

Pengaruh Basic Need Satisfaction terhadap Work Engagement pada Karyawan Bidang Finished Product & Distribution

Renno Pandu Abdinegara, Hendro Prakoso, Vici Sofiana Putra
 Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi
 Universitas Islam Bandung
 Jl. Tamansari No.1 Bandung 40116, Indonesia
 renno2114@gmail.com, rimata.du@gmail.com, vici.putera@gmail.com

Abstract— Research about basic need satisfaction on work engagement has only been found in interns and academic staff so that there is a gap in information about the effect of basic need satisfaction on work engagement in other areas of work. The purpose of this research is to find out the effect of basic need satisfaction on work engagement among employees of finished product & distribution section of PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk., Cilegon. The method used in this research is quantitative descriptive with a population of 28 employees of finished product & distribution section of PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk. Data analysis has been done using multiple regression method. The measuring instruments used are basic need satisfaction measuring instruments from Van den Broeck et al., as well as work engagement measuring instruments from Schaufeli & Bakker. The result showed that 96% employees had a high level of basic need satisfaction and 96% employees had a high level of work engagement. The results of the research obtained the results of R square: 0.722, so it can be concluded that basic need satisfaction has a positive influence on work engagement.

Keywords— *Basic Need Satisfaction, Work Engagement, Finished Product & Distribution, PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk.*

Abstrak— Penelitian mengenai basic need satisfaction terhadap work engagement baru ditemukan pada intern dan staff akademik sehingga adanya kekosongan informasi mengenai pengaruh basic need satisfaction terhadap work engagement pada bidang pekerjaan lain. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh basic need satisfaction terhadap work engagement pada karyawan bagian finished product & distribution PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk., Cilegon. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan populasi berjumlah 28 karyawan bagian finished product & distribution PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk. Analisis data telah dilakukan dengan memakai metode regresi berganda. Alat ukur yang digunakan adalah alat ukur basic need satisfaction dari Van den Broeck et al., serta alat ukur work engagement dari Schaufeli & Bakker. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 96% karyawan memiliki tingkat basic need satisfaction yang tinggi dan 96% karyawan memiliki tingkat work engagement yang tinggi. Hasil penelitian mendapatkan hasil R square: 0.722, maka dapat disimpulkan bahwa basic need satisfaction memiliki pengaruh positif terhadap work engagement.

Kata Kunci— *Basic Need Satisfaction, Work Engagement, Finished Product & Distribution, PT. Krakatau Steel (Persero)*

Tbk.

I. PENDAHULUAN

Saat ini work engagement menjadi fokus utama dalam beberapa penelitian, hal ini dikarenakan orang atau karyawan yang work engagement memiliki pengaruh yang besar terhadap perusahaan (Bakker, 2018). Karyawan yang memiliki tingkat work engagement tinggi akan bekerja dengan semangat dan merasakan hubungan yang mendalam dengan perusahaan, dalam bekerja mereka mendorong inovasi dan juga mendorong kemajuan organisasi (Bakker, 2018). Work engagement adalah suatu pengalaman emosi positif yang terpenuhi ketika bekerja yang ditandai dengan adanya vigor, dedication, dan absorption (Schaufeli, Salanova dan Bakker, 2002). Vigor adalah tingkat energi dan ketahanan mental yang tinggi dalam bekerja, adanya kemauan untuk mengeluarkan usaha dalam bekerja dan gigih ketika menghadapi kesulitan. Dedication adalah kemampuan untuk terlibat dalam pekerjaan ditandai dengan rasa antusias, inspirasi, rasa bangga dan tertantang dalam bekerja. Absorption adalah suatu keadaan dimana dalam bekerja berkonsentrasi dengan penuh hingga terlarut oleh pekerjaannya sehingga waktu terasa begitu cepat berlalu sehingga terasa sulit untuk melepaskan diri dengan pekerjaannya.

Salah satu variabel yang dapat mempengaruhi work engagement adalah basic need satisfaction yang dijelaskan dalam self determination theory (Bakker, 2018). Self determination theory memusatkan perhatian pada kondisi sosial itu memfasilitasi atau menghambat pertumbuhan individu. Self determination theory menjelaskan mengenai bagaimana faktor biologis, sosial, dan kondisi budaya dapat meningkatkan atau merusak kapasitas manusia untuk psychological growth, engagement dan wellness. Self determination theory meneliti faktor-faktor, intrinsik untuk pengembangan individu dalam konteks sosial, yang memfasilitasi vitalitas, motivasi, integrasi sosial dan well-being serta faktor-faktor yang berkontribusi pada perilaku antisosial, dan ketidakbahagiaan (Deci dan Ryan, 2017). Basic need satisfaction dianggap mewakili mekanisme motivasi yang memberi energi dan mengarahkan perilaku

karyawan yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan dan pengembangan (Deci dan Ryan, 2002).

Dalam *self determination theory*, kebutuhan dasar psikologis terdiri dari kebutuhan otonomi, kompetensi dan keterkaitan. Kebutuhan untuk otonomi didefinisikan sebagai kebutuhan individu untuk dapat mengendalikan perilaku mereka dan untuk memiliki kesempatan untuk membuat pilihan pribadi. Kebutuhan untuk kompetensi mengacu pada kebutuhan individu untuk merasa mampu dan efektif dalam menghasilkan hasil yang diinginkan. Kebutuhan untuk keterkaitan mengacu pada kebutuhan individu untuk memiliki hubungan yang intim dan dekat dengan orang lain (Deci dan Ryan, 2002).

Menurut Deci dan Ryan (2002), karyawan menjadi terlibat dalam pekerjaan melalui terpenuhinya kebutuhan psikologis dasar mereka. Terpenuhinya kebutuhan dasar akan otonomi, kompetensi, dan keterkaitan secara positif memengaruhi *work engagement* karyawan karena mereka memberikan energi dan arahan bagi orang-orang untuk terlibat dalam aktivitas kerja mereka (Deci dan Ryan, 2011).

Penelitian mengenai *basic need satisfaction* terhadap *work engagement* ternyata belum banyak dilakukan, karena baru ada pada *intern* dan staff akademik. Bakker, Derks dan Wingerden (2018) melakukan penelitian mengenai *basic need satisfaction* terhadap *work engagement* yang dilakukan pada *intern*. Hasil penelitian tersebut menunjukkan pengaruh tingginya *basic need satisfaction* terhadap *work engagement*, yang dilakukan dengan menggunakan SEM sebesar 0,82 yang artinya memberikan pengaruh. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa tiga aspek *basic need satisfaction* yaitu *need for autonomy*, *need for competence* dan *need for relatedness* memiliki pengaruh terhadap *work engagement*.

Silman (2014) melakukan penelitian di antara staff akademik, dan menunjukkan hasil yang positif yaitu dengan nilai R sebesar 0,74 dan *need* yang paling signifikan memengaruhi *work engagement* adalah *need for competency* sebesar 0,47. Berdasarkan penelitian tersebut karyawan yang terpenuhi kebutuhan dasarnya akan lebih mampu untuk melakukan evaluasi terhadap pekerjaannya dan mampu mengembangkan dirinya serta memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi.

Enders (2001) mengatakan bahwa staff akademik merupakan jenis pekerjaan administratif berupa, administrasi mahasiswa, pelaksanaan penyusunan statistik akademik, kegiatan penelitian dan mengevaluasi sistem pendidikan serta pelaksanaan pengelolaan sarana pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.

Staff akademik mendapat kepercayaan dalam menangani permasalahan administratif sehingga staff akademik dapat bekerja secara mandiri dan ketika pekerjaan selesai akan dilakukan evaluasi. Hal ini membuat staff akademik merasa lebih bebas dalam mengerjakan pekerjaannya tanpa ada tekanan dan kontrol dari luar. Staff akademik merasa mampu mengerjakan pekerjaan yang diberikan sehingga mereka dapat mengerjakan semua tugas yang diberikan. Staff akademik memiliki hubungan yang

dekat dengan karyawan-karyawan lain dalam bekerja sehingga karyawan merasa menjadi bagian dari kelompok atau perusahaan.

Apabila pada pekerjaan yang bersifat administratif menunjukkan pengaruh positif *basic need satisfaction* terhadap *work engagement*, apalagi pada pekerjaan yang kompleks, yang tidak hanya sekedar administrasi teknis saja melainkan perlu juga melakukan analisis dan strategi dalam pekerjaan seperti pada bagian distribusi.

Penelitian yang dilakukan oleh Silman (2014) menunjukkan bahwa *basic need satisfaction* berperan dalam pekerjaan yang sifatnya administratif sehingga bagaimana peran *basic need satisfaction* pada pekerjaan yang tidak hanya sekedar administrasi teknis seperti pada bagian distribusi.

Pada kebanyakan perusahaan besar distribusi merupakan satu kelompok dari bagian pemasaran dan *sales*. Hal ini dikarenakan distribusi memiliki peran penting bagi perusahaan yaitu untuk memastikan barang yang dipesan oleh konsumen sampai pada konsumen dengan waktu secepat mungkin dan juga untuk memastikan kepuasan konsumen dalam membeli produk di perusahaan tersebut. Tugas bagian distribusi adalah mengenai strategi pengiriman barang dengan menggunakan biaya seminimal mungkin sehingga dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan. Tempat kegiatan produksi berbeda dengan tempat konsumen yang mengakibatkan barang yang disalurkan semakin besar sehingga membutuhkan alat transportasi. Sebelum barang-barang disalurkan kepada konsumen, biasanya disimpan terlebih dahulu dalam gudang sehingga tugas distribusi memastikan penyimpanan barang di gudang efisien dan tidak bertumpuk. Bagian distribusi juga melakukan standarisasi barang ini dimaksudkan supaya barang yang akan dipasarkan atau disalurkan sesuai dengan pesanan konsumen.

Berdasarkan hasil penelusuran literatur yang telah dilakukan, mengenai pengaruh *basic need satisfaction* terhadap *work engagement*, baru pada *intern* dan staff akademik, maka ada kekosongan informasi mengenai pengaruh *basic need satisfaction* terhadap *work engagement* pada bidang pekerjaan lain. Untuk menjawab kekosongan tersebut peneliti melakukan penelitian pada bagian *finished product & distribution* di PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk.

Perusahaan ini merupakan salah satu industri baja terpadu yang memproduksi berbagai jenis baja, seperti : Besi Spons, Slab Baja, Billet Baja, Baja Lembaran Panas, Baja Lembaran Dingin dan Baja Batang Kawat. Selain itu, perusahaan ini memiliki aktivitas perdagangan, yang meliputi kegiatan pemasaran, distribusi, baik dalam maupun luar negeri serta menyediakan jasa seperti jasa desain, rekayasa dan konstruksi, pemeliharaan mesin, konsultasi teknis maupun penyediaan sarana dan prasarana yang menunjang kegiatan usaha perusahaan.

Finishing product & distribution memiliki tugas untuk mengorganisasikan dan mengkoordinasikan aktivitas penanganan dan pengiriman produk jadi di perusahaan dengan meningkatkan kecepatan, ketepatan dan ekonomis

guna pencapaian target *shipment*. Bagian ini memiliki tugas mencegah terjadinya *defect/cacat finished product* karena penyimpanan, penanganan dan pengiriman. Setelah itu bagian ini juga mengendalikan persediaan *finished product* pada *level* yang optimum serta meningkatkan efisiensi *internal handling* dalam penanganan penerimaan dan pengiriman *finished product*. Bagian ini juga mengendalikan dan merencanakan proses pengiriman domestik dan *export*. Bagian ini juga memiliki tugas mengendalikan dan merencanakan proses penarikan produk karena klaim hingga memastikan pemutakhiran data *master shipment cost* dan pengendalian sistem penutupan dan klaim asuransi produk.

Dalam proses berjalannya kegiatan bekerja bagian *finishing product and distribution*, karyawan memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja. Hal tersebut dapat terlihat dalam kegiatan kerja yang padat para karyawan tetap melakukannya hingga selesai. Dalam beberapa kondisi juga terkadang karyawan berinisiatif untuk mengambil lembur untuk menyelesaikan pekerjaannya supaya target bekerjanya bisa tercapai dalam satu hari tanpa harus menunggu hari besoknya. Dalam mengerjakan lembur tersebut karyawan di bagian *finishing product and distribution* tidak merasa terbebani bahkan mereka merasa jika pekerjaan yang mereka lakukan selesai terlebih dahulu maka mereka bisa mengerjakan pekerjaan yang lainnya di kemudian hari.

Karyawan menganggap waktu bekerjanya sebagai rutinitas yang menyenangkan sehingga tidak merasa terbebani akan pekerjaannya meskipun merasa kesulitan dengan tugas yang ada. Rekan kerja dipandang tidak menimbulkan tekanan bagi karyawan, bahkan memberikan dukungan satu sama lain baik berupa bantuan dalam bekerja, arahan, serta saling memberikan perhatian satu sama lain.

Saat bekerja, ketika menghadapi pekerjaan yang sulit, karyawan akan merasa tertantang dan berusaha menyelesaikan pekerjaan tersebut, ketika tugas tersebut terselesaikan, karyawan merasa pekerjaannya bermakna bagi dirinya dan merasa bangga ketika dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Saat bekerja, karyawan menikmati proses bekerja yaitu kemampuannya dihubungkan dengan tantangan dalam pekerjaan. Karyawan bekerja dengan penuh konsentrasi, hal ini dilakukan agar karyawan tidak teralihihkan terhadap hal-hal yang dapat menghambat pekerjaan dan supaya pekerjaan dapat segera selesai.

Dalam bekerja kebanyakan aktivitas dalam bagian *finished product & distribution* dikerjakan sendiri, sedangkan manajer lebih banyak menanyakan *progress* dan melakukan evaluasi. Dalam bekerja karyawan diberi kepercayaan untuk mengerjakan tugasnya secara mandiri tanpa perlu mendapat arahan terlebih dahulu dari manajer. Ketika ada tugas untuk menyiapkan strategi *shipping* karyawan langsung mengerjakan tugasnya tanpa perlu menunggu arahan dari manajer.

Ketika diberikan tugas, karyawan dapat menyelesaikan

tugas tersebut, hal ini membuat karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan. Dalam kegiatan diskusi karyawan selalu dilibatkan dalam diskusi tersebut. Dalam diskusi mengenai strategi *shipping*, karyawan memberikan pendapat ide-ide yang diberikan karyawan menjadi masukkan yang dilakukan dan ide tersebut berkontribusi bagi kelompok dan perusahaan. Dan karyawan juga memiliki hubungan dekat dengan rekan kerja yang lain. Hal tersebut membuat karyawan merasa menjadi bagian dari kelompok dan memiliki pengaruh bagi perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui seberapa besar *basic need satisfaction* pada karyawan bagian *finished product & distribution*.
2. Untuk mengetahui seberapa besar *work engagement* pada karyawan bagian *finished product & distribution*.
3. Untuk mengetahui besar pengaruh *basic need satisfaction* terhadap *work engagement* pada karyawan bagian *finished product & distribution*.

II. LANDASAN TEORI

A. *Work Engagement*

Work engagement merupakan sebuah konsep yang menyatakan bahwa seorang pekerja yang memiliki keterikatan (*engagement*) yang tinggi merupakan pekerja yang memiliki keterlibatan penuh dan mempunyai semangat melakukan apapun dalam bekerja yang berkaitan dengan kegiatan didalam perusahaan pada kurun waktu yang lama. Pekerja yang *engaged* akan bekerja dengan semangat dan mengalami pemaknaan dengan perusahaan dimana mereka bekerja, mereka mendorong inovasi dan kemajuan organisasi (Baker, 2011).

Lebih lanjut, membahas konsep mengenai *work engagement*, maka lebih daripada keadaan sesaat dan spesifik bentuknya, karena *work engagement* juga mengacu kepada keadaan yang selalu bergerak meliputi aspek kognitif dan afektif yang tidak fokus terhadap objek, peristiwa, individu atau perilaku tertentu (Schaufeli & Martinez, 2002).

Work engagement adalah suatu pengalaman emosi positif yang terpenuhi ketika bekerja yang ditandai dengan adanya *vigor*, *dedication*, dan *absorption* (Schaufeli, Salanova dan Bakker, 2002). *Work engagement* merupakan sebuah konsep motivasional emosional yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditandai dengan *vigor*, *dedication* dan *absorption*. Seseorang yang memiliki ketiga ciri tersebut adalah seseorang yang memiliki *work engagement* dalam bekerja. Karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi dengan semangat mengerjakan jenis pekerjaan yang dilakukan dan benar-benar peduli dengan jenis pekerjaan itu, yang dimaksud bahwa seorang yang memiliki *engagement* adalah mencurahkan fisik dan psikis yang ada dalam dirinya pada pekerjaannya.

Vigor ditandai dengan level energi yang tinggi dan ketahanan mental saat bekerja, kemauan untuk mengerahkan upaya, dan persisten ketika menghadapi hambatan dalam bekerja. Aspek *vigor* juga mencerminkan kemauan untuk menginvestasikan segala upaya dalam suatu pekerjaan, dan tetap bertahan meskipun menghadapi kesulitan.

Dedication yang mengarah pada keterlibatan diri yang kuat terhadap suatu pekerjaan dan merasakan keberartian (*significance*), antusiasme (*enthusiasm*), inspirasi (*inspiration*), kebanggaan (*pride*), dan tantangan (*challenge*). Dedikasi yang tinggi berhubungan dengan cara kerja karyawan yang mampu menimbulkan antusiasme, pemaknaan dan tantangan dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya serta memunculkan rasa bangga dalam menyelesaikan tugas tersebut.

Absorption ditandai dengan konsentrasi yang penuh ketika bekerja, asyik dan bergembira dengan suatu pekerjaan, individu merasa ketika ia bekerja waktu terasa berlalu begitu cepat, dan memiliki kesulitan dalam memisahkan diri dengan pekerjaannya. Lebih lanjut, penjelasan *absorption* juga dapat dijelaskan saat sedang bekerja karyawan dengan penuh konsentrasi. Dalam bekerja waktu terasa berlalu begitu cepat dan menemukan kesulitan dalam memisahkan diri dengan pekerjaan.

Faktor-faktor yang dapat memengaruhi *work engagement* yaitu :

1. Usia

Schaufeli & Bakker, (2004) menjelaskan bahwa semakin tua usia karyawan maka akan semakin memiliki *work engagement* terhadap pekerjaannya.

2. Masa Kerja

Schaufeli, Bakker, & Salanova, (2006), menemukan adanya hubungan positif antara masa kerja dengan *work engagement*. Dengan kata lain, semakin lama masa kerja yang dijalankan karyawan, akan semakin tinggi *work engagement* karyawan terhadap pekerjaannya. Masa kerja yang lama akan cenderung mempengaruhi karyawan dalam merasa nyaman dan betah terhadap pekerjaannya. Hal ini disebabkan karena karyawan telah beradaptasi dengan keadaan tempat ia bekerja cukup lama sehingga timbulah perasaan nyaman terhadap pekerjaannya.

3. Tingkat Pendidikan

Akkermans, Schaufeli, Brenninkmeijer, & Blonk, (2013) mendapatkan hasil bahwa karir kompetensi memiliki pengaruh terhadap *work engagement*. Karir kompetensi yang dimaksud adalah latar belakang pendidikan dari pekerja itu sendiri, dimana terkait dengan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan mereka sesuai dengan pekerjaan mereka. Karyawan akan semakin terikat jika ia mempersepsikan kompetensinya dan latar belakang pendidikan sesuai dengan pekerjaannya.

B. Self-Determination Theory

Self determination theory memusatkan perhatian pada kondisi sosial itu memfasilitasi atau menghambat pertumbuhan individu. *Self determination theory* menjelaskan mengenai bagaimana faktor biologis, sosial,

dan kondisi budaya dapat meningkatkan atau merusak kapasitas manusia untuk *psychological growth, engagement, dan wellness*. *Self determination theory* meneliti faktor-faktor, intrinsik untuk pengembangan individu dalam konteks sosial, yang memfasilitasi vitalitas, motivasi, integrasi sosial dan *well-being* serta faktor-faktor yang berkontribusi pada perilaku antisosial, dan ketidakbahagiaan (Deci dan Ryan, 2017).

Menurut Deci & Ryan (2002) motivasi terbagi menjadi dua, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. *Self Determination* lebih mengacu kepada motivasi intrinsik yaitu dorongan yang berasal dari dalam diri individu yang dapat mendorong seseorang melakukan tindakan untuk dapat mencapai tujuan yang individu tersebut inginkan. *Self Determination Theory* menggunakan cara kerja teori humanistik dalam melihat motivasi. *Self-determination theory* juga melihat bagaimana motivasi berperan dalam mendorong orang berperilaku mencapai tujuan yang diakibatkan adanya kebutuhan yang hendak terpenuhi. Oleh sebab itu, *self-determination theory* berfokus pada peran kebutuhan psikologis seseorang yaitu kompetensi (*competence*), keterikatan (*relatedness*), dan otonomi (*autonomy*) dalam terbentuknya motivasi. Ketiga kebutuhan tersebut dianggap sebagai kebutuhan yang mendasar pada diri seseorang. Hal ini dikarenakan seseorang akan merasa lebih sejahtera dan bahagia dalam hidupnya apabila telah memenuhi ketiga kebutuhan tersebut (Passer & Smith, 2007; Kasser & Ryan, 1996).

C. Basic Need Satisfaction

Basic need satisfaction dianggap mewakili mekanisme motivasi yang memberi energi dan mengarahkan perilaku karyawan yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan dan pengembangan (Deci dan Ryan, 2002). Terpenuhinya kebutuhan dasar psikologis individu dari lingkungan sekitar dapat membuat individu mencapai fungsi diri yang sehat, perkembangan psikologis dan kesejahteraan (*well being*) (Deci & Ryan 2000). *Basic need satisfaction* memiliki hubungan yang erat dengan *self determination theory*.

Basic need satisfaction adalah bagian dari *self-determination theory* yang menganggap bahwa semua individu tidak peduli usia, gender, status ekonomi, negara, latar belakang budaya memiliki tendensi yang erat untuk berkembang (seperti motivasi intrinsik, keingintahuan, dan kebutuhan dasar psikologis), dan menjadi dasar motivasi keterlibatan individu di dalam pembelajaran dengan kualitas yang tinggi dan keberfungsian positif di lingkungan kerja (Van den Broeck et al., 2010).

Dalam *self determination theory*, kebutuhan dasar psikologis terdiri dari kebutuhan otonomi, kompetensi dan keterkaitan.

Need for autonomy didefinisikan sebagai kebutuhan individu untuk dapat mengendalikan perilaku mereka dan untuk memiliki kesempatan untuk membuat pilihan pribadi. *Need for competence* mengacu pada kebutuhan individu untuk merasa mampu dan efektif dalam menghasilkan hasil yang diinginkan. *Need for relatedness* mengacu pada

kebutuhan individu untuk memiliki hubungan yang intim dan dekat dengan orang lain (Deci dan Ryan, 2002).

Tidak terpenuhinya *basic need satisfaction* dapat menyebabkan menurunnya motivasi individu untuk mengembangkan diri dan akan merasa tidak mampu untuk bertanggung jawab atau mengerjakan suatu aktifitas.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Tingkat Basic Need Satisfaction Pada Karyawan Bagian Finished Product & Distribution

TABEL 1. DATA TINGKAT BASIC NEED SATISFACTION PADA KARYAWAN

Basic Need Satisfaction	Frekuensi	Persentase
Rendah	1	4%
Tinggi	27	96%
Total	28	100%

Berdasarkan data yang diperoleh, dari karyawan *finished product & distribution* didapatkan gambaran karyawan dengan kategori tinggi sebanyak 27 orang (96%) sedangkan sebanyak 1 orang (4%) dengan kategori rendah. Artinya, sebanyak 27 karyawan memiliki tingkat *basic need satisfaction* yang tinggi dan 1 karyawan memiliki tingkat *basic need satisfaction* yang rendah pada karyawan *finished product & distribution* PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk.

Berdasarkan data yang telah didapat dari 28 responden menunjukkan bahwa berdasarkan jenis kelamin sebanyak 27 karyawan memiliki tingkat *basic need satisfaction* yang tinggi dan 1 karyawan memiliki tingkat *basic need satisfaction* yang rendah pada karyawan *finished product & distribution* PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk. Berdasarkan karakteristik usia, sebanyak dua 1 karyawan pada usia di bawah 25 tahun memiliki tingkat *basic need satisfaction* yang rendah. Berdasarkan pendidikan terlihat sebanyak 1 karyawan dengan jenjang pendidikan SMA/SMK memiliki tingkat *basic need satisfaction* yang rendah. Berdasarkan masa kerja, sebanyak 1 karyawan memiliki tingkat *basic need satisfaction* yang rendah.

B. Gambaran Tingkat Work Engagement Pada Karyawan Bagian Finished Product & Distribution

TABEL 2. DATA TINGKAT WORK ENGAGEMENT PADA KARYAWAN

Work Engagement	Frekuensi	Persentase
Rendah	1	4%
Tinggi	27	96%
Total	28	100%

Berdasarkan data yang diperoleh, didapatkan gambaran karyawan dengan kategori tinggi sebanyak 27 orang (96%) sedangkan sebanyak 1 orang (4%) dengan kategori rendah. Artinya, sebanyak 27 karyawan memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi dan 1 karyawan memiliki tingkat *work engagement* yang rendah pada karyawan *finished product & distribution* PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk.

Berdasarkan data yang telah diperoleh didapat dari 28 karyawan menunjukkan bahwa berdasarkan jenis kelamin sebanyak 1 orang menunjukkan *work engagement* yang rendah. Sebanyak 1 orang berdasarkan usia 25-29 tahun menunjukkan *work engagement* yang rendah. Sebanyak 1 orang berdasarkan pendidikan SMA/SMK menunjukkan *work engagement* yang rendah. Sebanyak 1 orang berdasarkan masa kerja dibawah 5 tahun menunjukkan *work engagement* yang rendah.

C. Pengaruh Basic Need Satisfaction Terhadap Work Engagement

TABEL 3. HASIL STATISTIK PENGARUH BASIC NEED SATISFACTION TERHADAP WORK ENGAGEMENT PADA KARYAWAN FINISHED PRODUCT & DISTRIBUTION

	B	SEB	Beta	t	P
Need for Competence	1.91	.84	.47	2.27	.000*
Need for Autonomy	1.18	.78	.27	1.5	.000*
Need for Relatedness	.34	.55	.11	.62	.000*

R = 0.722, R² = 0.52, F = 8.624, p < .001

*p < .001
 Note : B=Unstandardized Coefficient, SEB=Standard Error of Beta, Beta=Standardized Coefficient

Dilihat dari hasil analisis yang diperoleh, skor regresi yang dimiliki antara *basic need satisfaction* dan *work engagement* adalah sebesar 0,722 yang termasuk pada kategori tinggi. Hasil pengujian juga menunjukkan bahwa *basic need satisfaction* memberikan kontribusi dalam meningkatkan *work engagement* sebanyak 52,2%. Artinya *basic need satisfaction* memiliki pengaruh yang sedang terhadap *work engagement*.

Dapat disimpulkan bahwa karyawan yang dapat menyelesaikan tugas yang diberikan hal itu bisa membangkitkan emosi positif karena karyawan merasa merasa pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuannya. Hal tersebut membuat karyawan menjadi termotivasi dalam bekerja dan memunculkan emosi positif dalam diri. Karyawan merasakan emosi positif tersebut dapat dikatakan karyawan mengalami kondisi *engage*.

Berdasarkan hasil analisis regresi, *basic need satisfaction*, didapatkan hasil bahwa aspek *need for competence* memiliki pengaruh signifikan terhadap *work engagement* dengan nilai 0,033 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini dikarenakan karyawan diberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan, pengalaman, serta pelatihan yang sudah mereka lakukan sehingga mereka merasa mampu mengerjakan pekerjaan yang diberikan sehingga membuat karyawan termotivasi dan memunculkan emosi-emosi positif ketika bekerja.

Hal ini juga sejalan dengan penelitian Silman (2014) melakukan penelitian di antara staff akademik, dan menunjukkan hasil yang positif yaitu dengan nilai R sebesar 0,74 dan *need* yang paling signifikan memengaruhi *work engagement* adalah *need for competency* sebesar 0,47.

Hal ini juga sejalan dengan penelitian Bakker, Derks dan Wingerden, (2018) karyawan yang mengalami

autonomy, belongingness or relatedness, dan *competence* bagaimana *work engagement* mereka dalam pekerjaan. Penelitian tersebut menunjukkan hasil positif antara tingginya *basic need satisfaction* terhadap *work engagement* yang dilakukan dengan menggunakan SEM sebesar 0,82 yang artinya memberikan pengaruh yang signifikan.

Berdasarkan hasil analisis ANOVA, dapat terlihat bahwa terdapat pengaruh *basic need satisfaction* terhadap *work engagement* dengan hasil $F= 8.624$, dan $p=0.000$. dapat terlihat bahwa nilai $p<0.05$ yang menandakan bahwa terdapat pengaruh yang besar *basic need satisfaction* terhadap *work engagement*.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uraian yang telah dipaparkan sebelumnya maka peneliti dapat menyimpulkan:

1. Karyawan *finished product & distribution* PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk., 96% memiliki tingkat *basic need satisfaction* yang tinggi, terlihat bahwa karyawan merasa terpenuhi kebutuhan dasarnya.
2. Karyawan *finished product & distribution* PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk., 96% memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi, terlihat bahwa sebagian besar karyawan *finished product & distribution* termasuk ke dalam kategori tinggi pada setiap aspek *work engagement*, yaitu *vigor, dedication* dan *absorption*.
3. Terdapat pengaruh *basic need satisfaction* terhadap *work engagement* pada karyawan bidang *finished product & distribution* PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk., dengan nilai sebesar 52,2%
4. Need for competence memiliki pengaruh paling besar terhadap *work engagement* pada karyawan *finished product & distribution* PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk.
5. *Need for autonomy* dan *need for relatedness* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *work engagement* pada karyawan *finished product & distribution* PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk.

V. SARAN

Berdasarkan uraian dalam penelitian ini maka peneliti menyampaikan saran, yaitu:

1. PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk., diharapkan mampu membangun suasana kerja yang *supportive* terhadap karyawan bagian *finished product & distribution* supaya karyawan dapat mengalami kondisi *need for competence* ketika bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Akkermans, J., Schaufeli, W. B., Brenninkmeijer, V., & Blonk, R. W. B. (2013). The role of career competencies in the Job Demands - Resources model. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 356–366. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.06.011>
- [2] Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W.

- (2008). *Work engagement : An emerging concept in occupational health psychology*. 22(3), 187–200. <https://doi.org/10.1080/02678370802393649>
- [3] Demerouti, E., Nachreiner, F., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- [4] Deci, E.L. and Ryan, R.M. (2011), "Self-determination theory handbook of theories of social psychology", Vol. 1 No. 2011, pp. 416-433.
- [5] Deci, E.L. and Ryan, R.M. (Eds) (2002), *Handbook of Self-Determination Research*, University of Rochester Press, Rochester, NY.
- [6] Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- [7] Enders, Jurgen. (2001). *Academic Staff In Europe, Changing Contexts And Conditions*, London : Greenwood Press
- [8] Ryan, R. M., & Frederick, C. (1997). On Energy, Personality, and Health: Subjective Vitality as a Dynamic Reflection of Well-Being. *Journal of Personality*, 65(3), 529–565. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1997.tb00326.x>
- [9] Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- [10] Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- [11] Silman, F. (2014). Work-related basic need satisfaction as a predictor of work engagement among academic staff in Turkey. *South African Journal of Education*, 34(3), 1–5. <https://doi.org/10.15700/201409161119>
- [12] Sulea, C., van Beek, I., Sarbescu, P., Virga, D., & Schaufeli, W. B. (2015). Engagement, boredom, and burnout among students: Basic need satisfaction matters more than personality traits. *Learning and Individual Differences*, 42(4), 132–138. <https://doi.org/10.1016/j.lindif.2015.08.018>
- [13] Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H., Soenens, B., & Lens, W. (2010). Capturing autonomy, competence, and relatedness at work: Construction and initial validation of the Work-related Basic Need Satisfaction scale. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(4), 981–1002. <https://doi.org/10.1348/096317909X481382>
- [14] Van Den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H., & Lens, W. (2008). Explaining the relationships between job characteristics, burnout, and engagement: The role of basic psychological need satisfaction. *Work and Stress*, 22(3), 277–294. <https://doi.org/10.1080/02678370802393672>
- [15] Vansteenkiste, M., Neyrinck, B., Niemiec, C. P., Soenens, B., De Witte, H., & Van Den Broeck, A. (2007). On the relations among work value orientations, psychological need satisfaction and job outcomes: A self-determination theory approach. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80(2), 251–277. <https://doi.org/10.1348/096317906X111024>
- [16] Van Wingerden, J., Derks, D. and Bakker, A. (2018), "Facilitating interns' performance: The role of job resources, basic need satisfaction and work engagement", *Career Development International*, Vol. 23 No. 4, pp. 382-396. <https://doi.org/10.1108/CDI-12-2017-0237>