



UNIVERSITAS INDONESIA

**PERBEDAAN *WORK ENGAGEMENT* BERDASARKAN
BIOGRAPHICAL CHARACTERISTICS PADA KARYAWAN
SWASTA DI PERUSAHAAN TAMBANG**

*(The Differences of Work Engagement Based on Biographical
Characteristics Among Private Employees In Mining Company)*

SKRIPSI

RINA HOTMARIDA SIPAYUNG

0806345493

FAKULTAS PSIKOLOGI

PROGRAM STUDI SARJANA REGULER

DEPOK

JUNI 2012



UNIVERSITAS INDONESIA

**PERBEDAAN *WORK ENGAGEMENT* BERDASARKAN
BIOGRAPHICAL CHARACTERISTICS PADA KARYAWAN
SWASTA DI PERUSAHAAN TAMBANG**

*(The Differences of Work Engagement Based on Biographical
Characteristics Among Private Employees In Mining Company)*

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana

RINA HOTMARIDA SIPAYUNG

0806345493

**FAKULTAS PSIKOLOGI
PROGRAM STUDI SARJANA REGULER**

DEPOK

JUNI 2012

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Nama : Rina Hotmarida Sipayung

NPM : 0806345493

Tanda Tangan :



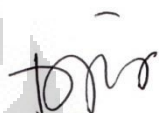
Tanggal : 22 Juni 2012

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini diajukan oleh :
Nama : Rina Hotmarida Sipayung
NPM : 0806345493
Program Studi : Psikologi
Judul Skripsi : Perbedaan *Work Engagement* Berdasarkan
Biographical Characteristics Pada Karyawan
Swasta Di Perusahaan Tambang

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi pada Program Studi Reguler, Fakultas Psikologi, Universitas Indonesia

DEWAN PENGUJI

Pembimbing 1: Dra. Siti Farida Haryoko Boru Tobing, M.Psi ()
NIP. 195109301976032002

Pembimbing 2: Aries Yulianto S.Psi., M.Si ()
NIP. 0808050296

Penguji 1 : Dra. Erida Rusli M.Si ()
NIP. 195211141986012001

Penguji 2 : Arum Etikariena S.Psi., M.Psi. ()
NIP. 080650142

Ditetapkan di : Depok
Tanggal : 5 Juli 2012

DISAHKAN OLEH

Ketua Program Sarjana
Fakultas Psikologi Universitas Indonesia



(Prof. Dr. Frieda M. Mangunsong Siahaan, M.Ed.)
NIP. 195408291980032001



Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Indonesia
Dr. Wilman Dahlan Mansoer, M.Org., Psy.
NIP. 194904031976031002

UCAPAN TERIMA KASIH

“Trust in The Lord with all your heart, and lean not own your understanding. In all your ways acknowledge Him and He shall direct your paths.” – Proverbs 3:5-6.

Segala puji, hormat, serta syukur hanya kepada Tuhan Yesus Kristus yang hanya karena perkenanan Tuhan saya boleh memulai, memperjuangkan, dan menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya. Terima kasih juga untuk orang-orang yang sudah Tuhan tempatkan dan sediakan untuk membantu saya selama mengerjakan skripsi ini. Oleh karena itu, ucapan terima kasih ini ditujukan kepada:

1. Dra. Siti Farida Haryoko Boru Tobing, M.Psi. dan Aries Yulianto, S.Psi, M.Si. selaku pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktu untuk membimbing saya sehingga skripsi ini bisa terselesaikan.
2. Dra. Cicilia Yeti Prawasti, M.Si selaku pembimbing akademis yang mengarahkan dan membantu saya dalam hal akademik.
3. Seluruh sivitas Fakultas Psikologi Universitas Indonesia baik yang secara langsung maupun tidak langsung sudah menjadi bagian selama 4 tahun masa perkuliahan saya.
4. Partisipan Penelitian yang sudah memberikan waktunya untuk dapat mengisi kuesioner, tanpa kalian skripsi ini tidak dapat selesai.
5. Keluarga yang selalu mendoakan, memberikan dukungan materi dan semangat yang tiada habisnya.
6. Persekutuan Oikumene Fakultas Psikologi Universitas Indonesia yang menjadi wadah pertumbuhan iman dan pengenalan akan Tuhan. Terima kasih untuk pelayanan kalian selama ini.
7. *My Sisterhood in Christ* (Kak Dece, Icha, Anin, Findy, Betsy, dan Meita) yang senantiasa berbagi pengalaman hidup, suka dan duka, makan-makan, dan belajar Firman Tuhan.

8. *The Sisters* (Icha, Ojak, Usie, Asa, Monica, Jeny, Donna, dan Rani) sebagai tempat curahan hati, belajar dan bermain bersama, teman yang setia setiap saat.
9. Himpunan Mahasiswa Tambang (HMT) ITB yang keren dan beken. Terima kasih untuk penerimaan kalian selama ini. Juga untuk bola pimpong, mabes, dan osd.
10. Psikomplit 2008 buat setiap kebersamaan dan kekompakan selama perkuliahan. Bangga menjadi bagian dari calon orang-orang sukses masa depan.
11. Kadal Mengengkeng (Henny, Bang Ucok, Nesya, Jimmy, Yolanda, Holfreend, Neni, dan Novraym) untuk setiap ajakan makan-makannya, cerita-cerita oke yang sayang untuk dilewatkan.
12. Alumni Psikologi Universitas Indonesia (Kak Riryn, Kak Rena, Kak Tasya, Kak Pida, dll) untuk setiap bantuan yang diberikan selama perkuliahan.
13. Eko Bina Manurung, ST buat doa, kesabaran, pengertian, dan kasih sayang yang sudah diberikan selama ini. Terima kasih juga untuk waktu-waktu bersama dan motivasi yang tiada henti.

Tentunya masih banyak lagi pihak-pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi setiap orang yang membacanya. Terima kasih. *Vivat academia !!!*

Depok, 22 Juni 2012

Rina Hotmarida Sipayung

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Indonesia, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rina Hotmarida Sipayung
NPM : 0806345493
Program Studi : Reguler
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Skripsi

demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Indonesia **Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“Perbedaan *Work Engagement* Berdasarkan *Biographical Characteristics* Pada Karyawan Swasta Di Perusahaan Tambang”

beserta perangkat (jika ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini, Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalih bentuk, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, serta mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis atau pencipta dan juga sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Depok
Pada tanggal : 22 Juni 2012
Yang menyatakan


(Rina Hotmarida Sipayung)
NPM : 0806345493

ABSTRAK

Nama : Rina Hotmarida Sipayung
Program Studi : Psikologi
Judul : Perbedaan *Work Engagement* Berdasarkan *Biographical Characteristics* Pada Karyawan Swasta Di Perusahaan Tambang.

Perusahaan tambang memiliki berbagai jenis karakteristik karyawan atau disebut sebagai *biographical characteristics*. Menurut Robbins (2003), *biographical characteristics* terdiri dari usia, jenis kelamin, status pernikahan, dan masa kerja. Pada penelitian ini akan dilanjutkan dengan *biographical characteristics* tambahan, yaitu status kepegawaian, penghasilan, jumlah jam kerja, dan riwayat pekerjaan kerja guna memperkaya hasil penelitian. *Biographical characteristics* tersebut dapat membedakan *work engagement* pada karyawan swasta yang bekerja di perusahaan tambang. Menurut Schaufeli dan Bakker (2003), *work engagement* merupakan keadaan pikiran yang positif dan berkaitan dengan pekerjaan yang dikarakteristikan dengan *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Responden penelitian berjumlah 80 orang karyawan swasta yang bekerja di perusahaan tambang di Indonesia. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hanya variabel riwayat pekerjaan, $F(2, 77) = 7,684, p < 0,05$ yang memiliki perbedaan signifikan terhadap *work engagement*. Dimana, kelompok responden yang tidak pernah pindah tempat kerja, $M = 91,22, SD = 9,151$) memiliki perbedaan *mean* yang signifikan dibandingkan dengan dua kelompok lainnya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa karyawan swasta di perusahaan tambang yang tidak pernah pindah tempat kerja memiliki *work engagement* yang lebih tinggi dibandingkan dengan dua kelompok lainnya.

Kata Kunci:
Work Engagement, Biographical Characteristics, Karyawan Swasta, Perusahaan Tambang.

ABSTRACT

Name : Rina Hotmarida Sipayung
Program of Study : Psychology
Title : The Differences of Work Engagement Based on Biographical Characteristics Among Private Employees In Mining Company.

Mining company have the vary characteristics of employees or called as biographical characteristics. According to Robbins (2003), biographical characteristics consist of age, gender, marital status, and length of service with the organization. In this research will continue with add biographical characteristics, that is employee status, compensation, total hour of work, and work history to enrichment this result. Those biographical characteristics can different work engagement for private employees that works in mining company. According to Schaufeli and Bakker (2003), work engagement is defined as a positive, fulfilling, work-related state of mind that is characterized by vigor, dedication, and absorption. The participants are 80 private employees in mining company. The main results of this research show that only work history, $F(2, 77) = 7.684, p < 0.05$ that have significant different toward work engagement. Whereas, group participants who never resign from company, ($M = 91.22, SD = 9.151$) have significant different mean than two other groups. As a conclusion, private employees who never resign from company have higher work engagement than two other groups.

Keyword:

Work Engagement, Biographical Characteristics, Private Employes, Mining Company.

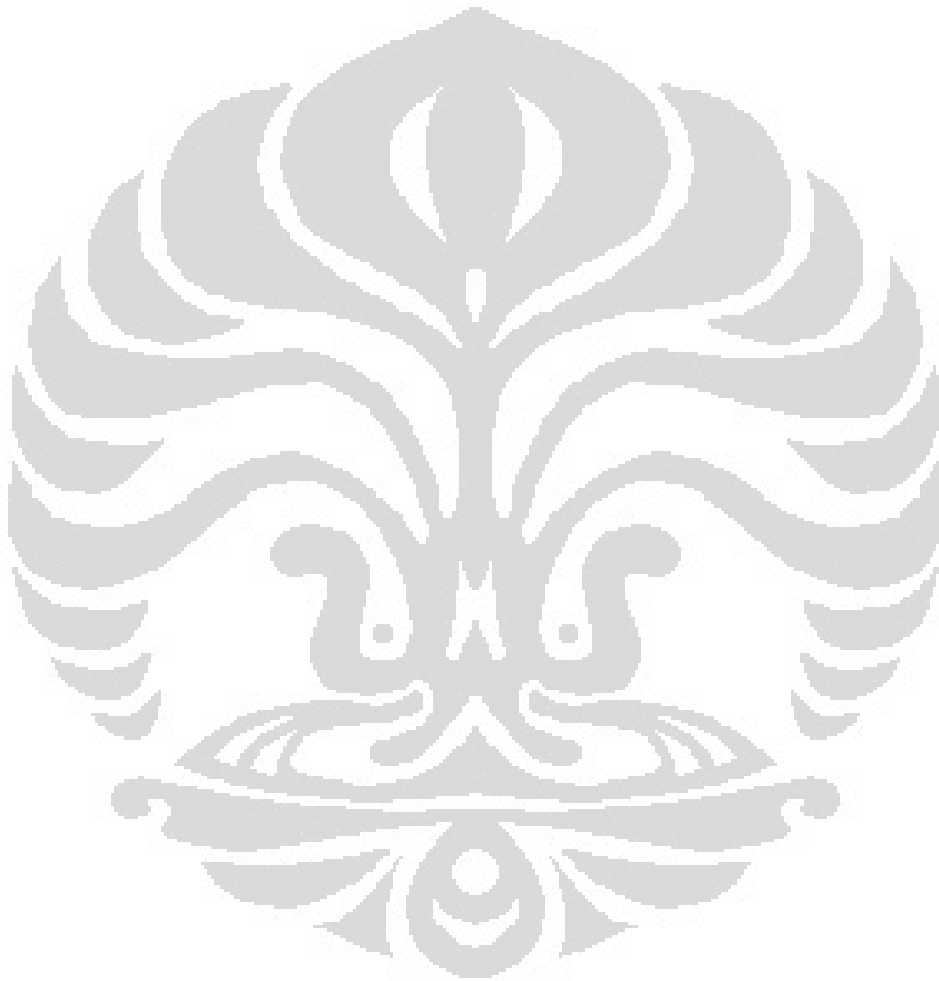
DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
UCAPAN TERIMA KASIH	iv
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Masalah Penelitian	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
1.4.1 Manfaat Teoritis	6
1.4.2 Manfaat Praktis.....	7
1.5 Sistematika penulisan	7
BAB 2 LANDASAN TEORI	8
2.1 <i>Work Engagement</i>	8
2.1.1 Definisi <i>Work Engagement</i>	8
2.1.2 Dimensi <i>Work Engagement</i>	10
2.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Work Engagement</i>	10
2.2 <i>Biographical Characteristics</i>	12
2.2.1 Usia	12
2.2.2 Jenis Kelamin.....	13
2.2.3 Masa Kerja	14
2.3 Perbedaan <i>Work Engagement</i> Apabila ditinjau Berdasarkan <i>Biographical Characteristics</i>	14
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	16
3.1 Masalah Penelitian	16
3.2 Hipotesis Penelitian.....	16
3.3 Variabel Penelitian	16
3.3.1 Variabel 1: <i>Work Engagement</i>	16
3.3.2 Variabel 2: <i>Biographical Characteristics</i>	17
3.4 Tipe dan Desain Penelitian.....	17
3.5 Responden Penelitian	18
3.5.1 Karakteristik Responden	18

3.5.2 Jumlah Responden.....	18
3.5.3 Teknik Pengambilan Sampel.....	19
3.6 Instrumen Penelitian.....	19
3.6.1 Bentuk Instrumen Penelitian.....	19
3.6.2 Alat Ukur Penelitian.....	20
3.6.2.1 Alat Ukur <i>Work Engagement</i>	20
3.7 Uji Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur.....	22
3.8 Prosedur Penelitian.....	23
3.8.1 Tahap Persiapan.....	23
3.8.2 Tahap Pelaksanaan.....	23
3.8.3 Tahap Pengolahan Data.....	24
3.9 Metode Pengolahan Data.....	24
BAB 4 HASIL DAN ANALISIS.....	25
4.1 Gambaran Penyebaran Kuesioner.....	25
4.2 Gambaran Umum Responden Penelitian.....	25
4.3 Gambaran Umum <i>Work Engagement</i>	27
4.4 Perbedaan <i>Work Engagement</i> Berdasarkan <i>Biographical Characteristics</i>	27
BAB 5 KESIMPULAN, DISKUSI, DAN SARAN.....	31
5.1 Kesimpulan.....	31
5.2 Diskusi.....	31
5.3 Saran.....	36
5.3.1 Saran Metodologis.....	36
5.3.2 Saran Praktis.....	36
DAFTAR PUSTAKA.....	37
LAMPIRAN.....	40

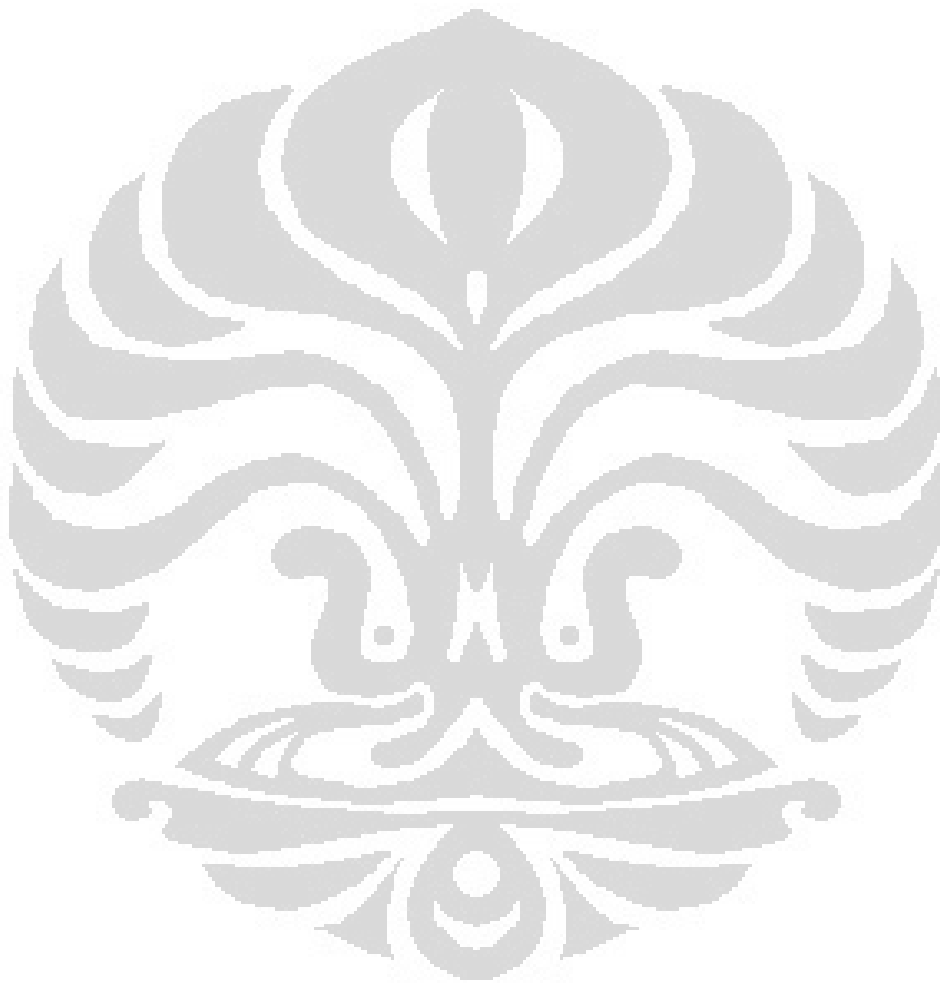
DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Perincian Item-item <i>Work Engagement</i>	21
Tabel 4.1	Gambaran Demografis Responden.....	26
Tabel 4.2	Perbedaan <i>Work Engagement</i> Berdasarkan <i>Biographical Characteristics</i>	28
Tabel 4.3	<i>Post Hoc Test</i> Perbedaan <i>Work Engagement</i> pada Variabel Riwayat Pekerjaan.....	30



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Modal Teoritis <i>Work Engagement</i> dan <i>Biographical Characteristics</i>	15
--	----



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A Gambaran Umum Responden Berdasarkan Variabel Demografis	40
A.1 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	40
A.2 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Usia.....	40
A.3 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Status Kepegawaian	40
A.4 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Masa Kerja	40
A.5 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Penghasilan.....	41
A.6 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Jumlah Jam Kerja	41
A.7 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Riwayat Pekerjaan	41
LAMPIRAN B Gambaran Umum Work Engagement.....	42
B.1 Gambaran Umum Work Engagement	42
LAMPIRAN C Perbedaan Work Engagement Berdasarkan Biographical Characteristics	43
C.1 Perbedaan Work Engagement Berdasarkan Jenis Kelamin	43
C.2 Perbedaan Work Engagement Berdasarkan Usia	43
C.3 Perbedaan Work Engagement Berdasarkan Status Kepegawaian.....	44
C.4 Perbedaan Work Engagement Berdasarkan Masa kerja.....	44
C.5 Perbedaan Work Engagement Berdasarkan Penghasilan.....	44
C.6 Perbedaan Work Engagement Berdasarkan Jumlah Jam kerja	45
C.7 Perbedaan Work Engagement Berdasarkan Riwayat Pekerjaan	45
C.8 <i>Post Hoc Test</i> Perbedaan Work Engagement pada Variabel Riwayat Pekerjaan.....	46
LAMPIRAN D Lembar Kuesioner Online	47

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan pasti menginginkan karyawan yang loyal, baik terhadap perusahaan maupun pekerjaan. Begitu juga dengan perusahaan tambang yang ada di Indonesia. Kalimantan merupakan salah satu pulau penghasil tambang terbesar di Indonesia. Oleh karena itu, tidak mengherankan apabila banyak perusahaan-perusahaan tambang berdiri di sana. Perusahaan tambang juga merupakan salah satu perusahaan yang rutin dalam merekrut karyawan baru.

Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan kepada beberapa karyawan swasta yang bekerja di perusahaan tambang, mereka mengatakan bahwa sulit untuk dapat mempertahankan karyawan yang mau bertahan lama di perusahaan. Apalagi karyawan yang baru pertama sekali bekerja atau yang baru menyelesaikan pendidikan biasanya terkenal dengan sifat “kutu loncat”. Artinya, mereka cenderung suka keluar-masuk satu perusahaan ke perusahaan lain dan tidak dapat bertahan pada satu perusahaan saja. Menurut subjek yang peneliti wawancarai, hal tersebut biasanya dipengaruhi oleh beberapa faktor, misalnya perusahaan tambang yang lain menawarkan gaji yang lebih tinggi daripada perusahaan tempat ia bekerja sebelumnya. Selain itu, faktor lokasi perusahaan tambang juga mempengaruhi karyawan untuk mau bertahan di perusahaan tersebut. Biasanya lokasi perusahaan yang dekat dengan wilayah perkotaan lebih banyak dipilih oleh karyawan daripada lokasi yang jauh dari wilayah perkotaan.

Walaupun demikian, tidak semua karyawan swasta yang bekerja di perusahaan tambang memiliki karakter yang demikian. Banyak juga karyawan swasta yang berkualitas yang bekerja di perusahaan tambang karena perusahaan tersebut memang lahan pekerjaan mereka. Selain itu, gaji yang mereka dapat sudah dirasa cukup untuk dapat membiayai kehidupan sehari-hari. Alasan lainnya yang juga penting adalah kecintaan mereka terhadap dunia pertambangan itu sendiri.

Menurut Priyahutama, *Employee Selection Officer* PT. Pamapersada Nusantara (dalam Destila, 2011), beberapa karakter yang dibutuhkan karyawan apabila bekerja di perusahaan tambang, antara lain memiliki adaptasi yang bagus, siap menerima tantangan, mampu bekerja sama, siap di tempatkan di mana saja, dan dapat memikirkan cara-cara yang lebih efektif. Menurutnya, hal terberat bekerja di perusahaan tambang adalah jauh dari keramaian sehingga sering merasakan kesepian. Oleh karena itu, agar dapat bertahan di perusahaan tambang seseorang harus mampu mengatasi kondisi tersebut meski fasilitas telah disediakan secara lengkap oleh perusahaan. Selain itu, karyawan swasta yang bekerja di perusahaan tambang juga harus mau beradaptasi dengan lingkungan pertambangan. Hal ini berlaku bagi laki-laki maupun perempuan. Selanjutnya, Priyahutama juga mengatakan bahwa karyawan yang bekerja di bidang pertambangan mampu menyiapkan mental dan karakter yang sesuai dengan dunia kerja tersebut. Bagi karyawan perempuan yang bekerja di perusahaan tambang juga harus siap bekerja di area maskulin (Destila, 2011).

Dengan beberapa karakteristik yang harus dimiliki oleh karyawan yang bekerja di perusahaan tambang maka hal ini menjadi tantangan tersendiri bagi HRD perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas dan memiliki karakter-karakter tersebut. Alasannya karena perusahaan tentunya membutuhkan karyawan yang mau bertahan di tengah lingkungan kerja yang jauh dari keramaian agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Kemudian, untuk merekrut karyawan baru tentunya akan membutuhkan biaya yang besar apabila harus dilakukan terus-menerus. Selain itu, tingkat *turn over* perusahaan juga meningkat. Dengan demikian, diharapkan perusahaan berupaya melakukan berbagai macam pendekatan untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas dan mampu bertahan tersebut. Karena dengan memiliki karyawan yang berkualitas tentunya akan mendatangkan keuntungan bagi perusahaan itu sendiri.

Selanjutnya, karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Karyawan memegang peranan utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan dan pelaku aktif dari setiap aktivitas perusahaan. Dalam sebuah perusahaan terdapat berbagai macam karakter individu yang berbeda, yaitu pendidikan, jabatan dan golongan, pengalaman, jenis kelamin, status perkawinan,

tingkat pengeluaran, serta usia dari masing-masing individu tersebut. Perbedaan-perbedaan tersebut akan dibawa ke dalam dunia kerja, sehingga dengan adanya perbedaan tersebut menyebabkan *work engagement* karyawan berbeda satu sama lainnya, walaupun mereka ditempatkan dalam satu lingkungan kerja yang sama (Hedger, 2007).

Berlandaskan pemikiran di atas, langkah baik apabila perusahaan melakukan suatu langkah antisipasi dan berupaya untuk mengelola karyawan yang berkualitas tersebut agar tidak keluar dari perusahaan. Salah satu langkah antisipasi atau upaya yang dapat ditempuh adalah dengan melihat *work engagement*. Menurut Wellins, Bernthal, dan Phelps (2005) *engagement* adalah sesuatu yang menggerakkan nilai dari *intangible asset*, yang tak lain adalah diri karyawan itu sendiri. Peranan karyawan dalam organisasi saat ini bukan lagi hanya suatu sumber daya yang sifatnya statis, akan tetapi menuju kearah dinamis yang dapat dikembangkan setiap hari.

Engagement merupakan istilah populer yang lebih banyak ditemukan dalam jurnal atau penerbitan hasil riset oleh para praktisi, seperti *Gallup Management Journal*, *Tower Perrin Report*, *Center of Leadership Excellence*, *Journal of Management* (Soebandono, 2011). *Work engagement* juga merupakan topik hangat di antara para eksekutif dan konsultan (McShane & Von Glinow, 2010). Namun demikian, *work engagement* masih jarang diteliti dalam literatur akademis (Saks, 2006). Oleh karena itu, lebih banyak didapatkan tulisan untuk terapan praktis yang lebih ditujukan untuk kepentingan operasional manajemen (Saks, 2006) dibandingkan dengan jurnal atau publikasi dalam bentuk kajian teoretis dan akademis (Schaufeli & Bakker, 2004).

Beberapa istilah digunakan oleh para akademisi untuk menjelaskan *work engagement*, yaitu *personal engagement* (Kahn, 1990), *employee engagement* (Saks, 2006), dan *work engagement* (Schaufeli & Bakker, 2004). Konsep *work engagement* berawal dari definisi Kahn (1990) mengenai *personal engagement* yang diartikan sebagai penggunaan diri secara optimal dalam peran individu di organisasi selain bekerja, individu juga mengekspresikan secara fisik, kognitif, dan emosional selama bekerja.

Kemudian Saks (2006) mendefinisikan *work engagement* sebagai *work engagement* yang terbagi menjadi dua konsep. Pertama adalah konsep keterikatan karyawan terhadap organisasi dan yang kedua adalah konsep keterikatan karyawan terhadap pekerjaan. Selanjutnya, Schaufeli dan Bakker (2004) menggunakan definisi *work engagement* untuk menjelaskan konsep keterikatan karyawan yaitu sebagai sesuatu yang positif, keadaan pikiran yang berhubungan dengan kesejahteraan pekerjaan dan pemenuhan diri dengan karakteristik energi yang tinggi dan teridentifikasi kuat dalam suatu pekerjaan. Untuk selanjutnya, peneliti menggunakan istilah *work engagement* untuk menjelaskan istilah *work engagement*.

Secara sederhana, *work engagement* dapat didefinisikan sebagai tingkat keterlibatan dan antusiasme individu atas pekerjaannya dan organisasinya (Buckingham & Coffman, 1999). Karyawan yang memiliki *engagement* yang tinggi akan secara konsisten memberikan yang terbaik melampaui yang diharapkan (Vazirani, 2007). Selain itu, karyawan yang memiliki derajat *engagement* yang tinggi akan memiliki keterikatan emosi yang tinggi pada organisasi (Permana, Jalal, & Martono, 2010).

Keterikatan emosi yang tinggi mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan atau cenderung memiliki kualitas kerja yang memuaskan dan akan berdampak pada rendahnya keinginan untuk meninggalkan pekerjaan (Yuliyanti, 2011). Schaufeli dan Bakker (2004) menyebutkan bahwa *work engagement* memiliki hubungan yang negatif dengan intensi untuk berhenti bekerja. Kahn (1990) juga menyebutkan bahwa karyawan dengan keterikatan yang tinggi lebih terlibat secara psikologis saat menunjukkan performanya dalam menjalankan peran di organisasi tempatnya bekerja. Sedangkan, karyawan yang memiliki keterikatan yang rendah akan mengarahkan pada hilangnya keuntungan perusahaan. Dengan demikian, *work engagement* merupakan hal penting bagi seluruh organisasi yang bertujuan untuk mempertahankan karyawan yang bernilai tinggi.

Dalam dunia bisnis, keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya merupakan permasalahan yang menjadi topik bahasan akhir-akhir ini dan juga berkaitan erat dengan perubahan paradigma dalam bidang manajemen. Hal ini

disebabkan karena adanya kemajuan teknologi yang belum ada hentinya dan semakin ketatnya persaingan. Menurut Drucker (1999, dalam Soebandono, 2011), untuk menghadapi ketidakpastian tersebut perusahaan harus siap melakukan perubahan. Hal tersebut didukung oleh Chowdhury (2000, dalam Soebandono, 2011) bahwa untuk menghadapi perubahan yang paling rawan adalah faktor sumber daya manusia (SDM) di tubuh perusahaan.

Work engagement termasuk salah satu ranah SDM. Oleh karena itu, organisasi perusahaan bertanggung jawab untuk terus mengembangkan potensi karyawan yang dinamis. Rutledge (2005, dalam Soebandono, 2011) mengatakan bahwa untuk bisa mendapatkan SDM yang berkualitas, diperlukan karyawan yang memiliki keterikatan pada peran atau tugas dan organisasi tempatnya bekerja. Dengan demikian, baik atau buruknya kinerja karyawan tergantung dari keterikatan karyawan tersebut dengan pekerjaannya. Hal ini selaras dengan apa yang diungkapkan oleh Ferguson (2007) bahwa salah satu hal yang menjadi kunci untuk membentuk sebuah organisasi dengan kinerja yang terus meningkat adalah *work engagement* karyawan.

Mengingat pentingnya peranan SDM dalam menunjang keberhasilan perusahaan, perusahaan khususnya HRD, harus dapat mengetahui tentang berbagai karakteristik para karyawannya, baik secara demografis maupun psikologis. Hal tersebut diduga berpengaruh pada *engagement* karyawan terhadap perusahaan. Juga perlu diingat bahwa tidak semua karyawan memiliki karakter yang sama, masing-masing memiliki kelebihan serta kekurangan masing-masing.

Karakteristik individu yang melekat pada masing-masing karyawan berbeda-beda. Inilah yang menyebabkan adanya perbedaan pada *engagement* yang ditunjukkan oleh setiap karyawan. Untuk meningkatkan *engagement* karyawan maka perusahaan terlebih dahulu harus mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat berpengaruh terhadap *engagement* karyawan tersebut, baik faktor internal maupun eksternal. Dalam penelitian ini lebih ditekankan pada faktor internal karyawan, yaitu karakteristik individu dari masing-masing karyawan atau *biographical characters*. Menurut Robbins (2003), *biographical characteristics* terdiri dari usia, jenis kelamin, status pernikahan, dan masa kerja.

Setiap karyawan dalam perusahaan akan menunjukkan *engagement* yang berbeda-beda. Hal ini dapat terjadi dikarenakan masing-masing karyawan merupakan individu yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya. Dengan kata lain, setiap karyawan memiliki kelebihan serta kekurangan yang merupakan ciri khas tersendiri bagi masing-masing karyawan. Sebagai contoh, karyawan dengan perbedaan jenis kelamin, usia, dan penghasilan yang berbeda kemungkinan akan menunjukkan *engagement* yang berbeda pula. Untuk mengatasi hal tersebut, perusahaan harus mengetahui karakteristik apa saja yang dapat menimbulkan perbedaan terhadap *work engagement* karyawan.

Penelitian ini merupakan penelitian non-ekperimental dengan tipe korelasional. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan swasta yang bekerja di perusahaan tambang yang sudah bekerja minimal satu tahun. Alat ukur yang digunakan adalah alat ukur yang dikembangkan dari *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) dari Schaufeli dan Bakker (2003). Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner dan data yang diperoleh akan diolah dengan menggunakan teknik korelasi.

1.2 Masalah Penelitian

Masalah utama yang diteliti dalam penelitian ini adalah “Apakah terdapat perbedaan *work engagement* berdasarkan *biographical characteristics* pada karyawan swasta di perusahaan tambang?”.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat perbedaan *work engagement* berdasarkan *biographical characteristics* pada karyawan swasta yang bekerja di perusahaan tambang.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Manfaat ilmiah dari penelitian ini adalah hasil penelitian akan dapat menambah literatur akademis mengenai *work engagement*, khususnya dalam

kajian bidang ilmu psikologi. Selain itu, hasil penelitian ini juga memberikan sumbangan dan dapat dijadikan acuan bagi penelitian selanjutnya.

1.4.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis yang bisa di dapat dari penelitian ini adalah organisasi dapat menggunakan informasi dari hasil penelitian ini dalam praktek pengelolaan SDM yang bertujuan pada peningkatan *work engagement* karyawan. Bagi masyarakat umum, hasil penelitian ini dapat dijadikan informasi tambahan untuk pihak-pihak yang berkepentingan dalam dunia industri dan organisasi yang menghadapi permasalahan tentang karakteristik individu yang ada hubungannya dengan *work engagement* sehingga dapat dilakukan usaha-usaha dalam peningkatannya.

1.5 Sistematika Penulisan

Bab I: Pendahuluan terdiri dari latar belakang masalah penelitian yang menyangkut *work engagement* dan *biographical characteristics*, perumusan masalah penelitian, tujuan dilakukannya penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

Bab II: Landasan Teori terdiri dari definisi, dasar teori, dan hasil penelitian yang berhubungan dengan *work engagement* dan *biographical characteristics*.

Bab III: Metode Penelitian merupakan bab yang membahas tentang masalah penelitian, hipotesis penelitian, variabel-variabel penelitian, metode yang akan digunakan, responden penelitian, prosedur penelitian, instrumen penelitian, dan teknik analisis data.

Bab IV: Analisis Data adalah bab yang akan membahas gambaran umum responden penelitian dan analisis hasil penelitian.

Bab V: Kesimpulan, Diskusi, dan Saran terdiri dari kesimpulan hasil penelitian yang merupakan jawaban atas masalah yang diajukan, diskusi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi hasil penelitian, dan saran-saran metodologis serta praktis.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai definisi *work engagement*, dimensi dari *work engagement*, faktor-faktor yang mempengaruhi *work engagement*, serta variabel *biographical characteristics* yang digunakan dalam penelitian.

2.1 *Work Engagement*

2.1.1 Definisi *Work Engagement*

Dewasa ini *work engagement* telah menjadi kata yang banyak digunakan dan populer di kalangan pebisnis dan konsultan. Beberapa tokoh telah banyak mengemukakan definisi dari *work engagement*, antara lain:

“Engagement as the harnessing of organization member’s selves to their work roles: in engagement, people employ and express themselves physically, cognitively, emotionally and mentally during role performances.”

(Kahn, 1990, hal. 694)

Menurut Kahn (1990), anggota organisasi yang memiliki keterikatan dapat mengekspresikan dirinya secara fisik, kognitif, emosional, dan mental. Pernyataan ini ditambahkan oleh Rothbard (2001) bahwa keterikatan melibatkan dua komponen, yaitu atensi dan absorpsi.

“Engagement as psychological presence but goes further to state that it involves two critical components: attention and absorption. Attention refers to cognitive availability and the amount of time one spends thinking about a role while absorption means being engrossed in a role and refers to the intensity of one’s focus on a role.”

(Rothbard, 2001, hal.656)

“Work engagement is the work’s emotional and cognitive motivation, self-efficacy to perform the job, perceived clarity of the organization’s vision

and his or her specific role in that vision, and belief that he or she has the resources to get the job done.”

(McShane & Glinow, 2010, hal.132)

Kemudian, McShane dan Glinow (2010) menambahkan *self-efficacy*, *perceived clarity*, dan *belief* dalam pengertian *work engagement*. Menurut Schaufeli dan Bakker (2003) *work engagement* didefinisikan sebagai keadaan pikiran yang positif dan berkaitan dengan pekerjaan yang dikarakteristikan dengan *vigor*, *dedication*, dan *absorption*.

“Work engagement is defined as a positive, fulfilling, work-related state of mind that is characterized by vigor, dedication, and absorption.”

(Schaufeli & Bakker, 2003, hal.4)

Berdasarkan definisi para ahli di atas, terdapat kesamaan definisi yang menyatakan bahwa *work engagement* merupakan suatu keadaan seseorang yang dikarakteristikan dengan *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Menurut Saks (2006), *vigor* merupakan dimensi *work engagement* yang melibatkan variabel tingkah laku, *dedication* melibatkan aspek emosi, sedangkan *absorption* melibatkan aspek kognitif. Hal ini sejalan dengan definisi *work engagement* yang dikemukakan oleh *Development Dimensions International* (DDI) (dalam Saks, 2006). Menurut DDI, *engagement* memiliki tiga dimensi, yaitu kognitif, afektif, dan tingkah laku. Dimensi kognitif adalah keyakinan dan dukungan kepada tujuan dan nilai dari organisasi. Dimensi afektif adalah perasaan memiliki, bangga, dan kelekatan dengan organisasi. Dimensi yang terakhir adalah tingkah laku, yaitu keinginan untuk melangkah lebih jauh / *extra mile* dan keinginan untuk bertahan di organisasi.

Dalam penelitian ini, peneliti mengambil definisi yang dikemukakan oleh Schaufeli dan Bakker (2003) dimana *work engagement* merupakan keadaan pikiran yang positif dan berkaitan dengan pekerjaan yang dikarakteristikan dengan *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Alasan pemilihan ini adalah definisi yang dikemukakan di atas menjelaskan karakteristik dari *work engagement* serta karakteristik tersebut melibatkan ketiga aspek dari kondisi karyawan, yaitu emosi,

kognitif, dan tingkah laku, seperti yang dikemukakan oleh beberapa ahli sebelumnya. Selain itu, definisi *work engagement* dapat dilihat sebagai konstruk yang independen dan terpisah dengan konstruk lain. Terakhir, *work engagement* memiliki alat ukur yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya pada beberapa penelitian.

2.1.2 Dimensi *Work Engagement*

Berdasarkan definisi yang telah dikemukakan oleh Schaufeli dan Bakker (2003), terdapat tiga dimensi yang membentuk *work engagement*, yaitu:

a. *Vigor*

Vigor dikarakteristikan dengan tingginya tingkat energi dan resiliensi mental ketika bekerja dan keinginan untuk menginvestasikan usaha dalam pekerjaannya, serta keteguhan ketika menghadapi kesulitan-kesulitan. Menurut Saks (2006), aspek *vigor* ini merupakan bagian dari *work engagement* yang melibatkan aspek tingkah-laku.

b. *Dedication*

Dedication merujuk kepada merasa sangat terlibat dalam pekerjaannya dan merasakan perasaan penting, antusias, inspirasi, kebanggaan dan tantangan. Saks (2006) menyatakan bahwa aspek *dedication* ini bagian dari *work engagement* yang melibatkan aspek emosi.

c. *Absorption*

Absorption dikarakteristikan dengan berkonsentrasi sepenuhnya pada pekerjaan dan secara senang terikat dengan pekerjaannya, sehingga waktu terasa berlalu begitu cepat dan sulit untuk menjauhkan seseorang dari pekerjaannya. Saks (2006) menyatakan bahwa aspek *absorption* ini merupakan bagian dari *work engagement* yang melibatkan aspek kognitif.

Dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan ketiga dimensi yang telah dikemukakan Schaufeli dan Bakker (2003). Ketiga dimensi ini kemudian akan digunakan dalam pengukuran *work engagement*.

2.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Work Engagement*

Faktor-faktor yang mempengaruhi *work engagement* adalah pengembangan karir, kepemimpinan, pemberdayaan, *equal opportunities and fair*

treatment, penimbangan karya, *pay & benefits*, kepuasan kerja, komunikasi, *family friendliness*, dan *co-operations* (Vazirani, 2007).

a. Kepemimpinan

Pemimpin yang menunjukkan sikap menghargai atas kinerja karyawan dapat memicu terjadinya *work engagement* pada karyawan (Vazirani, 2007). Dalam menciptakan *work engagement*, pimpinan organisasi diharapkan memiliki beberapa keterampilan. Beberapa di antaranya adalah teknik berkomunikasi, teknik memberikan umpan balik, dan teknik penilaian kinerja.

b. Pemberdayaan

Pemberdayaan merupakan faktor yang penting dalam mempengaruhi *engagement* pada karyawan karena pada dasarnya setiap karyawan ingin dilibatkan dalam keputusan yang berdampak pada pekerjaannya.

c. Perlakuan Setara dan Kesempatan yang Sama

Perlakuan setara dan diberikan kesempatan yang sama dalam promosi jabatan juga dapat menunjang terjadinya *work engagement*.

d. Gaji dan Tunjangan

Perusahaan yang memberikan gaji dan tunjangan yang sesuai serta memperhatikan kesehatan dan keselamatan karyawan juga dapat mempengaruhi *engagement* pada karyawan.

e. Kepuasan Kerja

Jika dikaitkan dengan kepuasan kerja, hanya karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya yang dapat menjadi karyawan yang *engaged*.

f. Komunikasi

Karyawan yang diberikan kesempatan untuk mengemukakan pendapatnya dalam pengambilan keputusan serta atasan mendengarkan pendapat tersebut maka tingkat *engagement* dari karyawan tersebut akan mengalami peningkatan.

g. *Family Friendliness*

Kehidupan keluarga dari karyawan mempengaruhi kehidupan kerja karyawan tersebut. Karyawan yang menyadari bahwa perusahaan menyediakan tunjangan bagi keluarganya akan secara emosional merasa terikat atau melekat pada organisasinya dan hal ini mengarahkan kepada *engagement* karyawan.

h. *Co-operations*

Hal terakhir yang mempengaruhi *work engagement* adalah kerjasama. Jika keseluruhan orang di dalam perusahaan dapat bekerja sama dalam membantu satu sama lain termasuk koordinasi yang baik dari atasan maka karyawan akan menjadi *engaged*.

Dalam penelitian ini, yang akan dilihat adalah perbedaan *work engagement* berdasarkan karakteristik individu, atau disebut dengan *biographical characteristics*. Dimana, salah satu faktor yang mempengaruhi *work engagement*, yaitu gaji atau penghasilan merupakan salah satu variabel dalam *biographical characteristics*.

2.2 *Biographical Characteristics*

Robbins (2003) menyebutkan bahwa terdapat beberapa karakter individu yang mempengaruhi perilaku berorganisasi pada karyawan, yaitu usia, jenis kelamin, status pernikahan, dan masa kerja, atau lebih dikenal dengan istilah *biographical characteristics*. Pada penelitian ini, *biographical characteristics* yang akan diteliti adalah usia, jenis kelamin, dan masa kerja. Kemudian, akan dilanjutkan dengan *biographical characteristics* tambahan, yaitu status kepegawaian, penghasilan, jumlah jam kerja, dan riwayat pekerjaan guna memperkaya hasil penelitian.

2.2.1 *Usia*

Usia adalah lama hidup seorang dan dinyatakan dalam tahun. Menurut Dessler (2008), terdapat lima tahapan dalam perkembangan karir seseorang dan kaitannya dengan usia, yaitu:

- a. Tahap pertumbuhan, tahapan ini berlangsung saat usia 10 – 14 tahun. Pada tahapan ini, seseorang sedang mengembangkan citra diri dengan mengidentifikasi dirinya serta berinteraksi dengan orang lain.
- b. Tahap eksplorasi, tahapan ini berlangsung pada usia 15 – 24 tahun. Tahap ini ditunjukkan dengan karakteristik penggalan beberapa keahlian alternatif secara serius dengan upaya membandingkan dengan alternatif yang ada.

- c. Tahap pemantapan, tahapan ini berlangsung sejak seseorang berusia 25 – 44 tahun. Pada tahapan ini merupakan inti dari kehidupan bekerja tiap orang pada umumnya.
- d. Tahap pemeliharaan, tahapan ini berada pada rentang 45 – 65 tahun. Pada tahap ini seseorang telah memiliki tempat yang stabil dan semua upaya diarahkan untuk mengamankan hal tersebut.
- e. Tahap kemunduran, pada tahap ini usia sudah di atas 65 tahun, masa pensiun sudah dekat sehingga banyak orang telah bersiap menerima turunnya level jabatan.

Menurut Robbins (2003), semakin tua umur seorang karyawan maka semakin rendah kecenderungan karyawan tersebut untuk keluar dari pekerjaannya. Semakin tua umur seorang karyawan maka kesempatan untuk memilih alternatif pekerjaan lain juga semakin sedikit. Karyawan yang lebih tua juga memiliki keinginan yang rendah untuk keluar dari perusahaan daripada karyawan yang lebih muda karena masa kerja yang lama mereka sudah mendapatkan penghasilan yang lebih tinggi, periode liburan yang lebih panjang, dan tunjangan pensiun yang lebih baik.

Secara umum, karyawan yang lebih muda memiliki kecenderungan yang lebih rendah untuk absen saat bekerja dibandingkan dengan karyawan yang lebih tua. Hal tersebut mungkin disebabkan karena masalah kesehatan yang berhubungan dengan usia atau penuaan, serta periode penyembuhan yang lebih lama dibandingkan dengan karyawan yang lebih muda ketika mengalami kecelakaan kerja (Robbins, 2003).

2.2.2 Jenis Kelamin

Menurut DeGenova (2008), jenis kelamin dibedakan berdasarkan faktor biologis dan terbagi ke dalam dua kategori, yaitu laki-laki dan perempuan. Banyak opini menyebutkan bahwa perempuan lebih menunjukkan performa kerja yang lebih baik dibandingkan laki-laki. Penelitian psikologis menunjukkan bahwa perempuan dan laki-laki berbeda dalam hal kemampuan menyelesaikan masalah,

analisis, motivasi, dan kemampuan belajar. Laki-laki cenderung memiliki ekspektasi sukses yang lebih besar dibandingkan perempuan.

Berdasarkan penelitian Berardo, Shehan, dan Leslie (1987, dalam Hendrix, Spencer, & Gibson, 1994) disebutkan bahwa wanita lebih banyak menghabiskan waktu untuk keluarga daripada pekerjaan jika dibandingkan dengan laki-laki. Dalam hal *turn over*, tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara laki-laki dan perempuan.

2.2.3 Masa Kerja

Masa kerja adalah lamanya seorang karyawan mulai bekerja yang dihitung dalam tahun. Robbins (2003) menyebutkan bahwa penelitian yang ada mengindikasikan terdapat pengaruh tingginya masa kerja terhadap intensitas berhenti bekerja yang lebih rendah. Selain itu, Morrow dan McElroy (dalam Seniati, 2002) membagi masa kerja seseorang ke dalam tiga kategori, yaitu tahap perkembangan (*establishment stage*) dengan masa kerja kurang dari 2 tahun, tahap lanjutan (*advancement stage*) dengan masa kerja 2 sampai 10 tahun, dan tahap pemeliharaan (*maintenance stage*) dengan masa kerja lebih dari 10 tahun.

2.3 Perbedaan *Work Engagement* Apabila ditinjau Berdasarkan *Biographical Characteristics*

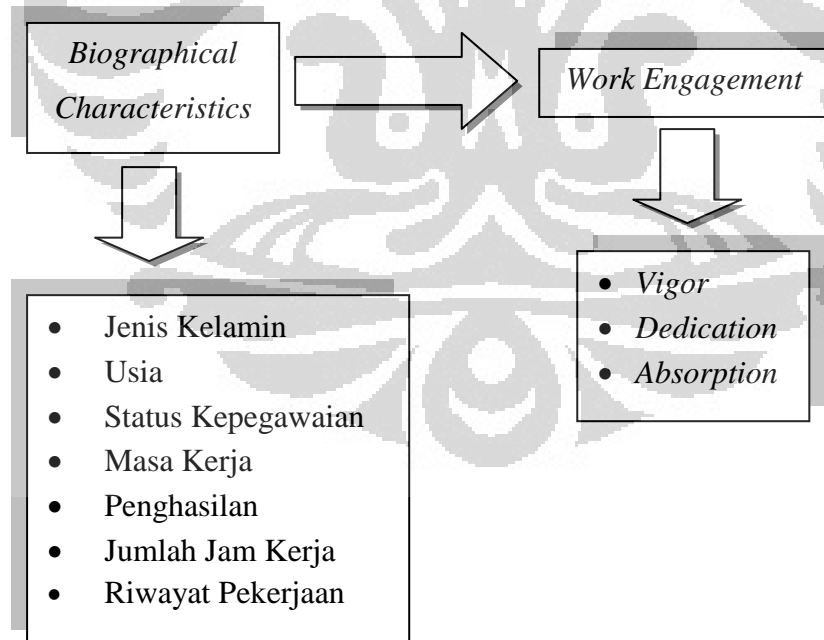
Berdasarkan hasil penelitian Rothbard (2001) bahwa ternyata *engagement* menurun seiring bertambah tuanya seseorang. Sedangkan, menurut Robbins dan Judge (2008) *work engagement* akan cenderung terus menerus meningkat pada para karyawan yang profesional dengan bertambahnya usia mereka, sedangkan pada karyawan yang non-profesional kepuasan itu merosot selama usia setengah baya dan kemudian naik lagi dalam tahun-tahun berikutnya.

Menurut Paradise (2008), perbedaan jenis kelamin juga ditemukan berkontribusi terhadap *work engagement*, dimana laki-laki memiliki *engagement* yang lebih tinggi dengan pekerjaan karena posisinya sebagai pencari nafkah utama dalam keluarga, sedangkan perempuan sebaliknya. Sejalan dengan penelitian tersebut, Gardner (2004) juga menyatakan bahwa perbedaan jenis

kelamin berpengaruh terhadap tinggi rendahnya *work engagement*, dimana tingkat *work engagement* pria lebih tinggi dibandingkan wanita.

Mengenai masa kerja, Endres dan Smoak (2008) mengungkapkan bahwa tingkat *work engagement* menurun ketika seseorang telah bekerja selama dua tahun di perusahaannya. Orang bekerja lebih dari sekadar untuk mendapatkan uang. Meskipun penghasilan memiliki potensi yang kuat terhadap bertahannya seorang karyawan dalam perusahaan, namun keefektifannya tergantung pada situasi dan karakteristik individu yang beragam. Hasil penelitian lainnya juga menunjukkan bahwa masa kerja dan *work engagement* memiliki korelasi yang positif (Robbins & Judge, 2008). Masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang karyawan lebih merasa betah dalam suatu organisasi. Hal ini disebabkan karena karyawan telah beradaptasi cukup lama dengan lingkungannya sehingga karyawan akan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Penyebab lain juga dikarenakan adanya kebijakan dari instansi atau perusahaan mengenai jaminan hidup di hari tua.

Gambar 2.1 *Modal Teoritis Work Engagement dan Biographical Characteristics*



BAB 3

METODE PENELITIAN

Pada bab tiga ini akan dijelaskan mengenai permasalahan penelitian, hipotesis penelitian, variabel penelitian, responden penelitian, desain penelitian, metode pengumpulan data penelitian, alat ukur penelitian, prosedur penelitian, dan teknik analisis statistik yang digunakan.

3.1 Masalah Penelitian

Masalah yang akan dijawab dalam penelitian ini adalah:

“Apakah terdapat perbedaan *work engagement* berdasarkan *biographical characteristics* pada karyawan swasta di perusahaan tambang?”.

3.2 Hipotesis Penelitian

Hipotesis Alternatif (H_a):

Terdapat perbedaan *work engagement* berdasarkan *biographical characteristics* yang signifikan pada karyawan swasta yang bekerja di perusahaan tambang.

Hipotesis Null (H_0):

Tidak terdapat perbedaan *work engagement* berdasarkan *biographical characteristics* yang signifikan pada karyawan swasta yang bekerja di perusahaan tambang.

3.3 Variabel Penelitian

3.3.1 Variabel 1: *Work Engagement*

Menurut Schaufeli and Bakker (2003), *work engagement* merupakan keadaan pikiran yang positif dan berkaitan dengan pekerjaan yang dikarakteristikan dengan *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. *Vigor* mengacu pada tingginya tingkat energi dan ketahanan mental selama bekerja, keinginan untuk menginvestasikan usaha dalam suatu pekerjaan, dan ketekunan walaupun diperhadapkan pada situasi sulit. *Dedication* dikarakteristikan dengan perasaan

signifikan, semangat, memiliki inspirasi, bangga, dan merasa tertantang di pekerjaan. *Absorption* terdiri dari perasaan bahagia, sangat berkonsentrasi, benar-benar bekerja walaupun waktu berjalan dengan cepat, dan sulitnya melepas diri dari pekerjaan.

3.3.2 Variabel 2: *Biographical Characteristics*

Menurut Robbins (2003), *biographical characteristics* terdiri dari usia, jenis kelamin, status pernikahan, dan masa kerja. Pada penelitian ini, *biographical characteristics* yang akan diteliti adalah usia, jenis kelamin, dan masa kerja. Kemudian, akan dilanjutkan dengan *biographical characteristics* tambahan, yaitu status kepegawaian, penghasilan, jumlah jam kerja, dan riwayat pekerjaan guna memperkaya hasil penelitian.

3.4 Tipe dan Desain Penelitian

Kumar (2005), mengklasifikasikan jenis desain penelitian berdasarkan tiga sudut pandang, yaitu jumlah partisipan, periode referensi, dan sifat penelitian. Berdasarkan jumlah responden, penelitian ini tergolong penelitian *cross sectional*, dimana pengambilan data terhadap responden yang sesuai dengan karakteristik hanya dilakukan satu kali. Berdasarkan periode referensi, maka penelitian ini termasuk jenis *retrospective study* karena bertujuan untuk melihat fenomena *work engagement* dan komitmen organisasi yang telah terjadi sebelumnya pada karyawan. Sedangkan berdasarkan sifat penelitian, maka penelitian ini termasuk ke dalam penelitian non eksperimental, karena peneliti tidak melakukan manipulasi terhadap variabel *work engagement* dan komitmen organisasi, namun hanya berusaha menjelaskan hubungan dari kondisi variabel-variabel yang diteliti.

Berdasarkan tujuan penelitian, menurut Kumar (2005) penelitian ini tergolong kepada penelitian korelasional karena penelitian ini mencoba mencari kaitan atau hubungan antara *work engagement* dan komitmen organisasi. Berdasarkan tipe pencarian informasi, penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif dilakukan berdasarkan pengukuran terhadap respon individual untuk mendapatkan skor yang akan digunakan dalam analisis

statistik untuk mendapatkan hasil keseluruhan dan juga interpretasi (Gravetter & Forzano, 2009).

3.5 Responden Penelitian

3.5.1 Karakteristik Responden

Berdasarkan tujuan penelitian, maka karakteristik responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Bekerja di perusahaan tambang selama minimal satu tahun. Berdasarkan masa kerja, responden dikelompokkan berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Morrow dan McElroy (Seniati, 2002). Dalam pengelompokan tersebut, responden hanya dibagi ke dalam dua kategori, yaitu tahap perkembangan (*establishment stage*) dengan masa kerja kurang dari 2 tahun dan tahap lanjutan (*advancement stage*) dengan masa kerja 2 sampai 10 tahun.
- Penelitian ini juga menggunakan batasan usia, yaitu minimal berusia 19 tahun dan maksimal berusia 44 tahun. Hal ini didasari bahwa seseorang dengan usia 19 tahun dianggap telah menyelesaikan masa pendidikan setidaknya pada jenjang SMA atau sederajat dan seseorang dengan usia 44 tahun keatas sudah memasuki inti kehidupan bekerja. Pada rentang usia ini, seseorang juga berada dalam usia produktif dalam bekerja. Menurut tahap perkembangan karir Dessler (2008), rentang usia antara 15-24 tahun merupakan tahap eksplorasi, yaitu tahap dimana seseorang berusaha untuk menggali berbagai alternatif kemampuan secara serius dengan membandingkan alternatif yang ada. Sedangkan, rentang usia 25-44 tahun adalah tahap dimana seseorang memasuki inti kehidupan bekerja pada umumnya. Oleh karena itu, peneliti membagi rentang usia responden ke dalam 2 tahap, yaitu tahap awal untuk rentang usia 19-24 tahun dan tahap tengah untuk rentang usia 25-44 tahun.

3.5.2 Jumlah Responden

Banyak penelitian menetapkan target ukuran sampel sebesar kurang lebih 30 orang ketika merencanakan suatu penelitian (Gravetter & Forzano, 2009).

Gravetter dan Wallnau (2007) juga mengatakan bahwa diperlukan sekurang-kurangnya 30 sampel untuk distribusi data dapat dikatakan mendekati kurva normal. Hal ini dikarenakan peningkatan ukuran sampel yang melampaui 25 atau 30 orang hanya memberikan manfaat yang terbatas. Namun, menurut ketetapan dari prinsip statistik yang disebut dengan “*the law of large numbers*” disebutkan bahwa semakin besar jumlah sampel yang digunakan maka hasil yang didapatkan akan semakin akurat dalam merepresentasikan populasi. Oleh karena itu, pada penelitian ini, jumlah sampel yang akan menjadi responden kurang lebih 80 - 100 orang karyawan.

3.5.3 Teknik Pengambilan Sampel

Salah satu teknik pengambilan sampel adalah dengan cara *non-probability sampling*, dimana setiap orang yang ada dalam populasi tidak memiliki kesempatan yang sama untuk dapat terpilih menjadi sampel dalam penelitian (Kumar, 2005). *Non-probability sampling* terbagi ke dalam dua kategori besar, yaitu *accidental* dan *purposive*. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *accidental sampling*, dimana peneliti memilih partisipan hanya didasarkan atas ketersediaan atau kemudahan untuk mengakses responden (Kumar, 2005). Oleh karena itu, peneliti memilih untuk menggunakan kuesioner *online*, dimana responden dapat mengisi kuesioner tersebut dari *link* yang peneliti sebariskan.

3.6 Instrumen Penelitian

3.6.1 Bentuk Instrumen Penelitian

Untuk mendapatkan data, peneliti menggunakan metode kuesioner, khususnya *self-report*. Kuesioner *self-report* merupakan suatu instrumen pengukuran yang meminta individu untuk menjawab serangkaian pertanyaan yang berkaitan dengan informasi mengenai diri individu (Schwab, 2005). Kuesioner *self-report* biasanya menggunakan *paper and pencil instrument* untuk diisi oleh responden (Trochim, 2006). Namun, individu juga dapat menyelesaikannya dengan merespon pertanyaan-pertanyaan yang tertera pada komputer ataupun secara *online* (Schwab, 2005). Pada penelitian ini, peneliti menggunakan kuesioner

online sebagai instrumen penelitian. Kuesioner tersebut dapat diunduh melalui <https://docs.google.com/spreadsheets/viewform?formkey=dDRDZFBKbIJ2c0hQMVRwcGluZFRDdHc6MQ>

Alasan peneliti memakai metode kuesioner *online* didasari oleh beberapa pertimbangan yaitu kemudahan pengambilan data karena jarak antara peneliti dan partisipan yang cukup jauh memudahkan partisipan mengisi kuesioner secara *online*. Selain itu, metode kuesioner *online* lebih efisien dalam hal waktu sehingga memungkinkan melakukan pengisian kuesioner lebih dari satu dalam jangka periode yang sama.

Kuesioner *online* juga lebih efisien dalam hal biaya dikarenakan peneliti akan mengambil responden dengan jumlah yang cukup banyak. Kuesioner *online* juga dapat memfasilitasi adanya anonimitas bagi responden. Anonimitas merupakan hal yang penting karena data yang akan diambil bersifat individual dan berkaitan dengan kehidupan pekerjaannya, sehingga memungkinkan terjadinya bias antara responden-peneliti apabila tidak memiliki sifat anonimitas yang baik.

Namun, kuesioner itu sendiri tidak luput dari kekurangan dimana kualitas hasil yang didapat melalui kuesioner bergantung pada perhatian yang diberikan partisipan dalam mengisi kuesioner tersebut (Schwab, 2005). Selain itu, kuesioner *online* juga memiliki masalah utama, yaitu *social desirability*, dimana responden berusaha untuk menampilkan dirinya dengan menjawab item-item yang dinilai baik secara sosial. Oleh karena itu, dengan metode kuesioner yang digunakan, peneliti mengharapkan responden dapat memberikan jawaban yang sebenarnya tanpa ada kecemasan mengenai penilaian individu lain atau kecemasan mengenai kerahasiaan jawaban.

3.6.2 Alat Ukur Penelitian

Dalam penelitian ini, terdapat dua buah alat ukur yang digunakan, yaitu kuesioner *work engagement* dan kuesioner komitmen organisasi.

3.6.2.1 Alat Ukur *Work Engagement*

Alat ukur *work engagement* dibuat berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Schaufeli dan Bakker (2003). Alat ukur ini mengukur tiga dimensi dari *work engagement*, yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Alat ukur *work engagement*

yang digunakan merupakan adaptasi dan modifikasi dari alat ukur *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) yang berjumlah 17 butir soal.

Alat ukur ini sudah pernah digunakan pada penelitian sebelumnya, yaitu pada tahun 2011 oleh Lydia Yuliyanti mengenai *work engagement* pada karyawan swasta tahun 2011. Pada penelitian tersebut, alat ukur ini sudah dimodifikasi menjadi 20 butir soal. Penomoran butir soal mengikuti bentuk aslinya dan 3 butir yang ditambahkan dimasukkan ke dalam nomor 18, 19, dan 20. Penambahan jumlah item dilakukan karena pada butir soal nomor 2 terdapat dua makna (*double-barreld*), yaitu “*I do find the work that I do full of meaning and purpose*”. Sehingga harus dibagi ke dalam dua butir soal, yaitu nomor 2 dan 18, “Menurut saya, pekerjaan yang saya lakukan sangat berarti” dan “Menurut saya, pekerjaan yang saya lakukan memiliki tujuan yang jelas” (Yuliyanti, 2011).

Butir soal nomor 19 merupakan pengembangan dari butir soal nomor 14, dimana bunyi butir soal nomor 14 adalah “*I get carried away when I’m working / Saya sangat menikmati apa yang saya lakukan dalam pekerjaan saya*”. Untuk menekankan kembali makna dari sangat menikmati apa yang dilakukan dalam pekerjaan, ditambahkan butir nomor 19, yaitu “Saya bersedia mengorbankan waktu, tenaga, dan pikiran, demi keberhasilan pekerjaan saya”. Sedangkan butir soal nomor 20, yaitu “Saya mengerjakan semua pekerjaan saya dengan sungguh-sungguh” merupakan butir yang menjelaskan kembali makna dari butir nomor 9, yaitu “*I feel happy when I’m working intensely / Saya merasa senang ketika saya bekerja dengan tekun*”. *Intensely / tekun* yang dimaksud Schaufeli di sini adalah sungguh-sungguh atau *put best effort* (Yuliyanti, 2011).

Tabel 3.1 *Perincian Item-item Work engagement*

Dimensi	Nomor Item	Jumlah
<i>Vigor</i>	1, 4, 8, 12, 15, dan 17	6
<i>Dedication</i>	2, 5, 7, 10, 13, dan 18	6
<i>Absorption</i>	3, 6, 9, 11, 14, 16, 19, dan 20	8
	Total	20

Semua item dalam alat ukur *work engagement* adalah item-item yang *favorable*. Skala yang digunakan merupakan skala Likert dengan rentang 0 – 6. 0 merupakan pilihan jawaban tidak pernah, 1 adalah hampir tidak pernah (beberapa

kali dalam setahun), 2 adalah jarang (sekali dalam sebulan atau kurang), 3 memiliki arti kadang – kadang (beberapa kali dalam sebulan), 4 sering (sekali dalam seminggu), 5 sangat sering (beberapa kali dalam seminggu), dan 6 selalu (setiap hari).

3.7. Uji Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

Validitas alat ukur *work engagement* menggunakan *construct validity* dan *content validity*. Uji validitas ini bertujuan untuk melihat apakah setiap butir soal telah menggambarkan konstruk yang sedang diukur (Cohen & Swerdlik, 2010). Pada uji validitas konstruk yang dilakukan oleh Yuliyanti, 2011 menggunakan *internal consistency* yang dilakukan melalui perhitungan *Person's Correlation*, yaitu menghitung korelasi antara skor pada butir soal dengan skor total soal. Sedangkan untuk uji validitas isi dilakukan dengan meminta bantuan *expert judgement*, dalam hal ini salah seorang dosen Fakultas Psikologi Universitas Indonesia yang ahli dalam pembahasan materi *work engagement*.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Yuliyanti (2011), hasil uji validitas dengan menggunakan *internal consistency*, alat ukur *work engagement* memiliki koefisien validitas 0,35. Hal ini berarti alat ukur yang digunakan valid untuk mengukur konstruk *work engagement* karena telah memenuhi persyaratan validitas alat ukur dimana suatu alat tes dikatakan valid apabila koefisien validitas berada pada rentang 0,3 – 0,4 (Kaplan & Saccuzzo, 1997).

Sedangkan untuk hasil uji reliabilitas pada alat ukur *work engagement* pada penelitian sebelumnya menunjukkan *coefficient alpha* sebesar 0,943. Dengan demikian, reliabilitas alat ukur *work engagement* memiliki koefisien reliabilitas > 0,8. Hal ini berarti alat ukur *work engagement* merupakan alat ukur yang reliabel karena telah memenuhi persyaratan reliabilitas alat tes dimana, untuk tujuan kepentingan penelitian, suatu alat tes dapat dikatakan reliabel apabila memiliki koefisien reliabilitas antara rentang 0,7 – 0,8 (Kaplan & Saccuzzo, 1997).

3.8 Prosedur Penelitian

3.8.1 Tahap Persiapan

Persiapan yang peneliti lakukan sebelum melakukan penelitian, yaitu:

- a) Membaca dan memahami setiap item-item dalam kuesioner.
- b) Membuat dan menyalin kembali kuesioner yang telah ada ke dalam bentuk *online* dalam *google document* agar dapat diakses dengan mudah oleh responden.
- c) Persiapan terakhir adalah menyebarkan *link* kuesioner tersebut. Tahap penyebaran *link* dilakukan dengan 3 cara, pertama dengan mengirimkan *link* secara langsung kepada 31 responden melalui *email* pribadi mereka. cara yang kedua adalah dengan menyebarkan *link* kepada 103 orang teman yang peneliti ketahui memiliki relasi dengan responden melalui *broadcast message blackberry messenger*. Terakhir adalah dengan menyebar *link* ke dalam forum bebas atau jejaring sosial, seperti *facebook*, *twitter*, dan grup Alumni Pertambangan ITB.

3.8.2 Tahap Pelaksanaan

Setelah selesai membuat kuesioner *online*, maka peneliti melanjutkan ke tahap pelaksanaan penelitian. Pengambilan data dilakukan secara *online* pada perusahaan tambang yang ada di wilayah Indonesia. Untuk mendapatkan jumlah responden yang lebih banyak, peneliti menetapkan kurang lebih 80 - 100 responden. Selain itu, peneliti juga memutuskan untuk membatasi waktu pengambilan data secara *online*, yaitu selama 3 minggu. Pengambilan data dimulai pada tanggal 29 April – 15 Mei 2012. Namun, setelah batas waktu yang ditetapkan sudah berakhir, data yang terkumpul masih belum mencukupi target awal, yaitu sekitar 68 data. Oleh karena itu, peneliti memutuskan untuk memperpanjang waktu pengumpulan data, yaitu sampai tanggal 19 Mei 2012 agar data yang terkumpul dapat memenuhi batas minimum target awal, yaitu sebanyak 80 responden.

3.8.3 Tahap Pengolahan Data

Setelah melakukan pengambilan data, peneliti memeriksa data kuesioner *online* yang telah masuk dan men-cek kelengkapan dalam pengisiannya. Hasil pengecekan menunjukkan bahwa 80 kuesioner *online* tersebut sudah lengkap dapat diolah lebih lanjut. Dalam mengolah data peneliti menggunakan program SPSS.

3.9 Metode Pengolahan Data

Dalam pengolahan data, peneliti menggunakan SPSS V.13.0 (*Statistical Package for Social Science*). Beberapa teknik yang digunakan untuk menganalisis data adalah :

a) Statistik deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk melihat gambaran umum mengenai karakteristik dari sampel penelitian berdasarkan nilai frekuensi dan persentase dari skor yang didapatkan.

b) ANOVA (*Analysis of Variance*)

ANOVA digunakan untuk melihat perbedaan *mean work engagement* pada masing-masing variabel *biographical characteristics* sampel penelitian.

BAB 4

HASIL DAN ANALISIS

Dalam bab ini, akan diuraikan mengenai hasil dan analisis hasil pengolahan data. Dalam bab ini juga akan disertakan tabel-tabel yang mendukung penjelasan dari hasil yang didapatkan. Untuk menjelaskan hasil dan analisis hasil penelitian, pertama-tama akan dipaparkan terlebih dahulu mengenai gambaran umum responden penelitian, kemudian gambaran *work engagement*, dan yang terakhir perbedaan *work engagement* berdasarkan *biographical characteristics*.

4.1 Gambaran Penyebaran Kuesioner

Dari hasil penyebaran data yang peneliti lakukan sejak 29 April – 19 Mei 2012, data yang sudah masuk sebanyak 80 responden. Dimana proses penyebaran data peneliti lakukan dengan 3 cara, antara lain mengirimkan *link* secara langsung kepada 31 responden melalui *email* pribadi mereka. Cara yang kedua adalah dengan menyebarkan *link* kepada 103 orang teman yang peneliti ketahui memiliki relasi dengan responden melalui *broadcast message blackberry messenger*. Terakhir adalah dengan menyebarkan *link* ke dalam forum bebas atau jejaring sosial, seperti *facebook*, *twitter*, dan grup Alumni Pertambangan ITB. Kemudian, dari keseluruhan 80 data responden yang masuk, semua data dapat diolah. Hal ini sudah peneliti antisipasi dalam kuesioner *online* dengan *setting required*. Artinya bahwa responden tidak dapat melanjutkan pengisian ke bagian selanjutnya apabila terdapat kolom yang masih kosong pada bagian sebelumnya. Dengan demikian, setiap data yang masuk sudah benar-benar diisi lengkap oleh responden dan tidak ada data yang terbuang.

4.2 Gambaran Umum Responden Penelitian

Berikut dipaparkan mengenai variabel *biographical characteristics* responden, yaitu jenis kelamin, usia, status kepegawaian, masa kerja, penghasilan, jumlah jam kerja, dan riwayat pekerjaan. Pada Tabel 4.1, dapat dilihat bahwa jumlah responden laki-laki sebanyak 60 orang (75%). Dengan kata lain, mayoritas

responden dalam penelitian ini adalah laki-laki. Berdasarkan usia, didapat bahwa sebanyak 46 responden (57,5%) berada pada rentang usia antara 25 tahun - 44 tahun.

Tabel 4.1 *Gambaran Demografis Responden (N = 80)*

Karakteristik	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-laki	60	75,0
Perempuan	20	25,0
Usia		
19 tahun – 24 tahun	34	42,5
25 tahun – 44 tahun	46	57,5
Status Kepegawaian		
Karyawan tetap	56	70,0
Karyawan kontrak	24	30,0
Masa Kerja		
< 2 tahun	30	37,5
2 tahun – 10 tahun	50	62,5
Penghasilan		
Rp 1 juta – Rp 5 juta	21	26,3
Rp 6 juta – Rp 10 juta	32	40,0
Rp 11 juta – Rp 15 juta	23	28,8
Rp 16 juta – Rp 20 juta	4	5,0
Jumlah Jam Kerja		
8 jam/hari	53	66,3
9 jam/hari	17	21,3
10 jam/hari	10	12,5
Riwayat Pekerjaan		
Tidak Pernah Pindah	51	63,8
1 Kali Pindah	26	32,5
2 Kali Pindah	3	3,8

Responden penelitian juga dibedakan berdasarkan status kepegawaian yang terbagi ke dalam 2 bagian, yaitu karyawan kontrak dan karyawan tetap. Dapat dilihat bahwa responden dengan jumlah terbanyak dalam penelitian ini sudah berstatus karyawan tetap, yaitu sebanyak 56 orang (70%). Dilihat dari masa kerjanya, mayoritas responden berada pada masa kerja 2 sampai 10 tahun, yaitu sebanyak 50 orang (62,5%). Berdasarkan penghasilan yang didapat responden setiap bulannya, sebanyak 32 orang (40%) mendapat penghasilan 6 juta – 10 juta per bulan. Apabila dilihat dari jumlah jam kerja, sebanyak 53 responden (66,3%) bekerja selama 8 jam/hari. Terakhir adalah berdasarkan banyaknya riwayat

pekerjaan yang dilakukan responden selama masa kerja, sebanyak 51 responden (63,8%) mayoritas tidak pernah pindah tempat kerja.

4.3 **Gambaran Umum *Work Engagement***

Gambaran *work engagement* diperoleh dengan cara melihat nilai *mean*, nilai minimum, dan nilai maksimum pada responden yang mengisi alat ukur *work engagement*. Berdasarkan hasil pengolahan data, dapat diketahui bahwa mayoritas responden memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi ($M = 89,74$, $SD = 9,326$). Selain itu, didapat pula skor terendah responden sebesar 64 dan skor tertinggi sebesar 109.

4.4 **Perbedaan *Work Engagement* Berdasarkan *Biographical Characteristics***

Pada bagian ini, hasil yang diperoleh merupakan gambaran *work engagement* berdasarkan variabel *biographical characteristics* responden, yaitu jenis kelamin, usia, status kepegawaian, masa kerja, penghasilan, jumlah jam kerja, dan riwayat pekerjaan. Untuk mengetahui perbedaan pada masing-masing variabel *biographical characteristics* dilakukan pengujian analisis statistik dengan menggunakan teknik ANOVA. Gambaran *work engagement* berdasarkan variabel *biographical characteristics* responden terangkum pada Tabel 4.2.

Dari Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa meskipun responden laki-laki ($M = 89,05$, $SD = 8,920$) memiliki *mean* yang lebih rendah dibandingkan perempuan ($M = 91,80$, $SD = 10,421$), namun tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara jenis kelamin, $F(1, 78) = 1,309$, $p = 0,256$ dengan *work engagement*.

Kemudian, kelompok responden dengan rentang usia antara 19 tahun – 24 tahun ($M = 91,29$, $SD = 8,310$) memiliki *mean* yang lebih tinggi dibandingkan kelompok responden dengan rentang usia 25 tahun – 44 tahun ($M = 88,59$, $SD = 9,943$). Walaupun demikian, tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara usia responden, $F(1, 78) = 1,661$, $p = 0,201$ terhadap *work engagement*.

Tabel 4.2 *Perbedaan Work Engagement Berdasarkan Variabel Biographical Characteristics (N = 80)*

Karakteristik	n	M	SD	F
Jenis Kelamin				
Laki-laki	60	89,05	8,920	1,309 ($p > 0,05$)
Perempuan	20	91,80	10,421	
Usia				
19 tahun – 24 tahun	34	91,29	8,310	1,661 ($p > 0,05$)
25 tahun – 44 tahun	46	88,59	9,943	
Status Kepegawaian				
Karyawan tetap	56	89,27	8,868	0,478 ($p > 0,05$)
Karyawan kontrak	24	90,83	10,437	
Masa Kerja				
< 2 tahun	30	92,37	7,044	3,957 ($p > 0,05$)
2 tahun – 10 tahun	50	88,16	10,203	
Penghasilan				
Rp 1 juta – Rp 5 juta	21	92,05	10,220	1,124 ($p > 0,05$)
Rp 6 juta – Rp 10 juta	32	90,06	8,496	
Rp 11 juta – Rp 15 juta	23	87,00	9,080	
Rp 16 juta – Rp 20 juta	4	89,74	12,093	
Jumlah Jam Kerja				
8 jam/hari	53	90,30	9,539	0,299 ($p > 0,05$)
9 jam/hari	17	88,88	6,670	
10 jam/hari	10	88,20	12,363	
Riwayat Pekerjaan				
Tidak Pernah Pindah	51	91,22	9,151	7,684 ($p < 0,05$)
1 Kali Pindah	26	88,96	7,302	
2 Kali Pindah	3	71,33	10,214	

Selain itu, kelompok responden dengan status kepegawaian kontrak ($M = 90,83$, $SD = 10,437$) memiliki *mean* yang lebih tinggi dibandingkan kelompok responden dengan status kepegawaian tetap ($M = 89,27$, $SD = 8,868$). Walaupun demikian, status kepegawaian, $F(1, 78) = 0,470$, $p = 0,495$ juga tidak memiliki perbedaan secara signifikan terhadap *work engagement*.

Selanjutnya, kelompok responden dengan masa kerja kurang dari 2 tahun ($M = 92,37$, $SD = 7,044$) memiliki *mean* yang lebih tinggi daripada kelompok responden dengan masa kerja 2 tahun – 10 tahun ($M = 88,16$, $SD = 10,203$). Walaupun demikian, masa kerja, $F(1, 78) = 3,957$, $p = 0,050$ tidak memiliki perbedaan yang tidak signifikan terhadap *work engagement*.

Berdasarkan penghasilan, kelompok responden dengan rentang penghasilan Rp 1 juta – Rp 5 juta ($M = 92,05$, $SD = 10,220$) memiliki *mean* yang

lebih tinggi daripada kelompok responden dengan rentang penghasilan Rp 6 juta – 10 juta ($M = 90,06$, $SD = 8,496$), Rp 11 juta – Rp 15 juta ($M = 87$, $SD = 9,080$), dan Rp 16 juta – Rp 20 juta ($M = 90,75$, $SD = 12,093$). Walaupun demikian, penghasilan, $F(3, 76) = 1,124$, $p = 0,345$ juga tidak terdapat perbedaan yang signifikan terhadap *work engagement*.

Selanjutnya, kelompok responden dengan jumlah jam kerja 8 jam/hari ($M = 90,30$, $SD = 9,539$) memiliki *mean* yang lebih tinggi daripada kelompok responden dengan jumlah jam kerja 9 jam/hari ($M = 88,88$, $SD = 6,670$) dan 10 jam/hari ($M = 88,20$, $SD = 12,363$). Walaupun demikian, tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara jumlah jam kerja, $F(2, 77) = 0,299$, $p = 0,742$ terhadap *work engagement*.

Berbeda halnya dengan beberapa variabel *biographical characteristics* yang sudah dijelaskan di atas, pada variabel *biographical characteristics* yang terakhir yaitu berdasarkan riwayat pekerjaan, terdapat perbedaan yang signifikan pada variabel riwayat pekerjaan, $F(2, 77) = 7,684$, $p = 0,001$ terhadap *work engagement*. Kelompok responden yang tidak pernah pindah tempat kerja ($M = 91,22$, $SD = 9,151$) secara signifikan lebih memiliki *work engagement* daripada kelompok responden yang sekali pindah tempat kerja ($M = 88,96$, $SD = 7,302$) atau dua kali pindah tempat kerja ($M = 71,33$, $SD = 10,214$).

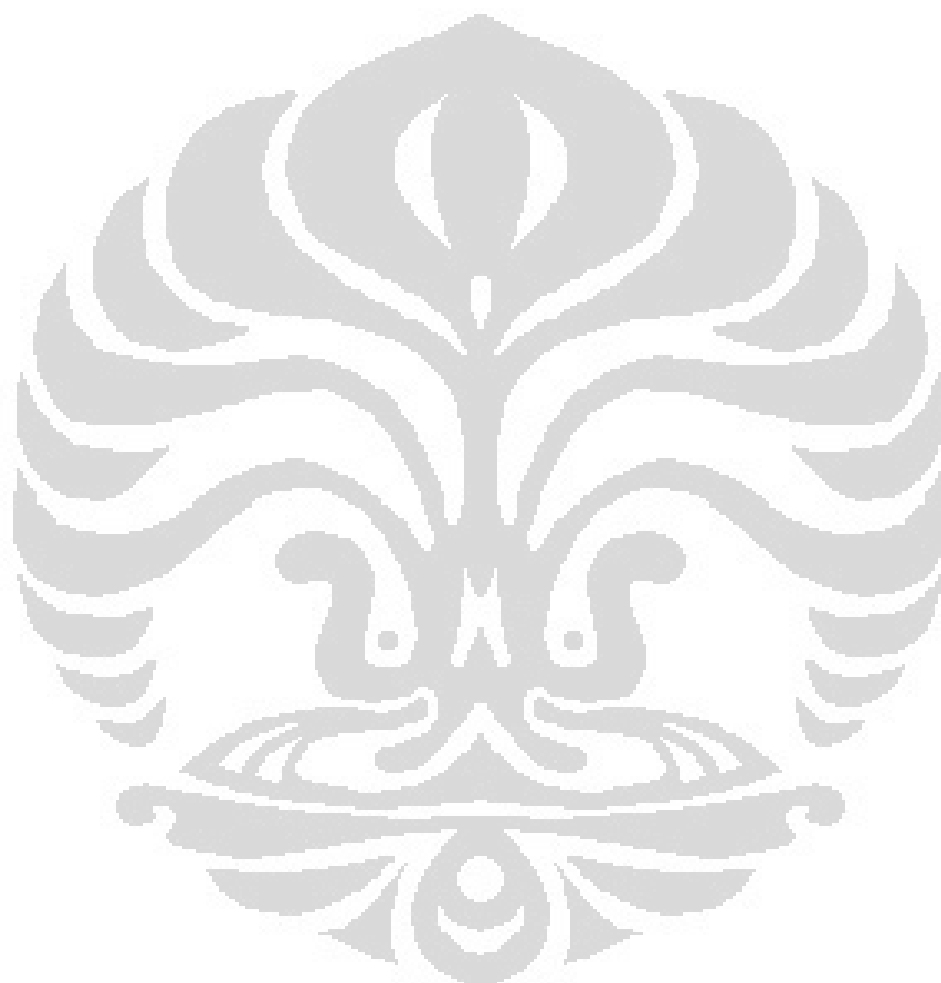
Dari hasil di atas menunjukkan bahwa antar kelompok memiliki perbedaan. Oleh karena itu, untuk analisis yang lebih mendalam perlu dilakukan perhitungan selanjutnya atau *post hoc test*. *Post hoc test* merupakan hal penting yang harus dilakukan untuk mengetahui kelompok mana yang berbeda secara signifikan dengan kelompok lainnya. Adapun *post hoc test* yang peneliti lakukan adalah dengan menggunakan *Scheffe test*.

Berdasarkan Tabel 4.3, dapat dilihat bahwa kelompok responden yang tidak pernah pindah tempat kerja memiliki perbedaan *mean* yang signifikan dibandingkan dua kelompok lainnya. Hal ini berarti kelompok responden yang tidak pernah pindah tempat kerja memiliki *work engagement* yang lebih tinggi dibandingkan dua kelompok lainnya.

Tabel 4.3 *Post Hoc Test Perbedaan Work Engagement pada Variabel Riwayat Pekerjaan*

Perbandingan	Perbedaan Mean
Tidak Pernah – 1 kali	2,254
Tidak Pernah – 2 kali	19,882*
1 Kali – 2 kali	-17,628*

* Signifikan pada level 0,05



BAB 5

KESIMPULAN, DISKUSI, DAN SARAN

Pada bab ini akan dijelaskan kesimpulan penelitian untuk menjawab masalah penelitian sesuai dengan hasil pada bab hasil dan analisis. Pada bab ini juga akan diuraikan mengenai diskusi penelitian yang telah dilakukan mencakup gambaran penyebaran kuesioner, gambaran demografis responden, gambaran *work engagement*, serta perbedaan *work engagement* berdasarkan *biographical characteristics*. Selain itu, peneliti juga akan membahas mengenai saran-saran baik metodologis maupun praktis untuk meningkatkan keakuratan hasil penelitian ini yang dapat digunakan untuk penelitian ke depannya.

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data, pada penelitian ini diperoleh hasil bahwa tidak terdapat perbedaan *mean* yang signifikan antara variabel *biographical characteristics*, yaitu jenis kelamin, usia, status kepegawaian, masa kerja, penghasilan, dan jumlah jam kerja terhadap *work engagement*. Namun, pada variabel *biographical characteristics* yang terakhir, yaitu riwayat pekerjaan terdapat hubungan yang signifikan terhadap *work engagement*. Kelompok responden yang tidak pernah pindah tempat kerja memiliki perbedaan *mean* yang signifikan dibandingkan dua kelompok lainnya. Hal ini berarti kelompok responden yang tidak pernah pindah tempat kerja memiliki *work engagement* yang lebih tinggi dibandingkan dua kelompok lainnya.

5.2 Diskusi

Berdasarkan kesimpulan yang sudah di jelaskan di atas, diperoleh hasil bahwa tidak terdapat perbedaan *mean* yang signifikan antara variabel *biographical characteristics*, yaitu jenis kelamin, usia, status kepegawaian, masa kerja, penghasilan, dan jumlah jam kerja terhadap *work engagement*. Namun, pada variabel *biographical characteristics* yang terakhir, yaitu riwayat pekerjaan terdapat perbedaan yang signifikan terhadap *work engagement*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Schaufeli dan Bakker (2003) bahwa pada umumnya karyawan yang terikat secara konsisten menunjukkan perilaku *stay*. *Stay* disini maksudnya adalah karyawan tersebut memiliki sebuah hasrat yang mendalam untuk tetap menjadi anggota organisasi tersebut walaupun terdapat kesempatan untuk bekerja di tempat lain. Ketter (2008) juga menyebutkan bahwa *work engagement* berkorelasi dengan kinerja individu, kelompok, dan organisasi dalam area produktivitas, retensi, keluar-masuknya karyawan, dan loyalitas.

Bertahannya karyawan adalah salah satu ciri karyawan yang memiliki *work engagement*. Ketika seorang karyawan merasa terikat pada pekerjaannya maka karyawan tersebut tentunya akan bertahan di tempat ia bekerja. Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa *work engagement* yang dimiliki oleh karyawan swasta yang bekerja di perusahaan tambang dapat dilihat dari jumlah pindah kerja yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Dimana, semakin kecil jumlah pindah kerja atau tidak pernah pindah tempat kerja yang dilakukan oleh karyawan swasta yang bekerja di perusahaan tambang, semakin menunjukkan bahwa karyawan tersebut memiliki *work engagement* yang tinggi.

Dengan merasa terikatnya karyawan di perusahaan maka mereka akan secara konsisten berbicara hal yang positif mengenai perusahaan baik kepada sesama rekan kerja maupun kepada orang yang berada di luar perusahaan. Selain itu, karyawan juga memiliki hasrat yang mendalam untuk tetap menjadi anggota organisasi tersebut walaupun terdapat kesempatan untuk bekerja di tempat lain. Sejalan dengan itu, karyawan juga secara sukarela memberikan waktu, tenaga, dan inisiatif serta berkontribusi terhadap keberhasilan bisnis perusahaan (Schaufeli, *et al.*, 2006).

Seperti yang sudah dijelaskan di atas bahwa dalam penelitian ini tidak terdapat perbedaan *mean* jenis kelamin terhadap *work engagement*. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Aven, Parker, dan McEvoy (1993) bahwa sebenarnya gender dan *work engagement* tidak memiliki hubungan walaupun responden perempuan memiliki nilai *mean* yang lebih besar dibandingkan dengan laki-laki. Hal ini menunjukkan bahwa perbedaan jenis kelamin tidak membedakan *work engagement* yang dimiliki karyawan swasta

yang bekerja di perusahaan tambang. Berbeda halnya dengan Paradise (2008), bahwa perbedaan jenis kelamin ditemukan berkontribusi terhadap *work engagement*, dimana laki-laki memiliki *engagement* yang lebih tinggi dengan pekerjaan karena posisinya sebagai pencari nafkah utama dalam keluarga, sedangkan perempuan sebaliknya. Sejalan dengan penelitian tersebut, Gardner (2004) juga menyatakan bahwa perbedaan jenis kelamin berpengaruh terhadap tinggi rendahnya *work engagement*, dimana tingkat *work engagement* pria lebih tinggi dibandingkan wanita.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa *work engagement* yang dimiliki oleh karyawan swasta yang bekerja di perusahaan tambang tidak memiliki perbedaan, baik terhadap karyawan laki-laki maupun perempuan. Hal ini terkait dengan karakter yang harus dimiliki oleh karyawan swasta yang bekerja di perusahaan tambang. Dimana, menurut Priyahutama (dalam Destila, 2011), karyawan swasta yang bekerja di perusahaan tambang harus mau beradaptasi dengan lingkungan pertambangan dan mampu menyiapkan mental serta karakter yang sesuai dengan dunia kerja tersebut. Hal ini berlaku bagi laki-laki maupun perempuan. Khususnya bagi karyawan perempuan yang bekerja di perusahaan tambang juga harus siap bekerja di area maskulin. Dengan demikian, *work engagement* yang dimiliki oleh karyawan swasta, baik laki-laki ataupun perempuan tidak memiliki perbedaan karena secara tidak langsung karakter maskulin sudah terbentuk dalam diri karyawan perempuan karena sama-sama bekerja di lapangan, walaupun karyawan perempuan lebih banyak bekerja di dalam ruangan dibandingkan karyawan laki-laki.

Apabila dilihat dari perbedaan usia dengan *work engagement*, kelompok dengan usia 25 tahun – 44 tahun memiliki nilai *mean* yang lebih besar dibandingkan dengan kelompok usia 19 tahun – 14 tahun. Meskipun demikian, tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara usia dengan *work engagement*. Hasil ini juga tidak sesuai dengan pernyataan Saks (2006) bahwa salah satu karakteristik yang dapat mempengaruhi *work engagement* adalah usia. Dalam penelitian ini, dapat diartikan bahwa *work engagement* yang dimiliki karyawan swasta yang bekerja di perusahaan tambang tidak dipengaruhi oleh usia. Usia

tidak menjadi faktor yang membedakan tingkat *work engagement* karyawan swasta yang bekerja di perusahaan tambang.

Walaupun tidak terdapat perbedaan yang signifikan, namun karyawan swasta yang berusia 25 tahun – 44 tahun memiliki *mean* yang lebih besar dibandingkan dengan karyawan yang berusia 19 tahun – 24 tahun. Hasil ini sejalan dengan penelitian Robbins dan Judge (2008) bahwa *work engagement* akan cenderung terus menerus meningkat pada para karyawan yang profesional dengan bertambahnya usia mereka, sedangkan pada karyawan yang non-profesional kepuasan itu merosot selama usia setengah baya dan kemudian naik lagi dalam tahun-tahun berikutnya. Berbeda halnya dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rothbard (2001) bahwa ternyata *engagement* menurun seiring bertambah tuanya seseorang.

Selanjutnya, hasil penelitian berdasarkan variabel *biographical characteristics* masa kerja menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan antara kelompok dengan masa kerja kurang dari 2 tahun dan kelompok dengan masa kerja 2 tahun – 10 tahun terhadap *work engagement*, walaupun kelompok dengan masa kerja 2 tahun – 10 tahun memiliki *mean* yang lebih besar. Hasil penelitian ini sejalan dengan Robbins dan Judge (2008) bahwa masa kerja dan *work engagement* memiliki korelasi yang positif. Hal tersebut mungkin dapat disebabkan oleh beberapa hal, misalnya masa kerja yang lama akan cenderung membuat karyawan lebih merasa betah dalam perusahaan. Juga karena karyawan telah beradaptasi cukup lama dengan lingkungannya sehingga karyawan akan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Penyebab lainnya karena adanya kebijakan dari instansi atau perusahaan mengenai jaminan hidup di hari tua, dimana karyawan swasta yang mengabdikan lebih lama di perusahaan mendapatkan jaminan hari tua yang lebih besar.

Terkait dengan hal tersebut bahwa masa kerja 2 tahun – 10 tahun merupakan masa yang disebut dengan tahap lanjutan. Pada tahap ini, karyawan menerima berbagai hal positif dari perusahaan yang dapat meningkatkan karir karyawan tersebut. Pada masa ini juga karyawan mengalami peningkatan, baik dari segi penghasilan, status kepegawaian tetap, promosi jabatan, serta pelatihan atau bentuk-bentuk pengembangan diri lainnya. Walaupun demikian, ternyata hal-

hal yang karyawan dapatkan selama bekerja di perusahaan tambang, baik karyawan dengan masa kerja kurang dari 2 tahun dan lebih dari 2 tahun tersebut tidak menjadikan karyawan kemudian merasa terikat terhadap perusahaan. Dimana, hasil penelitian ini sejalan dengan Endres dan Smoak (2008) bahwa tingkat *work engagement* menurun ketika seseorang telah bekerja selama dua tahun di perusahaannya.

Seperti yang sudah dijelaskan di atas bahwa pada tahap lanjutan, salah satu hal yang didapat oleh seorang karyawan dalam pekerjaannya adalah peningkatan penghasilan. Dalam penelitian ini, kelompok responden yang memiliki penghasilan Rp 6 juta – Rp 10 juta memiliki *mean* yang lebih tinggi dibandingkan kelompok dengan penghasilan Rp 1 juta – 5 juta, Rp 11 juta – Rp 15 juta, dan Rp 16 juta – Rp 20 juta. Meskipun ternyata penghasilan juga tidak memiliki perbedaan yang signifikan terhadap *work engagement*. Hal ini diduga disebabkan karena penghasilan bukanlah suatu hal yang sangat penting bagi karyawan swasta untuk tetap bertahan di dalam perusahaan tambang. Wahl dan Singh (2006) mengemukakan bahwa penghasilan tidak memotivasi seseorang untuk bertahan pada suatu pekerjaan. Hedger (2007) juga menyatakan bahwa penghasilan merupakan hal yang penting, tetapi bukan merupakan faktor untuk bertahan. Dengan demikian, besar kecilnya penghasilan yang diterima oleh karyawan swasta ternyata tidak mempengaruhi keputusannya untuk membuatnya terikat terhadap pekerjaannya di perusahaan tambang.

Orang bekerja lebih dari sekadar untuk mendapatkan uang. Meskipun penghasilan memiliki potensi yang kuat terhadap bertahannya seorang karyawan dalam perusahaan, namun keefektifannya tergantung pada situasi dan karakteristik individu yang beragam. Hal ini mungkin disebabkan karena karyawan bekerja tidak melulu untuk meraih kompensasi finansial saja namun juga non-finansial, seperti penghargaan personal dan karir. Oleh karena itu, dalam membangun *work engagement* karyawan tidak hanya dilakukan dengan pendekatan yang sangat bersifat struktural saja, namun juga dapat dilakukan dengan pendekatan secara personal oleh pemimpin perusahaan. Selain itu, HRD juga dapat membuat *carrier path* yang jelas bagi setiap karyawan yang bekerja di perusahaan tambang.

5.3 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka terdapat beberapa saran yang dapat membantu penelitian selanjutnya, yaitu:

5.3.1 Saran Metodologis

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, peneliti menyarankan beberapa hal untuk penelitian selanjutnya, yaitu sebagai berikut:

1. Dalam penelitian selanjutnya, penting bagi peneliti untuk memperhatikan *biographical characteristics* yang akan diteliti. Misalnya usia responden sebaiknya di atas 35 tahun agar perbedaan *work engagement* dapat terlihat lebih jelas.
2. Jumlah sampel dapat diperbanyak dan tidak hanya terbatas pada karyawan swasta di perusahaan tambang yang sudah besar, namun juga di perusahaan tambang rakyat yang kecil-kecil sehingga hasil bisa lebih merepresentasikan populasi.
3. Untuk penelitian selanjutnya, peneliti lain juga dapat meneliti pengaruh *biographical characteristics* terhadap *work engagement*.

5.3.2 Saran Praktis

Selain saran metodologis, berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, peneliti menyarankan beberapa hal untuk penelitian selanjutnya, yaitu sebagai berikut:

1. Dalam hal merekrut karyawan, ada baiknya apabila perusahaan memperhatikan variabel *biographical characteristics* yang berhubungan dengan *work engagement* karyawan.
2. Perusahaan, khususnya HRD, dapat melakukan inovasi-inovasi yang baru dalam mempertahankan karyawan yang berkualitas, atau dengan kata lain karyawan yang memiliki *work engagement* sehingga dapat meminimalisir angka *turn over* di perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Buckingham, M. & Coffman, C. (1999). *First break all the rules: What the world's greatest managers do differently*. Sidney: Simon & Schuster Australia.
- Cohen, R.J. & Swerdlik, M.E. (2010). *Psychological testing and assessment: An introduction to tests & measurement* (7th ed). New York: McGraw-Hill.
- DeGenova, M.K. (2008). *Intimate relationships, marriages, & families* (7th ed). New York: McGraw-Hill.
- Dessler, G. (2008). *Human resource management*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Destila. (2011). Karakter karyawan industri pertambangan. *Artikel*. Diunduh dari <http://www.ecc.ft.ugm.ac.id/index.php?r=berita/detil&id=1115>, pada tanggal 25 Mei 2012, pukul 10.23 WIB.
- Endres, G. M., Smoak, L. M. (2008), The human resource craze: human performance improvement and employee engagement. *Organization Development Journal*. 26, 69-77.
- Gardner, D. (2004). The effect of pay level on organization-based self-esteem and performance: a field study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 77, 307-322.
- Gravetter, F.J. & Forzano, L.B. (2009). *Research methods for the behavioral sciences* (3rd ed). Canada: Thomson Wadsworth.
- Gravetter, F.J. & Wallnau, L.B. (2007). *Statistics for the behavioral sciences* (7th ed). Canada: Thomson Wadsworth.
- Hedger, A. (2007). Five ways to strengthen your engagement and retention strategies. *Workforce Management*. 86, 31-37.
- Hendrix, W., Spencer, B. & Gibson, G. (1994). Organizational and extra organizational factors affecting stress, employee well-being, absenteeism for males and females. *Journal of Business and Psychology*, 9, 2.

- Kahn, W.A. (1990). Psychological condition of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33, 692-724.
- Kaplan, R.M. & Saccuzzo, D.P. (1997). Psychological testing principles, applications and issues. California: Brooks.
- Ketter, P. (2008). What's the big deal about employee engagement. *ProQuest Education Journals*, 62, 45-49.
- McShane, S.L. & Von Glinow, M.A. (2010). *Organizational behavior: Emerging knowledge and practice for the real world*. New York: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Paradise, A. (2008). Influences engagement. *Journal of Management*. 62, 54-60.
- Permana, Jalal, & Martono. (2010). *Talent management implementation: Belajar dari perusahaan-perusahaan terkemuka*. Jakarta: PPM Manajemen.
- Robbins, S.P. (2003). *Organizational behavior* (10th ed.). New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Rothbard, N.P. (2001). Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles. *Administrative Science Quarterly*, 46, 84-655.
- Saks, A.M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21, 600-619.
- Seniati, A.N.L. (2002). Pengaruh masa kerja, trait kepribadian, kepuasan kerja, dan iklim psikologis terhadap komitmen dosen pada universitas indonesia. *Disertasi*. Depok: Program Pascasarjana Universitas Indonesia.
- Schaufeli, W.B. & Bakker, A.B. (2003). *Utrecht work engagement scale*. Occupational Health Psychology Unit: Utrecht University.
- 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, 293-315.
- Schaufeli, W.B. & Bakker, A.B. (2009). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 147-154.
- Schaufeli, W.B., Bakker, A.B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire. *Educational and Psychological Measurement*, 66, 701-716.

- Schaufeli, W.B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V. & Bakker, A.B. (2002), The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Schwab, D.P. (2005). *Research methods for organizational studies* (2nd ed). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Soebandono, J.P. (2011). Peran rasa bangga, kepercayaan, rasa aman dan nilai kerja pribadi dalam *work engagement* karyawan. *Disertasi*. Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Trochim, W.M.K. (2006). *Types of survey*. Research Method Knowledge Base. Diunduh dari www.socialresearchmethods.net, pada tanggal 3 April 2012, pukul 13.16 WIB.
- Vazirani, N. (2007). Employee engagement. *SIES College of Management Studies*.
- Wahl, D., Singh, Gangaram. (2006). Using continuation pay to combat turnover: an evaluation. *Compensation and Benefits Review*. 38, 20-35.
- Wellins, R.S., Bernthal, P., & Phelps, M. (2005). Employee engagement: The key to realizing competitive advantage. *Development Dimensions International, Inc.*
- Yuliyanti, L. (2011). Hubungan antara *work engagement* dengan imbalan pada karyawan swasta. *Skripsi*. Depok: Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.

LAMPIRAN A

(Gambaran Umum Responden Berdasarkan Variabel Demografis)

A.1 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Frequency Table

Jenis_Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid perempuan	20	25.0	25.0	25.0
laki-laki	60	75.0	75.0	100.0
Total	80	100.0	100.0	

A.2 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Usia

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tahap awal	34	42.5	42.5	42.5
tahap tengah	46	57.5	57.5	100.0
Total	80	100.0	100.0	

A.3 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

Status_Kepegawaian

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid kontrak	24	30.0	30.0	30.0
tetap	56	70.0	70.0	100.0
Total	80	100.0	100.0	

A.4 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa_Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 2 tahun	30	37.5	37.5	37.5
2-10 tahun	50	62.5	62.5	100.0
Total	80	100.0	100.0	

A.5 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Penghasilan

Penghasilan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 jt	21	26.3	26.3	26.3
	6-10 jt	32	40.0	40.0	66.3
	11-15 jt	23	28.8	28.8	95.0
	16-20 jt	4	5.0	5.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

A.6 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Jumlah Jam Kerja

Jumlah Jam Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	8 jam/hari	53	66.3	66.3	66.3
	9 jam/hari	17	21.3	21.3	87.5
	10 jam/hari	10	12.5	12.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

A.7 Gambaran Umum Responden Berdasarkan Riwayat Pekerjaan

Pindah Tempat Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak pernah	51	63.8	63.8	63.8
	1 kali setahun	26	32.5	32.5	96.3
	2 kali setahun	3	3.8	3.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

LAMPIRAN B
(Gambaran Umum *Work Engagement*)

B.1 Gambaran Umum *Work Engagement*

		Work Engagement			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid	64	2	2.5	2.5	2.5
	67	1	1.3	1.3	3.8
	75	1	1.3	1.3	5.0
	76	1	1.3	1.3	6.3
	78	4	5.0	5.0	11.3
	80	1	1.3	1.3	12.5
	81	4	5.0	5.0	17.5
	82	2	2.5	2.5	20.0
	83	8	10.0	10.0	30.0
	84	2	2.5	2.5	32.5
	85	2	2.5	2.5	35.0
	86	2	2.5	2.5	37.5
	87	1	1.3	1.3	38.8
	88	2	2.5	2.5	41.3
	89	3	3.8	3.8	45.0
	90	3	3.8	3.8	48.8
	91	2	2.5	2.5	51.3
	92	3	3.8	3.8	55.0
	93	4	5.0	5.0	60.0
	94	4	5.0	5.0	65.0
	95	5	6.3	6.3	71.3
	96	4	5.0	5.0	76.3
	97	5	6.3	6.3	82.5
	98	4	5.0	5.0	87.5
	99	1	1.3	1.3	88.8
	101	2	2.5	2.5	91.3
	102	3	3.8	3.8	95.0
	104	1	1.3	1.3	96.3
	108	1	1.3	1.3	97.5
	109	2	2.5	2.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

LAMPIRAN C

(Perbedaan *Work Engagement* Berdasarkan *Biographical Characteristics*)

C.1 Perbedaan *Work Engagement* Berdasarkan Jenis Kelamin Oneway

Descriptives

Work Engagement								
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
perempuan	20	91.80	10.421	2.330	86.92	96.68	64	109
laki-laki	60	89.05	8.920	1.152	86.75	91.35	64	109
Total	80	89.74	9.326	1.043	87.66	91.81	64	109

ANOVA

Work Engagement

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	113.438	1	113.438	1.309	.256
Within Groups	6758.050	78	86.642		
Total	6871.488	79			

C.2 Perbedaan *Work Engagement* Berdasarkan Usia

Descriptives

Work Engagement								
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
tahap awal	34	91.29	8.310	1.425	88.39	94.19	76	109
tahap tengah	46	88.59	9.943	1.466	85.63	91.54	64	109
Total	80	89.74	9.326	1.043	87.66	91.81	64	109

ANOVA

Work Engagement

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	143.277	1	143.277	1.661	.201
Within Groups	6728.211	78	86.259		
Total	6871.488	79			

C.3 Perbedaan *Work Engagement* Berdasarkan Status Kepegawaian

Descriptives

Work Engagement

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
kontrak	24	90.83	10.437	2.130	86.43	95.24	64	109
tetap	56	89.27	8.868	1.185	86.89	91.64	64	109
Total	80	89.74	9.326	1.043	87.66	91.81	64	109

ANOVA

Work Engagement

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	41.172	1	41.172	.470	.495
Within Groups	6830.315	78	87.568		
Total	6871.488	79			

C.4 Perbedaan *Work Engagement* Berdasarkan Masa Kerja

Descriptives

Work Engagement

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
< 2 tahun	30	92.37	7.044	1.286	89.74	95.00	76	108
2-10 tahun	50	88.16	10.203	1.443	85.26	91.06	64	109
Total	80	89.74	9.326	1.043	87.66	91.81	64	109

ANOVA

Work Engagement

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	331.801	1	331.801	3.957	.050
Within Groups	6539.687	78	83.842		
Total	6871.488	79			

C.5 Perbedaan *Work Engagement* Berdasarkan Penghasilan

Descriptives

Work Engagement

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
1-5 jt	21	92.05	10.220	2.230	87.40	96.70	64	109
6-10 jt	32	90.06	8.496	1.502	87.00	93.13	64	108
11-15 jt	23	87.00	9.080	1.893	83.07	90.93	67	109
16-20 jt	4	90.75	12.093	6.047	71.51	109.99	80	104
Total	80	89.74	9.326	1.043	87.66	91.81	64	109

ANOVA

Work Engagement

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	291.910	3	97.303	1.124	.345
Within Groups	6579.577	76	86.573		
Total	6871.488	79			

C.6 Perbedaan *Work Engagement* Berdasarkan Jumlah Jam Kerja

Descriptives

Work Engagement

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
8 jam/hari	53	90.30	9.539	1.310	87.67	92.93	64	109
9 jam/hari	17	88.88	6.670	1.618	85.45	92.31	75	97
10 jam/hari	10	88.20	12.363	3.910	79.36	97.04	67	104
Total	80	89.74	9.326	1.043	87.66	91.81	64	109

ANOVA

Work Engagement

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	52.953	2	26.476	.299	.742
Within Groups	6818.535	77	88.552		
Total	6871.488	79			

C.7 Perbedaan *Work Engagement* Berdasarkan Riwayat Pekerjaan

Descriptives

Work Engagement

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
tidak pernah	51	91.22	9.151	1.281	88.64	93.79	64	109
1 kali setahun	26	88.96	7.302	1.432	86.01	91.91	75	104
2 kali setahun	3	71.33	10.214	5.897	45.96	96.71	64	83
Total	80	89.74	9.326	1.043	87.66	91.81	64	109

ANOVA

Work Engagement

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1143.232	2	571.616	7.684	.001
Within Groups	5728.256	77	74.393		
Total	6871.488	79			

C.8 *Post Hoc Test Perbedaan Work Engagement pada Variabel Riwayat Pekerjaan*

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons

Dependent Variable: Work Engagement

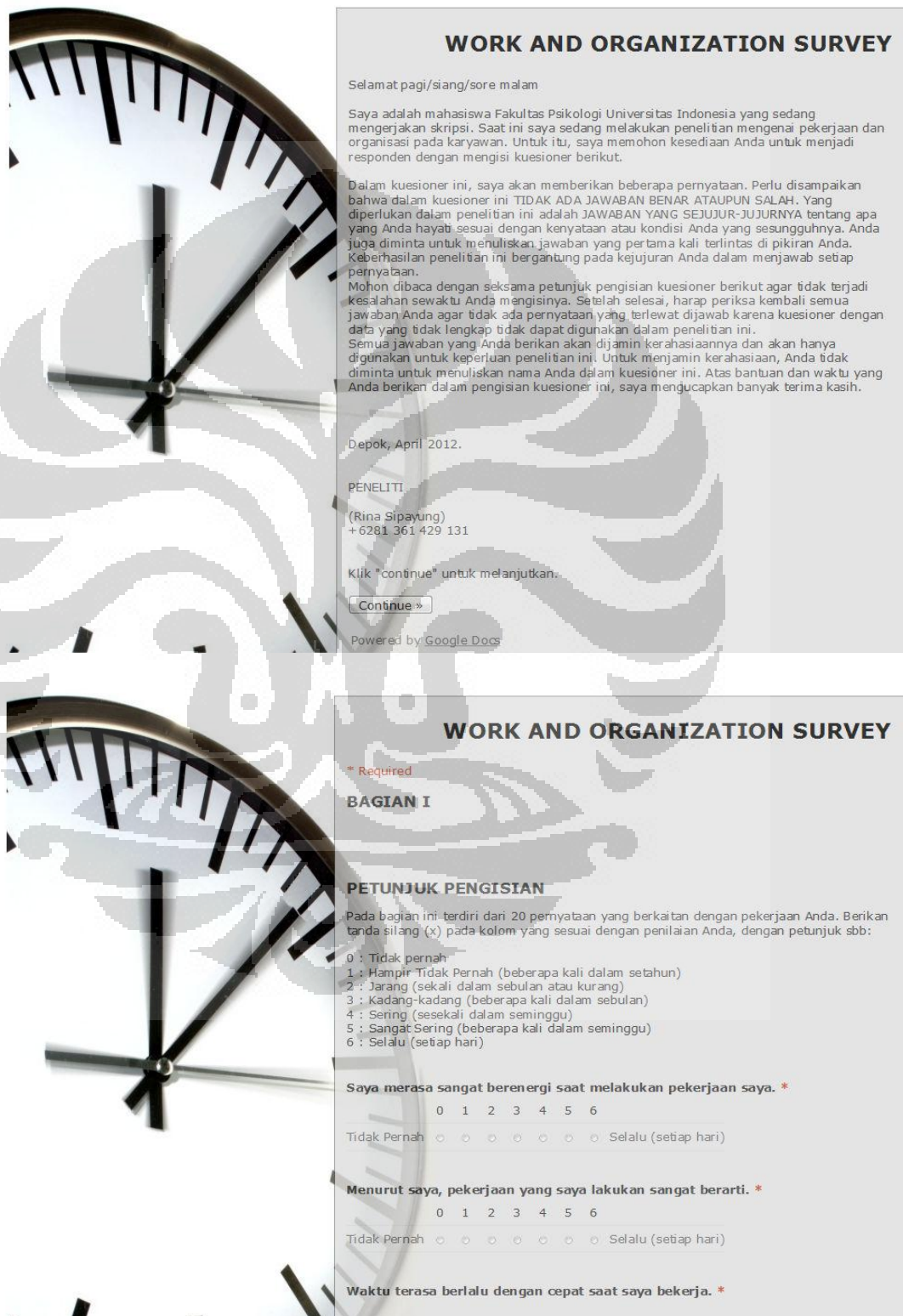
Scheffe

(I) Pindah Tempat Kerja	(J) Pindah Tempat Kerja	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
tidak pernah	1 kali setahun	2.254	2.078	.558	-2.93	7.44
	2 kali setahun	19.882*	5.124	.001	7.09	32.67
1 kali setahun	tidak pernah	-2.254	2.078	.558	-7.44	2.93
	2 kali setahun	17.628*	5.259	.005	4.50	30.76
2 kali setahun	tidak pernah	-19.882*	5.124	.001	-32.67	-7.09
	1 kali setahun	-17.628*	5.259	.005	-30.76	-4.50

*. The mean difference is significant at the .05 level.

LAMPIRAN D

(Lembar Kuesioner *Online*)



WORK AND ORGANIZATION SURVEY

Selamat pagi/siang/sore malam

Saya adalah mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Indonesia yang sedang mengerjakan skripsi. Saat ini saya sedang melakukan penelitian mengenai pekerjaan dan organisasi pada karyawan. Untuk itu, saya memohon kesediaan Anda untuk menjadi responden dengan mengisi kuesioner berikut.

Dalam kuesioner ini, saya akan memberikan beberapa pernyataan. Perlu disampaikan bahwa dalam kuesioner ini **TIDAK ADA JAWABAN BENAR ATAU PUN SALAH**. Yang diperlukan dalam penelitian ini adalah **JAWABAN YANG SEJUJUR-JU JURNYA** tentang apa yang Anda hayati sesuai dengan kenyataan atau kondisi Anda yang sesungguhnya. Anda juga diminta untuk menuliskan jawaban yang pertama kali terlintas di pikiran Anda. Keberhasilan penelitian ini bergantung pada kejujuran Anda dalam menjawab setiap pernyataan.

Mohon dibaca dengan seksama petunjuk pengisian kuesioner berikut agar tidak terjadi kesalahan sewaktu Anda mengisinya. Setelah selesai, harap periksa kembali semua jawaban Anda agar tidak ada pernyataan yang terlewat dijawab karena kuesioner dengan data yang tidak lengkap tidak dapat digunakan dalam penelitian ini.

Semua jawaban yang Anda berikan akan dijamin kerahasiaannya dan akan hanya digunakan untuk keperluan penelitian ini. Untuk menjamin kerahasiaan, Anda tidak diminta untuk menuliskan nama Anda dalam kuesioner ini. Atas bantuan dan waktu yang Anda berikan dalam pengisian kuesioner ini, saya mengucapkan banyak terima kasih.

Depok, April 2012.

PENELITI
(Rina Sipayung)
+6281 361 429 131

Klik "continue" untuk melanjutkan.

Powered by Google Docs

WORK AND ORGANIZATION SURVEY

*** Required**

BAGIAN I

PETUNJUK PENGISIAN

Pada bagian ini terdiri dari 20 pernyataan yang berkaitan dengan pekerjaan Anda. Berikan tanda silang (x) pada kolom yang sesuai dengan penilaian Anda, dengan petunjuk sbb:

0 : Tidak pernah
1 : Hampir Tidak Pernah (beberapa kali dalam setahun)
2 : Jarang (sekali dalam sebulan atau kurang)
3 : Kadang-kadang (beberapa kali dalam sebulan)
4 : Sering (sesekali dalam seminggu)
5 : Sangat Sering (beberapa kali dalam seminggu)
6 : Selalu (setiap hari)

Saya merasa sangat berenergi saat melakukan pekerjaan saya. *

0 1 2 3 4 5 6


Tidak Pernah Selalu (setiap hari)

Menurut saya, pekerjaan yang saya lakukan sangat berarti. *

0 1 2 3 4 5 6

Tidak Pernah Selalu (setiap hari)

Waktu terasa berlalu dengan cepat saat saya bekerja. *



0 1 2 3 4 5 6
Tidak Pernah Selalu (setiap hari)

Saya merasa kuat dan bersemangat saat bekerja. *

0 1 2 3 4 5 6
Tidak Pernah Selalu (setiap hari)

Saya merasa antusias terhadap pekerjaan saya. *

0 1 2 3 4 5 6
Tidak Pernah Selalu (setiap hari)

Saat saya bekerja saya lupa akan hal-hal lain. *

0 1 2 3 4 5 6
Tidak pernah Selalu (setiap hari)

Pekerjaan saya member inspirasi bagi saya. *

0 1 2 3 4 5 6
Tidak Pernah Selalu (setiap hari)

Ketika bangun pagi saya merasa ingin segera bekerja. *

0 1 2 3 4 5 6
Tidak Pernah Selalu (setiap hari)

Saya merasa senang ketika saya bekerja dengan tekun. *

0 1 2 3 4 5 6
Tidak Pernah Selalu (setiap hari)

Saya merasa bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan. *

0 1 2 3 4 5 6
Tidak Pernah Selalu (setiap hari)

Saya terlalu asyik dengan pekerjaan saya. *

0 1 2 3 4 5 6
Tidak pernah Selalu (setiap hari)

Saya dapat bekerja terus menerus untuk waktu yang lama. *

0 1 2 3 4 5 6
Tidak Pernah Selalu (setiap hari)

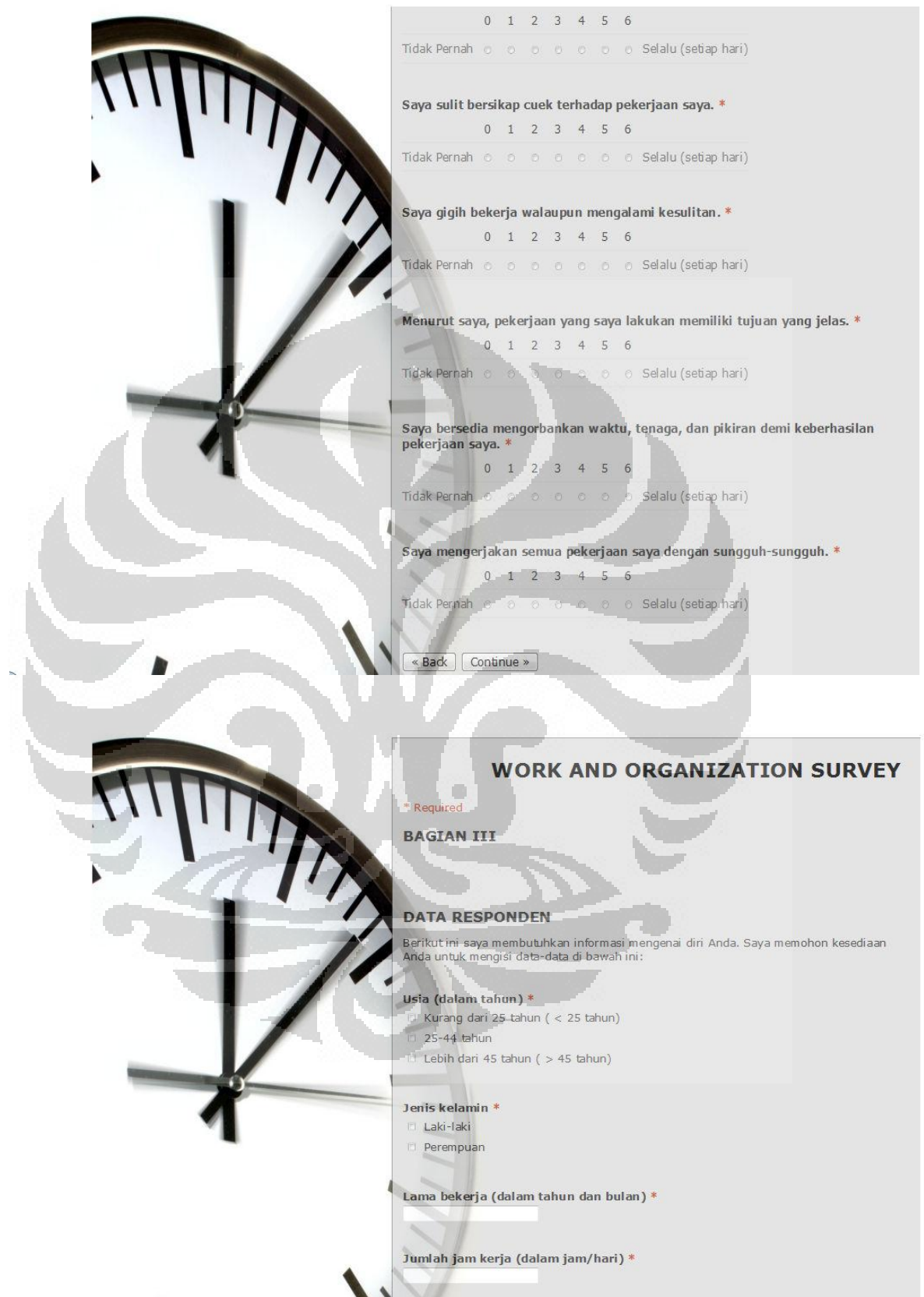
Bagi saya, pekerjaan saya menantang. *

0 1 2 3 4 5 6
Tidak Pernah Selalu (setiap hari)

Saya sangat menikmati apa yang saya lakukan dalam pekerjaan saya. *

0 1 2 3 4 5 6
Tidak Pernah Selalu (setiap hari)

Saya ulet dalam menyelesaikan masalah di pekerjaan saya. *



0 1 2 3 4 5 6
Tidak Pernah Selalu (setiap hari)

Saya sulit bersikap cuek terhadap pekerjaan saya. *

0 1 2 3 4 5 6
Tidak Pernah Selalu (setiap hari)

Saya gigih bekerja walaupun mengalami kesulitan. *

0 1 2 3 4 5 6
Tidak Pernah Selalu (setiap hari)

Menurut saya, pekerjaan yang saya lakukan memiliki tujuan yang jelas. *

0 1 2 3 4 5 6
Tidak Pernah Selalu (setiap hari)

Saya bersedia mengorbankan waktu, tenaga, dan pikiran demi keberhasilan pekerjaan saya. *

0 1 2 3 4 5 6
Tidak Pernah Selalu (setiap hari)

Saya mengerjakan semua pekerjaan saya dengan sungguh-sungguh. *

0 1 2 3 4 5 6
Tidak Pernah Selalu (setiap hari)

WORK AND ORGANIZATION SURVEY

* Required

BAGIAN III

DATA RESPONDEN

Berikut ini saya membutuhkan informasi mengenai diri Anda. Saya memohon kesediaan Anda untuk mengisi data-data di bawah ini:

Usia (dalam tahun) *

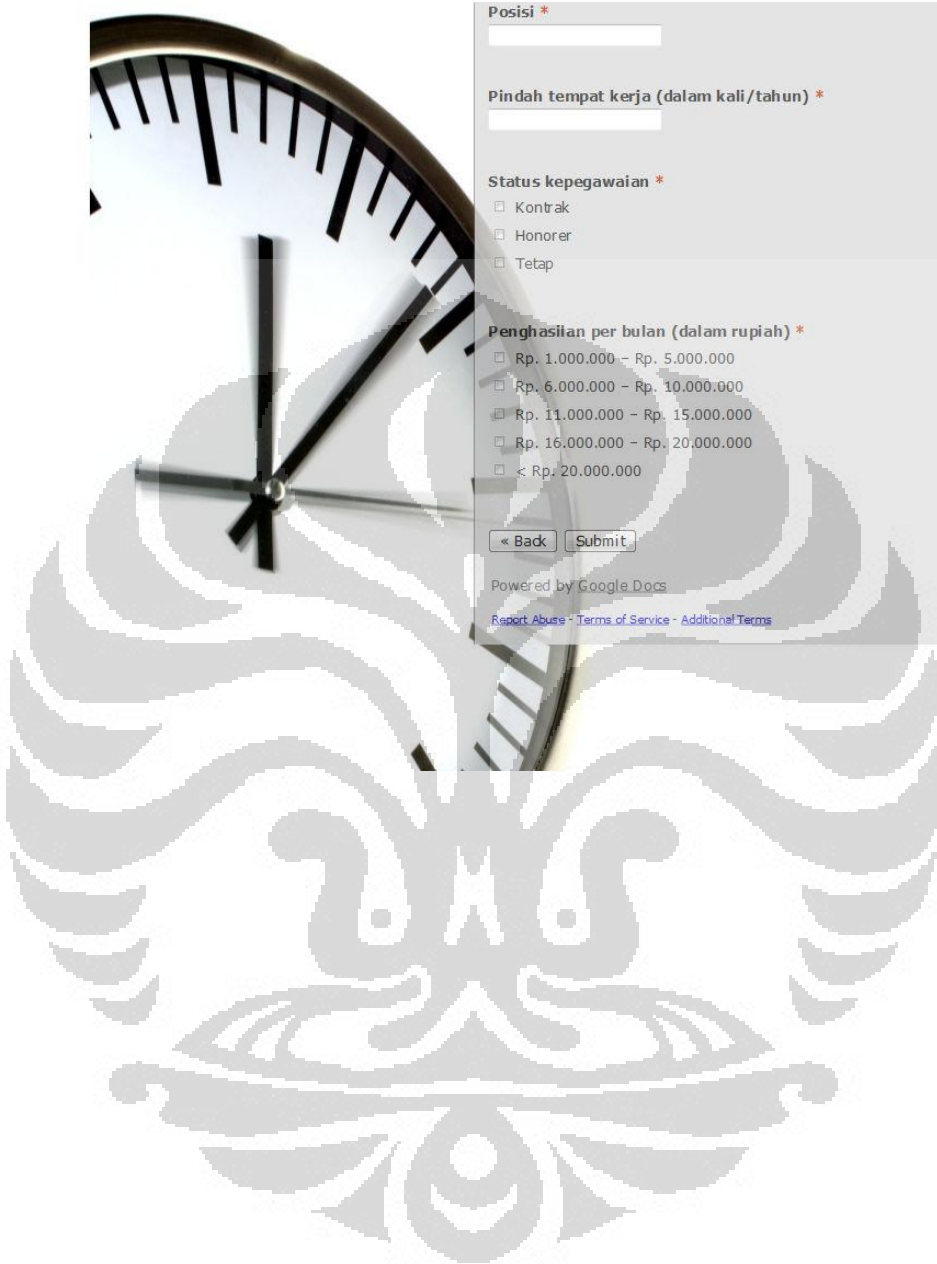
Kurang dari 25 tahun (< 25 tahun)
 25-44 tahun
 Lebih dari 45 tahun (> 45 tahun)

Jenis kelamin *

Laki-laki
 Perempuan

Lama bekerja (dalam tahun dan bulan) *

Jumlah jam kerja (dalam jam/hari) *



Posisi *

Pindah tempat kerja (dalam kali/tahun) *

Status kepegawaian *

- Kontrak
- Honorer
- Tetap

Penghasilan per bulan (dalam rupiah) *

- Rp. 1.000.000 - Rp. 5.000.000
- Rp. 6.000.000 - Rp. 10.000.000
- Rp. 11.000.000 - Rp. 15.000.000
- Rp. 16.000.000 - Rp. 20.000.000
- < Rp. 20.000.000

Powered by Google Docs
[Report Abuse](#) - [Terms of Service](#) - [Additional Terms](#)