

**GAMBARAN *WORK ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN PT. X DI KOTA  
MAKASSAR BERDASARKAN DEMOGRAFI**



**DISUSUN OLEH:**

**SAFIRA ASTARI**

**NIM: 4516091076**

**FAKULTAS PSIKOLOGI**

**UNIVERSITAS BOSOWA**

**2021**



**GAMBARAN *WORK ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN PT. X DI KOTA  
MAKASSAR BERDASARKAN DEMOGRAFI**

**SKRIPSI**

**Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Makassar  
Sebagai Syarat Persyaratan Memperoleh Gelar  
Sarjana Psikologi (S.Psi)**

**Oleh:**

**SAFIRA ASTARI**

**4516091076**

**Fakultas Psikologi**

**Universitas Bosowa Makassar**

**2021**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**SKRIPSI**

**GAMBARAN WORK ENGAGEMENT PADA KARYAWAN PT. X DI KOTA  
MAKASSAR BERDASARKAN DEMOGRAFI**

Disusun dan diajukan

Oleh:

**SAFIRA ASTARI**  
**NIM 4516091076**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian Skripsi  
Pada tanggal 08 Maret 2021

Menyetujui:

**Pembimbing I**

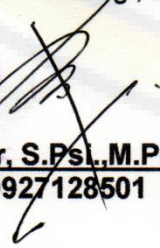
**Pembimbing II**

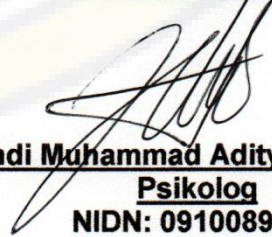
  
**Sulasmi Sudirman, S.Psi., M.A**  
**NIDN: 0911078501**

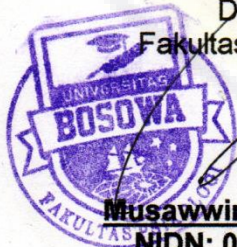
  
**Arie Gunawan HZ, S.Psi., M.Psi.,**  
**Psikolog**  
**NIDN: 0931108003**

**Dekan**  
**Fakultas Psikologi,**

**Ketua Program Studi**  
**Fakultas Psikologi**

  
**Musawwir, S.Psi., M.Pd**  
**NIDN: 0927128501**

  
**Andi Muhammad Aditya S, M.Psi.,**  
**Psikolog**  
**NIDN: 0910089302**



**HALAMAN PERSETUJUAN HASIL PENELITIAN**  
**GAMBARAN WORK ENGAGEMENT PADA KARYAWAN PT.X DI KOTA**  
**MAKASSAR BERDASARKAN DEMOGRAFI**

Disusun dan diajukan oleh:

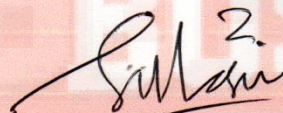
**SAFIRA ASTARI**

**4516091076**

Telah disetujui oleh pembimbing untuk dipertahankan dihadapan tim Penguji  
Ujian Hasil Penelitian Pada Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Makassar

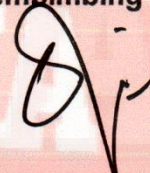
Pada Hari Senin, tanggal 08 Maret Tahun 2021

**Pembimbing I**



**Sulasmi Sudirman, S.Psi., M.A**  
**NIDN: 0911078501**

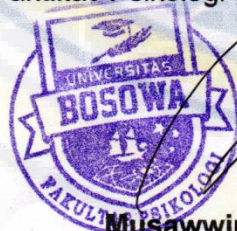
**Pembimbing II**



**Arie Gunawan HZ, S.Psi., M.Psi.,**  
**Psikolog**  
**NIDN: 0931108003**

Mengetahui,

Dekan Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Makassar



**Musawwir, S.Psi., M.Pd**  
**NIDN: 0927128501**

## HALAMAN PERSETUJUAN PENGUJI HASIL PENELITIAN

Telah disetujui untuk dipertahankan dihadapan tim Penguji Ujian Hasil Penelitian Pada Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Makassar untuk dilaksanakan seminar ujian Hasil Penelitian sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi program strata satu (S1) Psikologi terhadap atas nama:

Nama : Safira Astari

NIM : 4516091076

Program Studi : Fakultas Psikologi

Judul : **GAMBARAN WORK ENGAGEMENT PADA KARYAWAN PT. X DI KOTA MAKASSAR BERDASARKAN DEMOGRAFI**

Tim Penguji

Tanda Tangan

1. **Sulasmi Sudirman, S.Psi., M.A**

(.....)

2. **Arie Gunawan HZ, S.Psi.,M.Psi., Psikolog**

(.....)

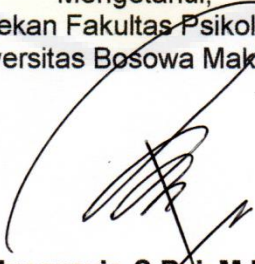
3. **Sri Hayati., M.Psi., Psikolog**

(.....)

4. **Syahrul Alim, S.Psi., M.A**

(.....)

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Psikologi  
Universitas Bosowa Makassar

  
**Musawwir, S.Psi.,M.Pd**  
NIDN: 0927128501

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa penelitian skripsi dengan judul, “Gambaran *Work Engagement* Pada Karyawan PT. X Di Kota Makassar Berdasarkan Demografi”, beserta seluruh isinya merupakan hasil karya yang saya buat sendiri. Adapula seluruh referensi telah dikutip langsung dari sumbernya dengan cara yang telah sesuai dengan kaidah ilmiah dan tanpa plagiat. Begitupun dengan seluruh data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data asli yang didapatkan dari responden tanpa rekayasa. Untuk itu saya siap menanggung resiko apapun sanksi apabila ternyata ditemukan adanya suatu perbuatan tercela yang melanggar etika keilmuan. Demikian pernyataan ini saya buat dan saya bertanggung jawab secara moril dan sebagai insan akademik atas penelitian ini.

Makassar, 08 Maret 2021



Safira Astari

*Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah, karya ini  
kupersembahkan untuk:*

*Kedua orang tua tercinta Alm. Babba dan mama,*

*Ketiga saudara tersayang,*

*Para keluarga tercinta,*

*Para sahabat dan teman tersayang,*

*Serta seluruh dosen yang saya hormati dan sayangi...*

## MOTTO

**And He is with you wherever you are.**

**- Alquran (57:4) -**

**Semua impian kita dapat menjadi kenyataan jika kita memiliki keberanian  
untuk mengerjanya.**

**UNIVERSITAS**

**BOSOWA**

**- Walt Disney -**

**Juara adalah pecundang yang bangkit dan mencoba sekali lagi.**

**- Dennis DeYoung -**



## KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

Puji syukur atas berkat kehadiran Allah SWT dan rahmat-Nya yang dimana telah memberikan kemudahan dan kelancaran yang diberikan mulai awal hingga akhir penelitian skripsi ini berlangsung yang dimana berjudul “Gambaran *Work Engagement* Pada Karyawan Di Kota Makassar Berdasarkan Demografi” hal ini merupakan sebuah syarat tugas akhir untuk menyelesaikan program studi sarjana yang telah dijalani selama beberapa tahun lamanya.

Peneliti tentunya menyadari bahwa pada skripsi yang telah dibuat terdapat banyak kekurangan dan masih jauh dari kata sempurna, maka dari itu segala saran dan kritik yang dimana bersifat membangun peneliti akan terima dengan senang hati. Proses penulisan skripsi ini tidak jauh dari beberapa masukan dan dukungan yang diberikan kepada peneliti. Maka dari itu, peneliti ini mengucapkan banyak terima kasih kepada berbagai pihak yang telah terlibat selama masa pengerjaan penelitian skripsi ini kepada :

1. Allah SWT yang dimana telah memberikan kesehatan, kelancaran dan kemudahan selama masa proses pengerjaan penelitian skripsi berlangsung.
2. Kedua orang tua yaitu Alm. Babba dan mama yang dimana salah satu motivasi terbesar untuk menyelesaikan penelitian skripsi ini. Terima kasih yang sebesar-besarnya untuk mama, yang dimana telah bekerja keras untuk mampu membiayai, mendoakan, memberikan dukungan dan saran, serta membantu dalam menyelesaikan penelitian ini. Selain itu, terima kasih saya ucapkan juga untuk seluruh saudara dan keluarga saya

3. yang dimana telah memberikan dukungan dari awal kuliah hingga pada saat penyusunan skripsi.
4. Ibu Sitti Syawaliah Gismin, M.Psi, Psikolog selaku menjadi penasehat akademik. Peneliti sangat berterima kasih atas segala bantuan yang diberikan selama masa perkuliahan dan bimbingan berlangsung. Selain itu, terima kasih pula atas segala perhatian, arahan dan masukan yang diberikan selama proses kuliah hingga pada tahap penyelesaian skripsi dilakukan.
5. Ibu Sulasmi Sudirman, S.Psi, MA, selaku menjadi pembimbing pertama. Terima kasih yang sebanyak-banyaknya saya ucapkan untuk ibu yang telah memberikan semangat yang tinggi pada peneliti dalam menyelesaikan penelitian skripsi ini. Terima kasih pula atas segala waktu, arahan, bimbingan, masukan hingga perhatian yang telah diberikan dalam membantu untuk menyelesaikan penelitian skripsi ini.
6. Bapak H. Andi Budhy Rakhmat, M.Psi,. Psikolog selaku menjadi pembimbing kedua. Peneliti sangat berterima kasih banyak juga kepada bapak yang dimana telah membantu dan memberikan dukungan yang sangat banyak dalam menyelesaikan penelitian skripsi ini dari awal hingga akhir bimbingan. Terima kasih pula atas segala waktu yang telah diluangkan, masukan yang diberikan, motivasi hingga semangat yang tak henti-hentinya untuk diberikan kepada peneliti dalam menyelesaikan penelitian skripsi ini
7. Bapak Arie Gunawan H.Z. S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku menjadi pengganti pembimbing kedua. Peneliti sangat berterima kasih banyak juga kepada bapak yang telah mampu untuk menerima saya menjadi

8. anak pembimbing. Terima kasih karena ingin membimbing dengan baik, penuh kesabaran serta mampu untuk memberikan suatu motivasi yang tinggi kepada peneliti. Terima kasih atas saran dan perhatian yang telah diberikan.
9. Para Dosen Fakultas Psikologi Bapak Mussawir, S.Psi, M.Pd, Ibu Titin Florentina, M.Psi, Psikolog, Ibu Sri Hayati, M.Psi, Psikolog, Ibu Sitti Syawaliah Gismin, M.Psi, Psikolog, Ibu Sulasmi Sudirman, S.Psi, MA, Bapak H. Andi Budhy Rakhmat, M.Psi, Psikolog, Ibu Minarni, S.Psi, Bapak Arie Gunawan HZ, M.Psi, Psikolog, Ibu Hasniar S.Psi, M.Si, Bapak Syahrul Alim, S.Psi., M.A,. Terima kasih yang sebanyak-banyaknya saya ucapkan atas segala ilmu yang telah diberikan selama empat tahun lebih. Terima kasih atas segala arahan, bimbingan serta masukan yang telah diberikan kepada seluruh mahasiswa Fakultas Psikologi. Terima kasih atas segala pembelajaran yang diberikan, canda tawa yang dimana mampu untuk memberikan semangat dalam menghibur kehidupan seluruh mahasiswa(i) anak Fakultas Psikologi.
10. Ibu Jerni, Ibu Ira, Pak Jufri, Kak indah, Kak Wulan yang dimana telah membantu peneliti dalam menyelesaikan pengurusan administrasi yang telah dibutuhkan oleh peneliti selama awal kuliah, penyelesaian penyusunan proposal hingga penyelesaian penelitian skripsi. Terima kasih atas segala waktu yang diberikan untuk membantu peneliti dalam menyelesaikan segala sesuatu yang dibutuhkan oleh peneliti hingga sampai pada titik ini.
11. Teruntuk Muhammad Naufal Febriantama, Andika Andriani Ramli, Aidil Akbar terima kasih telah menemani, membantu hingga memberikan

12. dorongan yang tinggi kepada peneliti untuk mampu menyelesaikan segala proses pengerjaan pada penelitian skripsi ini. Terima kasih karena telah memberikan hal-hal yang bersifat positif dan memotivasi peneliti agar segera menyelesaikan penelitian skripsi ini.
13. Teruntuk kedua sahabat saya Rachmi Utari dan Nurfaizah, terima kasih atas segala masukan, arahan, teguran dan motivasi yang tinggi pada awal proses perkuliahan hingga tahap penyelesaian penelitian skripsi ini. Terima kasih atas canda tawa yang telah kalian berikan, terima kasih atas segala bantuan yang telah diberikan, terima kasih telah menghibur dikala sedang sedih. Terima kasih saya ucapkan sekali lagi untuk kalian berdua semoga persahabatan ini tetap terjalin selamanya.
14. Kepada teman-teman sepembimbingan yang sering berada di Lammas yaitu Piwa, Dzikri, Cia, Rudy, dan Upi terima kasih karena telah memberikan peneliti semangat yang tinggi akan canda tawa kalian serta memberikan motivasi yang tinggi agar mampu untuk menyelesaikan penelitian skripsi ini.
15. Teman-teman PPD, Odit, Dhea, Nurul, Reza, Abi, Uco, Palli, dan Resky. Terima kasih karena kalian memberikan motivasi, dorongan, kritik, saran hingga semangat yang tinggi dalam menyelesaikan penelitian skripsi ini. Terima kasih pula atas segala canda tawa yang telah kalian berikan kepada peneliti.
16. Angkatan 2016 (Psixsition) selaku menjadi teman angkatan peneliti yang selalu bersama sejak awal semester hingga akhir penyelesaian penelitian skripsi. Terima kasih telah berjuang dalam menyelesaikan segala tugas

17. yang telah diberikan kepada kami. Terima kasih atas segala kritik dan saran yang telah diberikan dalam proses perkuliahan.

18. Terima kasih saya ucapkan atas seluruh karyawan yang berada di Kota Makassar yang telah menyempatkan dan meluangkan waktunya untuk membantu peneliti selama proses penelitian dan ingin terlibat dalam penelitian skripsi ini. Terima kasih.

Maka dari itu segala bentuk saran, kritik, masukkan serta dukungan dari berbagai pihak yang telah terlibat dalam penelitian ini, sekali lagi peneliti mengucapkan banyak rasa terima kasih. Harapan peneliti yaitu semoga penelitian ini bermanfaat dalam setiap pembelajaran dan dapat menambah wawasan terhadap pembaca.

Makassar, 08 Maret 2021

Penulis,



Safira Astari

## ABSTRAK

**Gambaran *Work Engagement* pada Karyawan PT. X di Kota Makassar**

**Berdasarkan Demografi**

**Safira Astari**

**4516091076**

**Fakultas Psikologi Universitas Bosowa**

**[Safiraastari02@gmail.com](mailto:Safiraastari02@gmail.com)**

Karyawan merupakan seorang individu yang harus mampu untuk menjaga semangat kerja yang dimiliki, kefokusannya dalam mengerjakan segala pekerjaan serta mampu untuk menyesuaikan diri dalam lingkungan kerja. Pada umumnya karyawan dituntut untuk mampu menciptakan suatu hasil dan relasi kerja yang bagus dan nyaman. Hal ini berkaitan dengan *work engagement* yang dimiliki oleh karyawan yang memiliki *work engagement* tinggi. Kinerja yang dimiliki akan menjadi lebih baik dari sebelumnya. Adapaun dampak yang terjadi apabila *work engagement* rendah yaitu dapat menyebabkan semangat dalam bekerja menurun, kinerja yang dimiliki oleh karyawan tidak memuaskan dan dapat menyebabkan terjadinya *turnover intention*. Penelitian ini bertujuan untuk melihat gambaran *work engagement* dengan beberapa demografi. Adapun sampel yang terlibat dalam penelitian ini yang berjumlah 125 karyawan PT. X di Kota Makassar. Pada penelitian ini menggunakan alat ukur *UWES (Utrecht Work Engagement Scale)* yang diadaptasi oleh Titien (2016) berlandaskan pada teori Schaufeli dan Bakker (2004). Nilai reliabilitas pada skala *work engagement* sebesar 0,775. Hasil analisis deskriptif menentukan bahwa gambaran *work engagement* yang dimiliki oleh karyawan berdasarkan demografi secara keseluruhan berada dalam kategori sedang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada demografi jenis kelamin didominasi oleh perempuan terdapat sebanyak 44 orang, pada demografi usia didominasi pada usia 17-22 tahun sebanyak 29 orang, pada demografi lama bekerja didominasi pada usia 1-5 tahun sebanyak 25 orang, kemudian pada demografi status pekerjaan didominasi pada pekerjaan secara tetap sebanyak 42 orang dan pada demografi penghasilan perbulan didominasi pada penghasilan sebesar 3,1 – 4 Juta sebanyak 32 orang.

Kata kunci: *Work Engagement*, Karyawan.

## DAFTAR ISI

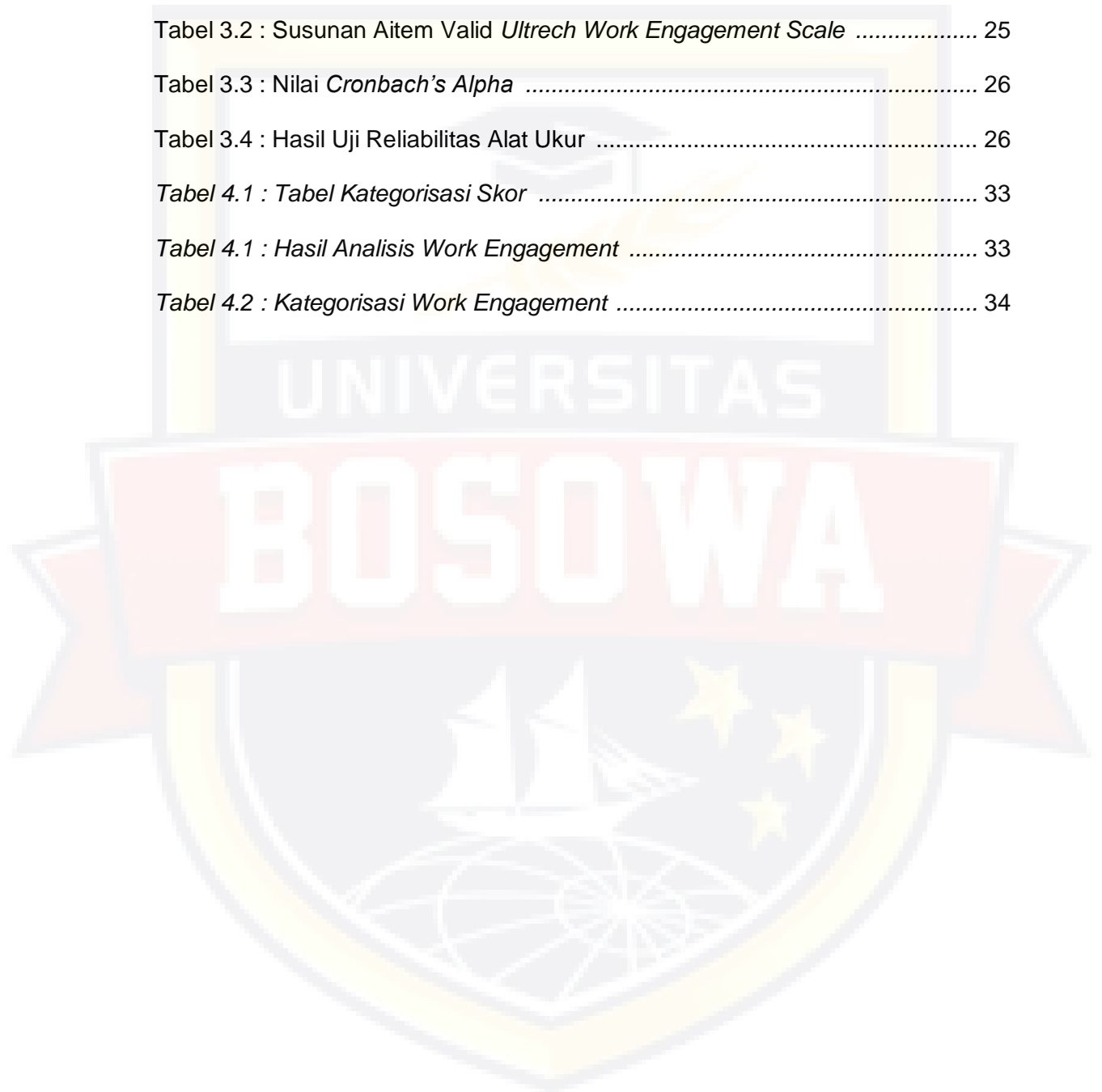
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PENGAESAHAN</b> .....	ii
<b>HALAMAN PERSETUJUAN HASIL PENELITIAN</b> .....	iii
<b>HALAMAN PERSETUJUAN PENGUJI HASIL PENELITIAN</b> .....	iv
<b>PERNYATAAN</b> .....	v
<b>MOTTO</b> .....	vii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	viii
<b>ABSTRAK</b> .....	xiii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xiv
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xvi
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xvii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xviii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	9
A. <i>Work Engagement</i> .....	9
B. Karyawan .....	14
C. Kerangka Berpikir .....	18

<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>21</b>
A. Pendekatan Penelitian .....	21
B. Variabel Penelitian .....	21
C. Definisi Konseptual dan Operasional .....	21
D. Populasi dan Sampel.....	22
E. Teknik Pengambilan Sampel.....	23
F. Teknik Pengumpulan Data .....	23
G. Uji Instrumen .....	24
H. Teknik Analisis Data .....	26
I. Jadwal Penelitian .....	27
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>28</b>
A. Analisis Deskriptif.....	28
B. Pembahasan.....	41
C. Limitasi Penelitian .....	46
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>47</b>
A. Kesimpulan .....	47
B. Saran.....	47
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>49</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN.....</b>	<b>53</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 : <i>Blue Print</i> UWES ( <i>Utrecht Work Engagement Scale</i> ).....	24
Tabel 3.2 : Susunan Aitem Valid <i>Utrecht Work Engagement Scale</i> .....	25
Tabel 3.3 : Nilai <i>Cronbach's Alpha</i> .....	26
Tabel 3.4 : Hasil Uji Reliabilitas Alat Ukur .....	26
<i>Tabel 4.1 : Tabel Kategorisasi Skor</i> .....	33
<i>Tabel 4.1 : Hasil Analisis Work Engagement</i> .....	33
<i>Tabel 4.2 : Kategorisasi Work Engagement</i> .....	34



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Diagram Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin .....	28
Gambar 4.2 Diagram Subjek Berdasarkan Usia .....	29
Gambar 4.3 Diagram Subjek Berdasarkan Suku .....	30
Gambar 4.4 Diagram Subjek Berdasarkan Lama Bekerja .....	31
Gambar 4.5 Diagram Subjek Berdasarkan Status Pekerja .....	31
Gambar 4.6 Diagram Subjek Berdasarkan Penghasilan Perbulan .....	32
Gambar 4.7 Diagram <i>Work Engagement</i> Berdasarkan Kategorisasi .....	34
Gambar 4.8 Diagram <i>Work Engagement</i> Berdasarkan Jenis Kelamin .....	35
Gambar 4.9 Diagram <i>work engagement</i> berdasarkan suku .....	36
Gambar 4.10 Diagram <i>work engagement</i> berdasarkan usia .....	37
Gambar 4.11 Diagram <i>work engagement</i> berdasarkan lama bekerja .....	38
Gambar 4.12 Diagram <i>work engagement</i> berdasarkan status pekerja .....	39
Gambar 4.13 Diagram <i>work engagement</i> berdasarkan penghasilan perbulan ..	40

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Skala Penelitian .....	54
Lampiran 2 : Hasil Uji Validitas Konstruk.....	58
Lampiran 3 : Hasil Uji Reabilitas .....	62
Lampiran 4 : Hasil Analisis Subjek Berdasarkan Demografi .....	64
Lampiran 5 : Hasil Analisis Variabel Berdasarkan Tingkat Skor .....	67
Lampiran 6 : Demografi Responden .....	70
Lampiran 7 : Tabulasi Data .....	73

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Era globalisasi yang terjadi saat ini yaitu sering kali terjadi suatu perubahan pesat pada kondisi ekonomi secara keseluruhan, yang dimana hal ini telah menyebabkan terjadinya suatu tuntutan yang tidak bisa ditoleransi lagi para pelaku ekonomi ataupun bidang industri. Adanya suatu globalisasi maka dunia usaha secara tidak langsung mau tidak mau harus mampu untuk mencapai suatu organisasi yang lebih efektif dan efisien. Dalam suatu organisasi keefektifan dan keefisienan sangat amat diperlukan, karena hal ini memiliki daya saing ataupun suatu pencapaian yang lebih dari para pesaing, sehingga perusahaan ataupun organisasi mampu bertahan dalam dunia persaingan yang semakin hari semakin meningkat.

Perusahaan yang berada diluar disana dengan berbagai macam rupa, memerlukan sumber daya manusia yang dimana mampu untuk berpikir, bertindak hingga terampil dalam menghadapi segala persaingan bisnis. Maka dari itu, perusahaan secara tidak langsung dituntut agar mampu untuk meningkatkan kualitas sumber daya yang dimana hal ini berguna untuk meningkatkan kinerja karyawan dan sekaligus mampu untuk memberikan suatu kontribusi dalam meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh perusahaan.

Para ahli manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi, mengatakan bahwa setiap konsep kinerja (*performance*) dengan cara menggunakan suatu ungkapan bahwa tinjauan dari berbagai macam sudut pandang yang berbeda-beda, namun pada akhirnya memiliki arti dan makna yang sama. Kinerja merupakan suatu perwujudan yang berasal dari suatu

kemampuan dalam bentuk kerja yang nyata, kinerja dapat pula dikatakan suatu pencapaian yang dicapai oleh pegawai ataupun karyawan dalam memperoleh suatu tugas dan pekerjaan yang berasal dari suatu organisasi ataupun perusahaan (Ratnasari, 2019).

Perusahaan ataupun organisasi tentunya memiliki suatu tugas yang dimana berusaha untuk mengoptimalkan suatu kinerja pekerjaan sumber daya manusia. Hal itu dilakukan agar mereka mampu untuk mencapai suatu tingkat produktifitas, efisiensi, efektivitas serta kepuasan dalam bekerja. Jika ingin melihat suatu sumber daya manusia yang berada dalam suatu organisasi berjalan dengan baik atau tidak, maka hal ini perlu dilakukan dengan cara penilaian kinerja. Penilaian kinerja (*performance*) merupakan suatu penilaian yang dilakukan untuk melihat tingkat produktivitas dan efektivitas kerja yang dimiliki oleh karyawan.

Penilaian kinerja yang dilakukan untuk melihat kesesuaian dengan *job description* (deskripsi tugas) yang telah diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang bersangkutan. Ditinjau lebih jauh hasil penilaian karyawan yang dilakukan ini digunakan untuk melihat setiap pertimbangan dalam segala upaya dalam meningkatkan setiap produktivitas dan efektivitas yang dimiliki oleh perusahaan, dan hal ini dilakukan dengan cara terus-menerus, berlanjut hingga berkesinambungan (Budhihardjo, 2015).

Pada dasarnya yang mampu untuk mempengaruhi terjadinya suatu *job performance* atau prestasi kerja karyawan adalah *work engagement* yang tinggi yang mana telah dimiliki oleh karyawan agar perilaku yang tidak diharapkan seperti *turnover intention* tidak terjadi kedepannya. *Work engagement* merupakan suatu hal yang berkaitan dengan keterikatan kerja

yang dimana memiliki beberapa aspek seperti dengan keterlibatan fisik, kognitif dan emosional Khan (Bakker, dkk, 2008). Seperti yang dikatakan oleh Saihudin (2019) mengatakan bahwa sumber daya manusia harus dikelola dengan baik agar mampu untuk menurunkan tingkat perputaran karyawan (*turnover*). Menurut Chen, Hwang, & et al (2014) mengatakan bahwa *turnover intention* adalah dimana seorang karyawan melakukan suatu perpindahan tempat kerja dengan cara meninggalkan pekerjaan lama dan mencari pekerjaan baru yang lebih menguntungkan. Menurut Chen J. S (2010) mengatakan bahwa jika seorang karyawan memiliki suatu komitmen yang afektif dalam suatu pekerjaan maka, secara signifikan niat untuk keluar dari pekerjaan tersebut cenderung rendah, seperti yang dikatakan oleh Wahyuni (2016) yang dimana hasil penelitian yang menyatakan bahwa gambaran *work engagement* secara umum menunjukkan bahwa sebesar 70% individu (karyawan) PT Yuro Mustika memiliki *work engagement* dalam kategori yang sedang dengan nilai *mean* empiris sebesar 81,533898. Pada penelitian yang telah dilakukan mengatakan bahwa keterikatan yang menengah menunjukkan bahwa suatu individu (karyawan) memiliki suatu keterikatan yang tidak terlalu tinggi dan tidak terlalu rendah terhadap suatu kemampuan yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Mulki et al (dalam Leonard, Lewis, Freedman, & Passmore, 2013) mengatakan bahwa hubungan antara iklim etika dan niat dalam berpindah sepenuhnya merupakan dimediasi oleh stres peran, konflik antar pribadi, kelelahan emosional, kepercayaan terhadap atasan dan tingkat kepuasan kerja yang dimiliki.

Perhatian yang telah diberikan oleh organisasi pada perencanaan karier para pekerjaannya akan dengan mudah untuk meningkatkan moral para

pekerja ataupun karyawan. Maka dari itu hal ini sangat penting untuk dilakukan guna membuat *work engagement* semakin hari semakin meningkat.

Hal diatas merupakan beberapa fenomena-fenomena umum yang sering kali ditemukan di lapangan. Fenomena terkait dengan *work engagement* rendah yang menimbulkan *turnover intention*, turunnya tingkat konsentrasi yang dimiliki oleh karyawan, dan karyawan mudah menyerah dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang diberikan. Hal seperti diatas juga terjadi pada perusahaan otomotif roda empat di Kota Makassar yaitu pada PT. Megahputra Sejahtera Makassar telah terjadi *turnover intention* dari tahun 2018 hingga tahun 2019 tercatat sebanyak 30 karyawan lebih yang melakukan *turnover intention*.

HRD (*Human Resources Departement*) pada PT Megahputra Sejahtera Makassar mengatakan bahwa, karyawan yang memiliki *work engagement* yang rendah dapat dipengaruhi oleh hubungan relasi yang kurang efisien antar sesama rekan kerja, karyawan tidak mampu untuk mencapai target dan hal itu berlangsung secara terus menerus dan kepuasan dalam bekerja mengenai pengembangan mengenai karir cenderung rendah. Relasi yang kurang baik sering kali terjadi karena dipengaruhi oleh bentuk kerja yang dilakukan dalam bentuk tidak terikat dengan atasan atau tim (*freelance*) dan sering kali karyawan diminta untuk bekerja dengan cara menghadapi *customer* secara langsung dengan posisi dan tugas kerja yang dimiliki berbeda, perbedaan mengenai pendapat dan ide masing-masing karyawan, dan emosional yang dirasakan oleh antar karyawan tidak dapat terkontrol dengan baik. Jika hal ini terjadi secara terus menerus maka, keharmonisan di dalam suatu organisasi tidak dapat terjalin dan tentu saja *work engagement*

yang dimiliki oleh karyawan cenderung rendah. Kemudian HRD (*Human Resources Departement*) mengatakan bahwa kinerja kerja yang rendah juga sering kali terjadi karena kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan mengenai pengembangan karir, promosi hingga peningkatan jabatan yang masih kurang. Hal itu dikatakan oleh pihak HRD (*Human Resources Departement*) yang dimana mendapatkan suatu keluhan dari karyawan mengenai pengangkatan atau kenaikan jabatan yang sangat sulit untuk terjadi dan tetap tinggal pada jabatan atau posisi yang itu-itu saja. Hal itu membuat beberapa karyawan merasa cemas karena karyawan tersebut mengharapkan pengembangan jabatan yang dipengaruhi oleh beberapa hal seperti, seberapa lama mereka bekerja pada perusahaan tersebut, usia serta pengalaman yang diperoleh dalam perusahaan cukup ideal untuk diangkat ke suatu jabatan yang lebih tinggi dibandingkan dengan jabatan yang dimiliki saat ini.

Fenomena lain yang ditemukan pada karyawan perusahaan operator dikota Makassar yaitu pada PT. Telekomunikasi Seluler (Telkomsel) mengatakan bahwa pada saat bekerja mereka sering kali mengalami penurunan konsentrasi yang dimiliki, keterikatan kerja yang dimiliki cenderung rendah, semangat kerja yang sering kali menurun. Hal ini dikatakan oleh beberapa karyawan yang dimana hal ini sering kali terjadi secara terus menerus dan sering kali membuat karyawan mudah untuk menunda suatu pekerjaan yang dimiliki, melakukan suatu absensi dan tidak memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja.

Karyawan pada perusahaan PT Menara Bosowa Makassar mengatakan bahwa penurunan semangat dalam bekerja yang dimiliki sering kali menurun



yang dimana hal ini dapat disebabkan oleh beberapa hal seperti sering kali mendapatkan suatu pekerjaan yang melimpah atau lembur dan tidak mendapatkan upah atau gaji yang lebih. Kemudian beberapa karyawan juga mengatakan bahwa mereka malas bekerja jika harus mendapatkan suatu mutasi pekerjaan atau perpindahan pekerjaan ke beberapa daerah yang lainnya sehingga mereka harus jauh dengan keluarga.

Berdasarkan fenomena yang didapatkan dari proses pengambilan data awal yaitu membuktikan bahwa terdapat beberapa karyawan yang masih sering melakukan suatu absensi, tidak tepat waktu dalam bekerja, menurunnya tingkat konsentrasi yang dimiliki dan sering kali menunda-nunda suatu pekerjaan. Hal ini berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab yang seharusnya dikerjakan oleh para pekerja, karena jika seorang pekerja sering kali melakukan suatu kesalahan dalam suatu perusahaan atau organisasi maka secara langsung mereka akan memberikan dampak yang buruk pada organisasi atau perusahaan tersebut.

Maka dari itu, peneliti tertarik untuk meneliti mengenai bagaimana gambaran *work engagement* yang dimiliki oleh para karyawan yang berada di Kota Makassar. Oleh sebab itu, peneliti ingin melakukan sebuah penelitian dengan judul “Gambaran *Work Engagement* Pada Karyawan di Kota Makassar Berdasarkan Demografi”.

## **B. Rumusan Masalah**

Bagaimana latar belakang diatas mengenai gambaran *work engagement* pada karyawan di Kota Makassar berdasarkan demografi?

### C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran *work engagement* pada karyawan di Kota Makassar berdasarkan demografi.

### D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mampu untuk memberikan manfaat secara teoritis dan praktis, adapun manfaatnya sebagai berikut:

#### a. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini yaitu diharapkan untuk menjadi suatu tambahan atau sumbangan referensi mengenai gambaran *work engagement* pada karyawan di Kota Makassar berdasarkan demografi.

#### b. Manfaat Praktis

##### 1) Bagi Mahasiswa

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu untuk memberikan suatu informasi dan pengetahuan mengenai *work engagement* pada karyawan di Kota Makassar berdasarkan demografi. Serta memberikan suatu motivasi ataupun semangat kepada mahasiswa yang sedang mengerjakan skripsi agar lebih terfokus pada penelitian mengenai *work engagement*.

##### 2) Bagi Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan mampu untuk memberikan suatu informasi mengenai gambaran *work engagement* pada karyawan di Kota Makassar berdasarkan demografi, sehingga masyarakat mampu untuk menerapkan hasil penelitian ini pada penyesuaian dalam bekerja.

### 3) Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu untuk memberikan suatu tambahan informasi mengenai karyawan yang memiliki tingkat *work engagement* yang berada pada kategori tinggi dan sedang seperti apa. Kemudian, dapat juga dipengaruhi oleh beberapa faktor yang telah digunakan oleh peneliti dan penelitian ini.

### 4) Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan informasi atau pengetahuan bagi peneliti selanjutnya. Dan yang terpenting ampuh untuk menjadi acuan dalam melakukan suatu penelitian dengan variabel yang sama, yaitu *work engagement* pada dunia kerja serta mampu untuk menjadi suatu referensi tambahan untuk penelitian selanjutnya.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. *Work Engagement*

##### 1. Pengertian *Work Engagement*

*Work engagement* merupakan suatu kombinasi dari segala kemampuan untuk bekerja (energi, semangat) kemauan untuk bekerja (keterikatan, dedikasi) Bakker, dkk (Pranitasari, 2019) Selain itu menurut (Bakker dan Schaufeli, 2010) mengatakan bahwa *work engagement* merupakan suatu hal yang berhubungan dengan suatu pekerjaan yang bersifat positif aktif yang dimana telah ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penyerapan.

John M. Ivancevich dan Robert Konopaske (Pranitasari, 2019) mengatakan bahwa *work engagement* akan merujuk pada hubungan karyawan dengan orang dalam tim kerja pada suatu organisasi, yang dimana persepsi dari setiap kesesuaian mereka yaitu dengan pekerjaan, organisasi ataupun komunitas dan segala pengorbanan yang akan dibuat jika dia ingin meninggalkan suatu pekerjaan.

Cook (2018) mengatakan bahwa *work engagement* merupakan suatu keterikatan yang dikaitkan dengan semangat dan energi suatu anggota organisasi untuk memberikan suatu hasil yang terbaik untuk suatu organisasi atau perusahaan. Dalam suatu keterikatan anggota dapat ditandai dengan memiliki suatu komitmen, percaya diri akan suatu kemampuan yang dimiliki. Karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi akan selalu berusaha untuk bekerja semaksimal mungkin untuk kemajuan bersama. Biasanya *work engagement* sering kali

dikaitkan dengan pengaruh kontrak psikologis karena hal ini telah berkaitan dengan komitmen secara psikis.

Kreitner & Kinicki (2014) mengatakan bahwa *work engagement* merupakan suatu kondisi seorang individu atau suatu anggota dalam organisasi yang dapat dilihat dari tingkat keterlibatan, kepuasan, dan suatu antusiasme dalam bekerja. Selain itu menurut Macey, dkk (2009) mengatakan bahwa *work engagement* mampu untuk melihat suatu keterikatan yang dimiliki oleh seseorang dalam suatu organisasi yang dimana telah terlibat mampu untuk memberikan lebih banyak dari yang organisasi tersebut tawarkan, hal ini dilakukan guna untuk meningkatkan suatu produktivitas kerja anggota dalam suatu organisasi.

Zenof (2014) melihat bahwa *work engagement* merupakan suatu hal yang mampu untuk melihat bagaimana seseorang tetap ingin tinggal dan melaksanakan suatu tugas dalam suatu organisasi guna mencapai suatu tujuan dari organisasi tersebut. Sedangkan menurut (Hakanen, Bakker, & Schaufeli, 2005) mengatakan bahwa *work engagement* merupakan suatu pengabdian yang dilakukan dengan rasa antusiasme yang tinggi, menginspirasi, terdapat suatu kebanggaan dan memiliki tantangan terhadap suatu pekerjaan dan penghayatan yang ditandai dengan menghadapi suatu kesulitan dalam suatu organisasi dengan tenang.

Brown (Dalam Robbins, 2003) mengatakan bahwa *work engagement* merupakan suatu perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan dalam suatu organisasi jika mereka mampu untuk mengidentifikasi diri secara psikologis dengan suatu pekerjaan yang dimiliki, dan mampu untuk menganggap bahwa pekerjaan tersebut penting bagi dirinya, melainkan untuk suatu organisasi. Jika seorang karyawan memiliki *work*

*engagement* yang tinggi maka mereka akan menekuni pekerjaan tersebut dan sering kali memberikan hasil yang lebih maksimal untuk suatu organisasi.

Robbins dan Judge (2008) mengatakan bahwa *employee engagement* yang dimana merupakan suatu keterlibatan, kepuasan, dan rasa antusiasme individual terhadap kerja yang telah mereka lakukan.

## 2. Dimensi *Work Engagement*

Dimensi *work engagement* menurut (Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006) yaitu:

### a. Vigor (Semangat)

Pada dimensi ini sering kali membahas mengenai kondisi psikologis yang dimiliki oleh seseorang yang dimana ditandai dengan perilaku individu yang penuh dengan energi, semangat yang tinggi, serta rasa senang yang dimiliki pada saat sedang bekerja. Jika seorang individu memiliki hal ini maka mereka akan dengan mudah untuk tanggap ketika dihadapkan dengan segala situasi yang terkadang kehadirannya tidak dapat diduga. Jika seorang individu memiliki hal ini maka mereka akan dengan mudah untuk memiliki suatu keinginan bekerja keras agar mampu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dan mereka cenderung tidak mudah untuk putus asa ketika mendapatkan suatu hambatan.

Individu yang memiliki semangat yang tinggi dapat juga dilihat berdasarkan keinginan mereka untuk selalu berusaha dalam memberikan suatu hasil yang maksimal dalam suatu pekerjaan yang diperoleh dan sering kali memberikan sikap yang tahan banting atas

segala situasi yang sedang dihadapi. Oleh sebab itu, seorang individu yang memiliki semangat yang tinggi akan senantiasa menciptakan setiap usaha dalam menyelesaikan segala hambatan yang dihadapinya.

**b. Dedikasi (pengabdian)**

Pada dimensi ini yaitu membahas mengenai keterikatan yang lebih mengacu pada suatu perasaan psikologis yang kuat dan antusiasme pada saat mengerjakan suatu pekerjaan. Jika seorang individu memiliki hal ini maka mereka akan dengan mudah untuk memberikan segala kemampuan terbaiknya dengan menikmati segala proses yang sedang mereka lalui dan mampu untuk merasa senang terhadap segala tantangan yang diperoleh dan menyelesaikannya dengan cara yang sungguh-sungguh.

Individu yang memiliki dimensi ini maka mereka akan mudah untuk membanggakan pekerjaan yang dimiliki. Individu yang memiliki dedikasi yang tinggi akan mampu dengan mudah mengidentifikasi pekerjaan yang mereka miliki dan segala hambatan yang mereka alami akan mereka anggap sebagai suatu pengalaman yang berharga, dan mampu untuk memberikan suatu inspirasi yang baik secara sosial maupun secara personal.

**c. Absorpsi (penghayatan)**

Pada dimensi ini membahas mengenai suatu penghayatan atau kefokusannya yang berhubungan dengan suatu konsentrasi yang dimiliki oleh anggota dalam suatu organisasi pada saat melakukan suatu pekerjaan. Jika seorang anggota organisasi memiliki absorpsi yang

tinggi maka mereka akan sulit untuk membuang waktu, tenaga dan pikirannya untuk memenuhi suatu tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Jika seorang individu memiliki hambatan dalam suatu organisasi maka mereka akan dengan mudah untuk menyelesaikan masalah tersebut. dan jika seorang individu memiliki absorpsi yang tinggi maka mereka akan dengan mudah larut dalam pekerjaannya serta mengalami kesulitan dalam memisahkan diri dari suatu pekerjaan.

### **3. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Work Engagement***

Menurut Simon (dalam Kimberly, 2013) faktor yang mempengaruhi work engagement adalah:

#### **a. Motivasi**

Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada pada diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri, atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan (Winardi, 2001).

#### **b. Dukungan Sosial**

Santrock (2006) mengemukakan bahwa dukungan sosial adalah sebuah informasi atau tanggapan dari pihak lain yang disayangi dan dicintai, yang menghargai dan menghormati serta mencakup suatu hubungan komunikasi dan 20 situasi yang saling bergantung. Hal ini termasuk salah satu dukungan emosional, seperti yang dikemukakan



oleh Dumont & Provost (dalam Everall, 2006) menerangkan bahwa dukungan emosional yang di terima menjadi sebuah pesan bagi individu bahwa individu tersebut disayangi.

c. Lingkungan Kerja

Menurut Isyandi (2004) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

d. Pengambilan Keputusan

Sistem pengambilan keputusan pertama kali diperkenalkan pada awal tahun 1970-an oleh Michael S. Scott Morton dengan istilah Management Decision System (Sprague, 1982). Konsep pengambilan keputusan ditandai dengan sistem interaktif berbasis komputer yang membantu pengambil keputusan untuk memanfaatkan data dan model untuk menyelesaikan masalah-masalah yang tidak terstruktur.

## **B. Karyawan**

### **1. Pengertian Karyawan**

Karyawan adalah suatu hal yang dapat membentuk suatu organisasi yang lebih menguntungkan berdasarkan suatu investasi yang dimiliki oleh seorang pemilik (Rampersad, 2005). Menurut (Mulyadi, 2007) mengatakan bahwa karyawan adalah seseorang yang bertanggung jawab agar menjadikan dirinya lebih berdaya, yang dimana artinya yaitu dapat menumbuhkan suatu kepercayaan kepada manajer bahwa dirinya dapat

dipercaya untuk melaksanakan pada saat ingin mengambil suatu keputusan yang pada sebelumnya tidak pernah dilakukan.

Asyhadie & Kusuma, (2019) mengatakan bahwa dalam pasal 1 ayat (6) mengatakan bahwa pengertian pekerja atau karyawan adalah setiap orang yang akan mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan yang dimana berguna untuk menjadi penerima, pemborongan atau dimana merupakan suatu penyedia jasa pekerja yang dimana memuat suatu hak serta kewajiban dari segala pihak.

Budiman & Pratiwi, (2010) mengatakan bahwa karyawan merupakan semua pihak yang telah memperoleh suatu penghasilan yang dimana secara teratur dan dapat bekerja untuk suatu perusahaan dan penghasilan yang telah dipotong atau dihitung PPh pasal 21 oleh perusahaan dari berbagai laporan perusahaan. Hal tersebut dapat kita simpulkan bahwa karyawan merupakan seseorang yang bekerja dalam suatu perusahaan dan telah mendapatkan suatu penghasilan yang dimana hal itu telah diberikan oleh perusahaan tersebut.

Mulyadi (2007) mengatakan bahwa karyawan merupakan suatu cara agar suatu organisasi mampu untuk mewujudkan suatu visi yang telah direncanakan oleh organisasi atau perusahaan agar mendapatkan hasil yang lebih optimal. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan merupakan manusia yang dipekerjakan oleh suatu perusahaan agar mampu untuk mendapatkan hasil kerja yang lebih optimal dan mencapai suatu visi yang telah direncanakan oleh organisasi tersebut.

Kamus besar bahasa Indonesia (KBBI) karyawan merupakan seseorang yang bekerja pada suatu lembaga seperti (kantor, perusahaan, dan lainnya). Dengan menjadi suatu karyawan seseorang mengharapkan

suatu gaji atau upah pada perusahaan tersebut. hal tersebut dapat kami simpulkan bahwa karyawan merupakan seseorang yang bekerja untuk mendapatkan membantu seseorang agar mampu untuk menghasilkan suatu hasil yang memuaskan. Dan hal itu dilakukan agar karyawan tersebut mendapatkan suatu gaji atau upah.

## **2. Kewajiban Karyawan**

Bertens, (2000) mengatakan bahwa terdapat tiga kewajiban karyawan yang penting untuk diperhatikan, yaitu:

### **a. Kewajiban Ketaatan**

Karyawan harus taat kepada atas yang berada di perusahaan mereka bekerja. Jika direktur dari perusahaan tersebut berdiri di depan pintu dan direktur tersebut memberikan sebuah perintah kepada orang secara tidak langsung berjalan melewati jalan tersebut, maka orang tersebut tidak wajib untuk mematuhi setiap perintah yang telah ditetapkan, hal itu dilakukan karena mereka tidak memiliki suatu ikatan khusus kepada perusahaan yang dimana sang direktur memegang suatu pimpinan.

Seseorang yang telah memiliki ikatan kerja pada suatu perusahaan, salah satu implikasi dari statusnya sebagai karyawan adalah mereka harus mematuhi setiap perintah yang telah ditetapkan orang perusahaan tersebut. Akan tetapi hal itu tidak selamanya karyawan harus mengikuti segala perintah yang diberikan oleh atasan.

Pertama, karyawan tidak perlu dan boleh untuk tidak mengikuti setiap perintah yang dimana bersifat menyuruh untuk

melakukan suatu hal yang tidak bermoral. Contohnya jika atasan memerintahkan bawahannya untuk membunuh seseorang, maka karyawan selayaknya tidak mengikuti perintah tersebut. Atau dapat pula seperti atasan memerintaha kepada bawahannya untuk menipu, maka sikap bawahan yaitu menolak dan tidak melakukan perintah tersebut.

Kedua, karyawan tidak sewajibnya untuk mematuhi setiap perintah yang diberikan oleh atasan kepada dirinya seperti hal yang tidak wajar, memang dari segi etika tidak ada keberatan. Hal yang dimaksudkan yaitu mengerjakan suatu hal yang berada pada luar tugas dari perusahaan tersebut, seperti memperbaiki, hingga membersihkan mobil dari atasan tersebut.

b. Kewajiban Konfidensialitas

Kewajiban konfidensialitas adalah suatu kewajiban yang dimana berguna untuk menyimpan segala informasi yang telah bersifat konfidensial, maka dengan itu rahasia yang telah diperoleh harus menjalankan suatu profesi. Banyak yang telah memiliki suatu profesi yang dimana memiliki suatu kewajiban konfidensialitas, khususnya untuk profesi yang dimana bertujuan untuk membantu sesama manusia. "konfidensialitas" yang dimana berasal dari latiin *confidere* yang berarti "mempercayai".

Hal yang dimaksud dari pemahaman diatas yaitu, dimana ketika seseorang telah diberi suatu kepercayaan maka seseorang tersebut harus mampu untuk menjaga secara detail informasi-informasi apa saja yang telah mereka peroleh dari sumber pertama. Dan, mereka tidak boleh semena-mena memberikan

informasi tersebut kepada orang lain yang tidak memiliki suatu ikatan dalam perusahaan tersebut.

#### c. Kewajiban Loyalitas

Kewajiban loyalitas merupakan suatu konsekuensi dari setiap status yang dimiliki oleh seseorang sebagai karyawan dari perusahaan tersebut. Jika seseorang memiliki suatu ikatan dalam suatu perusahaan maka mereka harus mendukung setiap tujuan-tujuan yang telah dibangun oleh perusahaan tersebut, karena tugas sebagai karyawan ialah harus melibatkan diri untuk turut merealisasikan diri dengan segala tujuan-tujuan yang telah di buat. Dengan kata lain mereka juga harus mampu untuk menghindari segala sesuatu yang bertentangan dengan dirinya. Dengan kata lain, karyawan harus menghindari apa yang bisa merugikan kepentingan dari perusahaan tersebut. Jika terdapat suatu karyawan yang mampu untuk melakukan hal itu maka mereka mampu untuk memenuhi kewajiban loyalitas.

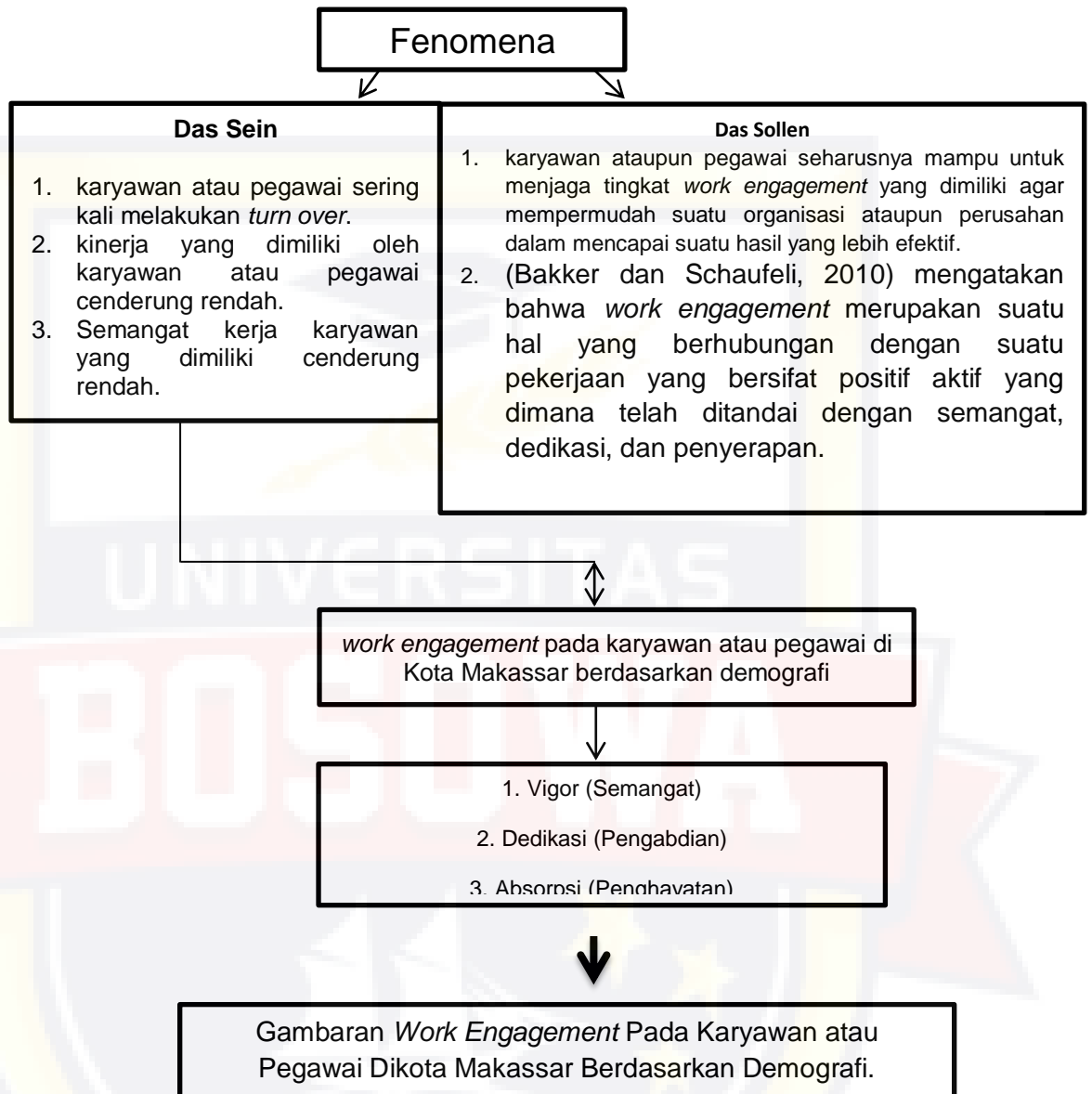
#### C. Kerangka Berpikir

*Work engagement* merupakan suatu hal yang penting untuk diperhatikan karena hal ini mampu untuk membantu karyawan atau pegawai dalam mencapai suatu tujuan dalam suatu organisasi, mencakup suatu keterlibatan (*involvement*), komitmen, *passion*, antusiasme, ketekunana kerja serta mencakup komponen sikap dan perilaku karyawan ataupun pegawai Macey, & Schenider (Hermanto & Srimulyani, 2020). Selain itu *work engagement* juga memberikan suatu manfaat yang positif bagi karyawan ataupun pegawai, seperti hal kinerja yang dimiliki oleh karyawan atau pegawai akan

menjadi lebih baik, membantu untuk mencegah *burnout*, dan mampu untuk mengurangi terjadinya *turn over* (Hermanto & Srimulyani, 2020).

Menurut *Development Dimensions International (DDI)* Bakker dan Leiter 2010 (Hermanto & Srimulyani, 2020) mengatakan bahwa terdapat sebanyak 3 komponen dalam *work engagement*, antara lain : *cognitive*, yang dimana seseorang akan memiliki suatu keyakinan dan mendukung suatu tujuan dan nilai-nilai dalam suatu organisasi. *Affective*, yang dimana seseorang akan mempunyai rasa kepemilikan, kebanggaan dan kelekatan terhadap suatu organisasi tempat mereka bekerja. Dan yang terakhir yaitu *behavioral*, yang dimana seseorang akan berkeinginan untuk melangkah jauh bersama organisasi serta memiliki niat yang kuat agar mampu bertahan dalam suatu organisasi.

Berdasarkan hasil fenomena dan beberapa hasil wawancara yang ditemukan oleh peneliti yaitu karyawan yang telah lama bekerja dalam suatu perusahaan mereka akan dengan mudah untuk memberikan suatu sikap yang loyal pada perusahaan tersebut dan cenderung bersikap positif pada beberapa prosedur yang telah diberikan oleh perusahaan tersebut. Seperti yang dikatakan oleh Bakker dan Leiter 2010 (Hermanto & Srimulyani, 2020) mengatakan bahwa dalam *work engagement* terdapat suatu komponen salah satunya yaitu *behavioral*, yang dimana seseorang akan berkeinginan untuk melangkah jauh bersama organisasi serta memiliki niat yang kuat agar mampu bertahan dalam suatu organisasi.



Ket :

↙ ↘ = Bagian Dari

↓ = Memunculkan Masalah

↓ = Membentuk Masalah

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Pendekatan Penelitian

Penelitian yang ingin dilakukan oleh peneliti yaitu menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif yang dimana merupakan penelitian yang lebih mendalami teknik analisis data kuantitatif atau berupa angka, yang kemudian dapat dikumpulkan dengan prosedur pengukuran dan setelah itu diolah menggunakan metode analisis statistika (Azwar, 2017).

#### B. Variabel Penelitian

Variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai yang telah diperoleh dari objek, orang, atau dapat pula ditemukan pada suatu kegiatan yang dimana mempunyai suatu variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti dalam mempelajari dan memiliki hasil untuk menarik suatu kesimpulan (Sudaryono, 2016). Kemudian pada penelitian yang akan dilakukan pada peneliti yaitu menggunakan variabel *work engagement*.

#### C. Definisi Konseptual dan Operasional

##### 1. Definisi Konseptual *Work Engagement*

Bakker dan Schaufeli (2010) mengatakan bahwa *work engagement* merupakan suatu hal yang berhubungan dengan suatu pekerjaan yang bersifat positif aktif yang dimana telah ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penyerapan. Hal ini telah diketahui bahwa di dalam suatu perusahaan, pastinya akan membutuhkan suatu tenaga kerja yang



memiliki semangat kerja yang tinggi sehingga mampu untuk menghasilkan suatu hal yang lebih menguntungkan bagi perusahaan.

## 2. Definisi Operasional *Work Engagement*

*Work engagement* merupakan suatu hal yang harus diperhatikan di dalam suatu perusahaan, karena jika suatu karyawan memiliki *work engagement* yang tinggi maka mereka mampu untuk meningkatkan semangat kerja, memberikan suatu hal yang positif dan memberikan hasil yang lebih baik bagi suatu perusahaan.

## D. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Menurut Azwar (2017) mengatakan bahwa populasi merupakan suatu bagian dari kelompok besar dari subjek yang dimana akan digeneralisasikan dari suatu hasil penelitian yang dilakukan. Secara umum populasi dapat dibatasi didalam suatu penelitian karena dipengaruhi oleh beberapa karakteristik subjek yang telah ditentukan oleh peneliti. Populasi secara keseluruhan merupakan suatu subyek atau totalitas subyek dari suatu penelitian yang dapat berupa orang, benda atau suatu hal yang didalamnya dapat digunakan untuk memberikan suatu informasi (Suharsimi, dalam Endra 2017). Adapun populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan yang bekerja di Kota Makassar.

### 2. Sampel

Sampel merupakan suatu bagian dari subjek populasi atau sampel bisa juga disebut sebagai suatu bagian dari populasi (Azwar,2017). Sampel merupakan suatu bagian dari subjek dari populasi atau sampel yang dimana hal ini biasanya disebut sebagai bagian dari suatu

populasi. Sampel dalam penelitian ini merupakan karyawan dan pegawai yang berjumlah 400 orang yang bekerja di Kota Makassar. Penentuan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini dilakukan dengan cara melihat tabel *krejcie*.

#### **E. Teknik Pengambilan Sampel**

Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik *Non Probability Sampling*. Teknik *Non Probability Sampling* yang dimana merupakan suatu teknik sampling yang dilakukan dengan cara tidak memberikan suatu peluang atau kesempatan yang sama bagi seluruh anggota dari populasi agar dapat dipilih menjadi bagian dari anggota sampel (Sugiyono, 2018). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *Purposive Sampling* yaitu teknik untuk menentukan suatu sampel dalam suatu penelitian dengan cara melakukan suatu pertimbangan dalam beberapa hal seperti sifat ataupun ciri-ciri yang telah ditetapkan oleh peneliti sebelumnya (Sugiyono, 2018).

#### **F. Teknik Pengumpulan Data**

Sugiyono (2014) mengatakan bahwa pengumpulan data dapat dilakukan dan mampu diatur dalam berbagai cara dan sumber. Pada tahap pengumpulan data dapat dilakukan dengan tiga cara yaitu wawancara, kuisisioner, dan observasi. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu menggunakan skala, skala yang digunakan dalam penelitian ini yaitu merupakan skala likert. Skala ini terdiri dari 5 pilihan respon jawaban, antara lain yaitu : Sangat Tidak Sesuai (STS), Tidak Sesuai (TS), Netral (N), Sesuai (S), dan Sangat Sesuai (SS) item pada skala ini hanya terdiri pernyataan *favorable*.

### 1. Skala *Work Engagement*

Skala pengukuran yang akan digunakan untuk mengukur tingkat *work engagement* yaitu berdasarkan alat ukur UWES (*Utrecht Work Engagemen Scale*) yang mana telah dikembangkan oleh Schaufeli dan Bakker (2004). Kemudian skala ini telah dimodifikasi oleh Titien (2016) dalam penelitian yang berjudul “penyusunan dan pengembangan alat ukur *employee engagement*, dan memiliki aitem sebanyak 32 aitem. Adapun *blue print* dari skala tersebut diantaranya yaitu:

Tabel 3.1 Blue Print UWES (*Utrecht Work Engagemen Scale*)

No.	Dimensi	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	Jumlah
1	Vigor (Semangat)	1,4,7,10,	-	12
		13,16,19,		
		22,25,28,		
		31,32		
2	Dedikasi (Pengabdian)	2,5,8,11,	-	10
		14,17,20,		
		23,26,29,		
3	Absorpsi (Penghayatan)	3,6,9,12,	-	10
		15,18,21,		
		24,27,30		
Jumlah				32

### G. Uji Instrumen

Uji instrumen adalah suatu uji coba yang dilakukan untuk melihat dan mengetahui bahwa instrumen yang telah digunakan dapat mengukur apa yang seharusnya diukur, uji instrumen dilakukan untuk mengetahui reliabilitas dan validitas instrument (Sutianah, 2020).

#### a. Validitas konstruk

Validitas konstruk merupakan suatu uji validasi instrument yang dilakukan dengan cara terstruktur dan memiliki karakteristik dari beberapa

aspek psikologis yang hendak diukur serta dapat digunakan untuk mengukur sebagai gejala yang sesuai dengan konsep teoritik (Azwar, 2019). Setelah itu validitas konstruk dalam suatu penelitian akan menggunakan analisis faktor *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) dengan cara menggunakan suatu aplikasi lisrel versi 8.70. Setelah itu item yang telah dianalisis dapat dikatakan valid jika nilai factor loading yang dihasilkan positif dan memperoleh  $t$ -value  $> 1.96$ .

Tabel 3.2 Susunan Aitem Valid *Utrecht Work Engagement Scale*

No.	Dimensi	Valid	Tidak Valid	Jumlah
1	Vigor (Semangat)	1,4,7,10, 13,16,19, 22,25,28, 31,32	-	12
2	Dedikasi (Pengabdian)	2,5,8,11, 14,17,20, 23,26,29,	-	10
3	Absorpsi (Penghayatan)	3,6,9,12, 15,18,21, 24,27,30	-	10
Jumlah				32

### 1. Uji Reliabilitas

Menurut (Azwar, 2017). Yang dimana mengatakan bahwa realibilitas merupakan suatu penafsiran dari kata *reability*. Kata dari reabilitas yaitu dimana suatu pengukuran yang dapat menghasilkan suatu data yang telah memiliki suatu tingkat realibilitas yang tinggi yang dimana dapat disebut sebagai suatu pengukuran yang lebih reliabel.

Reliabilitas sering kali mengacu pada tingkat suatu konsistensi hasil ukur, yang dimana hal ini akan mencakup suatu kecermatan terhadap suatu pengukuran (Azwar, 2017). Hal yang diperlukan

dalam reliabilitas yaitu adanya pendekatan tes-ulang, koefisien reliabilitas Alpha, komputasi suatu reliabilitas dengan varians serta realibilitas suatu skor (Azwar, 2016). Adapun standar dalam menentukan tingkat realibilitas data menggunakan analisis *Cronbach's Alpha* diantaranya sebagai berikut:

Tabel 3.3 Nilai *Cronbach's Alpha*

Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Tingkat Kategori
0,00 – 0,20	Sangat Rendah
0,21 – 0,40.l	Agak Rendah
0,41 – 0,60	Cukup Tinggi
0,61 – 0,80	Tinggi
0,81 – 1,00	Sangat Tinggi

Berdasarkan tabel yang ada diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien reliabilitas berada dalam rentang angka 0,00 sampai dengan 1,00. Adapun maksud dari rentang adalah apabila jika hasil uji reliabilitas semakin mendekati angka 1,00 maka alat ukur yang digunakan semakin reliabel. Maka dari itu untuk menguji tingkat konsisten alat ukur maka dugunakan SPSS 20 dengan menggunakan analis *Cronbach's Alpha*. Adapun hasil uji reliabilitas sebagai berikut.

Tabel 3.4 Hasil Uji Reliabilitas Alat Ukur

Skala	Reliabilitas <i>Cronbach's Alpha</i>
<i>Utrecht Work Engagement Scale</i>	0,775

## H. Teknik Analisis Data

### 1. Analisis Data Deskriptif

Analisis data dilakukan bertujuan untuk mempermudah peneliti dalam menganalisis suatu data yang telah terkumpul, hal ini dilakukan agar mempermudah dalam mendapatkan suatu kesimpulan dalam suatu

permasalahan yang telah diteliti yang dimana berlaku secara umum ataupun secara luas bagi populasi yang telah ditentukan karakteristiknya.

Analisis deskriptif yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi SPSS 21.00 (Sugiyono, 2013).

#### I. Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Waktu											
		Oktober				November				Desember			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	Persiapan Penelitian												
1	a. Perbaikan Proposal												
	b. Uji Coba Instrumen Penelitian												
2	Pelaksanaan Penelitian												
3	Analisis Data												
4	Penyusunan Laporan												

# BOSOWA



## BAB IV

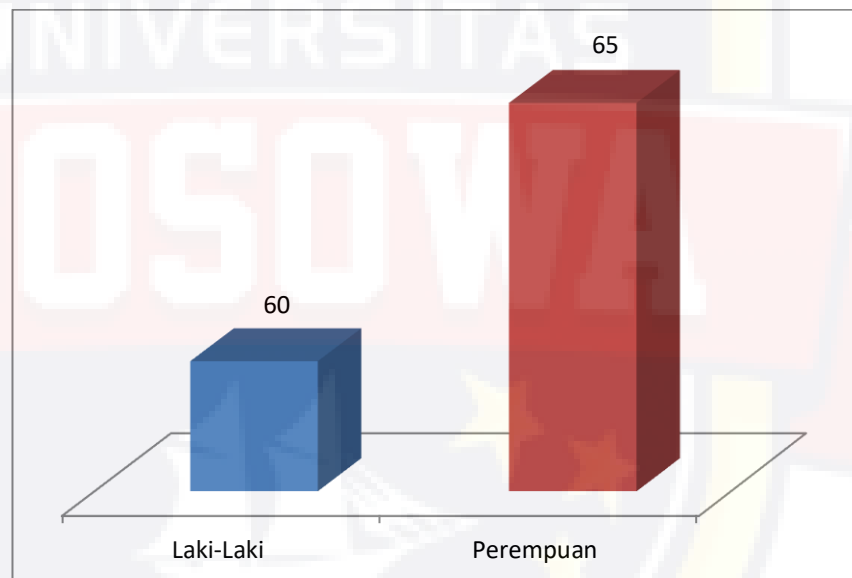
### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Analisis Deskriptif

Subjek dalam penelitian ini merupakan karyawan yang bekerja di Kota Makassar yang dimana terdiri dari 410 responden. Berikut merupakan beberapa gambaran dari subjek secara umum:

##### 1. Deskriptif Subjek Berdasarkan Demografi

###### a. Jenis Kelamin

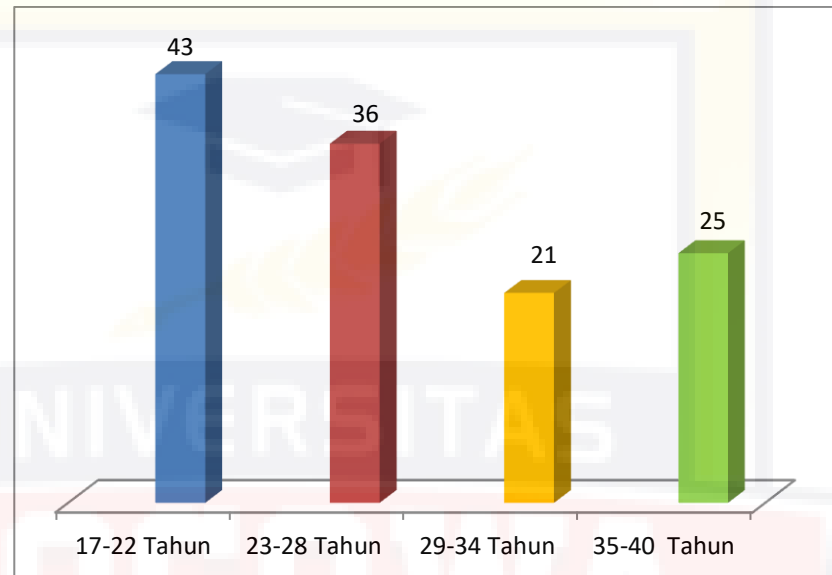


Gambar 4.1 Diagram Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin (N = 125), (laki-laki : 60 Orang. Perempuan: 65 Orang).

Berdasarkan hasil diagram yang diperoleh diatas, jenis kelamin dibagi menjadi dua kategorisasi yaitu laki-laki dan perempuan. Kemudian, hasil yang ditemukan mengatakan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 60 orang dan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 65 orang. Hasil yang diperoleh dari kedua

kategorisasi antara laki-laki dan perempuan yaitu memperoleh hasil yang setara.

b. Usia

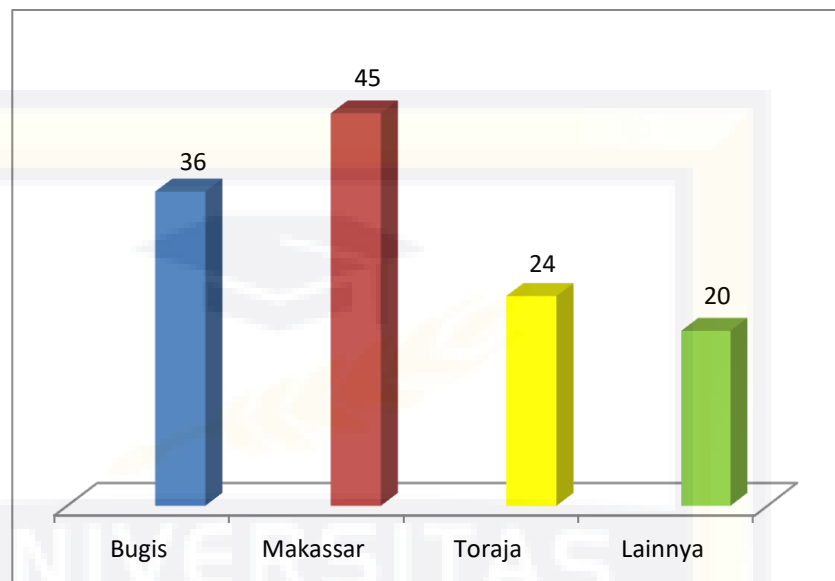


Gambar 4.2 Diagram Subjek Berdasarkan Usia (N=125)

Berdasarkan diagram diatas, usia dibagi menjadi empat kategorisasi yang dimana terdiri dari 17-22 tahun, 23-28 tahun, 29-34 tahun dan yang terakhir yaitu 35-40 tahun. Kemudian, hasil yang ditemukan mengatakan bahwa responden yang berusia 17-22 tahun sebanyak 43 orang. kemudian responden yang berusia 23-28 tahun sebanyak 36 orang. kemudian responden yang berusia 29-34 tahun sebanyak 21 orang, dan yang terakhir yaitu responden yang berusia 35-40 tahun sebanyak 25 orang.



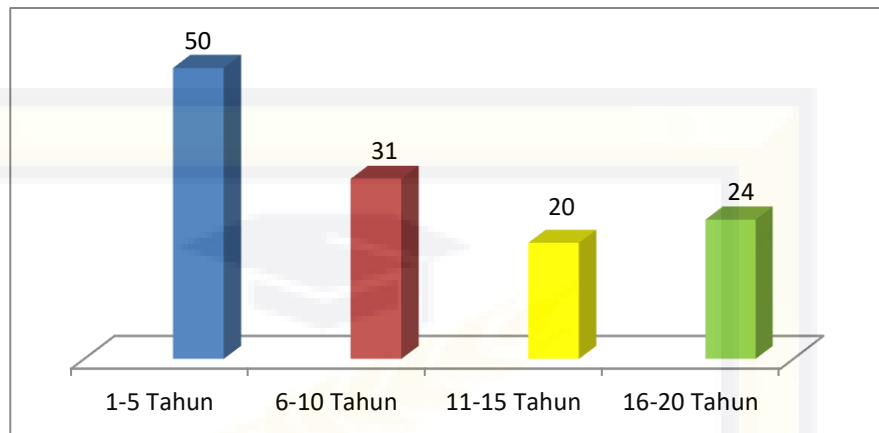
## c. Suku



Gambar 4.3 Diagram Subjek Berdasarkan Suku (N=125)

Berdasarkan diagram yang ada diatas, suku telah dibagi menjadi empat kategorisasi yang dimana terdiri dari suku Bugis, Makassar, Toraja dan lainnya. Kemudian, setelah itu didapatkan suatu hasil yang dimana menunjukkan bahwa responden yang berasal dari suku Bugis sebanyak 36 orang, kemudian yang berasal dari Makassar sebanyak 45 orang, selanjutnya dari Toraja yang dimana sebanyak 24 orang dan yang terakhir yaitu dari suku lainnya terdiri dari 20 orang.

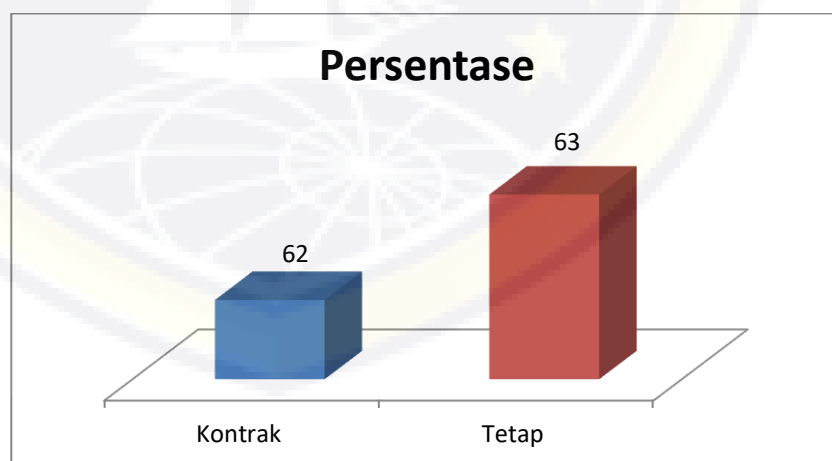
## d. Lama Bekerja



Gambar 4.4 Diagram Subjek Berdasarkan Lama Bekerja (N=125)

Berdasarkan diagram yang berada diatas, lama bekerja telah dibagi menjadi empat kategorisasi yang dimana terdiri atas 1-5 tahun, 6-10 tahun, 11-15 tahun dan yang terakhir yaitu 16-20 tahun. Kemudian, hasil yang diperoleh yaitu responden yang bekerja selama 1- 5 tahun sebanyak 50 orang, 6-10 tahun sebanyak 31 orang, 11-15 tahun sebanyak 20 orang dan yang terakhir yaitu 16-20 tahun sebanyak 24 orang.

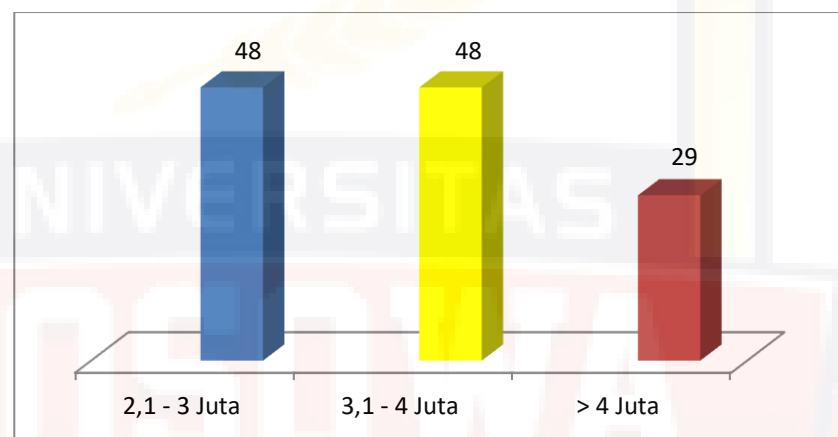
## e. Status Pekerja



Gambar 4.5 Diagram Subjek Berdasarkan Status Pekerja (N=125)

Berdasarkan diagram yang berada diatas status pekerja terdiri atas dua kategorisasi yaitu pekerja yang secara kontrak atau tetap. Kemudian, hasil yang diperoleh yaitu responden yang bekerja secara kontrak sebanyak 62 orang dan responden yang bekerja secara tetap sebanyak 63 orang.

f. Penghasilan Perbulan



Gambar 4.6 Diagram Subjek Berdasarkan Penghasilan Perbulan (N=125)

Berdasarkan diagram yang berada diatas penghasilan perbulan terdiri dari tiga kategorisasi yaitu 2,1 – 3 juta, 3,1 – 4 juta dan >4juta. Kemudian hasil yang ditemukan yaitu responden yang memiliki gaji sebanyak 2,1 -3 juta sebanyak 48 oraan, 3,1 – 4 juta sebanyak 48 orang dan yang terakhir yaitu responden yang memiliki gaji >4 juta sebanyak 29 orang.

## 2. Deskriptif Variabel Berdasarkan Tingkat Skor

Hasil pengolahan data analisis deskriptif yang telah dilakukan dengan cara menggunakan aplikasi SPSS 21.00. Analisis deskriptif yang dilakukan ini digunakan untuk menganalisis suatu data dengan cara mendeskripsikan suatu data pada penelitian.

Adapula beberapa kategorisasi yang digunakan pada saat menganalisis suatu data yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah hingga sangat rendah.

Tabel 4.1 Tabel Kategorisasi Skor

Kategorisasi Penormaan	Rumus Kategorisasi
Tinggi	$M + 1.SD \leq X''$
Sedang	$M - 1.SD \leq X < M + 1.SD$
Rendah	$M - 1.SD \leq X$

a. Deskriptif *Work Engagement*

Deskriptif tingkat skor pada penelitian ini akan ditampilkan dengan cara menggunakan tabel dari hasil aplikasi analisis data yang telah dilakukan:

Tabel 4.1 Hasil Analisis *Work Engagement*

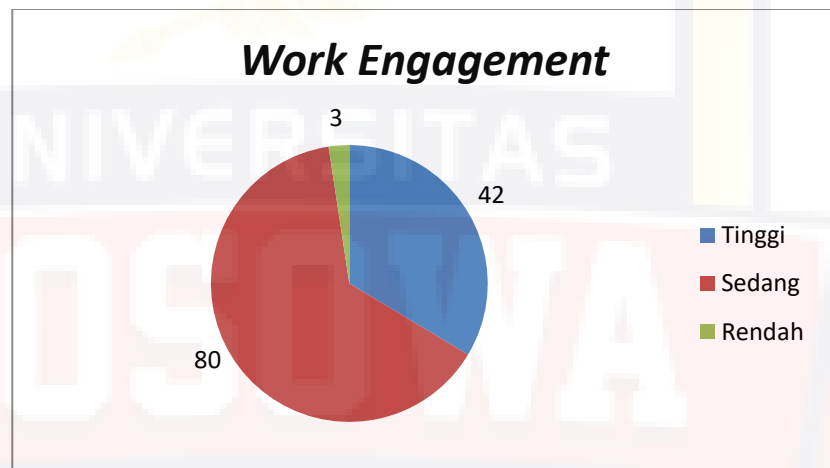
	N	Min	Max	Mean	Std. Devitation
<i>Work Engagement</i>	125	32	160	96	21,33

Berdasarkan hasil analisis data deskriptif menggunakan bantuan dari program SPSS 21.00 pada skala *work engagement* yang mana terdiri atas 32 aitem yang mana dilakukan pada 125 responden yang dimana merupakan karyawan yang bekerja di Kota Makassar dan memperoleh nilai minimum dalam skor *work engagement* sebesar 32 dan nilai maksimum sebesar 160. Dan terdapat nilai rata-rata *work engagement* pada penelitian ini yaitu sebesar 96 dan nilai standar deviasi yaitu sebesar 21,33.

Tabel 4.2 Kategorisasi *Work Engagement*

Kategorisasi Penormaan	Rumus Kategorisasi	Hasil Kategorisasi	Frekuensi
Tinggi	$M + 1.SD \leq X$	$X > 117$	42
Sedang	$M - 1.SD \leq < M + 1.SD$	$75 < X \leq 117$	80
Rendah	$X < M - 1.SD$	$\leq 75$	3

Ket : X = Mean ; SD = Standar Deviasi

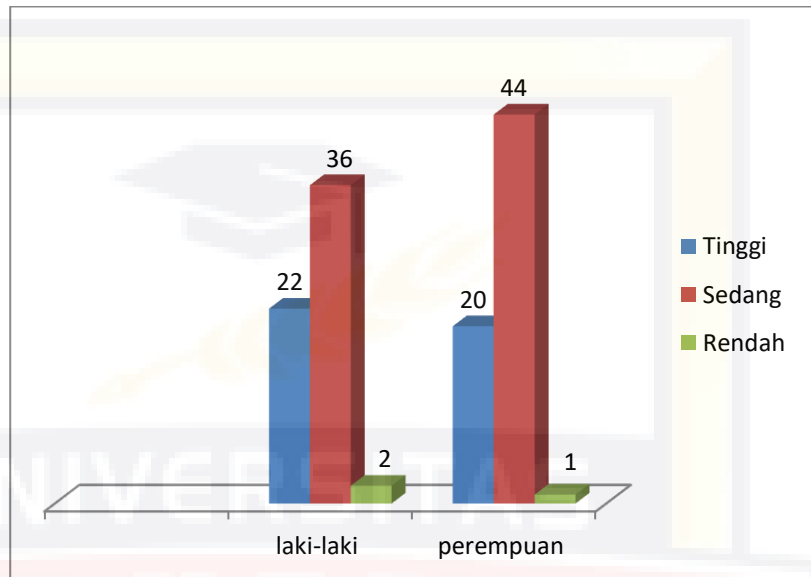


Gambar 4.7 Diagram *Work Engagement* Berdasarkan Kategorisasi

Berdasarkan diagram yang ada diatas, kategorisasi skor *work engagemet* terdiri atas lima kategorisasi yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Kemudian peneliti mendapatkan hasil bahwa sebanyak 42 orang responden yang mengalami *work engagement* yang tinggi, kemudian, sebanyak 80 orang responden yang mengalami *work engagement* sedang. Setelah itu responden yang memiliki *work engagement* yang rendah sebanyak 3 orang.

### 3. Deskriptif Variabel Berdasarkan Demografi

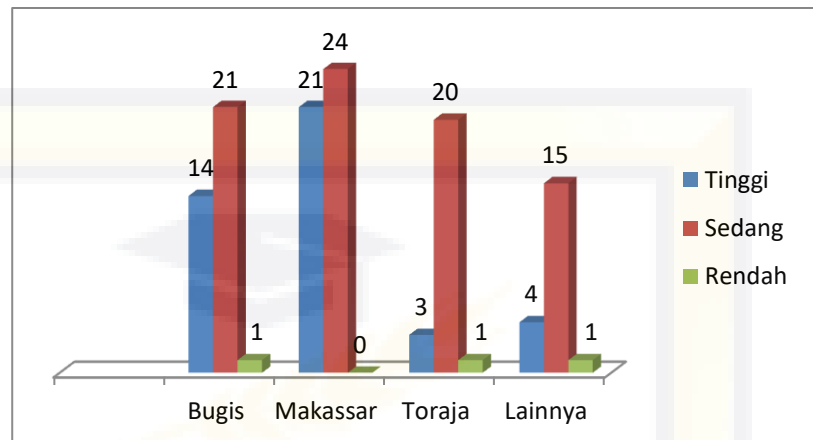
#### a. Tingkat skor *work engagement* berdasarkan jenis kelamin



Gambar 4.8 Diagram *Work Engagement* Berdasarkan Jenis Kelamin (N=125)

Berdasarkan diagram yang ada diatas, dapat dikatakan bahwa pada responden yang memiliki jenis kelamin laki-laki memiliki *work engagement* tinggi sebanyak 22 orang kemudian pada perempuan sebanyak 20 orang. Lalu pada kategori sedang laki-laki sebanyak 36 orang. Pada perempuan sebanyak 44 orang. Setelah itu pada kategorisasi rendah laki-laki sebanyak 2 orang dan perempuan sebanyak 1 orang.

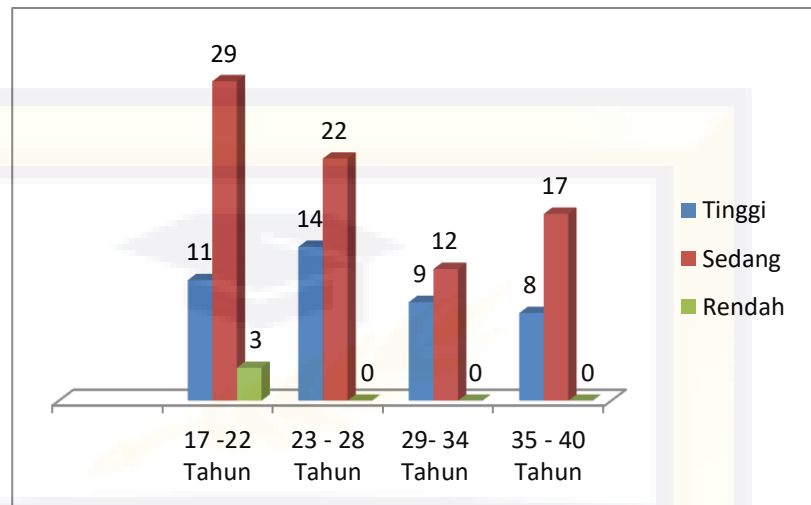
b. Tingkat skor *work engagement* berdasarkan suku



Gambar 4.9 Diagram *work engagement* berdasarkan suku (N=125)

Berdasarkan diagram diatas, dapat disimpulkan bahwa responden yang memiliki suku bugis pada kategori tinggi sebanyak 14 orang, kemudian pada suku makassar sebanyak 21 orang, suku toraja sebanyak 3 orang dan pada suku lainnya sebanyak 4 orang. Kemudian pada kategori sedang responden yang memiliki suku bugis sebanyak 21 orang, suku makassar sebanyak 24 orang, suku toraja sebanyak 20 orang, dan pada suku lainnya sebanyak 15 orang. Setelah itu pada kategori rendah responden yang memiliki suku bugis sebanyak 1 orang, suku makassar sebanyak 0 orang, suku toraja sebanyak 1 orang dan suku lainnya sebanyak 1 orang.

c. Tingkat skor *work engagement* berdasarkan usia

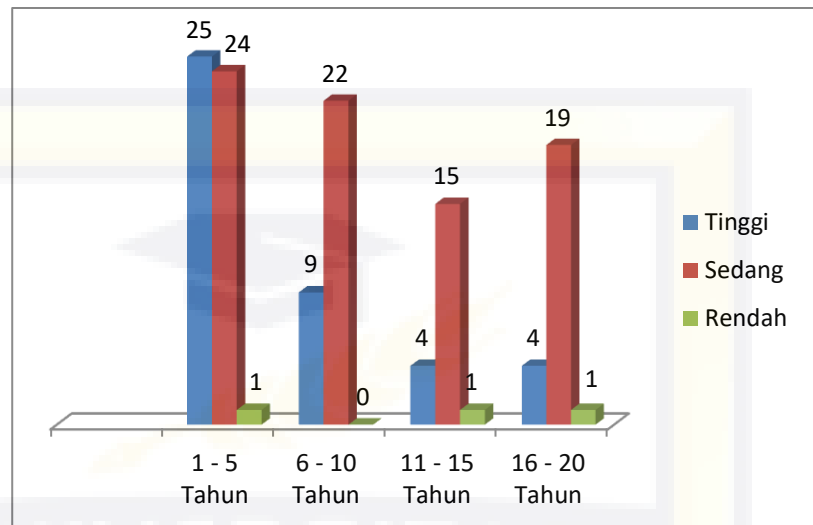


Gambar 4.10 Diagram *work engagement* berdasarkan usia (N=125)

Berdasarkan diagram diatas, dapat disimpulkan bahwa responden yang berusia 17-22 tahun pada kategori tinggi sebanyak 11 orang, kemudian pada usia 23-28 tahun sebanyak 14 orang, usia 29-34 tahun sebanyak 9 orang, dan pada usia 35-40 tahun sebanyak 8 orang. Kemudian pada kategori sedang responden yang berusia 17-22 tahun sebanyak 29 orang, pada usia 23-28 tahun sebanyak 22 orang, lalu pada usia 29-34 tahun sebanyak 12 orang, dan pada usia 35-40 tahun sebanyak 17 orang. Kemudian pada kategori rendah responden yang berusia 17-22 tahun sebanyak 3 orang, 23-28 tahun sebanyak 0 orang, 29-34 tahun sebanyak 0 orang dan responden yang berusia 35-40 tahun sebanyak 0 orang.



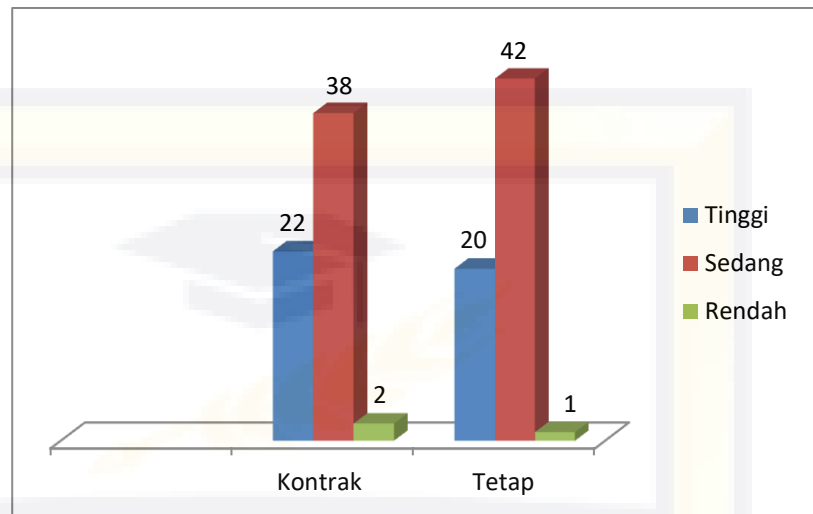
d. Tingkat skor *work engagement* berdasarkan lama bekerja



Gambar 4.11 Diagram *work engagement* berdasarkan lama bekerja (N=125)

Berdasarkan hasil diagram diatas, dapat disimpulkan bahwa kategorisasi sangat tinggi pada responden yang bekerja selama 1-5 tahun sebanyak 25 orang, kemudian pada responden yang bekerja selama 6-10 tahun sebanyak 9 orang, 11-15 tahun sebanyak 4 orang dan 16-20 tahun sebanyak 4 orang. Kemudian, pada kategori sedang responden yang bekerja selama 1-5 tahun sebanyak 24 orang, 6-10 tahun sebanyak 22 orang, 11-15 tahun sebanyak 15 orang dan 16-20 tahun sebanyak 19 orang. Lalu, pada kategori rendah responden yang bekerja selama 1-5 tahun sebanyak 1 orang, 6-10 tahun sebanyak 0 orang, 11-15 tahun sebanyak 1 orang dan 16-20 tahun sebanyak 1 orang.

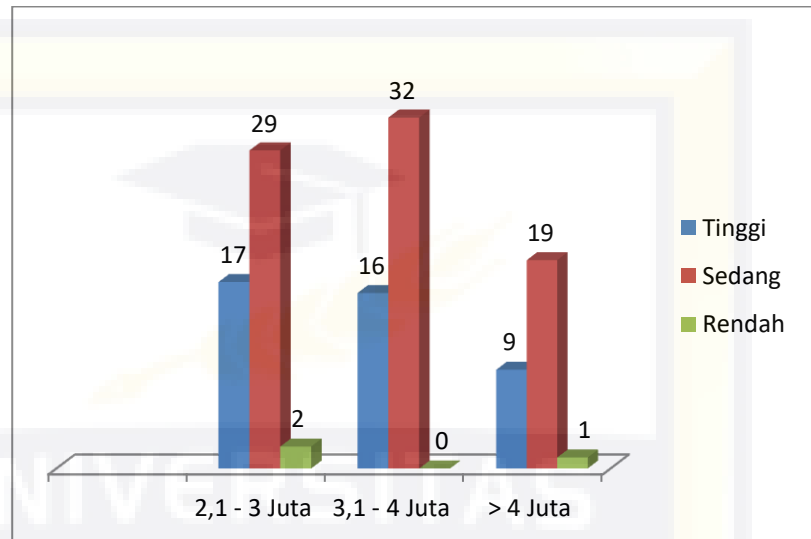
e. Tingkat skor *work engagement* berdasarkan status pekerja



Gambar 4.12 Diagram *work engagement* berdasarkan status pekerja (N=125)

Berdasarkan diagram yang ada diatas, dapat disimpulkan bahwa responden yang bekerja secara kontrak pada kategori tinggi sebanyak 22 orang dan pada kategori status kerja tetap terdapat sebanyak 20 orang. Kemudian, pada kategori sedang responden yang bekerja secara kontrak sebanyak 38 orang dan pada pekerja yang tetap sebanyak 42 orang. Lalu, pada kategori rendah responden yang bekerja secara kontrak sebanyak 2 orang dan responden yang bekerja secara tetap sebanyak 1 orang.

- f. Tingkat skor *work engagement* berdasarkan penghasilan perbulan



Gambar 4.14 Diagram *work engagement* berdasarkan penghasilan perbulan (N=125)

Berdasarkan diagram yang ada diatas dapat disimpulkan bahwa responden yang memiliki *work engagement* yang tinggi dan memiliki penghasilan per bulan sebanyak 2,1 – 3 juta sebanyak 17 orang, kemudian pada 3,1 – 4 juta sebanyak 16 orang dan memiliki penghasilan perbulan > 4 juta sebanyak 9 orang. Kemudian, responden yang memiliki *work engagement* pada kategori sedang dan memiliki penghasilan perbulan sebanyak 2,1 – 3 juta sebanyak 29 orang, 3,1 – 4 juta sebanyak 32 orang, dan yang memiliki penghasilan sebesar > 4 juta sebanyak 19 orang, responden yang memiliki *work engagement* yang rendah memiliki penghasilan perbulan 2,1 – 3 juta sebanyak 2 orang dan pada penghasilan sebesar 3,1 – 4 juta sebanyak 0 orang dan memiliki penghasilan > 4 juta yaitu sebanyak 0 orang.

## B. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai gambaran *work engagement* pada karyawan di Kota Makassar, telah diperoleh suatu hasil yang signifikan mengenai beberapa demografi yang telah dikaitkan dengan *work engagement*. Hal tersebut dibuktikan berdasarkan hasil analisis deskriptif yang telah dilakukan terhadap enam demografi yang terdiri dari jenis kelamin, usia, suku, lama bekerja, dan status pekerja.

Tingkat *work engagement* pada karyawan PT. X di Kota Makassar sebesar 80 sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan di Kota Makassar berada dalam kategori sedang dan dapat dikatakan bahwa karyawan di Kota Makassar memiliki suatu *work engagement* yang bagus. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Mann (dalam Idulfilastri, 2020) mengatakan bahwa karyawan yang memiliki suatu keterikatan kerja yang tinggi pada suatu pekerjaan maka mereka akan dengan mudah untuk mempertahankan setiap standar kinerja yang berkualitas, memiliki tanggung jawab yang besar atas suatu perkembangan yang mereka miliki, serta mereka lebih memiliki kemampuan untuk mempertahankan pekerjaan yang dimiliki.

Kemudian hasil yang diperoleh diatas didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni (2016) yang dimana hasil penelitian yang menyatakan bahwa gambaran *work engagement* secara umum menunjukkan bahwa sebesar 70% individu (karyawan) PT Yuro Mustika memiliki *work engagement* dalam kategori yang sedang dengan nilai *mean* empiris sebesar 81,533898. Pada penelitian yang telah dilakukan

mengatakan bahwa keterikatan yang menengah menunjukkan bahwa suatu individu (karyawan) memiliki suatu keterikatan yang tidak terlalu tinggi dan tidak terlalu rendah terhadap suatu kemampuan yang dimiliki oleh perusahaan tersebut.

*Work engagement* dapat pula dipengaruhi oleh beberapa faktor lain, seperti jenis kelamin. Kemudian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pada jenis kelamin perempuan terdapat sebanyak 44% dan laki-laki terdapat sebanyak 42 dan berada pada kategori yang sedang. Hal ini dapat dikatakan bahwa perempuan dalam bekerja cenderung lebih patuh dan bersedia dan bersedia untuk menyesuaikan diri dengan otoritas (Chaerudin, 2019). Akan tetapi hasil yang diperoleh tidak jauh berbeda dan tidak terlalu mendapatkan suatu hasil yang lebih signifikan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang oleh Drake (2012) mengatakan bahwa tidak terdapat suatu hubungan antara jenis kelamin dengan keterikatan kerja (*engagement*) yang dimiliki oleh seorang individu (karyawan) dengan pekerjaan yang dimiliki.

Gambaran *work engagement* dapat dipengaruhi juga oleh usia, yang semakin lama akan semakin meningkat. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa pada rentan usia 17-22 tahun terdapat sebanyak 23% karyawan yang memiliki *work engagement* yang sedang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi usia yang dimiliki oleh seseorang maka mereka akan lebih memiliki suatu kinerja kerja yang lebih baik dari sebelumnya. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pri dan Zamralita (2017) mengatakan bahwa terdapat suatu perbedaan skor rata-rata *work engagement* yang signifikan antara

subyek yang memiliki usia 17-22, 23-30, dan 31-40. Usia 17-22 tahun yang dimana memiliki skor rata-rata *work engagement* yang lebih tinggi dan berada pada kategori yang sedang. Hal ini seperti yang dikatakan oleh Schaufeli dan Bakker (2003) yang dimana mengatakan bahwa semakin tua usia yang dimiliki oleh individu (karyawan) maka mereka akan semakin memiliki suatu keterikatan (*engagement*) dengan pekerjaannya.

Gambaran *work engagement* berdasarkan suku, yang dimana telah diperoleh suatu hasil yang dimana mengatakan bahwa gambaran *work engagement* didominasi oleh suku Makassar yang dimana terdapat sebanyak 24% yang dimana mereka memiliki gambaran *work engagement* dalam kategori yang sedang. Hal ini menjelaskan bahwa responden yang memiliki suku Makassar lebih mendominasi dalam penelitian ini dibandingkan dengan suku-suku lainnya. Hal ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Safriadi (2020) mengatakan bahwa orang Bugis-Makassar adalah orang-orang yang dimana sangat menjunjung tinggi suatu harga diri dan kehormatan. Wujud dalam suatu harga diri dan kehormatan yang dimana berupa garis keturunan, tingkat ekonomi atau harta kekayaan, kedudukan serta status sosial yang dimiliki. Jika orang Bugis-Makassar mengedepankan nilai *siri'* (rasa malu) maka mereka akan dengan mudah untuk menjaga motivasi kerja sehingga dalam melaksanakan suatu pekerjaan mereka akan mengerjakannya dengan sungguh-sungguh karena hal ini merupakan salah satu bentuk abai dari suatu pekerjaan. Maka dari itu, orang Bugis-Makassar sering kali menjaga *siri'*nya dengan meningkatkan suatu kinerja

yang dimiliki baik dari perusahaan, birokrasi pemerintahan, ataupun organisasi lainnya.

Gambaran *work engagement* berdasarkan lama bekerja yang mana telah diperoleh suatu hasil yaitu didominasi oleh waktu selama 6-10 tahun yaitu terdapat sebanyak 177 orang atau sebesar 29% yang dimana hal ini berada pada kategori sedang. Hal ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pri dan Zamralita (2017) yang dimana mengatakan bahwa tidak terdapat suatu perbedaan skor rata-rata yang signifikan antara masa kerja <5 tahun, 5-10 tahun dan >10 tahun. Akan tetapi jika individu (karyawan) yang memiliki masa kerja >10 tahun berarti mereka memiliki *work engagement* yang tinggi dibandingkan dengan masa kerja dibawah 10 tahun.

Gambaran *work engagement* dilihat berdasarkan status pekerja dalam suatu perusahaan. Mengenai hal ini telah diperoleh suatu hasil bahwa sebanyak 188 orang atau sebesar 46% yang memiliki status kerja secara tetap dan berada dalam kategori yang sedang. Hal ini sama dengan yang dikatakan oleh Kreitner dan Kinicki (2004) mengatakan jika individu (karyawan) semakin lama dalam suatu organisasi maka dapat mempengaruhi individu (karyawan) tersebut betah atau cenderung memiliki *work engagement* yang tinggi dalam suatu organisasi atau perusahaan mereka bekerja.

Kemudian, terdapat juga suatu hasil penelitian yang dilakukan oleh Krishnamurti (2007) mengatakan bahwa karyawan tetap dengan tingkat motivasi yang sangat tinggi lebih banyak dibandingkan dengan karyawan yang memiliki status kerja kontrak. Hal ini dapat pula disebabkan oleh

karena rasa optimisme dengan keyakinan para karyawan tetap dalam melakukan suatu pekerjaan dan terdapat suatu faktor-faktor yang bersifat *motivator* dari karyawan tetap lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan kontrak.

Kemudian *work engagement* berdasarkan penghasilan perbulan yang dimana telah diperoleh suatu hasil yang menunjukkan bahwa individu (karyawan) yang memiliki penghasilan perbulan sebanyak 3,1-4 juta perbulan berada pada kategorisasi sedang yang berjumlah sebanyak 135 orang atau sebesar 33%. Hal ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Farida (2017) yang dimana menunjukkan suatu hasil terdapatnya suatu pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel tingkat pendapatan terhadap kesejahteraan karyawan Pabrik Genteng Sokka di Desa Kebulusan, Kecamatan Pejagoan, Kabupaten Kebumen dengan koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) sebesar 0,662 thitung = 7,325 dan sig 0,000 < 0,05. Tingkat pendapatan mempunyai pengaruh yang positif sebesar 43,82% terhadap kesejahteraan karyawan.

Hal ini juga sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2010) yang dimana mengatakan bahwa pendapatan memiliki suatu pengaruh yang positif dan signifikan terhadap lama mencari kerja. Hasil ini memberikan suatu bukti empiris yang mengatakan bahwa pencari kerja yang mempunyai upah yang lebih tinggi akan lebih memiliki suatu waktu mencari kerja yang lebih lama.



### C. Limitasi Penelitian

Pada setiap penelitian yang telah dilakukan tentu saja memiliki beberapa keterbatasan yang dialami oleh peneliti. Maka dari itu keterbatasan itu perlu untuk dipaparkan oleh peneliti agar peneliti selanjutnya yang ingin melakukan suatu penelitian mampu untuk memberikan hasil yang lebih maksimal. Keterbatasan yang dimiliki dalam penelitian ini yaitu hanya berfokus pada populasi karyawan PT. X di Kota Makassar, sementara fenomena *work engagement* yang rendah juga terjadi pada karyawan di luar Kota Makassar.

UNIVERSITAS

BOSOWA



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Pada variabel tingkat *work engagement* pada karyawan di Kota Makassar diperoleh nilai *mean* sebesar 96 dengan besar nilai *std.deviasi* yaitu 21,333. Setelah dilakukan suatu kategorisasi data dengan menggunakan total responden sebanyak 125 karyawan, maka telah diperoleh suatu hasil bahwa sebanyak 42 karyawan atau sebesar 34% memiliki tingkat *work engagement* yang Tinggi, 80 karyawan atau sebesar 64% memiliki tingkat *work engagement* pada kategorisasi sedang, 3 karyawan atau sebesar 2% memiliki tingkat *work engagement* yang berada pada kategorisasi rendah,

Gambaran *work engagement* pada karyawan di Kota Makassar rata-rata berada pada tingkat kategorisasi yang sedang. Maka dapat dikatakan bahwa karyawan PT. X di Kota Makassar memiliki suatu *work engagement* yang bagus karena telah memiliki suatu nilai sebesar 64% dari total keseluruhan nilai sebesar 100%.

#### B. Saran

##### 1. Bagi Karyawann

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, mengenai gambaran *work engagement* dengan beberapa demografi. Diharapkan agar para karyawan mampu untuk lebih memperhatikan kinerja kerja yang dimiliki agar mampu memberikan suatu hasil yang lebih maksimal di dalam suatu perusahaan atau tempat kerja.

## 2. Peneliti Selanjutnya

Peneliti menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian mengenai *work engagement* dengan dengan mengaitkan beberapa variabel dan subjek dari beberapa kota yang belum ada dalam penelitian ini.



## DAFTAR PUSTAKA

- Asyhadie, Z., & Kusuma, R. (2019). *Hukum Ketenagakerajaan Dalam Teori & Praktik di Indonesia*. Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP.
- Azwar, S (2016). *Reliabilitas dan Validitas Edisi 4*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi Edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2018). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2019). *Konstruksi Tes Kemampuan Kognitif*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Bakker, A.B., Schaufeli, W. B., Leither, M.P & Taris, T.W. (2008). *Work engagement: an Emerging Concept in Occupational Health Psychology*. *Work & Stres*, 22, hal 187-200.
- Bakker, A.B., Schaufeli, W. B., & Leiter, M.P. (2010). *Work engagement : a handbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press.
- Bertens, K. (2000). *Pengantar Etika Bisnis*. Yogyakarta: Penerbit Kanisius.
- Budhihardjo, M. (2015). *Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Budiman, F., & Pratiwi, N. A. (2010). *79 Masalah Pajak Pribadi dan Solusinya*. Jakarta: Penebar Swadaya Grup.
- Chen, J. S. (2010). *Advances in Hospitality and Leisure*. Howard House, Wagon Lane, Bingley BD16 1WA, UK: Emerald Group Publishing Limited.
- Cook, Sarah. (2018). *The Essential Guide to Employee engagement*. USA: Kogan Page Limited.
- Chaerudin, A. (2019). *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan SDM*. Sukabumi, Jawa Barat: CV Jejak, anggota IKAPI.
- Drake, T. J. (2012). *Assesing Employee Engagement A Comparison of The Job Engagement Scale and The Utrecht Work Engagement Scale*. Available From ProQuest Dissertations and Theses Database.
- Endra, F. (2017). *Pedoman Metodologi Penelitian (Statistika Praktis)*. Sidoarjo: Zifatama Jawara.
- Everall, R.D., Altrows, K. J., & Paulson, B. L. (2006). *Creating a Future : A Study of Resilience in Suicidal Female Adolescents*. *Journal of Counselling & Development*, 84(6), 461 -471.

- Federman, Bard (2009), *Employee Engagement: A Road For Creating Profits, Optimizing Performance, And Increasing Loyalty*. San Fransisco: Josey Bass
- Farida, A. (2017). Pengaruh Tingkat Pendapatan dan Motivasi Kerja Terhadap Kesejahteraan Karyawan Pabrik Genteng Sokka Kebumen. *SKRIPSI*.
- Hwang, G. J., Hung, C. M., & Chen, N. S. (2014). Improving learning achievements, motivations and problem-solving skills through a peer assessment-based game development approach. *Educational Technology Research and Development*, 62(2), 129-145.
- Hakanen, J. J., Bakker, B. A., & Schaufeli, B. W (2005). *Bornout and Work engagement Among Teachers*. *Journal of School Psychology*, No. 43, 495-513.
- Hermanto, Y. B., & Srimulyani, V. A. (2020). *Kepemimpinan Integratif (Strategi Menumbuhkan Totalitas Kerja dan Perilaku Ekstra-Peran*. Yogyakarta : PT Kanisius.
- Isyandi, B. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif global*. Pekanbaru, Unri Press.
- Kreitner, R., W., Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Krishnamurti. (2007). Perbedaan Tingkat Motivasi Kerja Antara Karyawan Tetap Dengan Karyawan Kontrak. *Skripsi*.
- Kimberly., Utoyo, S. D.B (2013). Hubungan *Psychological Well-Being* dan *Work Engagement* pada karyawan yang bekerja di lokasi tambang. Lisbona, A., Palaci, F.
- Leonard, H.S., Lewis, R., Freedman, A.M., dan Passmore, J. 2013. *The Wiley – Blackwell Handbook of the Psychology of Leadership, Change, and Organizational Development*. West Sussex : John Wiley & Sons, Ltd.
- Macey, H. W., Schneider, B., Barbera, M.K., & Young, A. S. (2009). *Employee Engagement*. United Kingdom: Wiley-Blackwell.
- Mulyadi. (2007). *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Pri, R., & Zamralita. (2017). Gambaran Work Engagement Pada Karyawan Di PT EG (Manufacturing Industry). *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 295-303.
- Pranitasari, D. (2019). *Keterikatan Kerja Dosen Sebagai Kunci Keberhasilan Perguruan Tinggi*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Rampersad, H. K. (2005). *Total Performance Scorecard*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

- Ratnasari, S. L. (2019). *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. Qiara Media.
- Robbins, S. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi edisi dua belas*. Jakarta: Salemba Empat.
- Setiawan, S. A. (2010). Pengaruh Umur, Pendidikan, Pendapatan, Pengalaman Kerja dan Jenis Kelamin Terhadap Lama Mencari Kerja Bagi Tenaga Kerja Terdidik di Kota Magelang. *Skripsi*.
- Saihudin. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Uwis Inspirasi Indonesia.
- 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. 2004. Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315.
- Safriadi. (2020). *Falsafah Hidup Orang Bugis Terhadap Budaya Kerja Pada PT Amanah Di Makassar*. *Skripsi*.
- Schaufeli, W. B. Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). *The Measurement of Work engagement with a Short Questionnaire: a Cross National Study*. *Educational and Psychological Measurement*, No.66, 135-177.
- Sudaryono. 2016. *Manajemen Pemasaran Teori dan Implementasi*. Yogyakarta: ANDI.
- Santrock. (2006). *Life Span Development : Perkembangan Masa Hidup*. Jakarta : Erlangga.
- Sprague, R.H dan Carlson, E.D. (1982). *Building Effective Decision Support Systems*. Englewood Cliffs, N. J : Prentice Hall.
- Sugiyono. (2013). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung. Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sutianah, C. (2020). *Pengembangan Karakter Kebangsaan dan Karakter Wirausaha Melalui Implementasi Model Pembelajaran Teaching Factory 6 Langka (TF-6M)*. Pasuruan - Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara Media.
- Titien. (2016). Penyusunan dan Pengembangan Alat Ukur *Employee engagement*. *Psikohumaniora, Jurnal Penelitian Psikologi*, Volume 1 No.1.113-130.

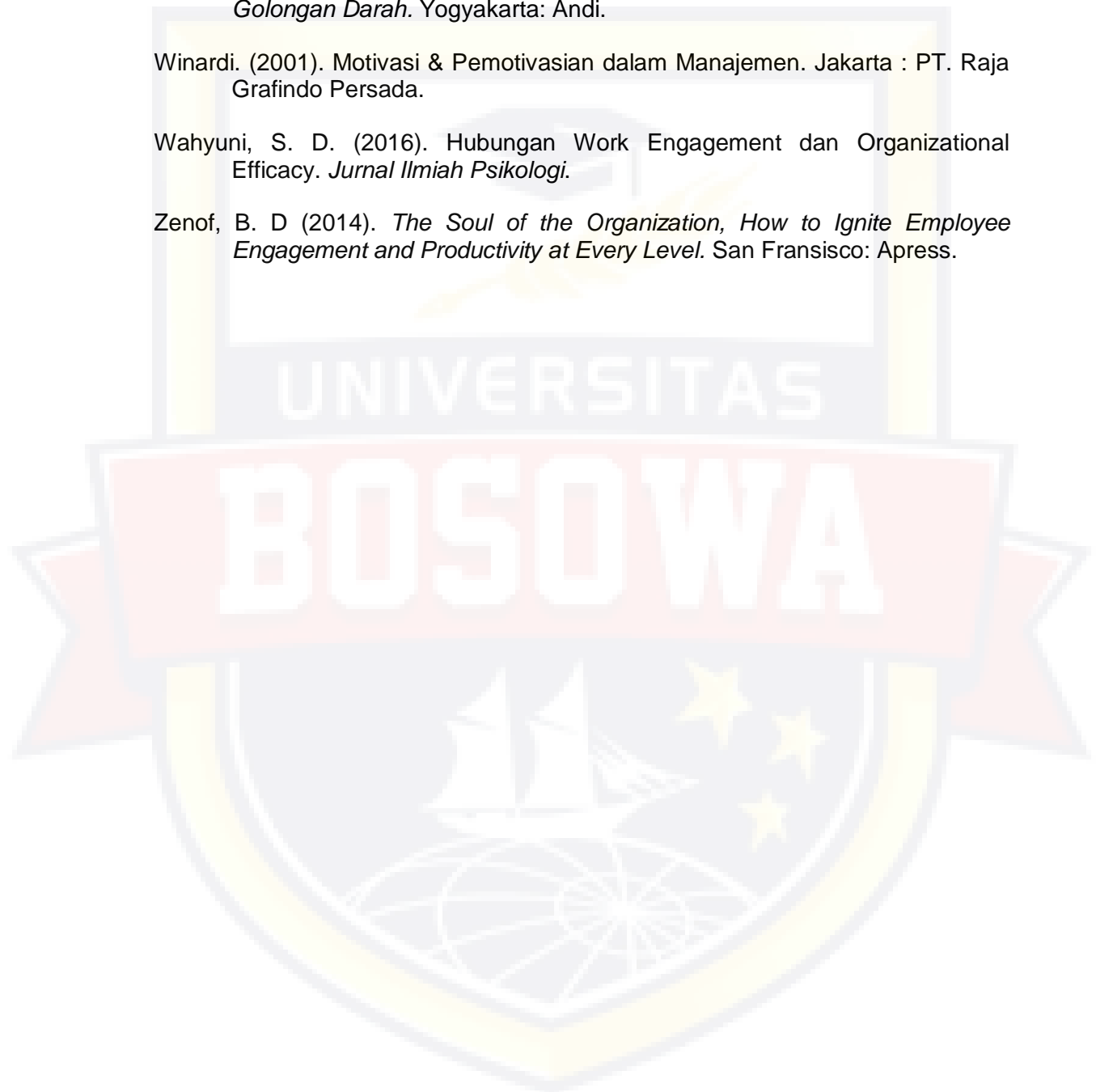
Tenriawaru, E. P. (2016, May). Gambaran Karakter Peserta Didik dalam Belajar Berdasarkan Golongan Darah. *Skripsi, 02*.

Toshitaka, N. (2007). *Touch My Heart : Mengenal Kepribadian Anak Menurut Golongan Darah*. Yogyakarta: Andi.

Winardi. (2001). *Motivasi & Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Wahyuni, S. D. (2016). Hubungan Work Engagement dan Organizational Efficacy. *Jurnal Ilmiah Psikologi*.

Zenof, B. D (2014). *The Soul of the Organization, How to Ignite Employee Engagement and Productivity at Every Level*. San Fransisco: Apress.









**LAMPIRAN 1**  
**CONTOH SKALA PENELITIAN**

Bagian 1 dari 3

## SKALA PENELITIAN PSIKOLOGI

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh..  
Selamat Pagi/Siang/Sore/Malam.

Responden yang terhormat,  
perkenalkan saya Safira Astari mahasiswi Fakultas Psikologi Universitas Bosowa.  
Saat ini saya sedang melakukan pengambilan data dalam rangka penyelesaian tugas akhir (skripsi). untuk itu, saya memohon kesediaan dan partisipasi saudara(i) untuk mengisi skala pada penelitian ini.  
Dalam pengisian skala ini, tidak ada jawaban yang salah maupun benar. Dengan demikian, dimohon saudara(i) mengisi skala penelitian sesuai dengan kondisi saudara(i) yang sebenarnya. Seluruh jawaban dan identitas saudara(i) akan dijaga kerahasiaanya dan hanya untuk keperluan penelitian saja. Dengan mengisi skala ini, saudara(i) dianggap bersedia menjadi responden penelitian

Atas bantuan dan kerjasamanya, saya ucapkan banyak terima kasih.  
Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Bagian 2 dari 3

## Skala Penelitian Psikologi

Deskripsi (opsional)

Nama (Boleh Inisial) \*

Teks jawaban singkat

Jenis Kelamin \*

- Laki-laki
- Perempuan

Usia \*

- 17-22 Tahun
- 23-28 Tahun
- 29-34 Tahun
- 35-40 Tahun
- Lainnya...

Suku \*

- Bugis
- Makassar
- Toraja
- Lainnya

Lama Bekerja \*

- 1-5 Tahun
- 6-10 Tahun
- 11-15 Tahun
- 16-20 Tahun
- Lainnya...

Status Pekerja \*

- Tetap
- Kontrak

Penghasilan per bulan \*

2,1 - 3jt

3,1 - 4jt

> 4jt

## Skala Work Engagment

Berikut petunjuk pengerjaan skala penelitian ini:

1. Baca dan pahami setiap pernyataan dengan teliti
2. Silahkan pilih salah satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan saudara(i) terhadap pernyataan yang ada
3. Tidak ada jawaban salah. Semua jawaban dianggap benar.

Adapun pilihan jawaban tersebut adalah:

Pilihlah angka 1, jika anda merasa pernyataan tersebut sangat tidak sesuai dengan kondisi anda yang sebenarnya

Pilihlah angka 2, jika anda merasa pernyataan tersebut tidak sesuai dengan kondisi anda yang sebenarnya

Pilihlah angka 3, jika anda merasa ragu atau bersikap netral dengan pernyataan tersebut

Pilihlah angka 4, jika anda merasa pernyataan tersebut sesuai dengan kondisi anda yang sebenarnya

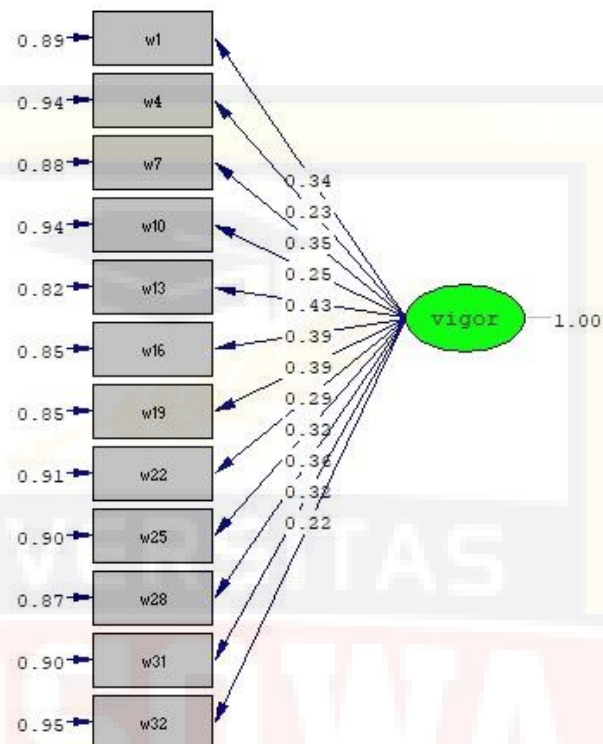
Pilihlah angka 5, jika anda merasa pernyataan tersebut sangat sesuai dengan kondisi anda yang sebenarnya



**LAMPIRAN 2**

**HASIL UJI VALIDITAS KONSTRUK**

Path Diagram Aspek Vigor

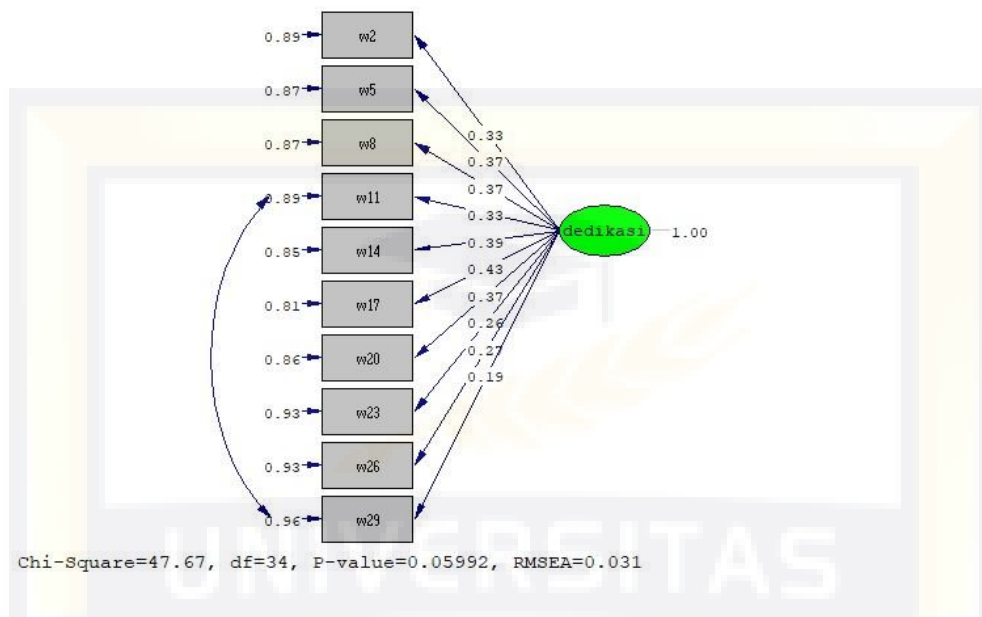


Chi-Square=53.62, df=54, P-value=0.48903, RMSEA=0.000

### VIGOR

AITEM	T- VALUE	ERROR	FACTOR LOADING	KETERANGAN
W1	0,34	0,06	5,34	VALID
24	0,23	0,06	3,70	VALID
W7	0,35	0,06	5,49	VALID
W10	0,25	0,06	3,98	VALID
W13	0,43	0,06	6,80	VALID
W16	0,39	0,06	6,21	VALID
W19	0,39	0,06	6,22	VALID
W22	0,29	0,06	4,65	VALID
W25	0,32	0,06	5,01	VALID
W28	0,36	0,06	5,76	VALID
W31	0,32	0,06	5,06	VALID
W32	0,22	0,06	3,46	VALID

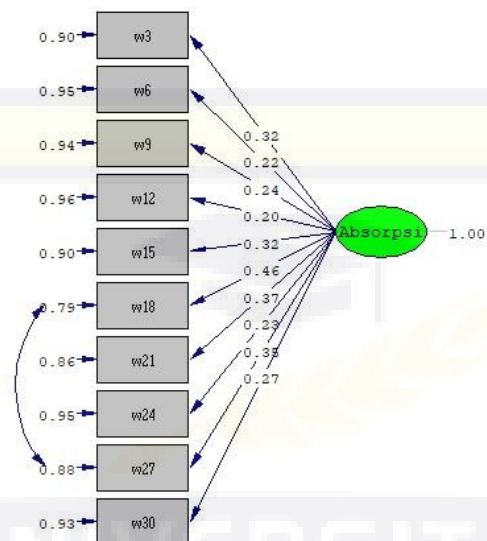
### Path Diagram Aspek Dedikasi



### DEDIKASI

AITEM	T- VALUE	ERROR	FACTOR LOADING	KETERANGAN
W2	0,33	0,07	5,02	VALID
W5	0,37	0,07	5,59	VALID
W8	0,37	0,07	5,61	VALID
W11	0,33	0,07	5,06	VALID
W14	0,39	0,07	5,98	VALID
W17	0,43	0,07	6,54	VALID
W20	0,37	0,07	5,61	VALID
W23	0,26	0,07	3,98	VALID
W26	0,27	0,07	4,05	VALID
W29	0,19	0,07	2,82	VALID

### Path Diagram Aspek Absorpsi



Chi-Square=32.05, df=34, P-value=0.56353, RMSEA=0.000

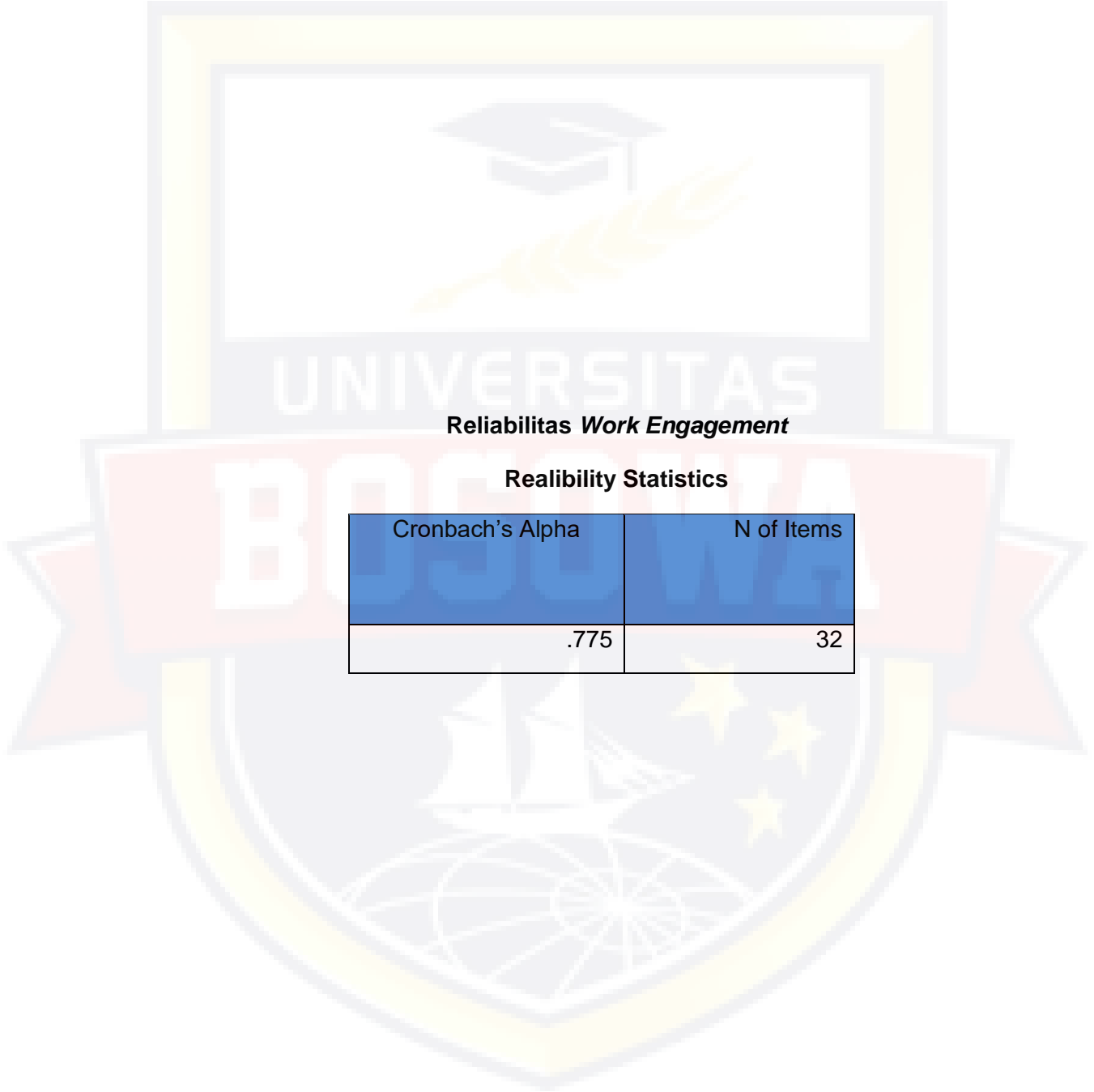
### ABSORPSI

AITEM	T- VALUE	ERROR	FACTOR LOADING	KETERANGAN
W3	0,32	0,07	4,79	VALID
W6	0,22	0,07	3,25	VALID
W9	0,24	0,07	3,54	VALID
W12	0,20	0,07	2,98	VALID
W15	0,32	0,07	4,73	VALID
W18	0,46	0,08	6,03	VALID
W21	0,37	0,07	5,48	VALID
W24	0,23	0,07	3,51	VALID
W27	0,35	0,08	4,52	VALID
W30	0,27	0,07	4,03	VALID





**LAMPIRAN 3**  
**HASIL UJI RELIABILITAS**



**Reliabilitas *Work Engagement***

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.775	32



**LAMPIRAN 4**

**HASIL ANALISIS SUBJEK BERDASARKAN DEMOGRAFI**

**Work engagement**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tinggi	50	12.2	12.2	12.2
Sedang	354	86.3	86.3	98.5
Rendah	6	1.5	1.5	100.0
Total	410	100.0	100.0	

**Usia****Usia**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 17 - 22 Tahun	43	34.4	34.4	34.4
23 - 28 Tahun	36	28.8	28.8	63.2
29 - 34 Tahun	21	16.8	16.8	80
35 - 40 Tahun	25	20	20	100
Total	125	100	100	

**Suku****Suku**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Bugis	36	28.8	28.8	28.8
Makassar	45	36	36	64.8
Toraja	24	19.2	19.2	84
Lainnya	20	16	16	100
Total	125	100	100	

### Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 - 5 Tahun	50	40	40	40
6 - 10 Tahun	31	24.8	24.8	64.8
11 - 15 Tahun	20	16	16	80.8
16 - 20Tahun	24	19.2	19.2	100
Total	125	100	100	

### Status Pekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kontrak	62	49.6	49.6	49.6
Tetap	63	50.4	50.4	100
Total	125	100	100	

### Penghasilan Perbulan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.1 - 3 Juta	48	38.4	38.4	38.4
3.1 - 4 Juta	48	38.4	38.4	76.8
> 4 Juta	29	23.2	23.2	100
Total	125	100	100	



**LAMPIRAN 5**  
**HASIL ANALISIS VARIABEL**

**Jenis Kelamin \* Work Engagement**

Count

		<i>Work Engagement</i>			Total
		Tinggi	Sedang	Rendah	
Jenis Kelamin	Laki-laki	22	36	2	60
	Perempuan	20	44	1	65
Total		42	80	3	125

**Usia \* Work Engagement**

Count

		<i>Work Engagement</i>			Total
		Tinggi	Sedang	Rendah	
Usia	17 - 22 Tahun	11	29	3	43
	23 - 28 Tahun	14	22	0	36
	29 - 34 Tahun	9	12	0	21
	35 - 40 Tahun	8	17	0	25
Total		42	80	3	125

**Suku \* Work Engagement**

Count

		<i>Work Engagement</i>			Total
		Tinggi	Sedang	Rendah	
Suku	Bugis	14	21	1	36
	Makassar	21	24	0	45
	Toraja	3	20	1	24
	Lainnya	4	15	1	20
Total		42	80	3	125

### Lama Bekerja \* *Work Engagement*

Count

		<i>Work Engagement</i>			Total
		Tinggi	Sedang	Rendah	
Lama Bekerja	1 - 5 Tahun	25	24	1	50
	6 - 10 Tahun	9	22	0	31
	11 - 15 Tahun	4	15	1	20
	16 - 20Tahun	4	19	1	24
Total		42	80	3	125

### Penghasilan Perbulan \* *Work Engagement*

Count

		<i>Work Engagement</i>			Total
		Tinggi	Sedang	Rendah	
Penghasilan per bulan	2.1 - 3 Juta	17	29	2	48
	3.1 - 4 Juta	16	32	0	48
	> 4 Juta	9	19	1	29
Total		42	80	3	125

### Status Pekerja \* *Work Engagement*

Count

		<i>Work Engagement</i>			Total
		Tinggi	Sedang	Rendah	
Status Pekerjaan	Kontrak	22	38	2	62
	Tetap	20	42	1	63
Total		42	80	3	125





**LAMPIRAN 6**  
**DEMOGRAFI RESPONDEN**

Nama	Jenis Kelamin	Usia	Suku	Lama Bekerja	Status Pekerja	Penghasilan per bulan
A	Laki-laki	17-22 Tahun	Bugis	1-5 Tahun	Tetap	2,1 - 3jt
A	Laki-laki	17-22 Tahun	Makassar	1-5 Tahun	Tetap	2,1 - 3jt
C	Perempuan	17-22 Tahun	Bugis	1-5 Tahun	Tetap	3,1 - 4jt
Sa	Perempuan	17-22 Tahun	Bugis	1-5 Tahun	Tetap	3,1 - 4jt
F	Laki-laki	17-22 Tahun	Makassar	1-5 Tahun	Tetap	3,1 - 4jt
P	Perempuan	23-28 Tahun	Makassar	1-5 Tahun	Tetap	3,1 - 4jt
MR	Perempuan	29-34 Tahun	Bugis	6-10 Tahun	Tetap	> 4jt
R U	Laki-laki	29-34 Tahun	Makassar	1-5 Tahun	Kontrak	2,1 - 3jt
S	Perempuan	23-28 Tahun	Toraja	2 tahun	Kontrak	3,1 - 4jt
A	Laki-laki	29-34 Tahun	Makassar	6-10 Tahun	Kontrak	3,1 - 4jt
J	Laki-laki	23-28 Tahun	Makassar	1-5 Tahun	Kontrak	> 4jt
U	Laki-laki	17-22 Tahun	Makassar	1-5 Tahun	Tetap	2,1 - 3jt
Ai	Perempuan	17-22 Tahun	Makassar	1-5 Tahun	Kontrak	2,1 - 3jt
Y	Perempuan	23-28 Tahun	Bugis	1-5 Tahun	Kontrak	2,1 - 3jt
A	Laki-laki	35-40 Tahun	Bugis	16-20 Tahun	Kontrak	2,1 - 3jt
A	Laki-laki	29-34 Tahun	Makassar	11-15 Tahun	Kontrak	2,1 - 3jt
DS	Perempuan	35-40 Tahun	Makassar	6-10 Tahun	Kontrak	2,1 - 3jt
Ed	Perempuan	17-22 Tahun	Makassar	1-5 Tahun	Kontrak	2,1 - 3jt
I	Perempuan	17-22 Tahun	Makassar	1-5 Tahun	Kontrak	2,1 - 3jt
A	Perempuan	17-22 Tahun	Makassar	1-5 Tahun	Kontrak	2,1 - 3jt
H	Laki-laki	35-40 Tahun	Makassar	11-15 Tahun	Tetap	3,1 - 4jt
Ma	Laki-laki	23-28 Tahun	Makassar	1-5 Tahun	Tetap	> 4jt
Y.A.P.S	Perempuan	17-22 Tahun	Lainnya	1-5 Tahun	Kontrak	2,1 - 3jt
Ian	Laki-laki	29-34 Tahun	Makassar	11-15 Tahun	Kontrak	> 4jt
A	Perempuan	23-28 Tahun	Bugis	1-5 Tahun	Kontrak	3,1 - 4jt
F	Perempuan	17-22 Tahun	Toraja	Kuliah	Kontrak	2,1 - 3jt
TURS	Laki-laki	23-28 Tahun	Makassar	1-5 Tahun	Kontrak	3,1 - 4jt
Rj	Laki-laki	29-34 Tahun	Bugis	1-5 Tahun	Tetap	2,1 - 3jt
Ed	Perempuan	17-22 Tahun	Makassar	1-5 Tahun	Kontrak	2,1 - 3jt
Ed	Perempuan	17-22 Tahun	Makassar	1-5 Tahun	Kontrak	2,1 - 3jt
S	Laki-laki	17-22 Tahun	Bugis	1-5 Tahun	Tetap	> 4jt
Dion	Laki-laki	23-28 Tahun	Bugis	1-5 Tahun	Tetap	> 4jt
Dion	Laki-laki	23-28 Tahun	Bugis	1-5 Tahun	Tetap	> 4jt
Mm	Perempuan	17	Toraja	16-20 Tahun	Tetap	3,1 - 4jt
A	Perempuan	23-28 Tahun	Bugis	1-5 Tahun	Tetap	2,1 - 3jt
K	Perempuan	23-28 Tahun	Bugis	1-5 Tahun	Tetap	2,1 - 3jt
Lm	Perempuan	23-28 Tahun	Bugis	1-5 Tahun	Tetap	2,1 - 3jt
KP	Perempuan	23-28 Tahun	Bugis	1-5 Tahun	Tetap	2,1 - 3jt
O	Laki-laki	29-34 Tahun	Makassar	6-10 Tahun	Tetap	3,1 - 4jt
LK	Laki-laki	29-34 Tahun	Makassar	6-10 Tahun	Tetap	3,1 - 4jt
P	Laki-laki	29-34 Tahun	Makassar	6-10 Tahun	Tetap	3,1 - 4jt
An	Perempuan	23-28 Tahun	Makassar	6-10 Tahun	Tetap	2,1 - 3jt
D	Perempuan	23-28 Tahun	Lainnya	1-5 Tahun	Kontrak	2,1 - 3jt
U	Perempuan	23-28 Tahun	Lainnya	1-5 Tahun	Kontrak	2,1 - 3jt
He	Perempuan	35-40 Tahun	Bugis	6-10 Tahun	Kontrak	2,1 - 3jt
E	Perempuan	17-22 Tahun	Makassar	1-5 Tahun	Kontrak	2,1 - 3jt

Be	Laki-laki	35-40 Tahun	Bugis	6-10 Tahun	Tetap	3,1 - 4jt
E	Perempuan	17-22 Tahun	Makassar	1-5 Tahun	Kontrak	2,1 - 3jt
Sk	Laki-laki	35-40 Tahun	Lainnya	11-15 Tahun	Tetap	> 4jt
Roy	Laki-laki	23-28 Tahun	Makassar	1-5 Tahun	Tetap	3,1 - 4jt
ZM	Laki-laki	23 - 28 Tahun	Toraja	1 - 5 Tahun	Kontrak	> 4 Juta
E	Perempuan	17 - 22 Tahun	Bugis	1 - 5 Tahun	Kontrak	2.1 - 3 Juta
OQ	Laki-laki	29 - 34 Tahun	Makassar	1 - 5 Tahun	Tetap	> 4 Juta
OB	Laki-laki	35 - 40 Tahun	Toraja	11 - 15 Tahun	Kontrak	2.1 - 3 Juta
LP	Perempuan	35 - 40 Tahun	Toraja	1 - 5 Tahun	Tetap	> 4 Juta
D	Laki-laki	17 - 22 Tahun	Toraja	11 - 15 Tahun	Tetap	2.1 - 3 Juta
EB	Laki-laki	23 - 28 Tahun	Makassar	6 - 10 Tahun	Kontrak	> 4 Juta
KI	Perempuan	29 - 34 Tahun	Toraja	16 - 20 Tahun	Tetap	2.1 - 3 Juta
LO	Perempuan	17 - 22 Tahun	Bugis	11 - 15 Tahun	Tetap	3,1 - 4 Juta
A	Perempuan	29 - 34 Tahun	Lainnya	6 - 10 Tahun	Tetap	3,1 - 4 Juta
VH	Perempuan	17 - 22 Tahun	Makassar	6 - 10 Tahun	Kontrak	2.1 - 3 Juta
AW	Perempuan	35 - 40 Tahun	Lainnya	16 - 20 Tahun	Tetap	2.1 - 3 Juta
GP	Laki-laki	29 - 34 Tahun	Bugis	6 - 10 Tahun	Kontrak	3,1 - 4 Juta
EV	Laki-laki	17 - 22 Tahun	Lainnya	16 - 20 Tahun	Tetap	2.1 - 3 Juta
BV	Laki-laki	23 - 28 Tahun	Lainnya	1 - 5 Tahun	Kontrak	> 4 Juta
FV	Perempuan	17 - 22 Tahun	Makassar	11 - 15 Tahun	Tetap	3,1 - 4 Juta
JM	Laki-laki	17 - 22 Tahun	Makassar	16 - 20 Tahun	Kontrak	> 4 Juta
EH	Perempuan	23 - 28 Tahun	Toraja	1 - 5 Tahun	Kontrak	> 4 Juta
YO	Laki-laki	35 - 40 Tahun	Makassar	16 - 20 Tahun	Tetap	2.1 - 3 Juta
MU	Perempuan	17 - 22 Tahun	Toraja	11 - 15 Tahun	Kontrak	> 4 Juta
KW	Laki-laki	17 - 22 Tahun	Toraja	11 - 15 Tahun	Kontrak	2.1 - 3 Juta
L	Perempuan	17 - 22 Tahun	Toraja	16 - 20 Tahun	Tetap	3,1 - 4 Juta
L	Laki-laki	29 - 34 Tahun	Makassar	11 - 15 Tahun	Kontrak	3,1 - 4 Juta
FT	Laki-laki	23 - 28 Tahun	Lainnya	6 - 10 Tahun	Tetap	2.1 - 3 Juta
LC	Laki-laki	17 - 22 Tahun	Toraja	6 - 10 Tahun	Kontrak	3,1 - 4 Juta
WO	Laki-laki	35 - 40 Tahun	Lainnya	16 - 20 Tahun	Tetap	> 4 Juta
WT	Perempuan	29 - 34 Tahun	Makassar	6 - 10 Tahun	Tetap	2.1 - 3 Juta
HB	Perempuan	23 - 28 Tahun	Toraja	16 - 20 Tahun	Tetap	3,1 - 4 Juta
PY	Laki-laki	35 - 40 Tahun	Bugis	16 - 20 Tahun	Kontrak	3,1 - 4 Juta
VY	Laki-laki	23 - 28 Tahun	Lainnya	1 - 5 Tahun	Kontrak	3,1 - 4 Juta
FW	Perempuan	35 - 40 Tahun	Lainnya	16 - 20 Tahun	Kontrak	> 4 Juta
PV	Perempuan	35 - 40 Tahun	Bugis	16 - 20 Tahun	Tetap	2.1 - 3 Juta
NL	Laki-laki	23 - 28 Tahun	Lainnya	6 - 10 Tahun	Tetap	> 4 Juta
MZ	Perempuan	17 - 22 Tahun	Makassar	16 - 20 Tahun	Kontrak	2.1 - 3 Juta
SY	Laki-laki	23 - 28 Tahun	Makassar	1 - 5 Tahun	Tetap	3,1 - 4 Juta
QZ	Laki-laki	23 - 28 Tahun	Bugis	11 - 15 Tahun	Kontrak	> 4 Juta
AQ	Perempuan	35 - 40 Tahun	Toraja	6 - 10 Tahun	Tetap	3,1 - 4 Juta
GU	Perempuan	35 - 40 Tahun	Toraja	1 - 5 Tahun	Kontrak	> 4 Juta
JG	Laki-laki	29 - 34 Tahun	Bugis	1 - 5 Tahun	Kontrak	2.1 - 3 Juta
GP	Perempuan	23 - 28 Tahun	Bugis	6 - 10 Tahun	Tetap	> 4 Juta
MQ	Perempuan	35 - 40 Tahun	Bugis	16 - 20 Tahun	Kontrak	> 4 Juta
KP	Laki-laki	35 - 40 Tahun	Bugis	1 - 5 Tahun	Tetap	> 4 Juta
BC	Perempuan	35 - 40 Tahun	Makassar	6 - 10 Tahun	Kontrak	3,1 - 4 Juta
JK	Perempuan	17 - 22 Tahun	Lainnya	16 - 20 Tahun	Tetap	2.1 - 3 Juta



**LAMPIRAN 7**  
**TABULASI DATA**

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32		
1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	
5	5	5	5	3	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4		
4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4		
5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5		
5	4	4	4	5	3	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	4	
4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	2	
4	5	5	3	4	2	4	4	5	1	3	5	5	2	3	5	5	4	5	5	1	3	4	4	2	4	1	4	5	2	4	3		
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	5	3	5	5	4	3	5	5	5	4	5		
4	4	4	3	5	4	4	3	3	4	5	5	5	2	4	3	4	5	5	3	3	5	2	3	2	3	2	5	4	3	2	4		
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	5	4	4	5	4	4	5	3	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5		
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	3	4	3		
3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	
5	5	5	4	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	
5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	3	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5		
3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	4	3		
3	4	3	4	4	4	2	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	
3	5	3	4	5	4	4	3	5	3	3	4	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	3	4	5	5	5	
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	
5	4	3	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	3	5	4	3	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	2	5	4	4	4	5	
4	5	4	5	5	1	5	5	5	4	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	4	
3	1	4	5	5	4	4	5	3	2	5	5	5	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	1	5	4	3	3	5	5	4	4	5	
3	4	3	3	4	3	4	5	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	5	3	3	4	5	4	3	4	3	5	5	4	4	4	4	
3	4	3	4	4	4	4	2	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	
3	4	3	4	4	4	4	2	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	
5	5	5	3	4	3	5	5	5	2	5	3	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	2	5	5	3	5	3	
5	5	5	3	4	3	5	5	5	2	5	3	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	2	5	5	3	5	3
5	5	4	2	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	4	3	3	3	4	5	5	
5	5	4	2	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	4	3	3	3	4	5	5	
5	5	4	5	3	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	
5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	
5	2	5	3	3	3	2	2	3	2	2	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	5	4	4	2	5	2	2	2	2	
5	2	5	3	3	3	2	2	3	2	2	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	5	4	4	2	5	2	2	2	2	
5	2	5	3	3	3	2	2	3	2	2	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	5	4	4	2	5	2	2	2	2	
5	5	5	4	5	1	4	5	2	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	
5	5	5	4	5	1	4	5	2	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	
5	5	5	4	5	1	4	5	2	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	
4	5	5	5	5	3	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	5	4	4	5	5	4	3	4	4	4	3	
4	4	3	3	4	5	3	3	5	2	5	4	4	3	3	4	5	5	5	5	5	3	4	5	2	2	3	1	5	3	2	4	3	
4	4	3	3	4	5	3	3	5	2	5	4	4	3	3	4	5	5	5	5	5	3	4	5	2	2	3	1	5	3	2	4	3	
3	4	5	4	5	4	4	4	4	3	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	3	5	4	4	4	5	4	4	4	
3	4	3	3	4	4	3	2	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
3	4	3	3	4	4	3	2	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	