

Job Satisfaction with Work Involvement in Courier Employees

Kepuasan Kerja dengan Keterlibatan Kerja Pada Karyawan Kurir

Erikson Saing¹, Desy Arisandy²

^{1,2} Fakultas Sosial Humaniora Universitas Bina Darma

Email: ¹ saingerikson@gmail.com, ² Desy.arisandy@binadarma.ac.id

Artikel Info

Riwayat Artikel:

Penyerahan 2023-03-06

Revisi 2023-03-20

Diterima 2023-05-21

Keywords:

Work Engagement;
job satisfaction;
Courier

ABSTRACT

Changes in people's shopping habits and the use of product delivery services to stop the spread of the outbreak have caused an increase in the volume of goods sent by various logistics service providers in Indonesia. Because it is fast, simple, safe, and practical to transport goods, freight forwarding services make up most online transactions. The increasing consumer demand and the growth of online stores and e-commerce businesses show how high consumer interest in product delivery services. The purpose of this study is to determine the relationship between Job Satisfaction and Work Involvement in courier employees at PT. JNE Express Palembang branch. This research uses quantitative research methods where the research method uses data collection in it. The method used by researchers to take data is to use questionnaires using questionnaires, namely in the form of a scale of work involvement with job satisfaction. Based on research conducted by researchers on job satisfaction with work involvement in as many as 110 research subjects, the research subjects of Courier Employees of PT. JNE Express Palembang Branch. The results of statistical calculations show that there is a very significant relationship between job satisfaction and job involvement in PT. JNE Express Palembang Branch. The analysis was carried out using a simple regression test whose results showed acceptance of the proposed hypothesis. These results can be seen from the value of the correlation coefficient $r = 0.383$ or 38.3% with a significance value (P) $0.001 < 0.01$. This shows that there is a very significant relationship between Job Satisfaction Based on the results obtained from data analysis and discussion, the researcher concluded that there is a very significant relationship between Job Satisfaction and Job Involvement in PT. JNE Express Palembang Branch.

ABSTRAK

Perubahan kebiasaan belanja masyarakat dan penggunaan jasa pengiriman produk untuk menghentikan penyebaran wabah yang menyebabkan peningkatan volume barang yang dikirim oleh berbagai penyedia jasa logistik di Indonesia. Karena cepat, sederhana, aman, dan praktis untuk mengangkut barang, jasa pengiriman barang menjadi mayoritas transaksi online. Meningkatnya permintaan konsumen dan pertumbuhan toko online dan bisnis e-commerce menunjukkan betapa tingginya minat konsumen terhadap layanan pengiriman produk. Adapun Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Keterlibatan Kerja pada karyawan kurir di PT. JNE Express cabang Palembang. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yang mana metode penelitian tersebut menggunakan pengambilan data didalamnya. Metode yang digunakan peneliti untuk mengambil data adalah menggunakan angket dengan menggunakan angket yaitu berupa skala Keterlibatan kerja dengan Kepuasan kerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan peneliti mengenai kepuasan kerja dengan keterlibatan kerja sebanyak 110 subjek penelitian, subjek penelitian Karyawan Kurir PT.JNE Express Cabang Palembang. Hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara Kepuasan kerja dengan Keterlibatan kerja pada Karyawan Kurir PT.JNE Express Cabang Palembang. Analisis dilakukan dengan menggunakan uji regresi sederhana yang hasilnya menunjukkan adanya penerimaan terhadap hipotesis yang diajukan. Hasil tersebut dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi $r = 0,383$ atau 38,3% dengan nilai sigifikansi (P) $0,001 < 0,01$. Hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang sangat signifikan antara Kepuasan Kerja Berdasarkan hasil yang diperoleh dari analisis data dan pembahasan, maka peneliti menarik kesimpulan bahwa ada hubungan sangat signifikan antara Kepuasan Kerja Dengan Keterlibatan Kerja Pada Karyawan Kurir PT. JNE Express Cabang Palembang.

Kata Kunci

Keterlibatan Kerja;
Kepuasan Kerja;
Kurir

Copyright (c) Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi

Korespondensi:

Erikson Saing

Fakultas Sosial Humaniora Universitas Bina Darma

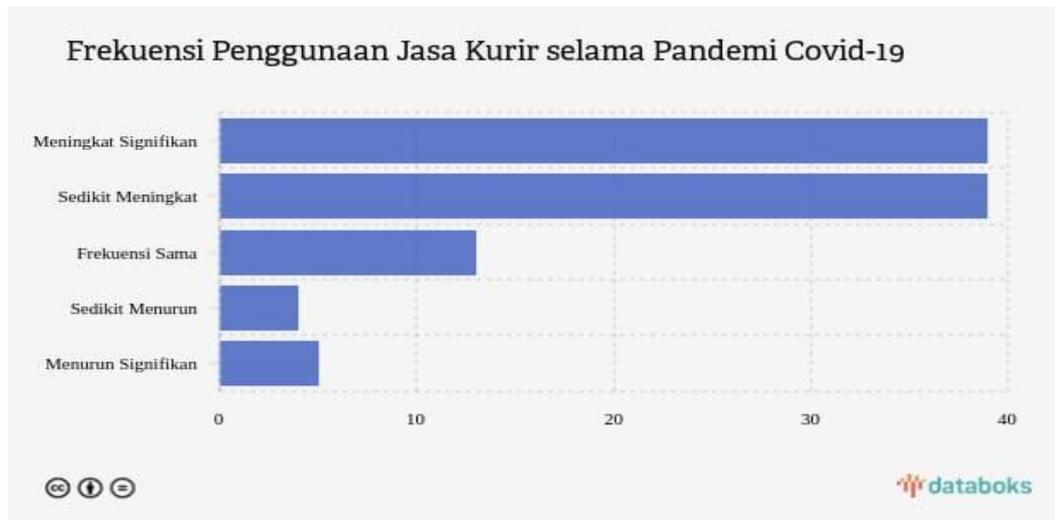
Email: saingerikson@gmail.com



LATAR BELAKANG

Semua bisnis di seluruh dunia berjuang untuk bertahan di masa pandemi Covid-19 sebagai akibat dari tekanan dan penurunan omset penjualan. Selain itu, untuk menarik konsumen baru dan mempertahankan konsumen yang sudah ada, bisnis harus bersaing di bidangnya. Meskipun pandemi, sektor pengiriman barang telah mengalami peningkatan di seluruh bagian industrinya. Salah satu industri yang berkembang pesat adalah sektor logistik. Hal ini sebagai dampak dari perubahan kebiasaan belanja masyarakat dan

penggunaan jasa pengiriman produk untuk menghentikan penyebaran wabah yang menyebabkan peningkatan volume barang yang dikirim oleh berbagai penyedia jasa logistik di Indonesia. Karena cepat, sederhana, aman, dan praktis untuk mengangkut barang, jasa pengiriman barang menjadi mayoritas transaksi online. Meningkatnya permintaan konsumen dan pertumbuhan toko *online* dan bisnis *e-commerce* menunjukkan betapa tingginya minat konsumen terhadap layanan pengiriman produk (Al Afghoni, 2020; Fathoni & Wicaksono, 2017; Mardikaningsih, 2021).



Gambar 1. Frekuensi Jasa Kurir
Sumber: Databoks.Katadata.co.id

Hasil survei cepat yang dilakukan MarkPlus, Inc. mencatat penggunaan jasa kurir untuk melakukan pengiriman barang meningkat selama masa pandemi virus corona Covid-19. Secara rinci, ada 39% responden yang mengaku frekuensi penggunaan jasa kurir meningkat signifikan saat masa pandemi. Sebanyak 39% responden menyatakan penggunaan jasa kurir sedikit meningkat. Kemudian, 13% responden bilang frekuensi penggunaan kurir pada masa pandemi tak berubah dibandingkan sebelumnya. Sebanyak 4% responden mengaku penggunaan jasa kurir sedikit menurun saat pandemi. Sementara, 5% responden menyatakan penggunaan jasa kurir menurun signifikan pada saat ini.

PT. JNE Express merupakan salah satu usaha yang menawarkan jasa pengiriman barang (Jalur Nugraha Ekakurir). Di Indonesia, PT JNE merupakan bisnis pengiriman barang. Pada tahun 1990, PT JNE didirikan. PT JNE menawarkan layanan untuk pengiriman produk internasional maupun domestik. Dengan 8 staf, PT JNE meluncurkan perusahaannya. Dengan lebih dari 10.000 armada berbagai jenis kendaraan, mulai dari sepeda motor hingga truk besar, JNE saat ini memiliki 45.000 karyawan di seluruh Indonesia (termasuk staf dari kantor pusat dan cabang serta staf dari mitra atau instansi). Di Indonesia, PT. JNE memiliki lebih dari 7000 lokasi layanan, mulai dari kota besar hingga kota kecil. Fasilitas Gerai (*cash counter*) 24 jam (24 x 7 x 365), untuk memudahkan transaksi jual beli *online* kapan saja, toko-toko

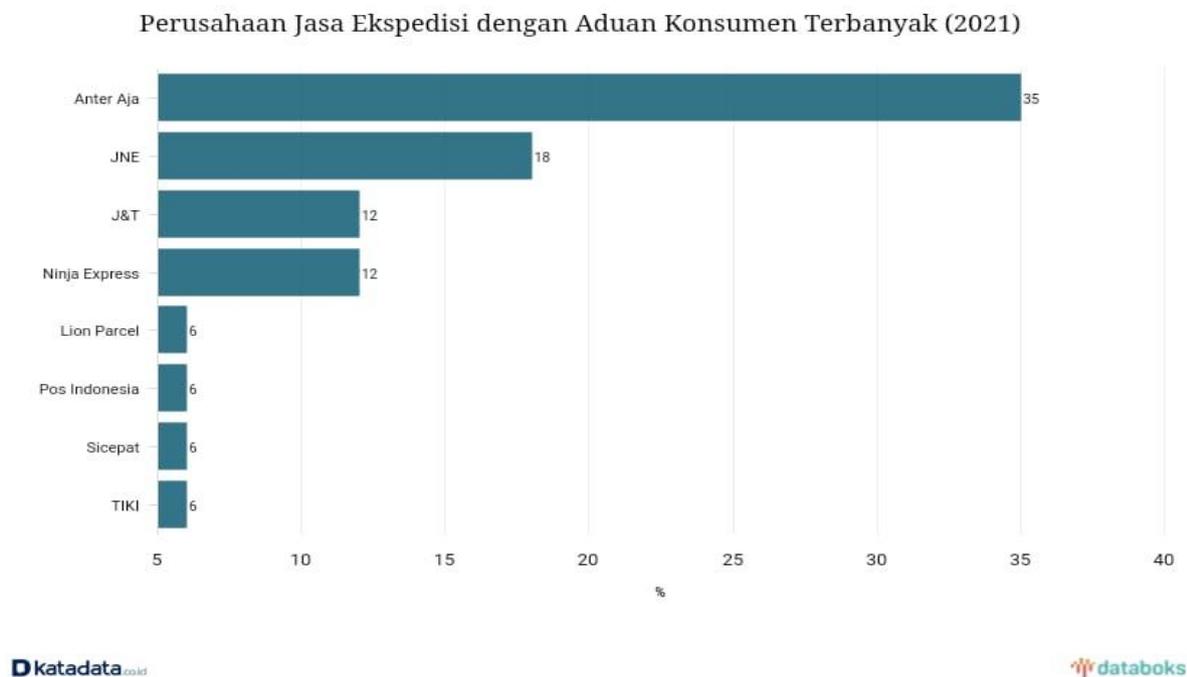
utama JNE di Jakarta dan berbagai cabang utama di kota-kota besar selalu berfungsi penuh pada hari libur dan hari besar keagamaan.

Menurut Tabassum & Ahmed (Surbakti, 2022), Kurir pada dasarnya adalah orang (manusia) atau bisnis yang mengirim pesan, paket, dan surat. Jangkauan bisnis kurir bervariasi; menurut situs webnya, dapat memberikan layanan secara lokal, nasional, regional, atau internasional (beberapa negara). Setiap lini bisnis kurir disesuaikan dengan jaringan pasar yang telah dibentuk organisasi. Menurut Somasundaram, Balasubramani, & Krishnamoorthy pengiriman barang atau dokumen adalah definisi dasar dari bisnis kurir, yang dapat dijalankan oleh orang dan perusahaan. Layanan yang ditawarkan meliputi layanan pengiriman dari satu lokasi (pengirim) ke lokasi lain (penerima). Dalam menjalankan fungsi dan peran sebagai seorang karyawan kurir tidak terlepas dari segala aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan seluruh perusahaan menerapkan SOP bagi seluruh karyawannya terkhususnya PT. JNE Express yang telah menerapkan Standar Operasional Prosedur bagi karyawan kurirnya (Bimantara et al., 2021; Surbakti, 2022).

Kurir merupakan karyawan utama dalam proses keberlangsungan perusahaan jasa pengiriman barang, tanpa adanya kurir perusahaan tidak akan bisa menjalankan perannya sebagai jasa pengiriman barang oleh sebab itu peran kurir sangatlah penting dan benar-benar di butuhkan,

kurir bekerja dengan segala peraturan serta tugas-tugas yang telah ditetapkan oleh perusahaan terlebih lagi kurir juga harus siap menghadapi segala resiko dan masalah yang akan dialami saat menjalankan pekerjaan maka dengan itu kurir juga harus memiliki mental yang kuat dan emosional yang baik sehingga dapat berkontribusi dan bertanggung jawab

serta menjaga nama baik perusahaan dikarenakan perusahaan tidak bisa memantau kurir secara langsung saat bekerja sehingga tidak menutup kemungkinan adanya permasalahan yang dilakukan oleh kurir (Aditya Beriyan Gusti, 2022; Ihsania & Iriani, 2020).



Gambar 2. Aduan Konsumen
Sumber : databoks.katadata.co.id

Pada tahun 2021 JNE menempati peringkat ke-2 sebagai perusahaan jasa pengiriman barang yang banyak menerima aduan konsumen, permasalahan utama pengaduan diantaranya barang yang hilang 41%, berikutnya 18% merupakan soal barang diambil oleh kurir serta masalah aduan tentang barang yang tidak sampai sebesar 18% dan harga pengiriman yang tidak sesuai sebesar 12% adapun aduan soal barang rusak dan estimasi pengiriman sebesar 6%

Karyawan yang secara aktif berpartisipasi dalam pekerjaan mereka dan melaksanakannya dengan standar tertinggi melakukannya karena mereka memahami betapa pentingnya pekerjaan mereka bagi harga diri mereka dan karena mereka melihatnya sebagai titik fokus kepentingan mereka. Motivasi intrinsik lain yang terkait dengan pencapaian prestasi kerja adalah partisipasi kerja (Tarman & Ruski, 2019).

Partisipasi kerja adalah sikap yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditandai dengan adanya keterampilan kognitif dan keyakinan individu dalam berhubungan secara psikologis dengan pekerjaan mereka dan dimotivasi oleh gagasan bahwa pekerjaan tersebut memiliki kapasitas untuk memuaskan kebutuhan setiap karyawan. Karyawan yang terlibat aktif di tempat kerja akan percaya bahwa memenuhi kebutuhan adalah tanggung jawab utama mereka, yang akan mengarah pada ikatan

emosional dan keinginan untuk aktif di tempat kerja (Anggraini, 2020).

Hubungan antara kepuasan kerja dengan variabel lain dapat bersifat positif atau negatif. Kekuatan hubungan mempunyai rentang dari lemah sampai kuat. Menurut Kreitner & Kinicki (2013) korelasi kepuasan kerja diantaranya 1. Motivasi kerja 2. Keterlibatan kerja 3. *Organizational citizenship behavior* 4. *Organizational commitment* 5. Ketidakhadiran 6. Perputaran dan yang ke 7. Perasaan stress.

Sunarta (2019) menunjukkan bahwa ekspresi seseorang tentang apa yang mereka rasakan, apa adanya, dan apa yang mereka pikirkan adalah tingkat kepuasan kerja mereka. Dengan kata lain, hanya perbedaan editorial dan penekanan yang mempengaruhi bagaimana istilah "kepuasan kerja" digunakan.

Kepuasan kerja menurut Muayyad & Gawi (2017) adalah keadaan emosional positif atau negatif yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan mereka. Perasaan seseorang terhadap pekerjaannya tercermin dalam kepuasan kerja. Hal ini terlihat dari sikap optimis para pekerja terhadap pekerjaan mereka dan setiap tantangan yang mereka hadapi di tempat kerja.

Berdasarkan Hasil Wawancara kepada karyawan kurir berinisial R (*Personal Communication* Pada Tanggal 6-7 Mei 2022) Tentang memperhatikan kualitas kerjanya, kualitas

kerja yang ditunjukkan oleh subjek dengan selalu berusaha mencapai target karena menurut subjek target pengantaran itulah sangat penting disisi lain juga subjek selalu berusaha datang tepat waktu dan bahkan pernah lebih awal karena subjek tidak pernah ingin datang terlambat.

Berdasarkan Hasil Wawancara selanjutnya kepada karyawan kurir berinisial R, subjek mengatakan urusan di lapangan perusahaan tidak mengetahui jadi subjek terkadang sesekali bermalas-malasan saat bekerja seperti contohnya sering nongkrong di perjalanan yang membuat berlomba dengan waktu sehingga bekendara dengan cepat, terkadang saat bekerja tidak menggunakan seragam yang seharusnya digunakan saat bekerja karena perusahaan tidak mengetahui bagaimana penampilan dirinya saat bekerja sehingga subjek berpenampilan senyaman dirinya, kadang menggunakan dan kadang tidak menggunakan seragam

Berdasarkan Hasil Wawancara kepada karyawan kurir berinisial W (*Personal Communication* Pada Tanggal 6-7 Mei 2022) Tentang lebih mempunyai komitmen organisasi, subjek mengatakan dirinya pernah disuruh atasannya untuk mengajari kurir yang baru dalam bekerja subjek rela membagi waktunya agar kurir yang baru tersebut menjadi paham cara kerja menjadi kurir dan selalu mencapai target yang diinginkan perusahaan

Berdasarkan Hasil Wawancara selanjutnya kepada karyawan kurir berinisial W, subjek mengatakan selama bekerja sebagai kurir dia pernah melakukan kesalahan, dirinya pernah bermalas-malasan kurang peduli dengan barang bawaan karena menurut subjek jika ada barang yang hilang atau rusak subjek selalu menyalahkan karyawan di gudang, subjek hanya bekerja mengantarkan mau ada atau tidak barang ataupun hilangnya dirinya tidak peduli

Berdasarkan Hasil Wawancara kepada karyawan kurir berinisial T (*Personal Communication* Pada Tanggal 6-7 Mei 2022) Tentang lebih produktif, atau subjek mengatakan dirinya yang bekerja sudah cukup lama, telah paham dengan cara-cara menyelesaikan tugas dengan cepat seperti mengetahui lokasi customer dengan mudah, mengirimkan barang dari yang terdekat hingga terjauh serta paham jalannya yang dilalui dengan cepat sehingga dapat menyelesaikan target sebelum jam kerja selesai

Berdasarkan Hasil Wawancara kepada karyawan kurir berinisial T, Subjek mengatakan dia tidak melakukan apapun setelah selesai bekerja karena menurut subjek tugasnya sudah selesai, subjek hanya menunggu waktu jam kerja selesai tanpa melakukan pekerjaan yang lain sampai waktu absen pulang telah diperbolehkan,

Berdasarkan angket awal yang peneliti buat pada tanggal 9 Juni 2022 melalui *google form* dan menyebarkan angket secara langsung kepada 50 responden yang meliputi Kurir diperusahaan JNE Express mendapatkan hasil sebagai berikut. Hasil angket berdasarkan ciri-ciri kepuasan kerja yaitu percaya pada kelangsungan hidup jangka panjang organisasi “saya merasakan karir saya akan naik, saya percaya dengan sepenuh hati terhadap perusahaan “masih ada kurir yang belum percaya dengan kinerjanya sehingga menganggap karir mereka tidak akan naik dan tidak sedikit

responden yang masih belum percaya dengan sepenuh hati kepada perusahaan

Berdasarkan angket awal yang peneliti buat pada tanggal 9 Juni 2022 melalui *google form* dan menyebarkan angket secara langsung kepada 50 responden yang meliputi Kurir diperusahaan JNE Express mendapatkan hasil sebagai berikut. Hasil angket berdasarkan ciri-ciri kepuasan kerja yaitu memperhatikan kualitas kerjanya “saya selalu bekerja dengan hati-hati, bekerja dengan standar operasional prosedur “dari hasil responden mereka tetap memperhatikan kualitas kerjanya akan tetapi ada beberapa yang kurang memperhatikan dan juga masih ada yang bekerja tidak sesuai dengan standar operasional prosedur.

Berdasarkan angket awal yang peneliti buat pada tanggal 9 Juni 2022 melalui *google form* dan menyebarkan angket secara langsung kepada 50 responden yang meliputi Kurir diperusahaan JNE Express mendapatkan hasil sebagai berikut. Hasil angket berdasarkan ciri-ciri kepuasan kerja yaitu lebih mempunyai komitmen organisasi “saya mempunyai loyalitas untuk pekerjaan, melakukan pekerjaan lebih dari tugas saya yang sebenarnya” masih cukup banyak kurir yang memiliki rasa loyalitas yang tinggi akan tetapi dari hasil responden tidak sedikit karyawan kurir yang tidak melakukan pekerjaan lebih dari tugasnya

Berdasarkan angket awal yang peneliti buat pada tanggal 9 Juni 2022 melalui *google form* dan menyebarkan angket secara langsung kepada 50 responden yang meliputi Kurir diperusahaan JNE Express mendapatkan hasil sebagai berikut. Hasil angket berdasarkan ciri-ciri kepuasan kerja yaitu lebih produktif “saya selalu menyelesaikan lebih dari target yang ditentukan, saya selalu memiliki ide untuk menyelesaikan pekerjaan “kurir yang dapat menyelesaikan dari hasil target hanyalah sedikit yang dapat diartikan kurir hanya bekerja cukup sampai target yang telah ditentukan perusahaan akan tetapi dari hasil responden dapat dilihat kurir selalu memiliki ide dalam menyelesaikan pekerjaannya Berdasarkan Fenomena dan konteks tersebut di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Keterlibatan Kerja pada Karyawan Kurir PT. JNE Express Cabang Palembang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yang mana metode penelitian tersebut menggunakan pengambilan data didalamnya. Metode yang digunakan peneliti untuk mengambil data adalah menggunakan angket dengan menggunakan angket yaitu berupa skala Keterlibatan kerja dengan Kepuasan kerja. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan kurir PT. JNE Express Cabang Palembang

Teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *probability sampling* yaitu *simple random sampling*. Dikatakan simple karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan stara yang ada didalam populasi tersebut yang dipakai pada penelitian ini yaitu karyawan 160 Karyawan Kurir PT. JNE Express Cabang Palembang (Sugiyono, 2017).

Adapun Karakteristik yang dimiliki populasi penelitian ini sebagai berikut:

1. Karyawan Kurir yang bekerja pada PT JNE Express Cabang Palembang
2. Karyawan Kurir yang berstatus Kontrak

Populasi dalam penelitian ini merupakan Karyawan PT JNE Express Cabang Palembang yang berjumlah 160 karyawan. Berdasarkan jumlah populasi dari karyawan kurir di PT JNE Express Cabang Palembang adapun teknik yang digunakan peneliti. Sampel penelitian ditarik dan ditentukan dengan menggunakan tabel adaptasi dari table Issac & Michael dengan tingkat kesalahan sebesar 5 %. Dari jumlah keseluruhan yang di peroleh table Issac & Michael maka dapat diperoleh pula jumlah sampel sebanyak 110 karyawan. Sebelum penelitian ini dilakukan sebanyak 50 karyawan diberikan skala uji coba Try Out.

Skala yang akan digunakan dalam penelitian ini bersifat tertutup, dimana subjek diminta untuk memilih salah satu dari beberapa pilihan jawaban yang tersedia. Skala likert yang dibuat dalam bentuk checklist. Skala yang peneliti gunakan pada variabel Keterlibatan Kerja yaitu menggunakan skala yang disusun sendiri oleh peneliti, skala ini disusun dengan menggunakan acuan aspek pada variabel keterlibatan kerja dengan berlandaskan teori yang

dikemukakan oleh Mitchel dan Lee (Dewi & Prasetyo, 2017). Skala yang peneliti gunakan pada variabel Kepuasan Kerja yaitu menggunakan skala yang disusun sendiri oleh peneliti, skala ini disusun dengan menggunakan acuan aspek pada variabel kepuasan kerja dengan berlandaskan teori yang dikemukakan oleh Jewell dan Siegall (Irma, 2019). Uji reliabilitas pada skala Keterlibatan kerja menunjukkan nilai reliabilitas alpha sebesar 0,947 sedangkan untuk reliabilitas pada skala Kepuasan kerja menunjukkan reliabilitas sebesar 0,951 dengan demikian kedua skala tersebut dapat dikatakan memiliki konsistensi hasil ukur yang baik dikarenakan nilai reliabilitasnya 1,00

HASIL PENELITIAN

Subjek dalam penelitian ini berjumlah 110 Karyawan Kurir di PT. JNE Express Cabang Palembang. Dimana subjek didalam penelitian ini memiliki latar belakang dan jenis kelamin yang sama dan status karyawan yang sama.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti memperoleh hasil rangkuman penelitian berupa data yang diperoleh dengan cara survey dalam penelitian ini sebagai berikut.

Tabel 1. Rangkuman jenis kelamin kurir

No	Jenis Kelamin	Jumlah	%
1	Laki-Laki	110	100%

Tabel 2. Rangkuman status pekerjaan kurir

No	Status Pekerjaan	Jumlah	%
1	Kontrak	110	100%

Tabel 3. Rangkuman jenis kelamin kurir

No	Usia	Jumlah	%
1	17-45	110	100%
	Total	110	100%

Penelitian ini menggolongkan subjek ke dalam kategori-kategori tertentu. Kategori ini bertujuan untuk menempatkan subjek dalam kelompok-kelompok berdasarkan atribut yang diukur. Penggolongan subjek dibagi menjadi dua kategori yaitu kategori tinggi dan kategori

rendah, subjek penelitian yang dikategori memiliki kategori kepuasan kerja tinggi jika skor berada $X > M$ dan kategori rendah jika skor berada pada $X < M$. Berikut ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. Kategorisasi sampel penelitian alat ukur Kepuasan Kerja

Skor	Kategorisasi	N	%
$X > 173,03$	Tinggi	58	52%
$X < 173,03$	Rendah	52	48%
	Total	110	100%

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa dari sebanyak 110 karyawan kurir di PT. JNE Express Cabang Palembang yang dijadikan subjek penelitian, terdapat 58 atau 52 % yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi sedangkan 52 atau 48 % yang memiliki kepuasan kerja yang rendah. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pada karyawan kurir di PT. JNE Express Cabang Palembang kepuasan kerja yang tinggi.

Uji Asumsi/Prasyarat

Uji asumsi dilakukan sebelum uji hipotesis, dimana dalam penelitian ini uji asumsi terdiri dari dua pengujian, yaitu: uji normalitas dan uji linieritas.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui kenormalan data sebaran di dalam data penelitian, diimana

yang menjadi syarat untuk dilaksanakan bahwa data tersebut normal apabila nilai data lebih dari taraf signifikan yang telah ditentukan yaitu $p > 0,05$ dengan uji Kolmogorov Smirnov. Kaidah yang digunakan untuk mengetahui normal tidaknya

sebaran data adalah jika $p > 0,05$ maka sebaran dinyatakan normal, sebaliknya jika $p < 0,05$ maka sebaran dinyatakan tidak normal. Rangkuman hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

Variabel	KS-Z	P	Keterangan
Keterlibatan Kerja	0,967	0,308	Normal
Kepuasan Kerja	1.022	0,247	Normal

Berdasarkan tabel diatas, bahwa hasil dari kedua data yang diperoleh melalui alat ukur yang dibuat peneliti berdistribusi normal karena memenuhi kaidah $p > 0,05$, dapat dilihat dari nilai p alat ukur tersebut yaitu keterlibatan kerja $p = 0,308$ ($p > 0,05$) dengan KS-Z 0,967 dan kepuasan kerja $p = 0,247$ ($p > 0,05$) dengan KS-Z 1.022

Uji Linieritas

Uji linieritas merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel terikat yaitu Keterlibatan Kerja dengan variabel bebas Kepuasan Kerja. Kaidah yang digunakan adalah jika $p < 0,05$ berarti hubungan antara kedua variabel adalah linier, jika $p > 0,05$ maka hubungan antara kedua variabel tidak linier. Hasil uji linieritas antara interaksi sosial dengan kohesivitas kelompok dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 6. Hasil Uji Linieritas

Variabel	F	P	Keterangan
Keterlibatan Kerja (Y) dan Kepuasan Kerja (X)	18.517	0,00	Linier

Berdasarkan tabel diatas nilai F merupakan koefisien yang menunjukkan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dengan nilai $F = 10,666$ dan $P = 0,001$. Nilai F merupakan nilai yang menunjukkan seberapa linier hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Tabel diatas nilai $P = 0,000 < 0,05$ sehingga menunjukkan bahwa terdapat hubungan linier antara motivasi kerja dengan keterlibatan kerja.

Uji Hipotesis

Metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah menggunakan uji regresi sederhana yang dilakukan pada motivasi kerja dengan keterlibatan kerja, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Sederhana

Variabel	R	R ²	P	Keterangan
Keterlibatan kerja dan Kepuasan kerja	0,383	0,186	0,001	Sangat Signifikan

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh hasil nilai korelasi antara variabel keterlibatan kerja dengan kepuasan kerja yaitu $R = 0,383$ dengan nilai R Square = 0,186 dan $p = 0,001$ dimana $p < 0,01$. Nilai ini berarti menunjukkan bahwa ada hubungan yang sangat signifikan antara Kepuasan kerja dengan keterlibatan kerja pada karyawan kurir PT. JNE Express cabang Palembang. Analisis dilakukan dengan menggunakan uji regresi sederhana yang hasilnya menunjukkan adanya penerimaan terhadap hipotesis yang diajukan. Besarnya sumbangan efektif yang diberikan oleh variabel kepuasan kerja dengan keterlibatan kerja adalah sebesar 8,4% ($R^2 = 0,186$). Jadi masih terdapat 81,4% pengaruh dari faktor-faktor lain yang berhubungan dengan keterlibatan kerja namun tidak diteliti oleh peneliti.

PEMBAHASAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan peneliti mengenai motivasi kerja dengan keterlibatan kerja sebanyak 110 subjek penelitian, subjek penelitian Karyawan Kurir PT.JNE Express Cabang Palembang. Hasil perhitungan

statistik menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara Kepuasan kerja dengan Keterlibatan kerja pada Karyawan Kurir PT.JNE Express Cabang Palembang. Berdasarkan hasil analisa dilapangan menunjukan bahwa faktor yang mempengaruhi Karyawan Kurir PT.JNE Express Cabang Palembang. tidak mempunyai keterlibatan kerja yaitu kurangnya ketelitian, mengantarkan barang tidak tepat waktu target pengantaran tidak tercapai dan melanggar SOP. Secara garis besar Faktor yang mempengaruhi keterlibatan kerja adalah Kepuasan Kerja. Kepuasan kerja Puas akan pekerjaannya atau puas akan seseorang didalam organisasi. karyawan melibatkan dirinya dan memberikan hasil yang baik, maka kepuasan dalam dirinya akan meningkat. pekerja puas dengan pekerjaan mereka. serupa dengan pandangan para ahli sebelumnya bahwa kondisi emosional seseorang memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kepuasan kerja (Pitasari & Perdhana, 2018; Sunarta, 2019).

Berdasarkan hasil deskripsi kategorisasi data keterlibatan kerja menunjukkan dari sebanyak 110 sales dijadikan subjek penelitian, terdapat 60 kurir atau 54 % yang

memiliki tingkat keterlibatan kerja yang tinggi dan terdapat 50 kurir atau 46 % yang memiliki tingkat keterlibatan kerja yang rendah. Dapat disimpulkan dari hasil analisa diatas, karyawan kurir JNE memiliki keterlibatan yang rendah yaitu Kurir yang melakukan keterlibatan kerja yang rendah yaitu tidak memanfaatkan waktu dengan baik, melanggar SOP, kurangnya ketelitian saat menjalankan pekerjaan, tidak mencapai target tepat waktu

Berdasarkan hasil deskripsi kategorisasi kepuasan kerja menunjukkan dari sebanyak 110 kurir marketing dijadikan subjek penelitian, terdapat 58 atau 52% yang memiliki kepuasan kerja yang rendah sedangkan 52 atau 48% yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pada Karyawan Kurir PT. JNE Express Cabang Palembang memiliki kepuasan kerja yang rendah. diperoleh kurir. Kurir yang memiliki kepuasan kerja yang rendah yaitu kurangnya semangat bekerja jika tidak mencapai target pengantaran, sering mengeluh saat menghadapi kesulitan di jalan, bermalas-malasan di jalan dan kurangnya kepedulian terhadap pekerjaan

Penelitian Munisa, (2020); Susilowati & Azizah, (2020); Wokas et al., (2022) menyatakan bahwa keterlibatan kerja secara positif mempengaruhi kepuasan kerja. Dengan pernyataan tersebut akan dibutuhkan untuk dapat mengeksplorasi interaksi antara keterlibatan kerja serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja. Selain itu, diketahui bahwa interdependensi tugas dukungan kelompok kerja dan partisipasi dalam pengambilan keputusan merupakan faktor yang mempengaruhi keterlibatan kerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Harri Hasrudy, (2020); Puspita et al., (2017); Wuarlina et al., (2019) menunjukkan bahwa keterlibatan kerja mempengaruhi kepuasan kerja juga mempengaruhi keterlibatan kerja. Dengan kata lain semakin tinggi keterlibatan kerja maka semakin tinggi juga kepuasan kerja sehingga dapat mempengaruhi hasil kerja karyawan yang akan meningkat. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah keterlibatan kerja maka semakin rendah juga kepuasan kerja yang dimiliki karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Iskandar et al., (2019); Nikmawanti, (2019) menunjukkan tingkat hubungan sedang sampai cukup dengan kepuasan kerja. Tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi akan diikuti dengan tingkat keterlibatan kerja yang lebih tinggi, sesuai dengan nilai korelasi positif. Berdasarkan Penelitian yang dilakukan oleh (Arum, 2019; Riza, 2017), hubungan antara kepuasan dan keterlibatan kerja bersifat positif dan signifikan. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja yang dimiliki oleh seorang anggota maka keterlibatannya dalam organisasi juga semakin tinggi. Demikian sebaliknya, semakin rendah tingkat motivasi kerja yang dimiliki oleh anggota maka keterlibatannya dalam organisasi juga semakin rendah.

Berdasarkan uraian dan hasil analisis data diatas, peneliti menyimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima, adapun hipotesisnya yaitu ada hubungan yang sangat signifikan antara Kepuasan Kerja Dengan Keterlibatan Kerja Pada Karyawan Kurir PT. JNE Express Cabang Palembang

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari analisis data dan pembahasan, maka peneliti menarik kesimpulan bahwa ada hubungan sangat signifikan antara Kepuasan Kerja Dengan Keterlibatan Kerja Pada Karyawan Kurir PT. JNE Express Cabang Palembang. Adanya kelemahan dari penelitian ini yaitu perlu dilakukan lebih pendalaman lagi faktor penyebab keterlibatan kerja dengan kepuasan kerja pada kurir karena peneliti melakukan observasi dan wawancara secara terbatas dikarenakan kondisi pandemi covid-19.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya Beriyan Gusti. (2022). Perlindungan Hukum di Bidang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Risiko Kerja Bagi Kurir Ekspedisi. *Jurist-Diction*, 5(5). <https://doi.org/10.20473/jd.v5i5.38430>
- Al Afghoni, M. N. (2020). PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SD KAMPUS KURIPAN PURWODADI DENGAN KOMITMEN ORGANISAS. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 2(5).
- Anggraini, O. P. M. (2020). Hubungan Antara Karakteristik Pekerjaan Dengan Keterlibatan kerja pada Karyawan. *Psikologi Industri & Organisasi*, 7(2), 107–115.
- Arum, N. M. (2019). *Hubungan Antara Keterlibatan Kerja dan Keterikatan Kerja Pada Karyawan*.
- Bimantara, A., Dotulong, L., & Lengkong, V. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pada Kurir Pt. Jnt Express Manado Pada Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal EMBA*, 9(4).
- Dewi, D. R., & Prasetyo, A. R. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja, Keterlibatan kerja , Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT.X. *Jurnal Empati*, 6(1).
- Fathoni, M. W., & Wicaksono, D. A. (2017). Hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Keterlibatan Kerja pada Blue-Collar Worker PT. Sinar Inti Persada. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 6.
- Hasrudy, T. (2020). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Pegawai dinas ketenagakerjaan koperasi dan usaha mikro kab Serdang Bedagai. *Jurnal Humaniora*, 4(2).
- Ihsania, E., & Iriani, D. U. (2020). Analisis Faktor Risiko Kelelahan Kerja Subjektif Pada Kurir Pengantar Barang Di Wilayah Tangerang Selatan Tahun 2020. *Prosiding Forum Ilmiah Tahunan IAKMI (Ikatan Ahli Kesehatan Masyarakat Indonesia)*, E-ISSN : 2774-3217.
- Irma, A. (2019). Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Outsourcing Di Pt Telkom Regional 1 Sumatera Skripsi Fakultas Psikologi. *Psikologi*.
- Iskandar, K. F., Tumbuan, W. J. F. A., & Sendow, G. M. (2019). Analisis Keterlibatan Kerja , Kualitas Kehidupan Kerja , Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt . Air Manado. *Jurnal Manajemen Dan Wirausaha*, 7(3).
- Mardianingsih, R. (2021). PENCAPAIAN KEPUASAN PELANGGAN PADA JASA PENGIRIMAN BARANG MELALUI HARGA, EKUITAS MEREK, DAN KUALITAS PELAYANAN. *Jurnal Baruna Horizon*, 4(1). <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v4i1.58>
- Muayyad, D. M., & Gawi, A. I. O. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah Ii. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 9(1), 75–98. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v9i1.1396>
- Munisa, N. (2020). Hubungan Antara Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi Karyawan di PT. Mitra Beton Mandiri. *Fakultas Psikologi UIN Suska Riau*, 1(1).

- Nikmawanti. (2019). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai. In *Jurnal Humaniora* (Vol. 4, Issue 2).
- Pitasari, N. A. A., & Perdhana, M. S. (2018). Kepuasan Kerja Karyawan : Studi Literatur. *DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT*, 7(4).
- Puspita, C. D., Utomo, S. W., & Sulistyowati, N. W. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja (Job Involvement) Dan Kepuasan Kerja (Job Satisfaction) Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Pusdikbang Sdm Perum Perhutani Madiun. *Journal Ilmiah Pendidikan Akuntansi*, 5(1).
- Riza, F. A. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 22(1).
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan r & d*. Alfabet.
- Sunarta, S. (2019). Pentingnya kepuasan kerja. *Efisiensi: Kajian Ilmu Administrasi*, 16(2), 63–75.
- Surbakti, E. Y. (2022). PENGARUH KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN KONSUMEN PENGGUNA JASA J&T EXPRESS SIMPANG POS MEDAN.
- Susilowati, R., & Azizah, S. N. (2020). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 2(5). <https://doi.org/10.32639/jimmba.v2i5.606>
- Tarman, M., & Ruski. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Pengurus Koperasi Pegawai Republik Indonesia di Kabupaten Bangkalan. *Jurnal Ilmu Dan Pendidikan Ekonomi-Sosial*, 3(2).
- Wokas, N. G. C., Dotulong, L. O. H., & Saerang, R. T. (2022). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KETERLIBATAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN KAWANGKOAN. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(3). <https://doi.org/10.35794/emba.v10i3.40890>
- Wuarlima, F., Kojo, C., & Greis M, S. (2019). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Keterlibatan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Gran Puri Hotel Manado. *Jurnal EMBA*, 7(4).