pekerjaan mereka atau tidak menurut Bakker & Leiter, (2010) yakni dengan adanya *vigor*, *dedication*, serta *absorption*. *Vigor* yakni sikap semangat yang dimiliki karyawan untuk meluapkan seluruh energi yang dimilikinya guna menyelesaikan pekerjaannya. *Dedication* yakni rasa antusias yang dimiliki oleh karyawan dalam melakukan tugas atau pekerjaannya. *Absorption* yakni karyawan memiliki konsentrasi yang penuh pada pekerjaannya.

Terdapat sejumlah variabel yang dapat mempengaruhi bagaimana karyawan terikat di tempat kerja. *Job satisfaction* adalah bentuk sumber daya pribadi atau sebagai bentuk evaluasi diri yang positif terkait dengan ketahanan dan perasaan setiap individu terhadap kemampuan yang dimilikinya dalam rangka mengendalikan dan mempengaruhi lingkungannya, (Bakker & Demerouti, 2008). Mereka juga menyatakan bahwa keterlibatan kerja yang rendah pada karyawan dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Menurut Bakker & Demerouti (2008) salah satu faktor psikologis yang menjadi latar belakang dari tingkat *work engagement* pada karyawan adalah *job satisfaction* atau kepuasan kerja. Menurut Saks (2006) karyawan yang memiliki semangat dalam bekerja serta memiliki sikap yang terlibat dengan pekerjaannya dalam jangka waktu yang panjang bisa mengacu kepada antusiasme dan *job satisfaction* (kepuasan kerja). Karyawan yang memiliki *job satisfaction* dengan pekerjaan mereka sering merasakan koneksi dengan pekerjaan yang mereka lakukan. *Job satisfaction* adalah faktor yang dapat mengubah jumlah teriakan atau keterlibatan kerja antara karyawan dan pekerja mereka.

Job satisfaction merupakan keadaan emosional individu yang menyenangkan berdasarkan penilaian terhadap pekerjaannya atas pencapaiannya (Locke, 1969). Adanya kepuasan kerja sebagai hubungan yang dirasakan oleh karyawan berkaitan dengan apa yang diinginkan dari pekerjaannya serta penawaran yang diterimanya. Menurut Spector dalam Baliartati (2017) mendefinisikan *Job satisfaction* merupakan perasaan individu pada pekerjaannya begitupula dengan aspek didalam pekerjaan tersebut. Karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka akan merasa senang dengan pekerjaan mereka karena kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosi yang menyenangkan dan positif terkait dengan hasil penilaian pekerjaan dan pencapaiannya.

Berikut beberapa penelitian yang mendukung bahwa adanya hubungan antara *job satisfaction* dengan *work engagement* antara lain Halias & Prahara (2020) dalam penelitian yang dilakukan pada driver ojek online menyatakan jika kepuasan kerja pada karyawan tinggi, maka karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan emosi yang positif yakni adanya perasaan senang serta semangat dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga rasa ketrikan dengan pekerjaannya akan muncul. Penelitian yang dilakukan oleh Cahyati & Qomariyah, (2019) pada pelayan keafirmasian di rumah sakit. Temuan penelitian ini menunjukkan korelasi antara *job satisfaction* dan *work engagement* yang menguntungkan. Pelayan keafirmasian di rumah sakit memiliki semangat kerja, rasa antusias dan berdedikasi tinggi terhadap

pekerjaannya, sehingga membuat pelayan keafirmasian tersebut memiliki merasa puas dengan hasil kerja dan pencapaiannya. Menurut penelitian oleh Garg et al. (2018) pada manajer bank swasta, yang menunjukkan hubungan positif antara *work engagement* dan *job satisfaction*. Hal tersebut terjadi sebab manajer di bank swasta memiliki motivasi instrinsik yang tinggi seperti pengakuan dan tanggung jawab, sehingga membuat manajer tersebut merasa engaged dengan pekerjaannya. Hasil penelitian diatas menyebutkan bahwa individu yang bekerja pada pekerjaan yang memiliki tugas dan tantangan yang berbeda setiap harinya menunjukkan *work engagement* dan *job satisfaction* berkorelasi positif. Oleh karena itu, temuan terbaru dalam penelitian ini akan diselidiki lebih lanjut sehubungan dengan apakah *job satisfaction* dengan *work engagement* memiliki hubungan yang menguntungkan dengan pekerjaan berulang pada karyawan divisi produksi kertas.

Berdasarkan uraian dari fenomena diatas, menunjukkan bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan tingkat *work engagement* dari karyawan, sehingga peneliti akan mengkaji lebih lanjut terkait hubungan antara *job satisfaction* dengan *work engagement* karyawan di PT. X.

Metode

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian kuantitatif digunakan karena melibatkan pengumpulan data dan interpretasi hasil penelitian dengan menggunakan angka sebagai dasar analisis (Mujiasih, 2015). Karena menghubungkan antara dua variabel dan mencakup banyak subjek, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah *work engagement*, sedangkan variabel independen adalah *job satisfaction*.

Sampel/populasi

Penelitian ini menggunakan seluruh karyawan yang bekerja di PT.X pada divisi produksi kertas yang sudah berstatus sebagai karyawan tetap serta telah bekerja lebih dari satu tahun.

Pengumpulan data

Berdasarkan kekhasan subjek penelitian, skala dalam bentuk pernyataan dalam bentuk kuesioner digunakan dalam metode pengumpulan data penelitian ini dan diberikan kepada semua pekerja produksi. Menurut Abdullah (2015), kuesioner penelitian disampaikan dalam bentuk pernyataan atau pertanyaan yang harus ditanggapi responden. Instrumen yang digunakan pada penelitian ini adalah skala adaptasi dari *The Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) dan *Job Satisfaction Scale* (JSS).

Analisis data

Tahapan teknik analisis data pada penelitian ini dilakukan dengan dua tahapan. Tahapan pertama yakni melakukan uji normalitas pada skala UWES dan JSS dengan analisis *kolmogrov -Smirnov* guna mengetahui normalitas sebaran data penelitian. Selanjutnya dilakukan uji linieritas pada skala UWES dan JSS untuk mengetahui hubungan yang linier dari kedua variabel. Tahapan kedua yakni melakukan uji hipotesis dari pada skala UWES dan JSS dengan menggunakan korelasi *pearson product moment* guna mengetahui hubungan dari kedua variabel yang diuji yakni *job satisfaction* dengan *work engagement* pada karyawan.

Hasil

1. Setting penelitian

Kuesioner penelitian di sebar secara langsung untuk mendapatkan data. Data penelitian yang didapatkan menunjukkan terdapat 156 karyawan yang telah mengisi kuesioner dengan rincian 45 karyawan sebagai peserta untuk uji coba dan 111 karyawan sebagai peserta dalam pengambilan data penelitian. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan SPSS versi 24 *for windows*. Berikut merupakan hasil beda berdasarkan demografi dari subjek penelitian :

Tabel 1. Hasil uji beda usia karyawan

| | Usia | N | Mean | Sig. |
|-------------------------|-------|----|-------|-------|
| <i>Job Satisfaction</i> | 20-23 | 9 | 79.78 | 0.062 |
| | 24-27 | 14 | 80.86 | |
| | 28-31 | 5 | 82.20 | |
| | 32-35 | 5 | 72.40 | |
| | 36-39 | 11 | 75.82 | |
| | 40-43 | 22 | 78.14 | |
| | 44-47 | 21 | 76.57 | |
| | 48-51 | 19 | 81.63 | |
| <i>Work Engagement</i> | 20-23 | 9 | 74.67 | 0.091 |
| | 24-27 | 14 | 70.00 | |
| | 28-31 | 5 | 70.60 | |
| | 32-35 | 5 | 66.40 | |
| | 36-39 | 11 | 71.73 | |
| | 40-43 | 22 | 70.91 | |
| | 44-47 | 21 | 75.62 | |
| | 48-51 | 19 | 70.79 | |

Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa belum ada peredaan yang signifikan antara usia dari karyawan dengan tingkat *job satisfaction* dan *work engagement* yang dimiliki. Hal ini dapat terjadi karena nilai signifikan dari kedua variabel tersebut lebih dari 0,05 ($p > 0,05$) pada variabel *job satisfaction* sebesar 0,06 serta nilai signifikansi dari variabel *work engagement* sebesar 0,09. Karyawan yang memiliki *job satisfaction* tertinggi ada pada usia 28 hingga 31 tahun, sedangkan *work engagement* tertinggi pada karyawan dengan usia 44 hingga 47 tahun.

Tabel 2. Hasil uji beda masa kerja karyawan

| Masa kerja | N | Mean | Sig. |
|------------|---|------|------|
|------------|---|------|------|

| | | | | |
|-------------------------|-------|----|-------|-------|
| | 1-4 | 27 | 79.70 | |
| | 5-8 | 7 | 76.14 | |
| | 9-12 | 5 | 78.80 | |
| <i>Job Satisfaction</i> | 13-16 | 11 | 74.45 | 0.244 |
| | 17-20 | 33 | 79.48 | |
| | 21-24 | 11 | 76.55 | |
| | 25-28 | 11 | 81.36 | |
| | 1-4 | 27 | 71.48 | |
| | 5-8 | 7 | 71.71 | |
| | 9-12 | 5 | 69.00 | |
| <i>Work Eengagement</i> | 13-16 | 11 | 69.91 | 0.426 |
| | 17-20 | 33 | 71.48 | |
| | 21-24 | 11 | 75.45 | |
| | 25-28 | 11 | 74.45 | |

Berdasarkan uji beda pada masa kerja karyawan menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan pada tingkat *job satisfaction* dan *work engagement* pada lama masa kerja karyawan. Hal tersebut terjadi sebab nilai signifikansi dari kedua variabel lebih besar dari 0,05 ($P > 0,05$). Nilai signifikansi pada variabel *job satisfaction* sebesar 0,244 serta pada variabel *work engagement* sebesar 0,426. Diketahui karyawan yang memiliki *job satisfaction* tertinggi pada masa kerja 25 hingga 28 tahun sebanyak 11 karyawan. Sedangkan tingkat *work engagement* tertinggi pada karyawan yang telah bekerja selama 21 hingga 24 tahun sebanyak 11 karyawan. Hal tersebut menandakan bahwa lama masa kerja karyawan dapat mempengaruhi tingkat *job satisfaction* dan *work engagement* pada karyawan tersebut.

Tabel 3. Hasil uji beda tingkat jabatan karyawan

| Variabel | Jabatan | N | Mean | Sig. |
|-------------------------|--------------------|-----|-------|-------|
| <i>Job Satisfaction</i> | Operator | 80 | 78.68 | 0.042 |
| | ketua regu | 20 | 80.45 | |
| | asisten supervisor | 6 | 72.00 | |
| | Total | 106 | 78.63 | |
| <i>Work Engagement</i> | Operator | 80 | 71.60 | 0.677 |
| | ketua regu | 20 | 73.15 | |
| | asisten supervisor | 6 | 71.33 | |
| | Total | 106 | 71.88 | |

Berdasarkan uji beda pada tingkat jabatan karyawan menunjukkan bahwa nilai rata-rata tertinggi pada variabel *job satisfaction* sebesar 80.45 pada jabatan ketua regu dengan jumlah karyawan 20 orang. Pada variabel *work engagement* nilai tertinggi pada karyawan dengan jabatan ketua regu sebesar 73.15 sebanyak 20 karyawan. Nilai signifikansi dari variabel

job satisfaction terhadap jabatan pada karyawan yakni 0,42 yakni dibawah 0,05, yang berarti bahwa terdapat perbedaan *job satisfaction* pada karyawan di jabatan *top, middle dan lower*. sedangkan nilai signifikansi pada variabel *work engagement* sebesar 0,677 yakni lebih dari 0,05 yang berarti tidak ada perbedaan tingkat *work engagement* pada jabatan *top, middle dan lower*.

2. Statistik Deskriptif

Hasil dari data kuesioner yang didapatkan akan diolah dan di lakukan analisis terhadap hasil data tersebut. Sebelum melakukan uji asumsi dan uji hipotesis data haru dianalisis statistik deskriptif. Pengolahan data yang dilakukan menggunakan bantuan SPSS versi 24. *for window*. Berikut merupakan data statistic deskriptif pada penelitian ini:

Tabel 4. Deskripsi Statistik Data Penelitian

| | N | Min | Max | Mean | Std. Deviation |
|-------------------------|-----|-----|-----|-------|----------------|
| <i>Job Satisfaction</i> | 106 | 61 | 100 | 78.63 | 7.251 |
| <i>Work Engagement</i> | 106 | 60 | 84 | 71.88 | 7.128 |

Pada tabel diatas menunjukkan terdapat 106 karyawan yang menjadi subjek pada penelitian ini. Variabel *job satisfaction* diperoleh nilai maksimum 100 serta diperoleh juga nilai minimum 61. Sedangkan pada variabel *work engagement* menunjukkan nilai maksimum 84 dan nilai minimum 60. Nilai rata-rata dari variabel *job satisfaction* sebesar 78.63, sedangkan nilai rata-rata dari variabel *work engagement* sebesar 71.88. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai dari *work engagement* lebih rendah dari *job satisfaction*. Standar deviasi menunjukkan nilai dari *work engagement* lebih rendah dari *job satisfaction* yakni 7,128, sedangkan nilai standar deviasi dari *job satisfaction* yakni 7,251. Hal tersebut menunjukkan sebaran data dari *job satisfaction* pada karyawan ini lebih bervariasi daripada sebaran data pada *work engagement* dari karyawan.

Tabel 5. Statistik Deskriptif *Work Engagement*

| | N | Min | Max | Mean | Std. Deviation |
|------------|-----|-----|-----|-------|----------------|
| Vigor | 106 | 19 | 30 | 25.19 | 2.795 |
| Dedication | 106 | 15 | 25 | 21.82 | 2.366 |
| Absorption | 106 | 17 | 30 | 24.87 | 2.928 |
| Valid N | 106 | | | | |

Hasil perhitungan pada variabel *work engagement* menunjukkan bahwa pada aspek *vigor* (semangat) nilai minimum sebesar 19 dan nilai maksimum sebesar 30 dengan rata-rata 25,19. Aspek kedua yakni *dedication* (dedikasi) nilai minimum 15 dan nilai maksimum 25 dengan nilai rata-rata 21,82. Aspek ketiga yakni ada *absorption* (penghayatan) dengan nilai minimum sebesar 17 dan nilai maksimum sebesar 30 dengan nilai rata-rata 24,87. Hasil

tersebut menunjukkan bahwa *vigor* atau semangat memiliki nilai yang lebih tinggi dari setiap aspek pada variabel *work engagement*. Standart deviasi menunjukkan bahwa aspek *absorption* lebih tinggi daripada aspek *vigor* dan *dedication*. Hal tersebut menggambarkan bahwa sebaran data dari aspek *absorption* pada karyawan ini lebih bervariasi daripada sebaran data dari aspek yang lainnya.

Tabel 6. Deskripsi statistik *job satisfaction*

| | N | Min | Max | Mean | Std. Deviation |
|---------------------|-----|-----|-----|-------|----------------|
| <i>Pay</i> | 106 | 6 | 20 | 14.16 | 2.359 |
| <i>Promotion</i> | 106 | 8 | 20 | 14.30 | 2.327 |
| <i>Supervision</i> | 106 | 12 | 20 | 16.61 | 1.699 |
| <i>Cowokers</i> | 106 | 12 | 20 | 16.85 | 1.655 |
| <i>Work it self</i> | 106 | 11 | 20 | 16.71 | 1.579 |
| <i>Valid N</i> | 106 | | | | |

Peroleh data penelitian dari variabel *job satisfaction* yakni, pada aspek *pay* diperoleh nilai minimum 6 dan maksimum 20 dengan nilai rata-rata 14,16. Aspek *promotion* nilai minimumnya 8 dan nilai maksimumnya 20 dengan rata-rata 14,30. Aspek *supervision* diperoleh minimum sebesar 12 dan nilai maksimum sebesar 20 dengan nilai rata-rata 16,61. Aspek *cowokers* nilai minimum 12 dan nilai maksimum 20 dengan nilai rata-rata 16,85. Aspek *work it self* nilai minimum 11 dan nilai maksimum 20 dengan nilai rata-rata yang diperoleh 16.71. Berdasarkan data tersebut memperlihatkan bahwa aspek *cowokers* (rekan kerja) memiliki nilai yang lebih tinggi daripada aspek lain dari *job satisfaction*. Standar deviasi yang diperoleh menunjukkan bahwa standar deviasi *pay* lebih tinggi daripada standar deviasi pada aspek yang lain. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebaran data dari aspek *pay* ini lebih bervariasi daripada aspek lain pada variabel *job satisfaction*.

Hasil dari penelitian ini dikategorisasikan berdasarkan perolehan skor atau nilai yang dari subjek. Penelitian ini dikategorisasikan menjadi tiga kategori yakni rendah, sedang dan tinggi (Azwar, 2012). Kategorisasi yang didapatkan menggunakan bantuan SPSS versi 24 *for windows*.

Tabel 7. Kategori Tingkat *Job Satisfaction*

| Kategori | Norma | Skor | Frekuensi | Presentase |
|----------|----------------------------|-----------------------|-----------|------------|
| Rendah | $X < M - 1SD$ | $X < 71,38$ | 50 | 47.2 % |
| Sedang | $M - 1SD \leq X < M + 1SD$ | $71,38 \leq X < 85,8$ | 39 | 36.8 % |
| Tinggi | $X \geq M + 1SD$ | $X \geq 85,8$ | 17 | 16.0 % |
| Total | | | 106 | 100 % |

Berdasarkan tabel tersebut sebanyak 50 karyawan memiliki *job satisfaction* yang masih rendah yakni dibawah 71, 38. Sebanyak 39 karyawan memiliki *job satisfaction* dalam kategori sedang dengan skor diantara 71,38 hingga 85,8. Pada kategori *job satisfaction* yang tinggi terdapat 17 karyawan atau 16 % . Hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan divisi produksi kertas di perusahaan termasuk dalam kategori yang rendah pada tingkat *job satisfaction*.

Tabel 8. Kategori tingkat *work engagement*

| Kategori | Norma | Skor | Frekuensi | Presentase |
|----------|----------------------------|--------------------|-----------|------------|
| Rendah | $X < M - 1SD$ | $X < 64,7$ | 20 | 18.9 % |
| Sedang | $M - 1SD \leq X < M + 1SD$ | $64,7 \leq X < 79$ | 61 | 57.5 % |
| Tinggi | $X \geq M + 1SD$ | $X \geq 79$ | 25 | 23.6 % |
| Total | | | 106 | 100.0 % |

Karyawan dengan *work engagement* yang rendah sebanyak 20 karyawan yakni sebesar (18.9 %), karyawan dalam kategori *work engagement* yang sedang sebanyak 61 karyawan yakni sebesar (57.5 %), serta karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi sebesar 25 karyawan yakni sebesar (23.6 %). Berdasarkan hasil data tersebut menggambarkan bahwa tingkan *work engagement* pada karyawan divisi produksi kertas di perusahaan termasuk dalam kategori yang sedang.

3. Analisis Data

A. Uji asumsi

Uji Normalitas

Uji normalitas guna mengetahui sebaran data dari variabel *work engagement* dan *job satisfaction* memiliki distribusi data yang normal atau tidak . Abdullah (2015) menegaskan bahwa data dianggap berdistribusi normal jika nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 dan tidak terdistribusi normal jika lebih rendah dari 0,05. Variabel *job satisfaction* dengan *work engagement* dari tes kenormalan adalah sebagai berikut :

Tabel 9. Hasil Uji Normalitas

| Variabel | Nilai Signifikansi | Interpretasi |
|-------------------------|--------------------|------------------------|
| <i>Job satisfaction</i> | 0,200 | Distribusi data normal |
| <i>Work engagement</i> | 0,067 | Distribusi data normal |

Hasil perhitungan pada tabel diatas menunjukkan bahwa kedua variabel, yakni *job satisfaction* dan *work engagement* nilai signifikansinya lebih besar dari 0, 05, yang menunjukkan bahwa ia didistribusikan secara normal. Uji linearitas dapat dilakukan setelah data terdistribusi normal.

Uji Linieritas

Tes linier digunakan untuk menguji apakah hubungan antara variabel yang mengukur *work engagement* dan *job satisfaction* linier atau tidak. Jika nilai signifikansi kurang dari atau sama dengan 0,05, data dianggap linier. Jika lebih besar dari atau sama dengan 0,05, data tidak linier.

Tabel 10. Hasil Uji Linieritas

| | | | Sig. | Ket. |
|--------------------------|----------------|-----------|-------------|-------------|
| <i>Job Satisfaction*</i> | Between Groups | Linearity | 0,004 | Linier |
| <i>Work Engagement</i> | | | | |

Hasil perhitungan tabel diatas menunjukkan nilai signifikansi *job satisfaction* serta *work engagement* sebesar 0,004 kurang dari 0,05, sehingga hasil data pada penelitian dikatakan linier. Setelah asumsi dari data penelitian terpenuhi yakni data penelitian berdistribusi dengan normal dan linier selanjutnya akan dilakukan uji hipotesis.

B. Uji hipotesis

Menurut hipotesis penelitian ini, " *Job satisfaction* dengan *work engagement* karyawan PT. X saling berhubungan." Tujuan dari studi uji hipotesis ini adalah untuk mengukur seberapa dekat dua variabel terkait berdasarkan kekuatan nilai korelasi. Sugiyono (2012) menyatakan bahwa nilai signifikansi lebih dari 0,05 ($p > 0,05$) menunjukkan adanya asosiasi substansial. Nilai koefisien korelasi dapat berupa nilai antara 0 dan 1, dengan nilai mendekati 1 menunjukkan hubungan dekat dan nilai mendekati 0 menunjukkan yang kurang dekat. Menurut Sugiyono (2011), tabel berikut memberikan parameter kriteria untuk nilai koefisien korelasi:

Tabel 11. Kriteria Pedoman Koefisien Korelasi

| Interval Koefisien | Kriteria |
|---------------------------|-----------------|
| < 0,20 | Sangat rendah |
| 0,20 – 0,399 | Rendah |
| 0,40 – 0,599 | Sedang |
| 0,60 – 0,799 | Tinggi |
| 0,80 – 1,00 | Sangat tinggi |

Tabel 12. Hasil uji hipotesis

| | Work Engagement | Job Satisfaction |
|------------------|---------------------|------------------|
| Work Engagement | Pearson Correlation | 1 |
| | Sig. (2- tailed) | .268** |
| | N | 106 |
| Job Satisfaction | Pearson Correlation | .268** |
| | Sig. (2- tailed) | .006 |
| | N | 106 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Pada 0,06, tingkat signifikansi ditentukan. Hubungan substansial antara dua variabel yang dievaluasi dikatakan ada ketika nilai signifikansi kurang dari 0,05. Hasil dari korelasi menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasinya sebesar 0,268. Berdasarkan kriteria koefisien korelasi, keeratan dari kedua variabel tersebut rendah karena masuk pada interval 0,20 – 0,399. Pada tabel *pearson correlation* menunjukkan arah hubungan dari kedua variabel. Selanjutnya pada tabel dibawah ini menunjukkan sejauh mana hubungan dari kedua variabel pada penelitian :

Tabel 13. Hasil Koefisien Determinasi

| Measures of Association | | | | |
|-------------------------|------|-----------|------|-------------|
| | R | R Squared | Eta | Eta Squared |
| Work engagement | .268 | .072 | .597 | .356 |
| * Job satisfaction | | | | |

Koefisien determinasi merupakan variasi variabel bebas saat mempengaruhi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi pada variabel *job satisfaction* dengan *work engagement* sebesar 0,072. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai korelasi pada variabel tersebut termasuk rendah dan positif. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa *job satisfaction* mempengaruhi *work engagement* sebesar 7,2% dan sebesar 92,8% dipengaruhi faktor yang lain.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil bahwa variabel *job satisfaction* dengan variabel *work engagement* pada karyawan divisi produksi memiliki hubungan yang signifikan. Hal tersebut ditunjukkan dari nilai signifikansi 0,006 ($p < 0,05$). Nilai koefisien korelasi yang diperoleh sebesar 0,268. Hasil perhitungan tersebut menunjukkan variabel *job satisfaction* dengan *work engagement* pada karyawan memiliki korelasi dalam kategori hubungan yang rendah. Hubungan yang rendah dikarenakan *work engagement* pada karyawan akan tinggi pada pekerjaan yang mengahruskan karyawan untuk terus melakukan inovasi, sehingga pekerjaan yang dilakukannya tidak monoton. Sehingga hasil penelitian pada

karyawan yang memiliki tugas dan pekerjaan yang monoton memiliki *work engagement* yang rendah.

Masa kerja dari karyawan juga dapat mempengaruhi *work engagement* karyawan, karyawan yang telah bekerja dalam rentan 21 hingga 24 tahun memiliki *work engagement* yang lebih tinggi daripada karyawan yang bekerja dibawah 21 tahun. Penelitian ini sebanding dengan penelitian Zang & Feng (2023), yang menemukan hubungan substansial antara masa kerja karyawan dan *work engagement*, dengan mereka yang telah bekerja selama lebih dari sepuluh tahun memiliki tingkat keterikatan kerja yang lebih tinggi daripada mereka yang telah bekerja kurang dari lima tahun.

Pada tingkat jabatan dikaryawan produksi diperoleh hasil bahwa karyawan yang memiliki *job satisfaction* tertinggi berada pada level jabatan ketua regu. Pada tingkat *job satisfaction* antar jabatan memiliki perbedaan yang signifikan. Namun pada tingkat *work engagement* karyawan peringkat posisi saat ini tidak berbeda secara signifikan satu sama lain. Karyawan di departemen produksi yang memegang posisi ketua regu menunjukkan tingkat *work engagement* yang tinggi.

Nilai dari koefisien korelasi juga menunjukkan arah hubungan dari kedua variabel. Berdasarkan nilai koefisien korelasi tersebut, arah hubungan dari kedua variabel positif. Hal tersebut bermakna bahwa arah hubungan dari variabel *job satisfaction* dengan *work engagement* adalah positif, artinya bahwa hubungan antara keduanya searah. Karyawan lebih mungkin untuk tidak terikat dengan pekerjaannya jika *job satisfaction* rendah. Selain itu, semakin tinggi *job satisfaction* dari karyawan, semakin tinggi juga *work engagement* pada karyawan tersebut. Sesuai dengan penelitian oleh Anwar & Qadir (2017), yang menunjukkan bahwa *work engagement* dan *job satisfaction* memiliki hubungan positif. Keterlibatan kerja karyawan meningkat ketika mereka lebih puas dengan pekerjaan mereka, dan sebaliknya.

Berdasarkan hasil perhitungan kategorisasi subjek yang menyebutkan bahwa karyawan memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi sebesar 25 karyawan, karyawan dengan tingkat *work engagement* sedang sebanyak 61 karyawan, serta karyawan dalam kategori *work engagement* rendah sebanyak 20 karyawan. Karyawan sebagian besar masuk dalam kategori *work engagement* yang sedang. Hal tersebut menunjukkan sebanyak 57.5 % karyawan divisi produksi dinilai cukup dalam mengerjakan tugasnya. Walaupun tingkat *work engagement* karyawan divisi produksi tidak rendah namun pihak manajemen perusahaan berharap *work engagement* karyawan dapat meningkat, sehingga karyawan mampu memiliki inisiatif yang tinggi saat sedang bekerja. Kategori *work engagement* yang sedang pada karyawan menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan belum terlibat penuh dalam tugas-tugasnya karena rasa semangat yang masih rendah serta keinginan dalam mendedikasikan dirinya juga rendah, sehingga karyawan kurang mengahyati bahwa tugas-tugas tertentu lainnya masih merupakan tugasnya juga (Mewengkang & Panggabean, 2016).

Berdasarkan perhitungan data *work engagement* aspek *vigor* (semangat) memiliki nilai rata-rata yang paling tinggi. Terdapat 29 karyawan yang masuk dalam kategori tinggi, 21 karyawan dalam kategori rendah, serta 56 karyawan dalam kategori sedang. Hal tersebut menandakan bahwa mayoritas dari karyawan memiliki semangat saat sedang bekerja. Selalu

berupaya untuk bertahan dan menyelesaikan pekerjaannya. Selanjutnya nilai rata-rata terendah yakni pada aspek *dedication*. Terdapat 22 karyawan dengan nilai dedikasi pada kategori rendah, pada kategori sedang terdapat 72 karyawan, sedangkan pada kategori tinggi terdapat 12 karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan masih memiliki rasa keterikatan dengan pekerjaannya, meskipun masih terdapat karyawan yang cenderung memiliki rasa keterikatan yang rendah. Karyawan yang merasa kurang bangga dengan pekerjaannya memiliki rasa keterikatan kerja rendah. Menurut Taufiq (2016) rasa bangga terhadap pekerjaannya memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keterikatan karyawan, jadi karyawan yang semakin bangga dengan pekerjaan akan meningkatkan rasa keterikatan kerjanya.

Pada aspek *absorption* (penghayatan) memiliki nilai rata-rata diantara kedua aspek. Terdapat 11 karyawan yang berada pada kategori rendah, 69 karyawan masuk kategori sedang, serta 26 karyawan masuk dalam kategori tinggi. Hal tersebut menandakan bahwa mayoritas karyawan mampu berkonsentrasi dan menikmati pekerjaannya. Karyawan yang mampu berkonsentrasi penuh saat bekerja mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, sehingga memiliki evaluasi yang positif terhadap hasil kerjanya (Federman,2009). Evaluasi positif dari karyawan terhadap pekerjaannya merupakan bentuk dari *job satisfaction* yang tinggi pada karyawan.

Aspek yang mungkin berdampak pada tingkat *work engagement* seseorang menurut Bakker & Demerouti (2008) yakni faktor psikologis yang menjadi latar belakang dari tingkat *work engagement* karyawan faktor tersebut ialah *job satisfaction* atau kepuasan kerja. *Work engagement* pada karyawan dapat muncul karena karyawan merasa puas dengan aspek-aspek yang ada pada pekerjaannya, kepuasan tersebut memunculkan rasa keterikatan antara karyawan dengan pekerjaan yang dimilikinya, oleh sebab itu saat karyawan merasa puas dengan pekerjaannya atau memiliki *job satisfaction* yang tinggi maka karyawan tersebut akan merasa terikat dengan pekerjaannya atau memiliki *work engagement* yang tinggi Yufizar, (2018). Jika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, maka tingkat keterikatan antara karyawan dengan pekerjaannya akan meningkat, sebaliknya jika kepuasan kerja dari karyawan menurun, maka keterikatan antara karyawan dengan pekerjaannya juga akan menurun

Berdasarkan nilai rata-rata paling rendah dari *job satisfaction* terdapat pada aspek *pay* sebesar 12,3. Hal ini menunjukkan bahwa Karyawan kurang puas dengan gaji yang diterimanya, sebab gaji yang mereka dapatkan tidak cukup untuk memenuhi kebutuhannya baik kebutuhan pribadi ataupun kebutuhan keluarganya. Nurhayana, (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan akan meningkat jika gaji yang diterimanya sesuai sehingga dapat memenuhi segala kebutuhan dari karyawan tersebut.

Aspek tertinggi pada variabel *job satisfaction* ini adalah aspek *work it self* dengan nilai rata-rata sebesar 14,42. Ini menunjukkan bahwa anggota staf puas dengan pekerjaan mereka, sebab pekerjaan tersebut telah sesuai dengan keinginan dan kemampuannya. Hal tersebut selaras dengan penelitian Sumiwi, (2016) yang menjelaskan jika karyawan memiliki minat positif terhadap pekerjaannya,kepuasan kerja pada karyawan juga akan meningkat.

Besarnya kontribusi dari *job satisfaction* terhadap *work engagement* karyawan dapat dilihat pada nilai *R Square* sebesar 0,072. Berdasarkan hasil tersebut besarnya kontribusi

variabel *job satisfaction* terhadap *work engagement* pada karyawan produksi di PT. X sebesar 7,2% dan sebesar 92,8% dipengaruhi faktor yang lain. Berdasarkan karakteristik respon menunjukkan bahwa tingkat jabatan pada karyawan memiliki perbedaan yang signifikan, namun pada aspek lain seperti usia dan masa kerja karyawan tidak terdapat perbedaan. Pada penelitian ini peneliti hanya berfokus pada *job satisfaction*, sehingga masih terdapat faktor-faktor lain untuk dapat diteliti. Bakker & Demerouti (2008) menyebutkan faktor tambahan yang dapat mempengaruhi *work engagement* seperti adanya dukungan social, timbal balik kinerja, otonomi, kompetensi, motivasi, *self efficiency*, *self esteem*, dan regulasi emosi dari tiap individu.

Kesimpulan

Temuan penelitian ini menunjukkan hubungan yang kuat dan signifikan antara *job satisfaction* dengan *work engagement* di antara mereka yang bekerja di sektor produksi kertas. Karyawan lebih terikat dalam pekerjaan mereka ketika mereka lebih puas dengan pekerjaan mereka. Koefisien korelasi dalam penelitian ini adalah 0,268, yang menunjukkan bahwa ada sedikit hubungan antara *job satisfaction* dengan *work engagement*. *Job satisfaction* karyawan pada penelitian ini termasuk dalam kategori yang rendah sedangkan *work engagement* pada karyawan termasuk dalam kategori yang sedang. *Job satisfaction* pada penelitian ini dipengaruhi oleh tingkat jabatan dari karyawan, namun untuk *work engagement* pada karyawan dapat dipengaruhi oleh tingkat jabatan dan masa kerja dari karyawan.

Saran

Hasil ini bisa digunakan menjadi acuan perusahaan saat melakukan evaluasi dari *work engagement* pada karyawannya. Sehingga perusahaan dapat mengetahui sikap yang dimiliki oleh karyawannya terkait *work engagement*, terutama dalam hal semangat kerja, dedikasi, serta pengahyatan. Tingkat *job satisfaction* atau kepuasan kerja dari karyawan perlu diperhatikan oleh pihak manajemen perusahaan, agar karyawan merasa senang dan memiliki emosional yang positif dterkait dengan hasil evaluasi kerjanya, hal tersebut dilakukan agar karyawan dapat meningkatkan *work engagement* atau rasa keterikatan antara dirinya dengan pekerjaan yang ia miliki. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan adanya penelitian terhadap faktor-faktor lain yang juga berhubungan dengan keterikatan kerja selain dari kepuasan kerja. Selain itu, peneliti hanya melibatkan karyawan yang bekerja di bagian produksi, sehinggadisarankan kepada peneliti selanjutnya dapat memperluas cakupan dari penelitian tersebut untuk meneliti karyawan di divisi lain juga dengan mempertimbangkan masa kerja dan usia dari karyawan.

Daftar Pustaka

- Abdullah, P. M. (2015). metodologi penelitian kuantitatif. In *Aswaja Pressindo*. Aswaja Pressindo.
- Anwar, K., & Qadir, G. H. (2017). A Study of the Relationship between Work Engagement and Job Satisfaction in Private Companies in Kurdistan. *International Journal of Advanced Engineering, Management and Science (IJAEMS)*, 3(12), 1102–1110. <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.24001/ijaems.3.12.3>
- Azwar. (2012). Metode Penelitian: Yogyakarta. Pustaka pelajar
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209–223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *work engagement a handbook of essential theory and research*. Psychology Press. <https://psycnet.apa.org/record/2010-06187-000>
- Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2014). Work engagement : business and academia. *The Blackwell Encyclopedia of Management: Organizational Behaviour, 2008*, 1–7. <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/454.pdf>
- Baliartati, B. O. (2017). Pengaruh Organizational Support Terhadap Job Satisfaction Tenaga Edukatip Tetap Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Trisakti. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 35–52. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v9i1.1401>
- Cahyati, S., & Qomariyah, N. (2019). Peran Work Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Sakit. *Jurnal Psikologi*, 12(1), 11–21. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.35760/psi.2019.v12i1.1912>
- Federman, B. (2009). *Employee Engagement: A Road For Creating Profits, Optimizing Perfomance, And Increasing Loyalty*. Josey Bass.
- Garg, K., Dar, I. A., & Mishra, M. (2018). Job Satisfaction and Work Engagement: A Study Using Private Sector Bank Managers. *Advances in Developing Human Resources*, 20(1), 58–71. <https://doi.org/10.1177/1523422317742987>
- Hadi, S., Putra, A. R., & Mardikaningsih, R. (2020). Pengaruh Perilaku Inovatif Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 3(1), 186–197. <https://jurnal.stiamak.ac.id/index.php/jbh/article/download/38/36>
- Halias, D. S., & Prahara, S. A. (2020). Kepuasan Kerja dengan Employee Engagement pada Driver Ojek Online. *Psyche 165 Journal*, 13(1), 95–100. <https://doi.org/10.35134/jpsy165.v13i1.62>

- Harahap, N. A. P., Al qadri, F., & Harahap, D. I. Y. (2023). *Analisis Perkembangan Industri Manufaktur Indonesia*. 4(6), 1444–1450.
<https://journal.laaroiba.ac.id/index.php/elmal/article/download/2918/2186>
- Hariyadi, M. H. (2019). Pengaruh psychological capital terhadap work engagement pada karyawan. *Cognicia*, 7(3), 359–368. <https://doi.org/10.22219/cognicia.v7i3.9200>
- Locke, E. A. (1969). *What is Job Satisfaction?* 336, 309–336. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0030-5073\(69\)90013-0](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90013-0)
- Mewengkang, M., & Panggabean, H. (2016). Work engagement karyawan MRN terhadap implementasi aplikasi data analisis SDM. *Jurnal Ilmiah Psikologi MANASA*, 5(1), 1–14. <https://ejournal.atmajaya.ac.id/index.php/Manasa/article/view/182>
- Mujiasih, E. (2015). Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi (Perceived Organizational Support) Dengan Keterikatan Karyawan. *Jurnal Psikologi Undip*, 14(1), 40–51. <https://doi.org/10.14710/jpu.14.1.40-51>
- Najib, M. A. (2017). *Dampak Keberadaan Kawasan Industri Rembang (PIER) Terhadap Kehidupan Sosial Ekonomi Masyarakat Desa Pandean Kecamatan Rembang Kabupaten Pasuruan*. <http://eprints.umm.ac.id/id/eprint/44345>
- Nurhayana. (2021). *Pengaruh Gaji Dan Kondisi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Milano Pks Pinang Awan*.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619. <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>
- Siregar, R., & Widyawati, D. (2016). Pengaruh Karakteristik Perusahaan Terhadap Penghindaran Pajak pada Perusahaan Manufaktur di Bei. *Jurnal Ilmu & Riset Akuntansi*, 5(2), 2460–0585.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumiwi, C. M. A. R. (2016). *Hubungan minat terhadap pekerjaan dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. Plambo Pematang*. 147(March).
- Taufiq, I. (2016). *Pengaruh rasa bangga terhadap keterikatan karyawan agen asuransi pt. xyz*. <http://repository.unj.ac.id/26151/>
- Yufizar, S. (2018). *Pengaruh komunikasi dan semangat kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Delimegah Valutindo Medan*.
- Zang, L., & Feng, Y. (2023). Relationship between job satisfaction and work engagement in Chinese kindergarten teachers: Vocational delay of gratification as a mediator. *Frontiers*

in Psychology, 14(February). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1114519>