

**Kontribusi Kohesivitas Kelompok terhadap *Work Engagement* pada
Aviation Security Bandara Husein Sastranegara**
Studies Contribution of Group Cohesiveness to Work Engagement at Aviation Security
Husein Sastranegara Airport

¹Della Mart Delani Azhari, ²Ali Mubarak

^{1,2}Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Bandung,
Jl. Tamansari No.1 Bandung 40116

email: ¹dellamart97@gmail.com, ²mubarakpsi@gmail.com

Abstract. Aviation Security Husein Sastranegara Airport have shown best performance which have differences with other airport. It is because of the existing of teamwork that all of member appreciate become group cohesiveness, so that can give an effect to their performance. This research using work engagement theory from Schaufeli (2011) and group cohesiveness from Carron (2009). The goal from this research is to know about how is the contribution of group cohesiveness to work engagement at Aviation Security. Method that used for this research is contribution and simple linear regression for analysis technique. This research use 84 employees as a population. This research used measuring instrument from Schaufeli (2011) and Carron (2009). Based on the result, group cohesiveness have a contribution to work engagement by 65,9%. It means that there was a contribution from group cohesiveness to work engagement with simultaneous and partial to work engagement by 0,000 significance.

Keywords: Group cohesiveness, Work Engagement, Aviation Security

Abstrak. Aviation Security Bandara Husein Sastranegara menunjukkan prestasi yang berbeda dengan bandara lainnya. Hal tersebut dikarenakan adanya kerja sama yang dihayati oleh setiap avsec mampu mempengaruhi penghayatan mereka terhadap pekerjaannya. Pada penelitian kali ini peneliti menggunakan teori Work Engagement dari Schaufeli (2011) dan kohesivitas kelompok dari Carron (2009). Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui bagaimana kontribusi kohesivitas kelompok terhadap *work engagement* Avsec. Metoda yang digunakan adalah kontribusi dan teknik analisis regresi linear sederhana. Populasi penelitian kali ini yaitu 84 karyawan. Penelitian kali ini menggunakan alat ukur dari Schaufeli (2011) dan kohesivitas kelompok dari Carron (2009). Berdasarkan hasil pengolahan data, kontribusi kohesivitas kelompok terhadap *work engagement* sebesar **65,9%**. Hal tersebut menunjukkan bahwa adanya kontribusi kohesivitas kelompok secara signifikan baik secara simultan dan parsial pada *work engagement* dengan besaran signifikan yaitu 0,000.

Kata Kunci: Kohesivitas kelompok, *Work Engagement*, *Aviation Security*

A. Pendahuluan

Dalam mengoperasikan bandara, Indonesia sudah membagi menjadi dua wilayah yaitu bagian timur dan bagian barat. Kedua bagian tersebut dikelola oleh PT.Angkasa Pura yang juga sudah dibagi menjadi dua bagian yaitu Angkasa Pura 1 sebagai pengelola bagian timur dan Angkasa Pura 2 sebagai pengelola bagian barat. Masing-masing pengelola memegang 13 bandara dari total 26 bandara yang beroperasi. Dua puluh enam bandara yang dikelola oleh Angkasa Pura memiliki penerimaan dan pelatihan yang seyogyanya adalah sama. Hal

tersebut mengacu pada peraturan yang telah ditetapkan oleh dirjen. Pelatihan yang diberikan antara lain adalah pengenalan benda terlarang yang diberikan langsung oleh pihak kepolisian. Pelatihan dalam mengenal benda terlarang dilakukan dalam bentuk seminar. Selain, seminar tersebut salah satu pelatihan lainnya yang fokus pada pelayanan adalah service excellent. Service excellent ini sendiri merupakan pelatihan yang berbentuk seminar.

Berbagai pelatihan yang telah diberikan menghasilkan beberapa prestasi yang disematkan kepada bandara yang dikelola oleh Angkasa Pura 2. Berdasarkan hasil survey yang

dilakukan oleh Corporate Secretary dalam siaran pers menyebutkan bahwa bandara yang dinaungi oleh Angkasa Pura 2 berhasil masuk ke dalam 20 besar bandara terbaik di Indonesia pada ajang bandara award 2017. Tahun 2018 menyebutkan salah satu bandara yang dikelola oleh Angkasa Pura 2 telah sukses meraih penghargaan peringkat ketiga sebagai bandara terbaik di tingkat dunia. Hal ini tentunya dilakukan oleh lembaga kebandar-udaraan global yang berpusat di Kanada yaitu *Airport Council International* pada 2017. Ajang ini melibatkan 317 bandara dengan total responden yang berasal dari pengguna jasa bandara sebanyak 614.325 yang berasal dari seluruh bandara. Hasil survei menunjukkan bahwa 1.649 penumpang memberikan penilaiannya kepada salah satu bandara yang dikelola oleh Angkasa Pura 2 tersebut. Bandara yang berprestasi tersebut merupakan Bandara Husein Sastranegara yang berlokasi di kota Bandung. Selain prestasi yang berhasil Bandara Husein Sastranegara raih di tingkat nasional dan internasional, bandara tidak pula mengesampingkan kepuasan penumpang yang ditunjukkan dengan peningkatan pada angka kepuasan pelanggan secara 3 tahun berturut-turut dengan total peningkatan sebanyak 0,65%. Tentunya agar validitas dari penilaian ini terjamin pihak bandara telah bekerja sama dengan INACA yaitu lembaga kebandar-udaraan. INACA merupakan sebuah asosiasi dalam bidang penerbangan. Asosiasi ini berfungsi sebagai wadah persatuan antara perusahaan-perusahaan angkutan udara dan kegiatan penerbangan nasional lainnya yang ada di Indonesia. INACA merupakan satu-satunya asosiasi yang diakui sebagai mitra pemerintah yang saat itu juga berwenang sebagai juri dalam menilai bandara yang ada di Indonesia.

Berdasarkan wawancara pada HRD dan job description yang telah dipaparkan didapatkan divisi yang bergerak di bidang pelayanan dan keamanan adalah AVSEC (*Aviation Security*). *Aviation security* (AVSEC) adalah Personil Keamanan Penerbangan yang telah (wajib) memiliki lisensi atau surat tanda kecakapan petugas (STKP) yang diberi tugas dan tanggung jawab di bidang keamanan penerbangan. (Peraturan Direktur Jenderal Perhubungan Udara Nomor : SKEP/2765/XII/2010 Bab I butir 9). AVSEC dibentuk sebagai upaya dalam memenuhi persyaratan yang harus dipenuhi oleh pengelola bandara. AVSEC bertanggung jawab terhadap pengamanan bandara dengan cara selalu memeriksa seluruh benda-benda yang masuk ke dalam bandara baik yang berasal dari penumpang ataupun berasal dari karyawan bandara. Selain prestasi yang dilakukan oleh lembaga-lembaga, prestasi dalam bidang pelayanan juga didukung dengan hasil wawancara yang dilakukan pada penumpang bandara.

Berdasarkan wawancara kepada Avsec Bandara Husein Sastranegara didapatkan bahwa mereka mampu menghasilkan pelayanan yang baik dikarenakan adanya perasaan bangga pada pekerjaan mereka saat ini. Avsec merasa bahwa pekerjaannya saat ini merupakan pekerjaan yang mulia. Hal ini dijelaskan karena pekerjaannya dianggap sebagai gerbang utama keamanan suatu bandara. Avsec merasa ketika Avsec melakukan tugas pengamanan mereka merasa terlibat dengan tugasnya dan menganggap bahwa pekerjaan yang dilakukan di bandara memang memiliki kebanggaan yang berbeda dengan pekerjaan lainnya. Avsec seringkali membicarakan bagaimana Avsec merasa antusias terhadap pekerjaannya saat ini. Avsec juga menunjukkan adanya semangat

dalam bekerja. Semangat dalam bekerja ini ditunjukkan dengan presensi yang sangat baik. Berdasarkan hasil wawancara dengan supervisor didapatkan bahwa Avsec seringkali hadir sebelum jam masuk. Selain itu Avsec juga tidak pernah melewatkan briefing yang harus dilakukan satu jam sebelum jam masuk. Ketika berlangsungnya briefing terkadang Avsec bertanya mengenai hasil evaluasi ataupun menanyakan mengenai informasi terbaru mengenai bandara. Hal tersebut dinyatakan Avsec agar mereka mampu bekerja dengan baik, baik mempertahankan kinerja yang sudah ada atau memperbaiki kesalahan di shift sebelumnya. Meskipun mereka bekerja selama 12 jam Avsec merasa terkadang hal tersebut menjadi beban bagi mereka. Namun, ketika perasaan tersebut tiba Avsec mengatakan bahwa mereka seringkali berpikir kembali mengenai perjuangan mereka untuk menjadi seorang Avsec. Hal tersebut mampu menjadikan mereka mampu kembali bekerja dan memberikan hasil yang terbaik. Berdasarkan wawancara dengan supervisor didapati bahwa ketika bekerja Avsec akan bekerja dengan penuh konsentrasi. Hal tersebut dijelaskan dengan mereka yang tidak pernah terlihat mengenakan telepon genggam ketika bekerja. Berdasarkan wawancara ketika bekerja mereka merasa waktu begitu cepat berlalu, hal ini dijelaskan oleh mereka bahwa hal tersebut menjadikan Avsec merasa hanyut dalam pekerjaan mereka seringkali merasa ketika bekerja waktu berlalu begitu cepat. Mereka mengatakan bahwa hal tersebut karena mereka yang merasa karena adanya kerja sama yang baik. Kerja sama yang mereka maksud bukan hanya karena kerja sama ketika bertugas, namun ketika waktu nya istirahat atau kerja sama diluar pekerjaan yang membuat mereka merasa nyaman bekerja dengan

kelompok tersebut. Oleh karenanya mereka mengatakan dalam wawancara bahwa mereka merasa kerja sama sangat penting dalam pekerjaan mereka saat ini. Hal tersebut dijelaskannya lewat beberapa tugas yaitu pada saat pembagian tugas misalnya. Supervisor memang sudah membuat jadwal untuk setiap avsec di setiap bulannya. Namun, mereka menjelaskan bahwa ketika sudah dilakukan pembagian, mereka tetap melakukan rolling setiap satu jam sekali. Hal tersebut dimaksudkan agar seluruh Avsec bisa merata dalam bertugas. Berdasarkan wawancara didapatkan bahwa ada beberapa titik yang nantinya akan dijadikan tempat bertugas dari Avsec. Titik tersebut yaitu security check point, pengecekan dokumen penumpang, monitor xray, body search, dan titik pengecekan barang. Oleh karena, disetiap titik memiliki tekanan yang berbeda dan kesulitan yang berbeda, mereka mengatakan bahwa rolling itu penting. Berdasarkan wawancara Supervisor didapatkan bahwa, meski mereka melakukan rolling, hal tersebut tidak mengganggu operasional dalam bekerja, karena mereka tetap menggunakan jadwal yang sudah ditetapkan ketika awal memasuki jam kerja. Kemudian setelah sekitar satu jam berada di titik yang sudah dijadwalkan, mereka akan bergantian. Avsec mengatakan bahwa jika personel dari Avsec tidak dapat bekerja sama, hal tersebut akan menyulitkan yang lainnya. Hal tersebut mengacu pula pada saat pembagian jam istirahat nantinya, oleh karena mereka selalu memikirkan cara agar seluruh personel mendapatkan giliran untuk beristirahat mereka tentunya harus saling bekerja sama. Selain itu, ketika ada rekan kerja yang tidak dapat hadir, mereka dengan jumlah anggota yang ada diharuskan saling *back-up*, tentunya hal tersebut menambah beban rekan kerja yang lainnya. Termasuk

pembagian titik yang semula diharuskan untuk full anggota, namun dikarenakan berkurangnya personel maka kemampuan saling bekerja sama dibutuhkan untuk tetap mengisi titik bertugas. Selain adanya kekurangan personel, jika ada junior yang terlihat belum menguasai jobdesc Avsec akan saling membantu untuk mendampingi junior tersebut. Hal lain yang dijelaskan oleh Avsec ketika diwawancarai adalah ketika terdapat rekan kerja lainnya memiliki kesulitan ketika berhadapan dengan penumpang, rekan kerja lainnya akan saling membantu. Mereka akan saling membantu seperti ketika adanya penumpang yang terkadang tidak menerima beberapa aturan yang ada pada bandara dan memicu adanya pertikaian. Avsec yang lain akan membantu untuk melerai dan memberikan pengertian kepada penumpang tersebut. Avsec yang lain akan mencoba memberikan penjelasan mengenai beberapa aturan yang memicu pertikaian tersebut, misalnya ketika ada barang yang tidak diizinkan masuk. Seringkali mereka bertikai perihal barang yang tidak diperkenankan untuk masuk ke dalam pesawat. Selain itu, Avsec mengatakan bahwa selain seringkali saling membantu di dunia pekerjaan, ketika ada masalah pribadi, Avsec tidak segan untuk bercerita kepada rekan lainnya untuk sekedar meminta saran atau bantuan lainnya. Ketika mereka memiliki waktu luang, tidak jarang mereka menghabiskan waktu bersama, seperti pergi ke mall, outing dan hal lainnya. Selain itu mereka merasa bahwa rekan kerja mereka memiliki tujuan yang sama dan dapat dengan mudah untuk saling memahami. Hal ini dijelaskan dengan timbulnya sikap peka daripada setiap anggota yang saling bertanya ketika ada rekan yang terlihat belum mendapatkan istirahat. Selain itu, mereka mengatakan bahwa mereka

kerap kali saling mendukung ketika ada rekan kerja yang memiliki masalah. Berdasarkan hal yang telah dipaparkan diatas mereka mengatakan bahwa hal tersebut pula yang menjadikan mereka merasa kerja sama diantara anggota menjadikan mereka merasa erat dan hanyut dalam pekerjaan.

B. Landasan Teori

Teori yang diajukan adalah *work engagement* dari Schaufeli. Menurut Schaufeli (2012) mendefinisikan *work engagement* sebagai positività, pemenuhan kerja dari pusat pikiran yang dikarakteristikkan dengan pekerjaan yang dicirikan dengan vigor, dedication dan absorption. Kohesivitas kelompok dari Carron (1985). Kohesivitas kelompok merupakan proses dinamis yang terlihat melalui kecenderungan kelekatan dan kebersatuan kelompok dalam pemenuhan tujuan dan kepuasan kebutuhan afeksi anggota kelompok.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Kontribusi Kohesivitas Kelompok Terhadap *Work Engagement*

Variabel	Koefisien Regresi	nilai p	Koefisien Determinasi
Kohesivitas terhadap <i>Work Engagement</i>	0,987	0,000	65,9%

Pembahasan dalam penelitian ini berdasarkan pada *work engagement* dari schaufeli melalui kerangka pemikiran yang telah dipaparkan sebelumnya. schaufeli menyatakan bahwa *work engagement* membawa karyawan pada keadaan positif sehingga menumbuhkan rasa memiliki dan pada akhirnya akan menumbuhkan perasaan sulit untuk melepaskan diri dengan pekerjaan. karyawan dengan tingkat *engagement* yang tinggi akan

merasa bangga dan menghayati pekerjaannya. Engagement tidak hanya sekedar giat dalam bekerja, bekerja keras, tetapi engagement terlihat sejauh mana karyawan dapat dengan penuh meletakkan dirinya kedalam pekerjaan.

Hal yang dibahas pada penelitian ini adalah mengenai pengaruh kohesivitas kelompok pada work engagement yang dimiliki pada AVSEC Bandara Husein Sastranegara. Ketika bekerja AVSEC menunjukkan pelayanan yang baik. Hal tersebut berdasarkan data yang didapatkan dari hasil wawancara HRD di bandara tersebut. Ketika bekerja mereka merasa bahagia dan merasa cinta terhadap apa yang mereka kerjakan sehingga mereka memiliki kinerja yang baik.

Work engagement ketika bekerja pada AVSEC Bandara Husein Sastranegara dapat diprediksi berdasarkan 3 aspek yaitu vigor, dedication, dan absorption. Berdasarkan data yang diperoleh, sebanyak 65 orang (77,4%) masuk ke dalam kategori karyawan yang memiliki work engagement yang tinggi dan sebanyak 19 orang (22,6%) memiliki kategori karyawan dengan work engagement yang rendah. Jika dilihat dari data tersebut, lebih banyak AVSEC yang merasa terikat dengan pekerjaan mereka.

Berdasarkan data yang diperoleh peneliti mengenai aspek yang berperan pada work engagement yang rendah adalah memiliki aspek vigor yang rendah yaitu sebanyak 32,1%, aspek dedication 19%, dan absorption sebanyak 16%. Artinya aspek vigor memiliki peran utama pada AVSEC dengan kategori work engagement yang rendah. Hal tersebut mengartikan bahwa dedikasi dan absorption dari karyawan lebih memiliki peran yang tinggi dalam membangun kinerja yang baik.

Begitupun dengan kategori

work engagement yang tinggi, aspek terendah ada pada aspek vigor sebanyak 67,9%. Aspek lainnya dedication dan absorption berperan penting pada keterikatan mereka pada pekerjaannya yaitu sebesar 81% dan 83,3%. Pada AVSEC yang memiliki work engagement yang tinggi pada bandara husein sastranegara cenderung memiliki dedikasi dan absorption yang tinggi dalam menciptakan kinerja yang baik.

Pembahasan Kontribusi Kohesivitas kelompok terhadap work engagement

Tinggi rendahnya work engagement yang dimiliki oleh AVSEC pada Bandara Husein Sastranegara tidak lepas dari kontribusi kohesivitas kelompok. Kohesivitas kelompok menurut Carron, Brawley dan Widmeyer (2009) mengemukakan definisi kohesivitas kelompok merupakan proses dinamis yang terlihat melalui kecenderungan kelekatan dan kebersatuan kelompok dalam pemenuhan tujuan dan kepuasan kebutuhan afeksi anggota kelompok. Berdasarkan hasil uji simultan atau secara bersama-sama melihat kontribusi kohesivitas kelompok terhadap work engagement diperoleh nilai Sig = 0,000 dengan dengan $\alpha = 5\%$ (0,05) maka H_0 ditolak. Artinya hasil ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Schaufeli bahwa rekan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi karyawan memiliki work engagement yang tinggi. Berdasarkan hasil uji analisis regresi diketahui R-square sebesar 0,659. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kohesivitas kelompok menunjukkan bahwa kohesivitas kelompok dapat memprediksi sebesar 65,9% terhadap work engagement. Hal ini berarti kontribusi yang dari kohesivitas kelompok terhadap work engagement. Adanya pengaruh yang signifikan antara kohesivitas kelompok terhadap work engagement ditunjukkan

dengan Avsec yang mampu memberikan kinerja yang baik selama bekerja. Kinerja yang baik ditunjukkan dengan adanya presensi yang baik ketika bekerja dengan tidak adanya absen tanpa disertai alasan, bangga terhadap pekerjaan mereka yang dianggap sebagai pekerjaan yang mulia yang mampu memastikan keselamatan penumpang, selain itu mereka yang seringkali merasa bahwa waktu begitu cepat berlalu ketika bekerja. Berdasarkan wawancara didapatkan bahwa hal tersebut ditunjukkan karena adanya kerja sama yang baik diantara anggotanya. Kerja sama ditunjukkan dengan adanya berbagai sikap kerja sama diantara anggotanya. Salah satunya adalah ketika mereka mampu bergantian ketika bertugas agar seluruh anggota memiliki beban kerja yang sama dan menghabiskan waktu luang di luar jam kerja.

Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Novi Idris dan Ali Mubarak (2016) menyebutkan bahwa seseorang yang engaged harus menampilkan perilaku *say, stay, dan strive*. Namun, penelitiannya tidak menunjukkan adanya *strive* pada karyawan PT.KBP Chakra. Perilaku *strive* adalah perilaku yang menunjukkan adanya inisiatif lebih untuk dapat berkontribusi dan mau memberikan waktu yang lebih pada perusahaan. Pada Aviation Security Bandara Husein Sastranegara mampu menampilkan perilaku daripada *say, stay, dan strive*. *Say* ditunjukkan dengan ungkapan perasaan bangga telah menjadi seorang Avsec, *stay* ditunjukkan dengan loyalitasnya terhadap pekerjaannya, dan *strive* ditunjukkan dengan sikap Avsec yang senantiasa berkeinginan melakukan pergantian shift ketika ada rekan yang mengajak untuk bertukar jadwal atau bahkan ketika ada rekan kerja yang berhalangan hadir untuk bekerja.

D. Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan oleh peneliti, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Kohesivitas kelompok berkontribusi positif dan signifikan terhadap *work engagement* sebesar 65,9%.
2. AVSEC yang memiliki *work engagement* tinggi sebanyak 65 orang atau 77,4% dan AVSEC yang memiliki *work engagement* rendah sebanyak 19 orang atau 22,6%.

E. Saran

1. Bagi peneliti selanjutnya yang sejenis, lebih baik agar ruang lingkup populasi diperluas dengan jumlah sampel yang lebih banyak. Diharapkan dengan populasi yang diperluas, maka hasil yang dicapai dapat diambil suatu generalisasi yang lebih luas. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian mengenai kontribusi kohesivitas kelompok terhadap *work engagement* dapat dihubungkan juga dengan variabel lain, misalnya *leadership*, komitmen, kepuasan kerja dan
2. sebagainya. Sehingga dapat dipaparkan gambaran yang lebih mendalam mengenai teori *work engagement*.

Saran praktis

1. Bagi pihak Angkasa Pura: Perusahaan tetap mempertahankan *work engagement* yang ada pada Aviation Security Husein Sastranegara dan berusaha untuk terus meningkatkannya. Aviation Security Bandara Husein Sastranegara diharapkan mampu dijadikan model oleh bandara lainnya guna memberikan kinerja yang lebih optimal. Hal ini bisa dimulai dengan membentuk kerja sama diantara Avsec di bandara sehingga

setiap avsec menghayati kelompok mereka sebagai suatu kelompok yang kohesif. Membentuk kohesivitas kelompok dapat dimulai dengan cara memberikan kegiatan diluar pekerjaan yang mampu meningkatkan kebersamaan antara Avsec. Diharapkan dengan diberikannya kegiatan yang dilakukan secara bersamaan dapat membentuk interaksi diantara Avsec yang menimbulkan adanya kesamaan. Sehingga diharapkan mampu menghayati kelompoknya sebagai suatu kelompok yang kohesiv.

Daftar Pustaka

- Angkasa Pura 2. (2018). Annual Report. Dalam https://cms.angkasapura2.co.id/NUWEB_PUBLIC_FILES/angkasapura2/Annual_01_05_2019_10_15_07.pdf. (diakses pada Januari 2019).
- Azwar, Saifuddin. (2014). Reliabilitas dan Validitas edisi 4. Yogyakarta : Pustaka pelajar.
- Bakker, Arnold., Michael P.Letter. "Work Engagement" (2010). USA : Psychological Press.
- Carron, A.V., Brawley, L. R., & Widmeyer. W. N. (2009). Dalam jurnal Development of a cohesion questionnaire for youth : the youth sport environment questionnaire. *Jurnal of sport and exercise psychology*. Human Kinestics
- Dertaida, Panjaitan. (2017). pengaruh service excellent terhadap customer satisfaction pada bandara husein sastranegara dalam [file:///C:/Users/user/Downloads/18.06.527_bab1%20\(6\).pdf](file:///C:/Users/user/Downloads/18.06.527_bab1%20(6).pdf) (diakses pada Januari 2019)
- May, D.R., Gilson, R.L. & Harter, L.M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. Dalam http://www.ianrothmann.com/pub/engagement_olivier.pdf (diakses pada Februari 2019).
- Noor, Hasanuddin Drs. (2009). Psikometri – Aplikasi Dalam Penyusunan Instrumen Pengukuran Perilaku. Bandung : Fakultas Psikologi UNISBA.
- Noviyanti, Sri. (2018). Bandara Husein Sastranegara Raih Peringkat 3. Dalam <https://ekonomi.kompas.com/read/2018/09/17/134413926/bandara-husein-sastranegara-raih-peringkat-3-best-airport-tingkat-dunia> (diakses pada Januari 2019)
- Peraturan Menteri Perhubungan Tahun (2010) dalam http://jdih.dephub.go.id/produk_hukum/view/UzAwZ01qTWdWR0ZvZFc0Z01qQXhNQT09 (diakses pada Januari 2019).
- Riduwan ,dan Achmad, Kuncoro Engkos (2008). *Cara Menggunakan dan Memakai Analisis Jalur (Path Analysis)*. Bandung : Alfabeta.
- Robbins SP, dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta.
- Salatina, Novi Idris dan Mubarak, Ali (2016). Hubungan Employee Engagement dengan Kepuasan Kerja Karyawan Gudang PT.X. Bandung.
- Schaufeli, Wilmar. (2013). *De Psychologie Van Arbeid en Gezondheid*. Dalam <http://libgen.io/>. (diakses pada Februari 2019).
- Schaufeli, Wilmar. Pre-eliminary Manual Work Engagement Scale. (2004) dalam <https://www.wilmarschaufeli.nl/>

[publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_English.pdf](#) (diakses pada April 2019)

- Sitompul, Lenal. (2016). Pengaruh Kepercayaan Pada Atasan, Kohesivitas Kelompok, dan Conscientiousness Personality Terhadap Keterikatan Karyawan di Kantor Konsultan Kekayaan Intelektual. Dalam http://etd.repository.ugm.ac.id/index.php?mod=penelitian_detail&sub=PenelitianDetail&act=view&typ=html&buku_id=109488&obyek_id=4. (diakses pada Maret 2019).
- Sugiyono, Prof., Dr. (2016). Metode Penelitian & Pengembangan. Bandung : Alfabeta
- Wagner, John.A, and Hollenback, John.R (2010). Organizational Behaviour. Dalam <http://ebook.stkip-pgri-sumbar.ac.id/ebook/ilmu-sosial-pendidikan/2010-organizational-behavior-securing-competitive-advantage/download>. (diakses pada Februari 2019).