

**GAMBARAN *WORK ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN PT
BPRS NIAGA MADANI**



DIAJUKAN OLEH:

MUHAMMAD HASBI MUNIR

4517091089

SKRIPSI

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS BOSOWA MAKASSAR

2023



**GAMBARAN *WORK ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN PT
BPRS NIAGA MADANI**

SKRIPSI

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

Oleh:

MUHAMMAD HASBI MUNIR

4517091089

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS BOSOWA MAKASSAR**

2023

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

**GAMBARAN *WORK ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN
PT BPRS NIAGA MADANI**

Disusun dan diajukan oleh:


MUHAMMAD HASBI MUNIR
NIM: 4517091089

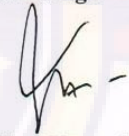
Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian Skripsi
Pada Agustus 2023

Menyetujui:

Pembimbing 1

Pembimbing 2


Tarnizi Thalib S.Psi., M.A
NIDN: 0909049501



Muh. Fitrah Ramadhan Umar. S. Psi., M. Si
NIDN: 0903078502

Mengetahui:

**Dekan
Fakultas Psikologi**

**Ketua Program Studi
Fakultas Psikologi**


Patmawaty Laibe, S.Psi., M.A., M.Sc., Ph. D.
NIDN: 0921018302


A. Nur Aulia Saudi, S.Psi., M.Si.
NIDN: 0908119001

HALAMAN PERSETUJUAN HASIL PENELITIAN
GAMBARAN *WORK ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN PT
BPRS NIAGA MADANI

Disusun dan diajukan oleh:

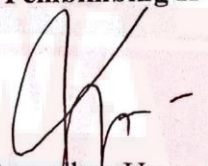
MUHAMMAD HASBI MUNIR
4517091089

Telah disetujui oleh pembimbing untuk dipertahankan dihadapan tim
Penguji Ujian Hasil Penelitian Pada Fakultas Psikologi Universitas Bosowa
Makassar pada hari Selasa, 15 Agustus Tahun 2023

Pembimbing I


Tatuizi Thalib, S.Psi., M.A
NIDN: 0909049501

Pembimbing II


Muh. Fitrah Ramadhah Umar, S.Psi., M.Si
NIDN: 0913039402

Mengetahui,

Dekan Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Makassar



Patnawaty Falbe, S.Psi., M.Sc., M.A., Ph.D
NIDN: 0921018302

HALAMAN PERSETUJUAN HASIL PENGUJI

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 : Muhammad Hasbi Munir
NIM : 4517091089
Program Studi : Psikologi
Judul : **Gambaran *Work Engagement* Pada Karyawan PT BPRS Niaga Madani**

Tim Penguji	Tanda Tangan
1. Tarmizi Thalib, S. Psi., M. A	: (.....)
2. Muh. Fitrah Ramadhan Umar, S. Psi., M. Si	: (.....)
3. Sri Hayati, S. Psi., M. Psi., Psikolog	: (.....)
4. Andi Muhammad Aditya, S. Psi., M. Psi., Psikolog	: (.....)

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi dengan judul “Gambaran *Work Engagement* pada Karyawan PT BPRS Niaga Madani” beserta seluruh isinya adalah murni berdasarkan karya dari peneliti sendiri, bukan hasil dari plagiat. Begitu juga dengan keseluruhan data penelitian ini merupakan data yang didapatkan dari responden secara orisinal. Maka dari itu, peneliti siap menanggung resiko sanksi apabila ternyata ditemukan adanya pelanggaran etika keilmuan. Demikian sebagai pernyataan dari kami sebagai peneliti siap mempertanggungjawabkan secara moril dan non moril atas penelitian ini

Makassar, 15 Agustus 2023



Muhammad Hasbi Munir

*Dengan mengucapkan Alhamdulillah, hasil
mahakarya ini kupersembahkan untukmu:*

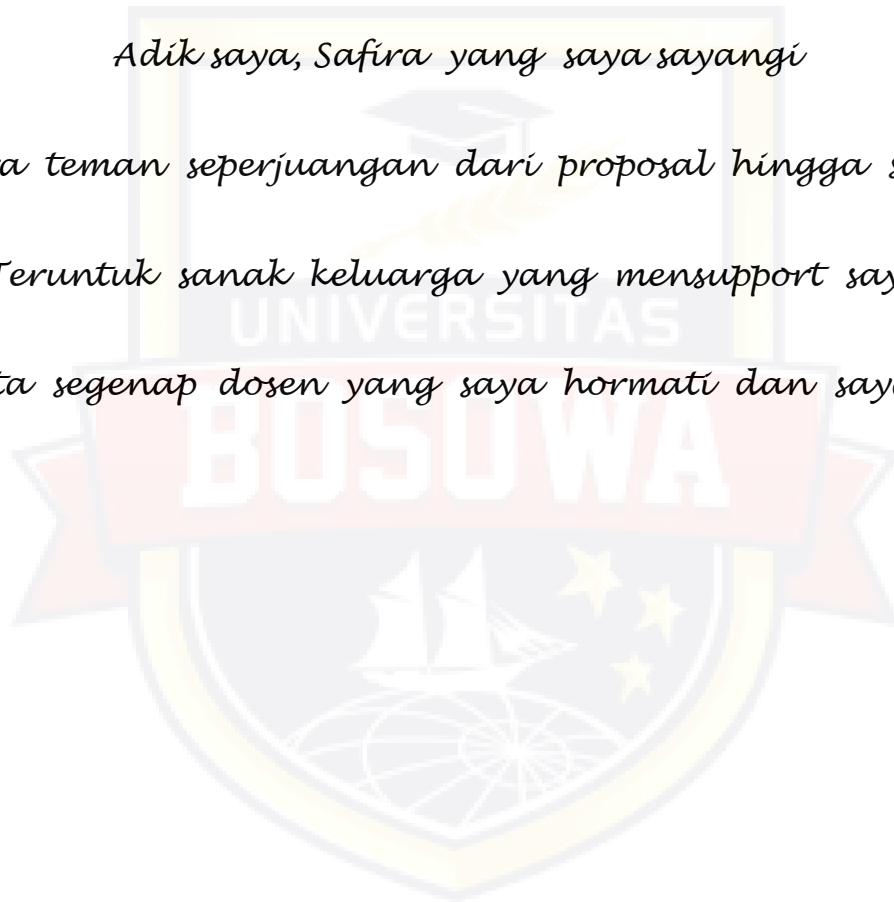
*Kedua orang yang kucintai, Alm. Bapak, Mama saya
yang masih tetap menemani saya hingga di titik ini*

Adik saya, Safira yang saya sayangi

Para teman seperjuangan dari proposal hingga skripsi

Teruntuk sanak keluarga yang mensupport saya

Serta segenap dosen yang saya hormati dan sayangi



MOTTO

**Punna stangnga-stangangako mundurukko. Punna tojeng-tojengko
EWAKO**

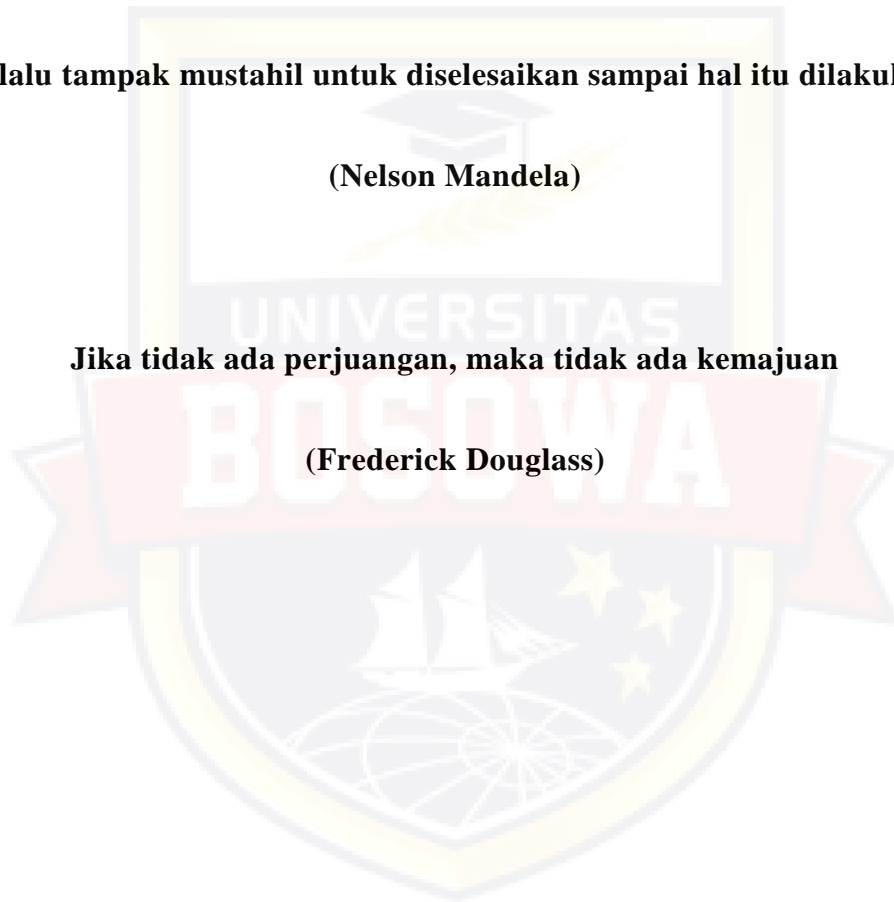
(The Macz Man)

Selalu tampak mustahil untuk diselesaikan sampai hal itu dilakukan

(Nelson Mandela)

Jika tidak ada perjuangan, maka tidak ada kemajuan

(Frederick Douglass)



ABSTRAK

Gambaran *Work Engagement* Pada Karyawan PT BPRS Niaga Madani

Muhammad Hasbi Munir, 4517091089

Fakultas Psikologi, Universitas Bosowa

hasbimunir23@gmail.com

Perusahaan menjadi tempat serta bergabungnya seluruh faktor produksi, barang, dan jasa. Perusahaan sebagai unit usaha yang bertujuan untuk mendapatkan laba yang dilaksanakan secara perseorangan maupun dari badan usaha. Karyawan menjadi tumpuan bagi perusahaan dalam melakukan serangkaian kegiatan disertai dengan tujuan tertentu yang dijalankan. Adapun yang terjadi ialah tingkat *work engagement* pada karyawan cenderung sedang berada dalam persentase sebesar 56,9%. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran *Work Engagement* pada karyawan di perusahaan Perbankan Syariah. Terdapat populasi dan sampel yang menggunakan teknik sampling jenuh yakni 51 orang. Penelitian ini menggunakan alat ukur UWES (*Utrecht Work Engagement Scale*) untuk kemudian dikembangkan oleh Schaufeli dan Bakker (2010) serta dimodifikasi oleh Titien (2016). Berdasarkan nilai reliabilitas pada skala *Work Engagement* sebesar 0,953. Sedangkan untuk hasil analisis deskriptif dijelaskan bahwa secara keseluruhan berada dalam kategori sedang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada demografi untuk jenis kelamin didominasi oleh laki-laki sebanyak 32 orang, untuk usia di dominasi oleh usia 21-30 tahun sebanyak 30 orang, kemudian untuk suku di dominasi oleh suku Bugis sebanyak 24 orang dan 23 orang dari suku Makassar, dan untuk demografi berdasarkan lama bekerja di dominasi pada usia 1-5 tahun sebanyak 22 orang.

Kata kunci : *Work Engagement*, Perusahaan, Karyawan

ABSTRACT

Overview of Work Engagement in Employees of ICFB Niaga Madani Ltd.

Muhammad Hasbi Munir, 4517091089

Faculty of Psychology, Bosowa University

hasbimunir23@gmail.com

The company becomes a place and joins all factors of production, goods and services. The company as a business unit that aims to make a profit that is carried out individually or from a business entity. Employees become the foundation for the company in carrying out a series of activities accompanied by certain objectives that are carried out. There is a level of work engagement in employees that tends to be moderate in a percentage of 56.9%. This study aims to determine the description of Work Engagement in employees of ICFB Niaga Madani Ltd. There are populations and samples using saturated sampling techniques as many as 51 people. This study uses the UWES (*Utrecht Work Engagement Scale*) measuring instrument to be later developed by Schaufeli and Bakker (2010) and modified by Titien (2016). Based on the reliability value on the Work Engagement scale is 0.953. As for the results of descriptive analysis, it is explained that overall it is in the medium category. The results showed that in demographics for gender dominated by men as many as 32 people, for age dominated by 21-30 years old as many as 30 people, then for ethnicity dominated by Bugis tribe as many as 24 people and 23 people from Makassar tribe, and for demographics based on length of work dominated at the age of 1-5 years as many as 22 people.

Keyword: *Work Engagement*, Employee, Company

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Segala puji kita panjatkan atas kehadiran Allah SWT serta rahmat-Nya, sehingga proses serangkaian penelitian skripsi dari awal hingga akhir dapat dilancarkan, dimudahkan, dan akhirnya dapat terselesaikan dengan baik. Adapun skripsi yang saya ajukan berjudul “Gambaran *Work Engagement* Pada Karyawan PT BPRS Niaga Madani” sebagai persyaratan tugas akhir untuk menyelesaikan program studi sarjana strata satu (S1) yang telah dijalani selama beberapa tahun.

Peneliti tentunya menyadari bahwa proses skripsi yang telah dibuat terdapat banyak kekurangan serta diperlukan telaah lebih lanjut. Oleh karena itu, dengan senang hati jika terdapat saran, masukan, serta kritik yang sifatnya membangun, maka peneliti akan menerimanya. Sebelumnya, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebanyak-banyaknya untuk berbagai pihak yang terlibat dalam serangkaian pengerjaan penelitian skripsi ini kepada:

1. Allah SWT, sehingga dapat memberikan suatu kelancaran, kemudahan, kesehatan, serta sebagai tempat keluh kesah saat mengalami berbagai hambatan selama jalannya serangkaian penelitian skripsi.
2. Teruntuk Alm. Bapak saya sebagai sumber motivasi utama dalam menyelesaikan skripsi agar saya dapat menyelesaikan studi. Sebelumnya, saya mengucapkan permohonan maaf sebesar-besarnya apabila anakmu ini kerap mengabaikan nasehatmu, telah banyak dosa yang saya perbuat, sehingga saya tidak sempat meminta maaf secara langsung, dan saya

menjadi sosok yang paling bersalah atas kehilanganmu. Dengan ini, saya persembahkan mahakarya ini untukmu Bapak. Semoga Bapak saya bangga, anakmu kini sudah memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) Psikologi (S.Psi).

3. Teruntuk, Mama saya yang masih ada dan masih merawat saya, membiayai SPP saya di setiap semester, sebagai sosok Mama yang terus mendorong saya untuk menyelesaikan setiap permasalahan rumit, sebagai sosok Mama yang terus mengawal setiap perjalanan saya selama studi, terus membantu saya apabila terdapat setiap kesulitan yang dihadapi, serta sebagai sosok yang pertama kali mendorong saya untuk kembali berkuliah dan segera bangkit kembali setelah mengalami keterpurukan saat kehilangan yang secara mendalam atas mendingi Bapak saya. Semoga dengan ini, dapat menjadi kabar gembira sekaligus hadiah untuk kedua orangtua-ku. Sebelumnya, saya memohon maaf sebesar-besarnya apabila saya selama ini terus memberikan kekecewaan demi kekecewaan, namun saya berusaha untuk membayar kesalahan dengan menyelesaikan studi.
4. Teruntuk adik saya, Safira Nurfaradiba Munir yang terlebih dulu menyelesaikan studi. Peneliti mengucapkan banyak terima kasih telah terlibat banyak dalam membantu saya saat penyusunan skripsi serta dukungan yang tak terhingga.
5. Ibu. Ir. Hj. Hasniah, MM selaku *Operation Division Head*. Peneliti mengucapkan terima kasih yang setinggi-tingginya telah menerima kami

selama serangkaian pelaksanaan penelitian. Peneliti mengucapkan banyak terima kasih

6. Bapak Tarmizi Thalib, S.Psi., M.A selaku pembimbing pertama. Dengan ini, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya telah banyak membantu serta memberikan semangat untuk terus berproses selama bimbingan hingga dapat melewati serangkaian untuk menyelesaikan penelitian skripsi.
7. Bapak Muh. Fitrah Ramadhan Umar, S.Psi., M.Si selaku pembimbing kedua. Dengan ini, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya telah banyak membantu saya di setiap proses selama bimbingan, serta tetap mengapresiasi dan memberikan di setiap progresnya
8. Ibu Sri Hayati, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku pengganti penasehat akademik. Dengan ini, peneliti mengucapkan banyak terima kasih atas bantuannya selama masa perkuliahan, sebagai wadah peneliti untuk berdiskusi, serta proses bimbingan berlangsung
9. Ibu Sulasmi Sudirman, S.Psi., M.A selaku penasehat akademik. Dengan ini, peneliti mengucapkan banyak terima kasih atas bantuannya selama masa perkuliahan, proses bimbingan berlangsung, serta menerima saya kembali sebagai pembimbing akademik saat saya berada dalam masa sulit untuk kembali berkuliah
10. Segenap Dosen Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Makassar, Bapak Arie Gunawan, Hazair Zubair S.Psi., M.Psi., Psikolog, Bapak Musawwir, S.Psi., M.Pd, Ibu Titin Florentina Purwasetiawatik, S.Psi., M.Psi., Psikolog,

Ibu Patmawaty Taibe, S.Psi., M.Sc., M.A., Ph.D, Ibu Minarni S.Psi., M.A, Ibu St. Syawaliah Gismin, S.Psi., M.Psi., Psikolog, Bapak Andi Muhammad Aditya S, S.Psi., M.Psi., Psikolog, Ibu Andi Nur Aulia Saudi, S.Psi., M.Psi., Psikolog, Ibu Nurhikmah, S.Psi., M.Psi, Naftalen Koanda S.Psi., M.Psi., Psikolog, serta seluruh dosen yang telah mendidik serta membimbing, hingga memberikan banyak ilmu bermanfaat kepada peneliti selama menempuh studi di Universitas Bosowa Makassar.

11. Teruntuk eks staf tata usaha Fakultas Psikologi, Ibu Jerni dan Ibu Ira. Peneliti mengucapkan terima kasih yang setinggi-tingginya atas kontribusi berharganya dalam melayani segala urusan administrasi. Kemudian, Ibu Rasnah, Pak Sudirman, dan Pak Leo. Peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas kontribusi nyata dalam membantu memberikan setiap informasi serta melayani kami saat pengurusan administrasi, sekaligus memohon maaf jika selama serangkaian proses administrasi di tata usaha, terdapat kekeliruan yang disengaja maupun disengaja dari kami.
12. Teruntuk yang sosok tidak dapat kami sebutkan, peneliti mengucapkan terima kasih setinggi-tingginya telah memberikan solusi yang berharga serta arahan dalam setiap urusan selama masa perkuliahan
13. Teruntuk Kak Amir dan Kak Ulfa, peneliti mengucapkan terima kasih setinggi-tingginya telah membantu meluangkan banyak waktu untuk saya yang mengalami masa sulit saat masa berkabung atas kehilangan mendiang Bapak saya dengan harapan agar saya kembali lagi aktif berkuliah di semester berikutnya

14. Teruntuk sosok keluarga yang tidak ingin disebutkan namanya, peneliti mengucapkan banyak terima kasih atas dukungan serta motivasi agar saya tetap dapat menyelesaikan studi dengan baik
15. Teruntuk seluruh karyawan PT BPRS Niaga Madani. Peneliti mengucapkan terima kasih setinggi-tingginya telah meluangkan waktunya selama pelaksanaan penelitian. Terima kasih
16. Kepada teman sepembimbingan dan seperjuangan, Hiru, Shinta, Willy, Indra, Fitrah, dan sebagainya. Terima kasih telah membantu saya dan sama-sama berjuang hingga selesai

Makassar,..... Agustus 2023

Muhammad Hasbi Munir

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN HASIL PENELITIAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN HASIL PENGUJI	iv
SURAT PERNYATAAN	v
PERSEMBAHAN.....	vi
MOTTO	vii
ABSTRAK	viii
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.4.1 Manfaat Teoritis	7
1.4.2 Manfaat Praktis.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 Work Engagement	9
2.1.1 Definisi <i>Work Engagement</i>	9
2.1.2 Dimensi <i>Work Engagement</i>	11
2.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Work Engagement</i>	13
2.1.4 Dampak <i>Work Engagement</i>	15
2.1.5 Pengukuran <i>Work Engagement</i>	17
2.2 Gambaran Perusahaan PT BPRS Niaga Madani	18
BAB III METODE PENELITIAN	20
3.1 Pendekatan Penelitian	20
3.2 Variabel Penelitian.....	20

3.3	Definisi Variabel.....	20
3.4	Populasi dan Sampel.....	21
3.4.1	Populasi	21
3.4.2	Sampel	21
3.5	Teknik Pengambilan Sampel	22
3.6	Teknik Pengumpulan Data.....	22
3.7	Uji Instrumen	23
3.7.1	Validitas Konstruk.....	26
3.7.2	Uji Reliabilitas.....	26
3.8	Teknik Analisis Data	23
3.8.1	Analisis Data Deskriptif	26
3.9	Tahap Pelaksanaan Penelitian.....	27
BAB IV	HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	28
4.1	Analisis Deskriptif	28
4.1.1	Deskriptif Subjek Berdasarkan Demografi	28
4.1.2	Deskriptif Variabel Berdasarkan Skor	32
4.1.3	Deskriptif Variabel Berdasarkan Demografi	34
4.2	Pembahasan	39
4.2.1	<i>Work Engagement</i> pada Dimensi <i>Vigor</i>	43
4.2.2	<i>Work Engagement</i> pada Dimensi <i>Dedication</i>	44
4.2.3	<i>Work Engagement</i> pada Dimensi <i>Absorption</i>	45
4.3	Limitasi Penelitian	47
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	49
5.1	Kesimpulan	49
5.2	Saran	49
5.2.1	Bagi Perusahaan	49
5.2.2	Bagi Karyawan	50
5.2.3	Bagi Peneliti Selanjutnya	50
DAFTAR PUSTAKA		51

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Blue Print UWES (<i>Utrecht Work Engagement Scale</i>).....	23
Tabel 3.2 Rincian Aitem Valid (<i>Utrecht Work Engagement Scale</i>)	24
Tabel 3.3 Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	25
Tabel 3.4 Hasil Uji Reliabilitas Alat Ukur.....	26
Tabel 3.5 Tahap Pelaksanaan Penelitian	27
Tabel 4.1 Deskripsi Demografi Berdasarkan Jenis Kelamin	28
Tabel 4.2 Deskripsi Demografi Berdasarkan Usia.....	28
Tabel 4.3 Deskripsi Demografi Berdasarkan Suku.....	29
Tabel 4.4 Deskripsi Demografi Berdasarkan Lama Bekerja	30
Tabel 4.5 Tabel Kategorisasi Skor	32
Tabel 4.6 Tabel Analisis Work Engagement	32
Tabel 4.7 Kategorisasi Work Engagement.....	33
Tabel 4.8 Tingkat Skor Berdasarkan Usia	35
Tabel 4.9 Tingkat Skor Berdasarkan Suku	36
Tabel 4.10 Tingkat Skor Berdasarkan Lama Bekerja.....	37

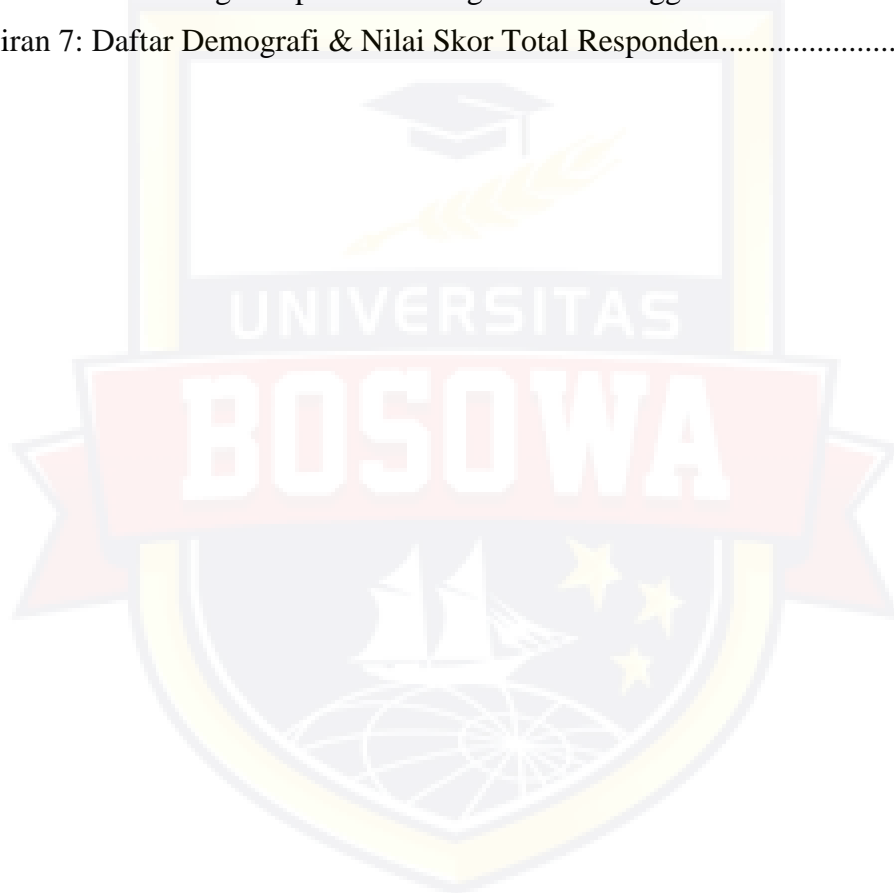
DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Diagram Deskripsi Demografi Berdasarkan Usia.....	29
Gambar 4.2 Diagram Deskripsi Demografi Berdasarkan Suku.....	30
Gambar 4.3 Diagram Deskripsi Demografi Berdasarkan Lama Bekerja.....	31
Gambar 4.4 Diagram Tingkat Skor Berdasarkan Jenis Kelamin.....	34



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Tampang Skala Penelitian	55
Lampiran 2: Hasil Validitas Konstruk	58
Lampiran 3: Hasil Uji Reliabilitas	62
Lampiran 4: Hasil Analisis Berdasarkan Demografi	64
Lampiran 5: Hasil Analisis Variabel.....	67
Lampiran 6: Hasil Pengelompokan Skoring Aitem Tertinggi ke Terendah	70
Lampiran 7: Daftar Demografi & Nilai Skor Total Responden.....	72



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan menjadi tempat serta bergabungnya seluruh faktor produksi, barang, dan jasa. Terdapat perusahaan yang bergerak di bagian pemerintah dan terdapat pula yang bergerak di bagian organisasi. Anggusti, Toni, dan Chanaka (2021) mengemukakan bahwa perusahaan sebagai unit usaha yang dilakukan secara menetap maupun secara berkelanjutan serta bertujuan untuk mendapatkan laba yang dilaksanakan secara perseorangan maupun dari badan usaha atau tidak terikat dengan badan hukum. Griffin dan Ebert (2007) menambahkan bahwa setiap perusahaan mempunyai ciri khas tertentu sebagai bentuk entitas hukum yang terpisah, perbedaan hak serta kewajiban, dan rentang kehidupan yang tidak terbatas. Mereka berhak untuk menggugat maupun digugat, memiliki, menjual produk, menawarkan jasa, menjadi pelaku kejahatan dan ditahan serta dihukum sesuai aturan yang berlaku.

Karyawan menjadi tumpuan bagi perusahaan dalam melakukan serangkaian kegiatan disertai dengan tujuan tertentu yang dijalankan. Priyono (2010) mengemukakan bahwa karyawan merupakan aset utama sebagai acuan dalam menentukan tolok ukur keberhasilan suatu perusahaan yang bergantung pada kemampuan karyawan. Peran utama dari suatu karyawan adalah bekerja disertai dengan pemberian tugas untuk dikerjakan, serta peran perusahaan ialah mengevaluasi karyawan berdasarkan kinerjanya dan sejauh mana kontribusi yang dapat berikan untuk perusahaan.

Hasil kerja dari karyawan selanjutnya dievaluasi oleh pimpinan untuk melihat sejauh mana karyawan mampu melaksanakan tujuan yang ditetapkan perusahaan. Berdasarkan hasil data awal yang dilakukan diawali dengan mencari fenomena disertai hasil wawancara dari para karyawan disana memiliki permasalahan beragam, namun lebih dominan pada bagian penempatan posisi yang tidak sesuai harapan karyawan. Selanjutnya, peneliti mencari data lanjutan yang kali ini mewawancarai pimpinan dikatakan langsung didampingi oleh HRD (*Human Resource Development*) bahwa para karyawan perusahaan di bidang perbankan berbasis syariah ini lebih banyak tidak mampu bertahan lebih lama, serta pimpinan berusaha untuk mempertahankan karyawan sebisa mungkin.

Pimpinan pun menambahkan bahwa karyawan sepenuhnya tidak mampu bertahan dengan ritme yang terdapat dalam perusahaan, sehingga timbul keinginan untuk pindah ke perusahaan lain atau mengundurkan diri sembari menunggu momentum yang tepat. Selain itu, karyawan hanya bertahan di kisaran bulanan, meskipun memiliki karyawan yang telah lama dan cenderung loyal di perusahaan, tapi jumlahnya sedikit serta lebih banyak yang punya keinginan untuk berpindah tempat. Pimpinan bahkan terbuka untuk menerima para *fresh graduate* yang ingin bekerja atau menambah pengalaman, maka dari itu tidak jadi masalah.

Adapun dari hasil data perusahaan terkait jumlah karyawan yang bergabung pada tahun 2020 sebanyak 9 orang, serta jumlah karyawan yang keluar sebanyak 18 orang. Beralih ke tahun 2021, karyawan yang keluar sebanyak 4

orang, serta untuk jumlah karyawan yang keluar yakni 4 orang. Sedangkan pada tahun 2022, jumlah karyawan yang bergabung sebanyak 4 orang, serta yang keluar sebanyak 5 orang. Berdasarkan hasil data perusahaan diatas mengemukakan bahwa jumlah karyawan yang memilih keluar di tahun 2020 mengalami lonjakan sebanyak 18 orang. Beralih ke tahun berikutnya, jumlah karyawan yang keluar sebenarnya telah diminalisir, namun perusahaan belum mampu menutupi dengan menambah karyawan sesuai dengan jumlah karyawan yang keluar di tahun 2020. Permasalahan semakin bertambah saat terjadi peningkatan jumlah karyawan yang keluar di tahun 2022 sebanyak 5 orang.

Selain data perusahaan terkait jumlah karyawan yang keluar sejak 3 tahun terakhir, terdapat hasil observasi untuk kondisi tempat karyawan bekerja dimulai dari ruang lingkup perusahaan dimulai dari kondisi pada setiap ruangan terlihat kondusif secara fisik, namun karyawan hanya berinteraksi apabila menyangkut pada pekerjaan untuk dikomunikasikan. Sedangkan untuk menjalin keakraban serta membangun *chemistry* antar sesama rekan kerja hingga atasan nampak tidak terjalin. Selain hasil observasi, terdapat hasil wawancara yang dilakukan melibatkan salah satu karyawan di perusahaan dengan mengatakan bahwa hal yang memungkinkan untuk keluar dari perusahaan dengan pertimbangan dirinya nanti mendapatkan perusahaan yang lebih baik maupun dirinya tidak sesuai ekspektasi perusahaan saat bekerja. Sedangkan karyawan yang statusnya mantan karyawan di perusahaan tersebut mengatakan bahwa dirinya tidak mampu mengikuti standar yang berada di

perusahaan ditempatnya dahulu bekerja. Berdasarkan hasil wawancara, baik dari karyawan yang saat ini masih bekerja maupun statusnya tidak lagi di perusahaan tersebut mengatakan keinginan penuh untuk keluar dari perusahaan, sebagai pertimbangan karyawan mendapatkan tempat bekerja yang lebih baik sebelum keluar dari perusahaan tersebut.

Permasalahan terjadinya keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan erat kaitannya dengan *work engagement* pada karyawan perusahaan PT BPRS Niaga Madani ini. Schaufeli, Bakker, dan Salanova (2006) mengemukakan bahwa *work engagement* merupakan suatu wujud baiknya hubungan, berharga, serta sebagai kondisi dari perusahaan yang dicirikan oleh *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Dengan demikian, *Work engagement* merupakan situasi bagi karyawan yang mampu berkomitmen disertai perilaku dalam pekerjaannya dan dibuktikan secara baik melalui kontribusi nyata terhadap perusahaan, rasa kebanggaan, rasa memiliki terhadap pekerjaan.

Berdasarkan pemaparan dari pimpinan sebagai inti permasalahan bahwa karyawan muda cenderung tidak bertahan lama di dalam perusahaan serta hanya karyawan tetap lebih memilih loyal untuk bertahan. Dengan tingginya keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan, maka karyawan cenderung memiliki tingkat *work engagement* yang rendah. Adapun hasil penelitian dari Lee, Idris, Tuckey (2019) dengan melibatkan 500 karyawan yang terdiri 65 kelompok kerja dari perusahaan swasta di Malaysia menggunakan pendekatan level ganda dengan mencocokkan pimpinan dengan banyak bawahan. Secara hasil studi mengungkapkan satu cara dimana para pimpinan dapat

memfasilitasi melalui perilaku yang berfokus pada pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan *work engagement* dan mengurangi niat karyawan untuk pindah.

Schaufeli, Bakker, dan Salonova berdasarkan skalanya pada tahun 2006 mengenai *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)*, kemudian dikembangkan oleh Schaufeli dan Bakker (2010) meliputi beberapa dimensi yakni, *vigor* sebagai daya juang, *dedication* sebagai wujud dedikasi, dan *absorption* sebagai bentuk penghayatan. Sedangkan manfaat dari *work engagement* dapat menciptakan lingkungan yang lebih kondusif, saling memotivasi, serta merancang program yang mampu membuat para karyawannya tetap berpikir untuk tetap berada di perusahaan. Bakker dan Demerouti (2018) mengemukakan bahwa faktor yang memengaruhi *work engagement* ialah *Job resources* sebagai bentuk tekanan dan *personal resources* sebagai bentuk motivasi.

Job resources terjadi saat karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka kurang cocok, sehingga timbul keinginan untuk keluar dari perusahaan. Berbeda halnya jika perusahaan berusaha untuk membuat karyawannya lebih betah serta mampu memperhatikan faktor non teknis, maka karyawan tidak akan timbul keinginannya untuk keluar. Selain *job resources*, terdapat *personal resources* sebagai acuan karyawan mempunyai ikatan serta andil dalam perusahaan, apabila karyawan memiliki *self-efficacy* yang baik serta rasa optimisme yang tinggi, maka setiap tekanan yang dihadapi dapat dilalui serta permasalahan yang dialami mampu teratasi berkat komunikasi yang terjalin

antar sesama rekan kerja maupun pimpinan perusahaan. Sedangkan, hal yang ditimbulkan dari *work engagement* yaitu berdampak pada kinerja, komitmen organisasi, dan *turnover intention* sebagai keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Bakker dan Leiter (2010) menambahkan bahwa dampak positif yang ditimbulkan dengan adanya *work engagement* ialah mampu menciptakan ruang lingkup kerja yang harmonis antara pimpinan, kepala bagian, dan bawahannya.

Berdasarkan penjelasan di atas, keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan sebagai permasalahan utama yang terjadi secara terus-menerus sekaligus menekankan bahwa karyawannya memiliki tingkat *turnover* yang tinggi disertai keinginan kuat untuk keluar dari perusahaan, dan ini menjadi kesulitan bagi pimpinan serta membuka opsi lain untuk menerima karyawan yang bersungguh-sungguh untuk bekerja di perusahaan. Maka dari itu sebagai gambaran bahwa para karyawan memiliki tingkat *work engagement* yang rendah disebabkan kurang memiliki ikatan yang kuat dengan pekerjaannya. Dengan demikian, peneliti melakukan penelitian berjudul "*Gambaran Work Engagement pada karyawan PT BPRS Niaga Madani*"

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang ditentukan sebelumnya, maka peneliti mengambil pokok masalah yakni, bagaimana gambaran *Work Engagement* pada karyawan PT BPRS Niaga Madani?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ditentukan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran *Work Engagement* pada karyawan BPRS Niaga Madani

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu tambahan informasi tentang gambaran *Work Engagement* pada karyawan PT BPRS Niaga Madani, khususnya pada bidang Psikologi Industri dan Organisasi.

1.4.2 Manfaat Praktis

Terdapat manfaat praktis dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagi peneliti, hasil dari penelitian ini harapannya dapat memberikan tambahan informasi tentang gambaran *work engagement* pada karyawan PT BPRS Niaga Madani, serta dapat memberikan suatu pelecut semangat dalam mengerjakan skripsi.
2. Bagi perusahaan, hasil dari penelitian ini harapannya mampu untuk memberikan tambahan informasi tentang gambaran *work engagement* pada karyawan di perusahaan PT BPRS Niaga Madani
3. Bagi karyawan, hasil dari penelitian ini harapannya mampu memberikan tambahan informasi tentang tingkat *work engagement* pada karyawan,
4. Bagi peneliti selanjutnya, hasil dari penelitian ini harapannya dapat menjadi tambahan informasi atau pengetahuan bagi peneliti

selanjutnya, serta dapat menjadi acuan saat meneliti dengan variabel yang sama, serta menjadi suatu referensi tambahan untuk penelitian selanjutnya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Work Engagement

2.1.1 Definisi *Work Engagement*

Kata *Work* berdasarkan KBBI (2022) yaitu ‘kerja’ sebagai bentuk aktivitas untuk melakukan sesuatu untuk dilakoni, sesuatu yang dilakoni sebagai mata pencaharian, dan pekerjaan yang memerlukan tenaga fisik, Sedangkan kata *Engagement* yaitu ‘keterikatan’ sebagai penyatuan, menggabungkan, dan terikat, atau dikondisikan. Arti lain tersebut yaitu keadaan atau hal terikat. Peters (2019) mengemukakan bahwa bekerja dengan penuh makna disertai tujuan menunjukkan suatu bentuk motivasi. Pekerjaan sebagai wadah untuk mengekspresikan diri dengan perasaan dan membuat perbedaan.

Schaufeli, Bakker, dan Salanova (2006) mengemukakan bahwa *work engagement* merupakan suatu hubungan yang positif, memuaskan, dan situasi yang berkaitan dengan perusahaan yang dicirikan oleh *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Bakker (2017) mengemukakan bahwa *work engagement* merupakan suatu keadaan secara mental dimana individu dapat larut dalam kegiatan tersebut dengan penuh enerjik dan rasa antusias pada pekerjaan yang digelutinya. Peters (2019) mengemukakan bahwa *work engagement* merupakan suatu hubungan yang dibentuk melalui keyakinan disertai nilai-nilai dari tempat kerja untuk mencintai suatu pekerjaan secara penuh.

Schaufeli dan Bakker (2010) mengemukakan bahwa *work engagement* adalah bentuk keadaan harmonis sebagai aktivitas yang digemari dengan sepenuh hati, setimpal, dan memotivasi lingkungan perusahaan ditandai dengan *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Hal tersebut sebagai gambaran bahwa dalam lingkup perusahaan karyawan dapat larut dalam kegiatan tersebut dengan menjiwai pekerjaannya. Imperatori (2017) mengemukakan bahwa *work engagement* bersifat positif dan negatif dengan membedakan atas tingkat *passion* yaitu harmonis vs obsesif. Selain itu, dalam menemukan keharmonisan antar sesama rekan kerja dengan mampu membangun hubungan secara emosional serta menemukan makna untuk membangun identitas diri dalam bekerja di perusahaan.

Berdasarkan pemaparan definisi di atas, maka peneliti mengambil teori dari Schaufeli dan Bakker (2010) dengan alasan bahwa pentingnya *work engagement* bagi perusahaan yang memperkerjakan karyawan dapat berjalan dengan baik disertai pada nilai-nilai dan keyakinan dari tempat kerjanya untuk dapat mencintai suatu pekerjaan secara penuh. Dengan ini, peneliti dapat mengetahui bagaimana ikatan karyawan dengan perusahaan di tempatnya bekerja.

2.1.2 Dimensi *Work Engagement*

Schaufeli dan Bakker (2010) membagi dimensi *work engagement* yang dapat dikelompokkan sebagai berikut:

a. *Vigor* (Daya Juang)

Vigor digambarkan sebagai suatu kondisi yang dimana terdapat upaya yang tinggi dalam menetapkan tujuan disertai dengan daya juang serta ketekunan saat menghadapi tantangan. Sedangkan dalam dunia kerja, *vigor* didefinisikan sebagai tahapan karyawan menuju tujuan yang ingin dicapai melibatkan lebih banyak usaha dan sumber daya kognitif untuk pekerjaan yang dibutuhkan tingkat konsentrasi penuh dalam mencapai tujuan dengan cara mengarahkan sepenuhnya *energy* secara fisik, kognitif, dan emosional untuk memberikan *effort* dalam berusaha meraih tujuan.

Berdasarkan dimensi ini, karyawan yang memiliki daya juang secara positif diperlukan untuk mendorong beberapa perilaku tertentu seperti memiliki motivasi tinggi dalam bekerja, antusias dalam menjalani keseharian, dapat menyelesaikan target yang ditetapkan, dan lain sebagainya dalam lingkup internal perusahaan serta dibutuhkan sosok panutan sebagai sumber inspirasi untuk memotivasi diri sendiri maupun sesama rekan kerja yang perlu upaya lebih untuk bertahan.

b. *Dedication* (Dedikasi)

Dedication digambarkan sebagai suatu kondisi yang dimana individu memiliki ikatan disertai dengan rasa antusias saat bekerja, memiliki tantangan dalam memecahkan persoalan, rasa bangga dapat dilibatkan dalam perkembangan perusahaan, dan sebagai sumber inspirasi untuk sosok yang disegani. Sedangkan dalam dunia kerja, *dedication* didefinisikan sebagai suatu kondisi dimana karyawan memiliki andil dalam berkembangnya perusahaan yang ditempatinya, disertai bentuk kontribusi sehingga dapat memajukan perusahaan.

Berdasarkan dimensi ini, karyawan yang memiliki dedikasi terhadap perusahaan didorong oleh pemikiran secara positif dari individu serta fleksibel cenderung dapat meningkatkan keaktifan dan melaksanakan tugas yang diberikan secara efektif. Saat karyawan memiliki tingkat pemikiran positif yang tinggi, maka tuntutan pekerjaan (*job demands*) berperan sebagai pendukung untuk memperoleh banyak pengetahuan sebagai bentuk dedikasi yang tinggi dalam bekerja, serta mendapatkan kesan terbaik di benak perusahaan.

c. *Absorption* (Penghayatan)

Absorption digambarkan sebagai suatu kondisi yang dimana individu merasakan kebahagiaan saat berada dalam suatu lingkup yang membuatnya dapat mengekspresikan sekaligus menjadi

pengalaman tak terlupakan. Sedangkan dalam dunia kerja, *absorption* didefinisikan sebagai suatu kondisi yang dimana karyawan merasakan kebanggaan tersendiri dapat dilibatkan dalam perusahaan, sehingga rutinitas yang dijalannya dari hari ke hari menjadi terfokus pada pekerjaannya tanpa mengalami tekanan dari sesama rekan kerja, bahkan dari pimpinan itu sendiri.

Berdasarkan dimensi ini, karyawan yang memiliki penghayatan yang baik dapat melewati setiap problematika yang terjadi saat bekerja tanpa mengalami intervensi dari lingkungan sekitar dan berpotensi pada mental karyawan akan menurun, serta membuatnya lebih tahan banting dalam menjalani keseharian di dunia kerja. Selain itu, karyawan merasa sepenuhnya fokus serta larut dalam dinamika dunia kerja dengan merasa keasyikan bekerja sehingga sukar untuk melepaskan diri dari pekerjaannya seakan-akan waktu berlalu dengan cepat.

2.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Work Engagement

Berikut merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi *work engagement*:

a. *Job Resources*

Bakker (2017) mengemukakan bahwa *Job resources* terjadi saat karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka kurang cocok, dikarenakan kurangnya sumber daya, maka dari itu mereka akan meninggalkan perusahaan. Jika perusahaan mampu menyediakan

sumber daya pekerjaan yang memadai bagi karyawannya, maka mereka dapat memilih untuk tetap berada di perusahaan. Jadi, kekurangan sumber daya pekerjaan dapat meningkatkan *disengagement* karyawan.

Bakker dan Demerouti (2018) mengemukakan bahwa *job resources* mengawali proses dengan motivasi, dikarenakan makna yang dapat diberikan untuk memenuhi kebutuhan dasar karyawan. *Job resources* memiliki fungsi untuk memotivasi dengan berkontribusi secara positif pada *work engagement*, serta memiliki andil untuk mencegah dampak negatif dari tuntutan pekerjaan yang menimbulkan tekanan bagi karyawan, meskipun tuntutan pekerjaan dan *job resources* dirasakan secara jelas dengan membangun relasi.

b. *Personal Resources*

Bakker (2017) mengemukakan bahwa *Personal resources* terjadi saat karyawan dapat mengevaluasi dirinya dan mampu bertahan dalam lingkup perusahaan yang ditempatinya dengan tetap menunjukkan keterampilan mereka serta memberikan pengaruh berarti bagi perkembangan perusahaan. Maka, karyawan harus memiliki *self-efficacy* yang baik disertai dengan rasa optimisme yang tinggi sebagai acuan dirinya mampu bertahan dalam perusahaan dimanapun berada.

Bakker dan Demerouti (2018) mengemukakan bahwa *personal resources* mengacu pada prinsip yang telah tertanam pada diri individu mengenai seberapa besar andil mereka atas lingkungan pekerjaan mereka. Individu yang memiliki rasa optimisme dan *self-efficacy* yang tinggi diyakininya bahwa situasi yang baik dapat terwujud, serta keyakinan seperti itu membantu karyawan untuk secara aktif mendekati tuntutan pekerjaannya secara efektif.

2.1.4 Dampak *Work Engagement*

Berikut merupakan dampak yang akan ditimbulkan dari *work engagement*:

a. Kinerja

Bakker dan Leiter (2010) mengemukakan bahwa dampak yang ditimbulkan dari *work engagement* pada kinerja yaitu mampu menciptakan ruang lingkup kerja yang harmonis antara pimpinan, HR, dan bawahannya. Lee, Idris, dan Tuckey (2019) mengemukakan bahwa dampak lainnya dari sisi pengembangan karyawan disertai umpan balik pada kinerja dapat berkontribusi untuk meningkatkan efektivitas perusahaan. Sedangkan bagi karyawan, memungkinkan mereka untuk mencapai tingkat pemahaman yang lebih tinggi tentang seluk-beluk pekerjaannya serta meningkatkan pengetahuan dan kemampuan dalam melaksanakan tugas secara efektif.

b. Komitmen Organisasi

Cesario dan Chambel (2017) mengemukakan bahwa dampak yang ditimbulkan dari *work engagement* pada komitmen organisasi yaitu karyawan secara langsung merasakan kepuasan dalam bekerja, kepuasan dalam menata karir, memperoleh kesejahteraan dari tempatnya bekerja, memiliki komitmen yang tinggi, serta mempunyai keinginan penuh untuk tetap berada di perusahaan dengan jangka waktu lebih lama dengan pertimbangan perusahaan mampu menjamin kesejahteraan karyawannya. Selain itu, keterkaitan antara komitmen organisasi dengan *work engagement* cenderung memiliki dampak positif pada kinerja karyawan.

c. *Turnover Intention*

Vermooten, Boonzaier, dan Kidd (2019) mengemukakan bahwa dampak yang ditimbulkan dapat terjadi apabila karyawan memutuskan untuk keluar dari perusahaan, meskipun terdapat kesempatan untuk melanjutkan pekerjaan di tempat lain. Jika kebutuhan dan lingkungan mereka tidak mendukung, maka karyawan akan mencari peluang untuk keluar dari perusahaan dengan melibatkan pergerakan secara sukarela melewati ambang batas sebagai bentuk kesungguhan penuh, namun *turnover intention* tidak selalu mengarah pada keinginan perusahaan untuk mengganti karyawan, melainkan timbul akibat keinginan dari karyawan itu sendiri untuk keluar dari perusahaan.

2.1.5 Pengukuran *Work Engagement*

Berikut merupakan pengukuran dari *work engagement* yang diawali dari Kahn (1990) pada penelitiannya yang saat itu dinamai *Employee Engagement Scale* (EES) yang terbagi atas beberapa dimensi yaitu *cognitive*, *emotional*, dan *behavioral*. Selanjutnya skala tersebut dikembangkan oleh Schaufeli, dkk (2002) dengan mengusulkan *engagement* (keterikatan) serta membangun dimensi menjadi tiga, yaitu *Vigor* (*semangat*) sebagai representasi dari *behavioral*, *dedication* (dedikasi) sebagai *emotional*, dan *absorption* (penyerapan) sebagai *cognitive*. Kemudian, Schaufeli dan Bakker (2003) dengan skala bertipe UWES-17 berjumlah 17 item. Setelah itu, Schaufeli, Bakker, dan Salanova (2006) membuat versi terbaru yaitu bertipe UWES-9 yang terdiri dari 9 item dengan proses pengisian skala dilakukan dengan memilih jawaban dari 0-6, angka 0 menandakan 'tidak pernah', dan angka 6 menandakan 'selalu'.

Seppala, dkk (2009) mengembangkan skala tersebut berdasarkan hasil validitas konstrak dengan menggunakan sampel ganda. De Bruin & Henn (2013) melakukan penelitian pada UWES-9 dengan tiga model pengukuran, yaitu menggunakan pendekatan analisis satu faktor, tiga faktor, dan model penyesuaian secara parsial. Schaufeli, dkk (2017) membuat skala terbaru yakni UWES-3 yang hanya terdiri dari 3 item dengan mengatakan bahwa skala model tersebut sama baiknya dengan

yang versi lama yaitu UWES-9. Versi ini dikatakannya dapat membuat *work engagement* lebih berfokus penuh pada kondisi kerja.

Adapun beberapa penelitian lainnya yang menggunakan skala *Utrecht Work Engagement Scale* yaitu dari Sitorus (2021) dengan jumlah responden sebanyak 201 karyawan di PT.X. Penelitian lain yang memakai skala ini yaitu Smithikrai (2019) dengan jumlah responden 608 yang terdiri dari karyawan di rumah sakit, kemudian insinyur, staf universitas, dan lain sebagainya di kawasan bagian utara Thailand. Selanjutnya penelitian dari Song, Hong, dan Jo (2020) melibatkan 1756 karyawan yang tersebar di 6 perusahaan berbeda di Korea Selatan.

2.2 Gambaran Perusahaan PT BPRS Niaga Madani

Perusahaan ini bernama PT BPRS Niaga Madani yang berfokus pada jasa perbankan berbasis syariah sebagai cabang pusat berlokasi di Jalan Letjen Hertasning Raya Timur, No. 18, Kel. Kassi-Kassi, Kec. Rappocini, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Gambaran perusahaan tersebut memiliki bidang pekerjaan yaitu Kepala Bagian Operasional dan Kepala Bagian Marketing. Diawali dari Kepala Bagian Operasional meliputi penempatan bagian Kabag HRD, Kabag Operasional, Kabag Administrasi Legal & Appraisal, dan Kabag *Reporting*. Kemudian, Kepala Bagian Marketing meliputi penempatan pada wilayah pusat di Makassar, cabang Gowa, cabang Sengkang, dan *Funding*.

Ruang lingkup perusahaan dimulai dari kondisi pada setiap ruangan terlihat kondusif, karyawan disana didominasi oleh para kawula muda bahkan para *fresh graduate* telah mengisi beberapa bidang, dan karyawan berpengalaman

mengisi beberapa bidang yang tinggi di dalam perusahaan maupun sebagai direksi dan komisaris. Sedangkan keadaan karyawan di perusahaan pasalnya didominasi oleh karyawan muda dengan status kontrak jangka pendek, karyawan tetap dengan jangka panjang, dan karyawan tetap yang telah lama bekerja di perusahaan.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian yang diterapkan oleh dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Azwar (2017) mengemukakan bahwa penelitian kuantitatif merupakan suatu penelitian dengan menelaah teknik analisis bersifat kuantitatif yang berbentuk angka yang selanjutnya dikumpulkan dengan tahapan pengukuran, kemudian diolah dengan metode analisis berbasis statistik.

3.2 Variabel Penelitian

Martono (2014) mengemukakan bahwa variabel merupakan inti dari penelitian kuantitatif yang mempunyai konsep beraneka ragam atau mempunyai lebih dari satu nilai sebagai variasi pada suatu variabel yang dinamakan atribut dengan saling berkaitan. Kemudian penelitian yang akan dilaksanakan yaitu dengan variabel *work engagement*.

3.3 Definisi Variabel

1. Definisi Konseptual *Work Engagement*

Schaufeli dan Bakker (2010) mengemukakan bahwa *work engagement* merupakan suatu keadaan yang harmonis dan berkaitan dengan pekerjaan yang digemarinya, setimpal, serta dapat memotivasi lingkungan perusahaan ditandai dengan *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Hal tersebut sebagai gambaran bahwa dalam lingkup perusahaan karyawan dapat larut dalam kegiatan tersebut dengan menjiwai pekerjaannya.

2. Definisi Operasional *Work Engagement*

Work engagement adalah suatu hubungan yang baik ditandai dengan keadaan yang harmonis antara sesama rekan kerja, memuaskan dalam arti betah di tempat perusahaan nya bekerja, dan memotivasi lingkungan perusahaan disertai suatu keadaan secara mental dimana individu dapat larut dalam kegiatan tersebut dengan penuh enerjik dan merasa antusias pada pekerjaan yang digelutinya melalui keyakinan disertai nilai-nilai dari tempat kerja untuk mencintai suatu pekerjaan secara penuh dan menjiwainya dengan sepenuh hati.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Martono (2014) mengemukakan bahwa populasi merupakan segenap dari suatu objek atau responden yang terdapat di suatu lokasi serta memenuhi ketentuan yang berkaitan dengan masalah penelitian untuk selanjutnya diteliti. Darmawan (2014) menambahkan bahwa populasi berfungsi sebagai acuan data penelitian dengan mencakup responden secara meluas. Adapun populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT BPRS Niaga Madani yang berjumlah 51 orang.

3.4.2 Sampel

Martono (2014) mengemukakan bahwa sampel merupakan sebagian dari populasi yang menggambarkan kondisi yang akan diteliti dengan melibatkan anggota populasi yang dipilih sebagai prosedur sehingga diharapkan dapat mewakili populasi. Darmawan (2014) menambahkan

bahwa sampel dipilih langsung oleh peneliti berdasarkan proses penyaringan untuk masalah tujuan, hipotesis, metode, dan instrumen penelitian, sehingga sampel dapat menjadi acuan data untuk terpilih sebagai hasil teknik sampel. Sedangkan sampel dalam penelitian ini dengan mengambil seluruh populasi yang berjumlah 51 orang serta terbagi dalam tiga bidang yaitu bagian HRD, Marketing, dan Operasional.

3.5 Teknik Pengambilan Sampel

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik *Probability Sampling*. Darmawan (2014) mengemukakan bahwa teknik *Probability Sampling* yang dilakukan dengan memberikan peluang yang sama bagi seluruh jumlah populasi untuk menjadi anggota sampel. Sedangkan teknik pengambilan sampel yang dipakai dalam penelitian yaitu dengan sampling jenuh dengan memakai seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2018).

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Darmawan (2014) mengemukakan bahwa teknik pengumpulan data sebagai cara yang dilakukan serta instrumen yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data dengan cara menggunakan metode kuesioner, wawancara, lembar pengamatan, alat ukur, atau penggabungan secara keseluruhan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dengan skala likert dengan rentang pilihan dari angka 1-5 dengan rincian skala 1 (sangat tidak setuju); 2 (tidak setuju), 3

(netral); 4 (setuju), 5 (sangat setuju). Sedangkan aitem pada skala ini hanya terdiri atas pernyataan yang bersifat *favorable*.

Skala pengukuran dengan tingkat *work engagement* yaitu berdasarkan alat ukur UWES (*Utrecht Work Engagement Scale*) untuk kemudian dikembangkan oleh Schaufeli dan Bakker (2010) pada skala bertipe UWES-17 dengan jumlah sebanyak 17 aitem. Kemudian skala ini dimodifikasi oleh Titien (2016) dalam penelitiannya yaitu “Penyusunan dan Pengembangan Alat Ukur *Employee Engagement*” dengan jumlah total 32 aitem. Berikut *blue print* yang tertera sebagai berikut:

Tabel 3.1 Blue Print UWES (Utrecht Work Engagement Scale)

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

3.7 Uji Instrumen

Yusup (2018) mengemukakan bahwa uji instrumen penelitian merupakan alat ukur untuk mengumpulkan data dari responden variabel penelitian dengan mempunyai andil dalam proses pengambilan data. Instrumen yang valid dan

reliabel dapat memperoleh informasi berupa data yang mutakhir serta diandalkan, sehingga mampu memperoleh interpretasi yang tepat sesuai dengan kondisi nyata. Azwar (2012) menambahkan bahwa instrumen yang baik jika hasilnya tetap reliabel dengan mampu menghasilkan skor yang valid serta nilai kesalahan pengukuran kecil.

3.7.1 Validitas Konstruk

Periantalo (2015) mengemukakan bahwa validitas konstruk merupakan kelanjutan dari validitas isi yang kemudian dianalisis secara kuantitatif dengan menguji sisi konstruk teoritis serta diuji menggunakan analisis statistik terhadap data yang dikumpulkan di lapangan. Azwar (2012) menambahkan bahwa tahapan konstruksi pada suatu alat ukur diawali dengan identifikasi tujuan serta penguatan pada dasar teori untuk dilakukan tahap konstruk pada atribut yang hendak diukur.

Setelah itu, validitas konstruk dalam penelitian ini menggunakan analisis faktor *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) sebagai metode untuk menguji validitas yang hendak diukur dengan memakai aplikasi Lisrel 8.88 dengan dianalisis serta dikatakan valid jika nilai *factor loading* berada pada $t\text{-value} > 1,96$.

Tabel 3.2 Rincian Aitem Valid (*Utrecht Work Engagement Scale*)

No.	Dimensi	Valid	Tidak Valid	Jumlah
1.	<i>Vigor</i> (Daya Juang)	1, 4, 7, 10, 13, 16, 19, 22, 25, 28, 31, 32	-	12

2.	<i>Dedication</i> (Dedikasi)	2, 5, 8, 11,	-	10
		14, 17, 20,		
		23, 26, 29,		
3.	<i>Absorption</i> (Penghayatan)	3, 6, 9, 12	-	10
		15, 18, 21		
		24, 27, 30		
Jumlah				32

3.7.2 Uji Reliabilitas

Azwar (2012) mengemukakan bahwa uji reliabilitas mengacu pada keakuratan instrumen dalam mengukur apa yang diukur, keakuratan hasil pengukuran, dan hasilnya tetap akurat saat dilakukan pengukuran ulang. Periantalo (2015) mengemukakan bahwa uji reliabilitas sebagai syarat berikutnya agar dapat dikatakan sebagai alat ukur yang baik dengan berfokus pada konsistensi atau keakuratan hasil pada alat ukur untuk menghasilkan hasil skoring yang didapatkan dari responden untuk diolah, diinterpretasi, dan hasilnya tetap konsisten.

Reliabilitas dibutuhkan pengujian kembali untuk menunjukkan konsistensi dengan menggunakan koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha* sebagai berikut:

Tabel 3.3 Nilai *Cronbach's Alpha*

Reliabilitas <i>Cronbach's Alpha</i>	Klasifikasi
$\geq 0,9$	Sangat bagus
0,8 – 0,89	Bagus
0,7 – 0,79	Cukup bagus
0,6 – 0,69	Kurang bagus
$\leq 0,6$	Tidak bagus

Berdasarkan tabel tersebut di atas, dapat dilihat bahwa nilai koefisien reliabilitas berada dalam rentang $\leq 0,6$ hingga $\geq 0,9$. Sedangkan untuk rentang jika hasil uji reliabilitas semakin mendekati angka 0,9 dapat dikatakan alat ukur yang digunakan semakin reliabel. Maka dari itu, untuk menguji tingkat konsisten alat ukur digunakan SPSS 24 dengan menggunakan analisis *Cronbach's Alpha*. Berikut merupakan hasil uji reliabilitas.

Tabel 3.4 Hasil Uji Reliabilitas Alat Ukur

Skala	Reliabilitas <i>Cronbach's Alpha</i>
<i>Utrecht Work Engagement Scale</i>	0,953

3.8 Teknik Analisis Data

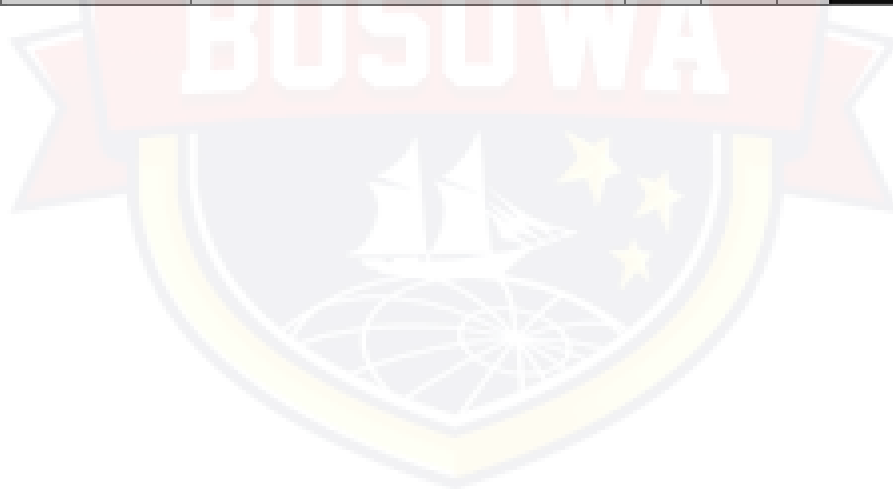
3.8.1 Analisis Data Deskriptif

Azwar (2017) mengemukakan bahwa analisis deskriptif merupakan suatu gambaran terkait data penelitian pada variabel yang diperoleh dari cakupan kelompok subjek penelitian serta tidak diperlukan uji hipotesis. Hasil dari analisis deskriptif menjadi suatu frekuensi, tabulasi silang, serta berbentuk grafik dan *chart* pada model data yang termasuk dalam kategorikal, serta terdapat hasil dari *mean*, varians, dan sebagainya. Sedangkan analisis deskriptif pada penelitian dengan memakai Microsoft Excel 2016.

3.9 Tahap Pelaksanaan Penelitian

Tabel 3.5 Tahap Pelaksanaan Penelitian

Waktu									
No.	Kegiatan	Januari	Februari	Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agustus
1.	Penyusunan Proposal	■							
2.	Perbaikan Proposal	■	■	■	■	■	■	■	■
3.	Penyusunan Aitem		■	■	■	■	■	■	■
4.	Pelaksanaan penelitian	■	■	■	■	■	■	■	■
5.	Analisis Data					■	■	■	■
6.	Penyusunan Laporan							■	■



BAB IV

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisis Deskriptif

Subjek pada penelitian ini merupakan karyawan PT BPRS Niaga Madani yang berjumlah 51 responden. Berikut sebagai gambaran dari subjek

4.1.1 Deskriptif Subjek Berdasarkan Demografi

1. Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Deskripsi Demografi Berdasarkan Jenis Kelamin

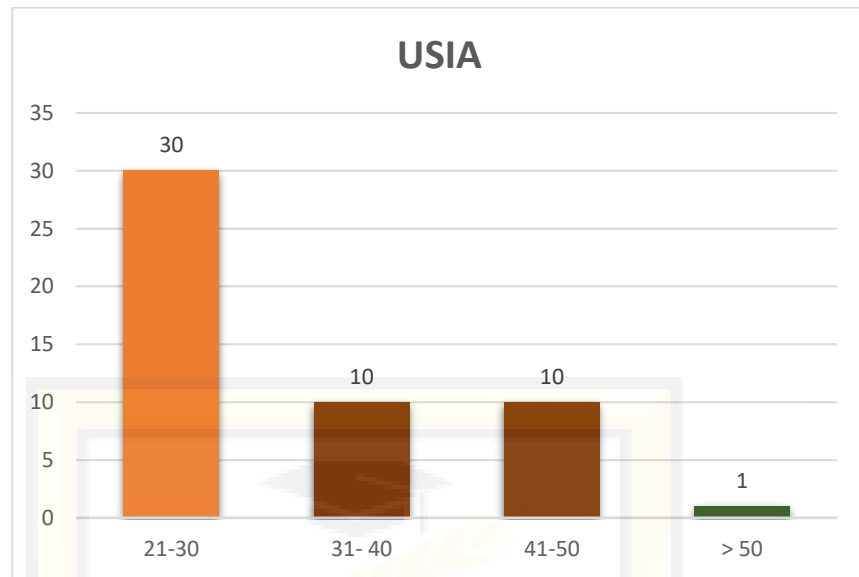
Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	32	62,75%
Perempuan	19	37,25%

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel di atas diperoleh total keseluruhan responden yakni sebanyak 51 orang dimana jumlah laki-laki sebanyak 32 orang dengan persentase 62,75%, dan perempuan sebanyak 19 orang dengan persentase 37,25 %. Hasil menunjukkan jenis kelamin laki-laki yang mendominasi pengisian uji coba skala peneliti.

2. Usia

Tabel 4.2 Deskripsi Demografi Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
21-30 Tahun	30	58,82%
31- 40 Tahun	10	19,61%
41-50 Tahun	10	19,61%
> 50 Tahun	1	1,96%
Total	51	100%



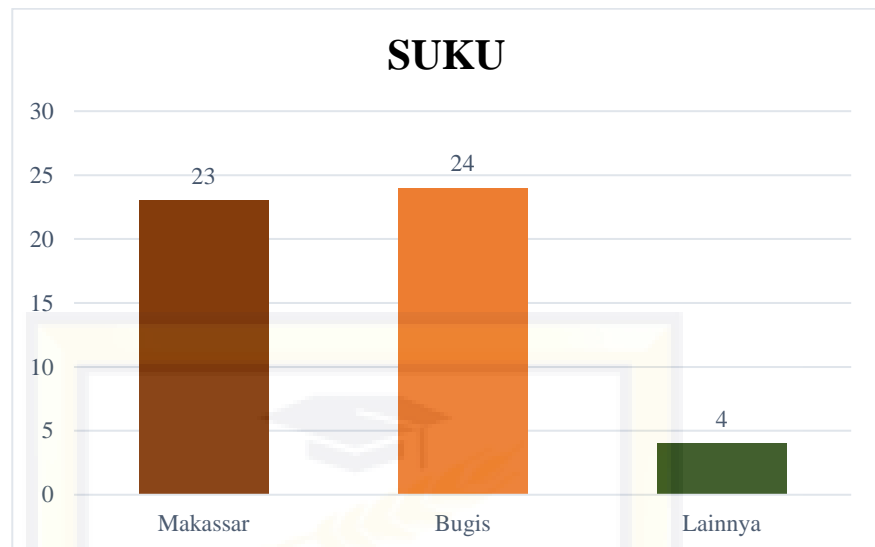
Gambar 4.1 Diagram Deskripsi Demografi Berdasarkan Usia

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel dan diagram di atas diperoleh total keseluruhan responden yakni sebanyak 51 orang dimana jumlah yang berusia 21-30 tahun sebanyak 30 orang dengan persentase 58,82%, usia 31-40 tahun sebanyak 10 orang dengan persentase 19,61% dan usia 41-50 tahun sebanyak 10 orang dengan persentase 19,61% dan usia di atas 50 tahun sebanyak 1 orang dengan persentase 1,96%. Hasil menunjukkan responden dengan usia 21-30 tahun yang mendominasi pengisian uji coba skala peneliti.

3. Suku

Tabel 4.3 Deskripsi Demografi Berdasarkan Suku

Suku	Frekuensi	Persentase
Makassar	23	45,10%
Bugis	24	47,06%
Lainnya	4	7,84%
Total	51	100%



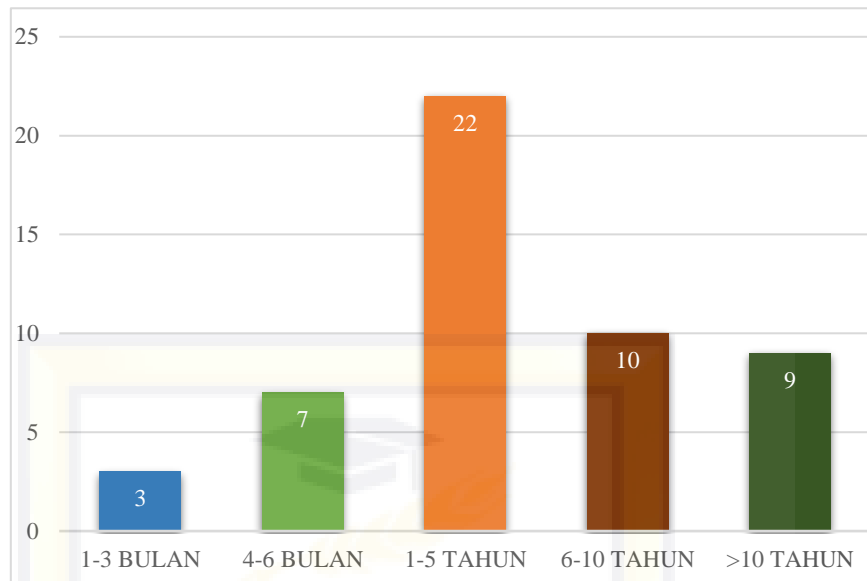
Gambar 4.2 Diagram Deskripsi Demografi Berdasarkan Suku

Suku dikelompokkan menjadi delapan bagian suku mulai dari Bugis, Makassar dan Lainnya. Berdasarkan hasil data yang diperoleh dari diagram diatas sebanyak 23 responden yang berasal dari suku Makassar dengan persentase 45,10%, 24 responden berasal dari suku Bugis dengan persentase 47,06% dan 4 responden berasal dari suku lainnya dengan persentase 7,84%. Hasil menunjukkan responden dengan suku Bugis yang mendominasi pengisian uji coba skala peneliti.

4. Lama Bekerja

Tabel 4.4 Deskripsi Demografi Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1-3 Bulan	3	5,88%
4-6 Bulan	7	13,73%
1-5 Tahun	22	43,14%
6-10 Tahun	10	19,61%
>10 Tahun	9	17,65%
Total	51	100%



Gambar 4.3 Diagram Deskripsi Demografi Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja dikelompokkan menjadi lima bagian lama bekerja mulai dari 1-3 bulan, 4-6 bulan, 1-5 tahun, 6-10 tahun, dan >10 tahun. Berdasarkan hasil data yang diperoleh dari diagram diatas sebanyak 3 responden yang lama bekerja 1-3 bulan dengan persentase 5,88%, 7 responden yang lama bekerja 4-6 bulan dengan persentase 13,73%, 22 responden yang lama bekerja 1-5 tahun dengan persentase 43,14%, 10 responden yang lama bekerja 6-10 tahun dengan persentase 19,61% dan 9 responden yang lama bekerja >10 tahun dengan persentase 17,65%. Hasil menunjukkan responden dengan lama bekerja selana 1-5 tahun yang mendominasi pengisian uji coba skala peneliti.

4.1.2 Deskriptif Variabel Berdasarkan Skor

Hasil olah data analisis deskriptif yang dilakukan dengan menggunakan Microsoft Excel 2016. Analisis deskriptif yang dilakukan

untuk menganalisis suatu data penelitian dengan cara digambarkan. Adapun kategorisasi yang digunakan untuk menganalisis ialah dengan meliputi kategori sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah.

Tabel 4.5 Tabel Kategorisasi Skor

Kategorisasi Pernormaan	Rumus Kategorisasi
Sangat Tinggi	$X > M + 1.5SD$
Tinggi	$M + 0.5SD < X \leq M + 1.5SD$
Sedang	$M - 0.5SD < X \leq M + 0.5SD$
Rendah	$M - 1.5SD < X \leq M - 0.5SD$
Sangat Rendah	$X < M - 1.5SD$

1. Deskriptif *Work Engagement*

Deskripsi tingkat skor pada penelitian ditampilkan dengan menggunakan hasil analisis data yang telah dilakukan:

Tabel 4.6 Tabel Analisis *Work Engagement*

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviasi
<i>Work Engagement</i>	51	96	160	129	12,68

Berdasarkan dari hasil data deskriptif dengan Microsoft Excel pada skala *Work Engagement* yang terdiri dari 32 aitem dan dilakukan kepada 51 responden yang merupakan karyawan BPR (Bank Pembiayaan Rakyat) Syariah Niaga Madani dengan memperoleh nilai minimum sebanyak 96 serta nilai maksimum

sebanyak 160. Terdapat nilai rata-rata *Work Engagement* diperoleh sebanyak 129 serta nilai standar deviasi sebanyak 12,68.

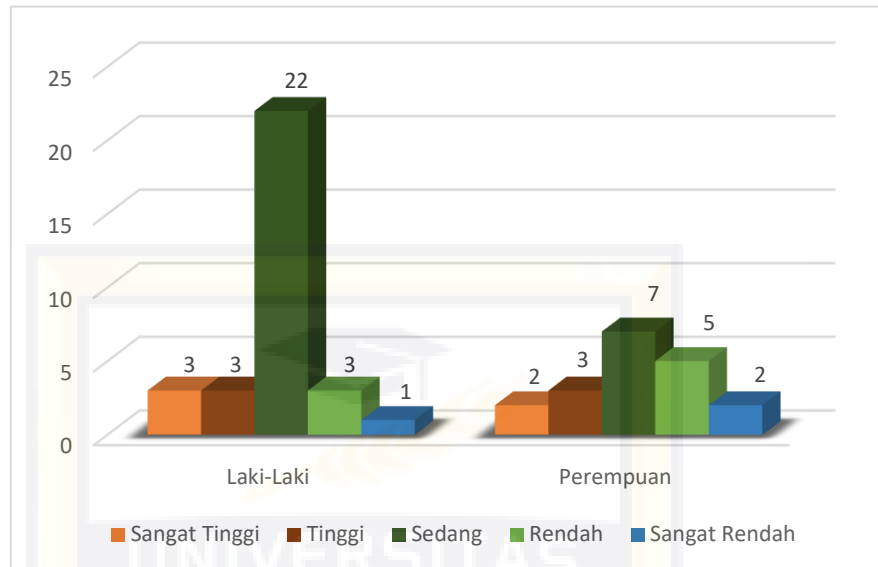
Tabel 4.7 Kategorisasi *Work Engagement*

Kategorisasi Pernormaan	Rumus Kategorisasi	Hasil Kategorisasi	Frekuensi	Persentase
Sangat Tinggi	$X > M + 1.5SD$	$X > 148,5$	5	9,8%
Tinggi	$M + 0.5SD < X < M + 1.5SD$	$135,5 < X < 148,5$	6	11,8%
Sedang	$M - 0.5SD < X < M + 0.5SD$	$122,5 < X < 135,5$	29	56,9%
Rendah	$M - 1.5SD < X < M - 0.5SD$	$109,5 < X < 122,5$	8	15,7%
Sangat Rendah	$X < M - 1.5SD$	$< 109,5$	3	5,8%
Total			51	100%

Berdasarkan tabel dari hasil kategorisasi dengan Microsoft Excel pada skala *Work Engagement* terdiri dari lima kategorisasi, yaitu Sangat Tinggi, Tinggi, Sedang, Rendah, dan Sangat Rendah. Kemudian peneliti mendapatkan hasil dari 51 responden, terdapat 5 responden yang termasuk kategori Sangat Tinggi dengan persentase sebesar 9,8%, 6 responden termasuk dalam kategori Tinggi dengan persentase sebesar 11,8%, 29 responden dengan persentase sebesar 56,9% berada dalam kategori Sedang, 8 responden berada dalam kategori Rendah dengan persentase sebesar 15,7%, dan 3 responden berada dalam kategori Sangat Rendah dengan persentase sebesar 5,8%.

4.1.3 Deskriptif Variabel Berdasarkan Demografi

1. Tingkat skor *Work Engagement* berdasarkan jenis kelamin



Gambar 4.4 Diagram Tingkat Skor Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil diagram yang ada diatas, dapat dikatakan bahwa pada responden yang memiliki jenis kelamin laki-laki memiliki work engagement sangat tinggi sebanyak 3 orang kemudian pada perempuan sebanyak 2 orang. Lalu pada kategori tinggi laki-laki sebanyak 3 orang dan pada perempuan sebanyak 3 orang. Setelah itu pada kategorisasi sedang laki-laki sebanyak 22 orang dan perempuan sebanyak 7 orang. Kemudian pada kategori rendah laki-laki sebanyak 3 orang sedangkan perempuan sebanyak 5 orang. Lalu pada kategori sangat rendah laki-laki sebanyak 1 orang dan perempuan sebanyak 2 orang.

2. Tingkat skor *Work Engagement* berdasarkan usia

Tabel 4.8 Tingkat Skor Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Kategori
21-30 Tahun	2	Sangat Tinggi
	3	Tinggi
	19	Sedang
	4	Rendah
	2	Sangat Rendah
31-40 Tahun	2	Sangat Tinggi
	2	Tinggi
	4	Sedang
	2	Rendah
	0	Sangat Rendah
41-50 Tahun	0	Sangat Tinggi
	1	Tinggi
	6	Sedang
	2	Rendah
	1	Sangat Rendah
>50 Tahun	1	Sangat Tinggi
	0	Tinggi
	0	Sedang
	0	Rendah
	0	Sangat Rendah

Berdasarkan hasil tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa responden yang berusia 21-30 tahun pada kategori sangat tinggi sebanyak 2 orang, kemudian pada usia 31-40 tahun sebanyak 2 orang, pada usia 41-50 tahun sebanyak 0 orang dan pada usia > 50 tahun sebanyak 1 orang. Kemudian pada kategori tinggi responden yang berusia 21-30 tahun sebanyak 3 orang, pada usia 31-40 tahun sebanyak 2 orang, pada usia 41-50 tahun sebanyak 1 orang dan pada usia > 50 tahun sebanyak 0 orang.

Kemudian pada kategori sedang responden yang berusia 21-30 tahun sebanyak 19 orang, 31-40 tahun sebanyak 4 orang, 41-50

tahun sebanyak 6 orang dan responden yang berusia > 50 tahun sebanyak 0 orang. Selanjutnya pada ketegori rendah responden yang berusia 21-30 tahun sebanyak 4 orang, 31-40 tahun sebanyak 2 orang, 41-50 tahun sebanyak 2 orang dan responden yang berusia > 50 tahun sebanyak 0 orang. Kemudian pada ketegori sangat rendah responden yang berusia 21-30 tahun sebanyak 2 orang, 31-40 tahun sebanyak 0 orang, 41-50 tahun sebanyak 1 orang dan responden yang berusia > 50 tahun sebanyak 0 orang.

3. Tingkat skor *Work Engagement* berdasarkan suku

Tabel 4.9 Tingkat Skor Berdasarkan Suku

Suku	Jumlah	Kategori
Makassar	1	Sangat Tinggi
	5	Tinggi
	10	Sedang
	5	Rendah
	2	Sangat Rendah
Bugis	4	Sangat Tinggi
	1	Tinggi
	15	Sedang
	3	Rendah
Lainnya	1	Sangat Rendah
	0	Sangat Tinggi
	0	Tinggi
	4	Sedang
	0	Rendah
	0	Sangat Rendah

Berdasarkan hasil tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa responden yang memiliki suku makassar pada kategori tinggi sebanyak 1 orang, kemudian pada suku bugis sebanyak 4 orang, dan pada suku lainnya sebanyak 0 orang. Kemudian pada kategori tinggi responden yang memiliki suku makassar sebanyak 5 orang,

kemudian pada suku bugis sebanyak 1 orang, dan pada suku lainnya sebanyak 0 orang. Setelah itu pada kategori sedang responden yang memiliki suku makassar sebanyak 10 orang, kemudian pada suku bugis sebanyak 15 orang, dan pada suku lainnya sebanyak 4 orang.

Selanjutnya pada kategori rendah responden yang memiliki suku makassar sebanyak 5 orang, kemudian pada suku bugis sebanyak 3 orang, dan pada suku lainnya sebanyak 0 orang. Sedangkan pada kategori sangat rendah responden yang memiliki suku makassar sebanyak 2 orang, kemudian pada suku bugis sebanyak 1 orang, dan pada suku lainnya sebanyak 0 orang.

4. Tingkat skor *Work Engagement* berdasarkan lama bekerja

Tabel 4.10 Tingkat Skor Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Kategori
1-3 Bulan	0	Sangat Tinggi
	2	Tinggi
	1	Sedang
	0	Rendah
	0	Sangat Rendah
4-6 Bulan	0	Sangat Tinggi
	0	Tinggi
	4	Sedang
	2	Rendah
	1	Sangat Rendah
1-5 Tahun	3	Sangat Tinggi
	3	Tinggi
	12	Sedang
	3	Rendah
	1	Sangat Rendah
6-10 Tahun	0	Sangat Tinggi
	0	Tinggi
	8	Sedang
	2	Rendah
	0	Sangat Rendah

Lama Bekerja	Jumlah	Kategori
>10 Tahun	2	Sangat Tinggi
	1	Tinggi
	4	Sedang
	1	Rendah
	1	Sangat Rendah

Berdasarkan hasil tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa kategorisasi sangat tinggi pada responden yang bekerja selama 1-3 bulan sebanyak 0 orang, kemudian pada responden yang bekerja selama 4-6 bulan sebanyak 0 orang, 1-5 tahun sebanyak 3 orang, 6-10 tahun sebanyak 0 orang dan pada responden yang bekerja selama >10 tahun sebanyak 2 orang. Kemudian, pada kategori tinggi pada responden yang bekerja selama 1-3 bulan sebanyak 2 orang, kemudian pada responden yang bekerja selama 4-6 bulan sebanyak 0 orang, 1-5 tahun sebanyak 3 orang, 6-10 tahun sebanyak 0 orang dan pada responden yang bekerja selama >10 tahun sebanyak 1 orang.

Sedangkan pada kategori sedang pada responden yang bekerja selama 1-3 bulan sebanyak 1 orang, kemudian pada responden yang bekerja selama 4-6 bulan sebanyak 4 orang, 1-5 tahun sebanyak 12 orang, 6-10 tahun sebanyak 8 orang dan pada responden yang bekerja selama >10 tahun sebanyak 4 orang. Selanjutnya pada kategori rendah pada responden yang bekerja selama 1-3 bulan sebanyak 0 orang, kemudian pada responden yang bekerja selama 4-6 bulan sebanyak 2 orang, 1-5 tahun sebanyak 3 orang, 6-10 tahun

sebanyak 2 orang dan pada responden yang bekerja selama >10 tahun sebanyak 1 orang.

Selanjutnya pada kategori sangat rendah pada responden yang bekerja selama 1-3 bulan sebanyak 0 orang, kemudian pada responden yang bekerja selama 4-6 bulan sebanyak 1 orang, 1-5 tahun sebanyak 1 orang, 6-10 tahun sebanyak 0 orang dan pada responden yang bekerja selama >10 tahun sebanyak 1 orang.

4.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijalani mengenai gambaran *Work Engagement* pada karyawan di BPRS Niaga Madani, maka hasilnya telah didapatkan terkait beberapa demografi yang telah dijelaskan dengan *Work Engagement*. Hasil tersebut dibuktikan berdasarkan perolehan analisis deskriptif yang telah dilakukan melalui jenis kelamin, usia, suku, dan lama bekerja. Sedangkan untuk tingkat *Work Engagement* pada karyawan di perusahaan PT BPRS Niaga Madani diperoleh frekuensi sebesar 29 dengan persentase sebesar 56,9% yang termasuk dalam kategori sedang yang dilihat dari dimensi *Dedication* sebagai bentuk dedikasi serta *Vigor* sebagai bentuk daya juang karyawan terhadap perusahaan. Maka dapat dikatakan bahwa karyawan tersebut memiliki tingkat *Work Engagement* yang baik.

Work Engagement turut dipengaruhi oleh beberapa faktor yang diawali dari jenis kelamin dalam hasil penelitian untuk kategori Sedang menunjukkan bahwa sebanyak 22 responden untuk laki-laki, serta 7 responden pada jenis kelamin perempuan. Maka, dapat dijelaskan bahwa karyawan perusahaan yang

berjenis kelamin laki-laki lebih banyak dari perempuan. Hal ini sejalan dengan penelitian dari Telmanier (2018) mengemukakan bahwa karyawan di PT Pelindo *Marine Service* Surabaya lebih mendominasi oleh laki-laki yang berjumlah 55, sedangkan untuk karyawan perempuan sebanyak 30.

Gambaran *Work Engagement* turut dipengaruhi oleh usia berdasarkan hasil penelitian berkategori Sedang yang telah dilakukan dengan jumlah 19 responden dalam usia 21-30 tahun. Sedangkan dalam jumlah kategori usia tersebut total berjumlah sebanyak 30 responden diperoleh hasil frekuensi sebesar 58,82%. Berdasarkan penjelasan tersebut, peneliti mengemukakan bahwa responden yang merupakan karyawan dalam rentan usia 21-30 tahun dengan jumlah 19 karyawan, serta sebanyak 2 karyawan memiliki tingkat *Work Engagement* yang Sangat Tinggi, dan 3 karyawan memiliki tingkat yang termasuk dalam kategori Tinggi.

Maka, total keseluruhan sebanyak 24 karyawan memiliki tingkat *Work Engagement* yang sedang. Namun, untuk 6 karyawan sisanya memiliki tingkat *Work Engagement* yang kurang dengan rincian 4 karyawan termasuk dalam kategori Rendah, dan 2 karyawan lainnya berada dalam kategori Sangat Rendah. Hasil penelitian ini berkaitan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mufarrikah, Yuniardi, dan Syukarofath (2020) mengemukakan dalam penelitiannya dengan didominasi oleh karyawan yang berada dalam rentan usia 18-28 tahun berjumlah sebanyak 203 dari 300 jumlah total karyawan dengan persentase sebesar 67,7%.

Gambaran *Work Engagement* turut dipengaruhi oleh suku berdasarkan hasil penelitian berkategori Sedang pada suku Bugis sebanyak 15 responden, untuk suku Makassar sebanyak 10 responden, dan suku lainnya sebanyak 4 responden. Maka, dapat dijelaskan bahwa karyawan dengan kategori Sedang pada suku Bugis dan Makassar jika digabungkan sebanyak 25 responden, serta ditambahkan pada suku lainnya, jadi total keseluruhan sebanyak 29 responden termasuk dalam kategori Sedang, yang berarti responden memiliki tingkat *Work Engagement* yang baik. Hasil penelitian ini tidak jauh berbeda dengan penelitian dari Astari (2021) bahwa sebanyak 35 responden dengan rincian 21 dari suku bugis, dan 24 dari suku Makassar termasuk dalam kategori sedang.

Gambaran *Work Engagement* turut dipengaruhi oleh lama bekerja berdasarkan hasil penelitian pada kategori Sedang termasuk dalam responden terbanyak dengan rincian 29 orang dari empat pembagian jenis dari lama bekerja. Lalu, dilanjutkan pada responden kategori Rendah sebanyak 8 orang, responden kategori Tinggi sebanyak 5 orang, responden kategori Sangat Rendah sebanyak 3 orang, dan 2 responden kategori Sangat Tinggi sebanyak 3 orang. Adapun tambahan lainnya untuk responden terbanyak berjumlah 22 responden yang lama bekerja dengan rentan 1-5 tahun dengan persentase sebesar 43,14%.

Maka, dapat dikatakan dari empat jenis rentan lama bekerja, didapatkan bahwa total sebanyak 39 karyawan pada rinciannya sebanyak 11 responden tergolong memiliki tingkat *Work Engagement* yang buruk, serta untuk 26 responden tergolong memiliki tingkat *Work Engagement* yang tidak terlalu

baik tidak juga buruk. Kemudian untuk karyawan yang memiliki tingkat *Work Engagement* yang baik sebanyak 9 responden. Hal ini berkaitan dengan hasil penelitian dari Astari (2021) bahwa dalam perolehan terbanyak berdasarkan kategorisasi dengan total sebanyak 177 responden serta persentase sebesar 29% tergolong pada kategori sedang.

Berdasarkan pada hasil penelitian bahwa dari 51 karyawan, sejumlah 5 karyawan memiliki tingkat *Work Engagement* yang Sangat Tinggi atau sebesar 9,8%, dan 6 karyawan memiliki tingkat *Work Engagement* yang Tinggi atau sebesar 11,8%. Karyawan yang memiliki tingkat *Work Engagement* yang tinggi pada dimensi *dedication*. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Schaufeli dan Bakker (2010) bahwa pentingnya *work engagement* bagi perusahaan yang memperkerjakan karyawan dapat berjalan dengan baik disertai pada nilai-nilai dan keyakinan dari tempat kerjanya untuk dapat mencintai suatu pekerjaan secara penuh.

Adapun hasil penelitian lainnya yang juga sejalan yaitu dari Engelbrecht, Heine, dan Mahembe (2017) mengemukakan bahwa kepercayaan memiliki efek positif secara langsung terhadap *Work Engagement* dengan mengindikasikan kepercayaan yang meningkat mencakup beberapa pertukaran pengetahuan, ide, informasi serta kepercayaan ini akan mengarah pada siklus dimana karyawan secara aktif terlibat dalam pekerjaan mereka.

Kemudian terdapat 29 karyawan dengan tingkat *Work Engagement* sedang atau sebesar 56,9% dilihat pada dimensi *Vigor* sebagai daya juang karyawan pada pekerjaannya menempatkan sebanyak 5 aitem. Hasil pada penelitian ini

sejalan dengan yang dikemukakan oleh Sukoco, Fu'adah, dan Muttaqin (2020) mengemukakan dari hasil yang diperoleh dari 42 responden sebesar 74% dalam kategori sedang.

Sedangkan 8 karyawan memiliki tingkat *Work Engagement* yang rendah atau sebesar 15,7%, dan 3 karyawan memiliki tingkat *Work Engagement* yang sangat rendah atau sebesar 5,8%. Untuk karyawan yang memiliki tingkat *Work Engagement* yang rendah cenderung kurang pada dimensi *absorption*. Berikut penjelasan lanjutan dari setiap dimensi.

4.2.1 *Work Engagement* pada Dimensi *Vigor*

Berdasarkan 10 aitem dengan skoring tertinggi dari total 32 aitem secara keseluruhan, responden unggul pada dimensi *Vigor* dilihat dari 4 aitem pertanyaan, yaitu aitem 19, 16, 22, dan 13. Hal ini dapat dijelaskan bahwa karyawan pada perusahaan ini memiliki daya juang sangat tinggi jika berusaha keras untuk menyelesaikan pekerjaan, jika menemui masalah yang berkaitan dengan pekerjaan maka akan berjuang keras untuk menyelesaikannya, berusaha selalu menjaga kualitas hasil kerja, dan tetap mempertahankan semangat dalam menyelesaikan pekerjaan.

Kemudian 12 aitem dengan skoring sedang dari total 32 aitem secara keseluruhan sebanyak 5 aitem dimensi *Vigor*, yaitu aitem 1, 7, 28, 31 dan 4. Hal ini dapat dijelaskan bahwa daya juang dengan level sedang karyawan pada perusahaan ini berkaitan dengan semangat saat berangkat bekerja, bersemangat mengerjakan tugas yang diberikan, mencoba berbagai alternatif menghadapi kesulitan saat bekerja, tetap bertahan untuk

menyelesaikan pekerjaan walaupun mengalami kesulitan, dan selalu berjuang untuk tetap mengumpulkan tenaga saat bekerja.

Sedangkan 10 aitem dengan skoring rendah dari total 32 aitem secara keseluruhan sebanyak 3 aitem dimensi *Vigor*, yaitu aitem 32, 25, dan 10. Hal ini dapat dijelaskan bahwa karyawan pada perusahaan ini berkaitan memiliki daya juang yang kurang pada kondisi jika untuk tidak akan menyerahkan pekerjaan kepada orang lain walaupun sulit, tidak mengeluh tentang pekerjaan meskipun mengalami kesulitan, dan tidak mudah lelah dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

4.2.2 *Work Engagement* pada Dimensi *Dedication*

Berdasarkan 10 aitem dengan skoring tertinggi atau unggul dari total 32 aitem secara keseluruhan sebanyak 5 aitem dimensi *Dedicationr*, yaitu aitem 5, 2, 11, 8 dan 20. Hal ini dapat dijelaskan bahwa karyawan pada perusahaan memiliki dedikasi tinggi dengan merasakan ketidaknyamanan karyawan meninggalkan tugas yang menjadi tanggung jawabnya, memiliki rasa tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan, merasa bangga jika menginspirasi orang lain atas kinerja yang diperoleh, memiliki kebanggaan atas pekerjaannya, dan pekerjaan yang dimiliki sebagai sebuah tantangan untuk ditaklukkan.

Kemudian 12 aitem dengan skoring sedang dari total 32 aitem secara keseluruhan, sebanyak 3 aitem dimensi *Dedication*, yaitu aitem 17, 26 dan 29, Hal ini dapat dijelaskan bahwa karyawan pada perusahaan memiliki dedikasi yang sedang jika karyawan merasa pekerjaan merupakan

tantangan yang harus diselesaikan, memberikan pengaruh baik kepada orang lain, dan mampu memberikan manfaat bagi orang lain.

Sedangkan 10 aitem dengan skoring rendah dari total 32 aitem secara keseluruhan sebanyak 2 aitem dimensi *Dedication*, yaitu aitem 14 dan 23, Hal ini dapat dijelaskan bahwa karyawan pada perusahaan ini memiliki dedikasi yang rendah dilihat pada perasaan karyawan mampu membuat orang-orang menghargainya, dan selalu ada hal baru dalam pekerjaan yang membuat tertantang.

4.2.3 *Work Engagement* pada Dimensi *Absorption*

Berdasarkan 10 aitem dengan skoring tertinggi dari total 32 aitem secara keseluruhan, pada dimensi *absorption* hanya menempatkan 1 aitem dilihat, yaitu aitem 24. Hal ini dapat dijelaskan bahwa karyawan pada perusahaan ini memiliki penghayatan yang tinggi terhadap pekerjaan dalam bentuk tidak membiarkan urusan pribadi memengaruhi dalam bekerja.

Sedangkan 12 aitem dengan skoring sedang dari total 32 aitem secara keseluruhan, sebanyak 4 aitem dimensi *absorption*, yaitu aitem 3, 9, 12, dan 21. Hal ini dapat dijelaskan bahwa karyawan pada perusahaan memiliki *absorption* yang sedang dilihat dengan meluangkan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan, memikirkan tentang pekerjaan yang harus diselesaikan, Ketika bekerja, waktu berlalu begitu cepat, dan senang dengan pekerjaan-pekerjaan yang harus diselesaikan di tempat kerja.

Kemudian 10 aitem dengan skoring rendah dari total 32 aitem secara keseluruhan, sebanyak 5 aitem dimensi *absorption*, yaitu aitem 6, 15, 18, 27, dan 30. Hal ini dapat dijelaskan bahwa karyawan pada perusahaan memiliki *absorption* yang rendah jika merasa sulit berhenti ketika mengerjakan tugas yang diberikan, sering tidak menyadari bahwa waktu kerja sudah hampir usai ketika sedang bekerja, terbawa suasana ketika sedang mengerjakan pekerjaan, Ketika bekerja tidak memikirkan hal lain di luar pekerjaan, dan Permasalahan kecil dalam pekerjaan tidak mengganggu konsentrasi dalam bekerja.

Berdasarkan penjelasan dari setiap dimensi *Work Engagement*, dapat dilihat bahwa dari ketiga *Work Engagement*, maka karyawan pada perusahaan ini memiliki keunggulan pada dimensi *dedication*. Dedikasi mengacu pada perasaan penuh makna, antusias dan bangga dalam pekerjaan, serta merasa terinspirasi dan tertantang. Karyawan pada perusahaan ini memiliki komitmen yang kuat untuk menjalankan suatu pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya. Karyawan lebih rela bekerja lembur untuk memberikan hasil pekerjaan yang sempurna. Dedikasi yang tinggi sendiri pada akhirnya tercermin saat seseorang mau menghargai hasil kerja teman atau bawahannya. Dedikasi tidak hanya dilakukan sebagai cerminan komitmen tapi juga seorang karyawan sudah pasti tidak memiliki sifat egois dan senang menolong jika dibutuhkan oleh teman sejawat. Namun, dalam dunia kerja sikap dedikasi membutuhkan banyak usaha serta kekuatan mental tetap dipertahankan untuk sukses dalam karier seorang karyawan.

Beberapa contoh sederhana yang bisa dilakukan oleh karyawan untuk mempertahankan dedikasi yang tinggi seperti datang ke kantor lebih awal, menyelesaikan pekerjaan sebelum *deadline*, merapikan meja kerja setiap pulang kerja, bersedia lembur pada situasi genting, memprioritaskan pekerjaan, selalu terlihat bahagia, menjalin hubungan akrab dengan rekan kerja, bisa menawarkan solusi jika dibutuhkan oleh perusahaan, dan menjaga sikap kreatif dan peka terhadap masalah yang dihadapi teman sejawat atau perusahaan.

Sedangkan karyawan pada perusahaan ini memiliki dimensi *Absorption* yang rendah. Karyawan yang memiliki *Absorption* yang rendah pada penghayatan biasanya merasa tidak tertarik dan tidak tenggelam dalam pekerjaan, tidak memiliki kesulitan untuk berpisah dari pekerjaan dan merasa tidak lupa segala sesuatu disekelilingnya termasuk waktu.

4.3 Limitasi Penelitian

Setiap proses jalannya penelitian terdapat keterbatasan yang dialami. Oleh karena itu, keterbatasan tersebut perlu untuk dijelaskan agar peneliti selanjutnya mampu memberikan hasil yang lebih baik. Adapun keterbatasan yang dialami dalam penelitian ini ialah hasil dari deskripsi demografi berdasarkan jenis kelamin, terdapat jumlah responden yang didominasi oleh laki-laki, sehingga hasilnya tidak dapat digeneralisasikan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Pada penelitian dari gambaran *Work Engagement* pada karyawan perusahaan PT BPRS Niaga Madani berdasarkan kategorisasi yang diterapkan dengan total sebanyak 51 responden yang merupakan karyawan perusahaan, terdapat 6 karyawan memiliki tingkat *Work Engagement* yang Tinggi, 29 karyawan dengan tingkat *Work Engagement* Sedang, 8 karyawan memiliki tingkat *Work Engagement* yang Rendah, dan 3 karyawan memiliki dengan tingkat *Work Engagement* yang Sangat Rendah.

Berdasarkan tiga dimensi yang diteliti *Work Engagement* karyawan pada perusahaan BPR syariah Madani menunjukkan bahwa dimensi *dedication* yang paling tinggi, dimensi *Vigor* berada pada level sedang dan dimensi *Absorption* berada pada level rendah. Pada dimensi *Vigor* berarti karyawan yang memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja, Karyawan yang memiliki dimensi *dedication* adalah karyawan yang merasa terinspirasi dan tertantang dalam menjalankan pekerjaannya dan karyawan dengan dimensi penghayatan merasa bangga dengan pekerjaannya.

5.2 Saran

5.2.1 Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, hasil data secara demografi dapat membantu perusahaan serta diharapkan perusahaan dapat lebih memperhatikan performa, serta hubungan dari

setiap karyawannya secara keseluruhan dapat berjalan dengan baik, serta karyawan dapat memberikan kinerja yang mampu membantu perusahaan mencapai visi dan misi yang hendak dicapai.

5.2.2 Bagi Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, maka diharapkan karyawan mempertahankan dedikasi, semangat daya juang. Dan dapat memberikan kinerja yang mampu membantu perusahaan mencapai visi dan misi yang hendak dicapai.

5.2.3 Bagi Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, maka diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat menemukan hasil temuannya yang lebih baik serta mengaitkannya dengan beberapa dimensi sebagai data tambahan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggusti, M., Toni, N., & Chanaka, J. (2021). *Mengenal Lebih Dekat Sistem Manajemen dan Tata Kelola Perusahaan yang Baik (Teori dan Praktik)*. Medan: CV Merdeka Kreasi Group.
- Astari, S. (2021). *Gambaran Work Engagement pada Karyawan PT. X di Kota Makassar Berdasarkan Demografi. Skripsi Fakultas Psikologi*. Universitas Bosowa Makassar.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi Edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi Edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bakker, A. B. (2017). Strategic and proactive approaches to work engagement. *Organizational Dynamics*, 46, 67-75.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2018). Multiple levels in job demands-resources theory: implications for employee well-being and performance. In E. Diener, S. Oishi, & L. Tay (Eds.), *Handbook of well-being*. Noba Scholar.
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. New York. Psychology Press.
- Cesario, F., & Chambel, M. J. (2017). Linking Organizational Commitment and Work Engagement to Employee Performance. *Knowledge and Process Management*, 24 (2), 152–158.
- Darmawan, D. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- De Bruin, G. P., & Henn, C. M. (2013). Dimensionality of the 9-item Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9). *Psychological Reports*, 112, 788–799.
- Engelbrecht, A. S., Heine, G., & Mahembe, B. (2017). Integrity, ethical leadership, trust and work engagement. *Leadership & Organization Development Journal*, 38(3), 368-379.
- Griffin, R. W., & Ebert, R.J. (2007). *Bisnis. Edisi 8, Jilid 1*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- KBBI, 2022. *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*. [Online] Available at: <http://kbbi.web.id/pusat>, [Diakses 17 Desember 2022]
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33, 692–724.
- Lee, M. C. C., Idris, M. A., & Tuckey, M. (2018). Supervisory coaching and performance feedback as mediators of the relationships between leadership

- styles, work engagement, and turnover intention. *Human Resource Development International*. 22 (3), 257–282.
- Martono, N. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis Isi dan Data Sekunder. Edisi Revisi 2*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mufarrikah, J. L., Yuniardi, M. S., & Syakarofath, N. A. (2020). Peran Perceived Organizational Support terhadap Work Engagement Karyawan. *Gadjahmada Journal of Psychology*. 6 (2). 151-164.
- Periantalo, J. (2015). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Peters, J. (2019). *Employee Engagement: Creating High Positive Energy at Work*. Randburg: KR Publishing.
- Priyono. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketiga*. Sidoarjo: Zifatama Publishing.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2003). Utrecht Work Engagement Scale: Preliminary Manual Department of Psychology, Utrecht University, The Netherlands.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66 (4), 701–716.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. In A. B. Bakker & M. P. Leiter (Eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp.10-24). New York: Psychology Press.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Bakker, A. B., & Gonzales-Roma, V. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71–92.
- Schaufeli, W. B., Shimazu, A., Hakanen, J., Salanova, M., & et.al. (2017). An Ultra Short Measure for Work Engagement. *European Journal of Psychological Assessment*, 35 (4), 577-591.
- Seppala, P., Mauno, S., Feldt, T., Hakanen, J., Kinnunen, U., et al. (2009). The construct validity of the Utrecht Work Engagement Scale: Multisample and longitudinal evidence. *Journal of Happiness Studies*, 10, 459-481.
- Sitorus, F. (2021). *Meningkatkan Keterikatan Kerja Karyawan Dengan Dukungan Organisasi*. Medan: Unpri Press.
- Smithikrai, C. (2019). Antecedents and Consequences of Work Engagement Among Thai Employees. *The Journal of Behavioral Science*. 14 (3), 14-31.
- Song, H. D., Hong, H. J., & Jo, Y. (2020). Psychometric investigation of the Utrecht Work Engagement Scale-17 Using the Rasch Measurement Model. *International Journal of Psychology*, 0 (0), 1-28.

- Sukoco, I., Fu'adah, D. N., & Muttaqin, Z. (2020). Work Engagement of Millennial Generation Employees at PT.X Bandung. *Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Bisnis dan Kewirausahaan*. 5 (3), 263-281.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Telmanier, L. M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ditinjau Berdasarkan Pekerja Laki-laki dan Pekerja Perempuan (Studi kasus pada PT. Pelindo Marine Service Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 6(1): 1-8.
- Titien. (2016). Penyusunan dan Pengembangan Alat Ukur Employee engagement. Psikohumaniora. *Jurnal Penelitian Psikologi*. 1 (1), 113-130.
- Vermooten, N., Boonzaier, B., & Kidd, M. (2019). Job crafting, proactive personality and meaningful work: Implications for employee engagement and turnover intention. *SA Journal of Industrial Psychology*, 45 (0), 1-13.
- Yusup, F. (2018). Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Tarbiyah: Jurnal Ilmiah Pendidikan*. 7 (1). 17-23.







LAMPIRAN 1

TAMPANG SKALA PENELITIAN

SKALA PENELITIAN PSIKOLOGI

Assalamualaikum Warahmatullahi
Wabarakatuh.

Selamat Pagi/Siang/Sore/Malam.

Perkenalkan saya Muhammad Hasbi Munir,
Mahasiswa semester akhir
Fakultas Psikologi Universitas Bosowa,
Makassar. Saat ini saya sedang melakukan
pengambilan data dalam menuju seminar hasil.
Untuk itu, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu
untuk mengisi skala penelitian ini.

Adapun kriteria responden yang dapat mengisi
penelitian ini, yaitu karyawan BPRS Niaga
Madani. Pada skala penelitian yang diberikan,
telah tertera petunjuk pengisian. Bacalah
terlebih dahulu untuk petunjuk pengisian skala,
sehingga jawaban yang diberikan sesuai
dengan instruksi penelitian. Dalam pengisian
skala ini tidak ada jawaban salah, semua
jawaban dianggap benar.

Dengan demikian, dimohon untuk memberikan
jawaban sesuai dengan kondisi yang
sebenarnya. Seluruh jawaban serta
identitas Bapak/Ibu dapat dijaga
kerahasiannya dan hanya digunakan untuk
keperluan penelitian saja.

Atas partisipasi dan kerja samanya, saya
ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Warahmatullahi
Wabarakatuh.

Peneliti,
Muhammad Hasbi Munir

Nama *

Jawab an Anda _____

Jenis Kelamin *

Laki - laki

Perempuan

Usia *

Jawab an Anda _____

Suku *

Bugis

Makassar

Yang lain: _____

Posisi/Jabatan *

Jawab an Anda _____

Lama Bekerja *

Sejak 1 – 3 bulan

Sejak 4 – 6 bulan

Sejak 1 tahun

Yang lain: _____

Berikutnya Kosongkan formulir

Bagan 2 dari 2

PETUNJUK PENGISIAN SKALA

Diharapkan untuk menjawab setiap pernyataan dalam skala ini sesuai dengan kondisi dan keadaan Bapak/Ibu yang sebenarnya dengan cara memilih antara "Sangat Tidak Setuju, Tidak Setuju, Netral, Setuju, dan Sangat Setuju". Tidak ada jawaban benar maupun salah. Segala bentuk informasi yang ada di dalam skala ini akan terjaga kerahasiaannya serta hanya digunakan untuk kepentingan penelitian

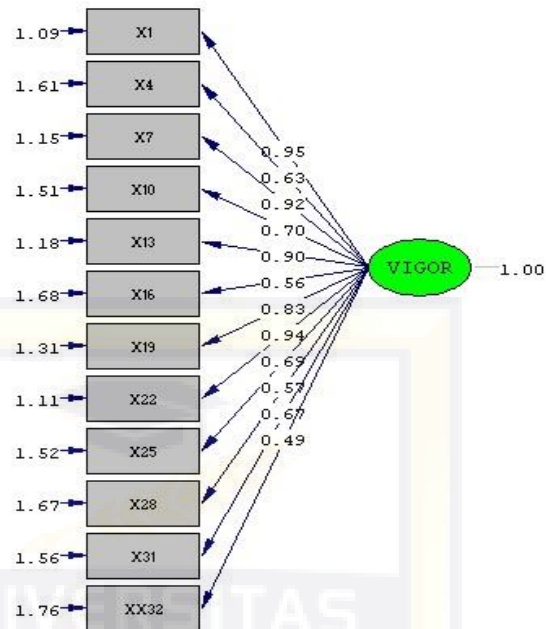
B I U ↻ ☰ ☷ ✕

LAMPIRAN 2

HASIL UJI VALIDITAS KONSTRUK



Path Diagram Dimensi Vigor

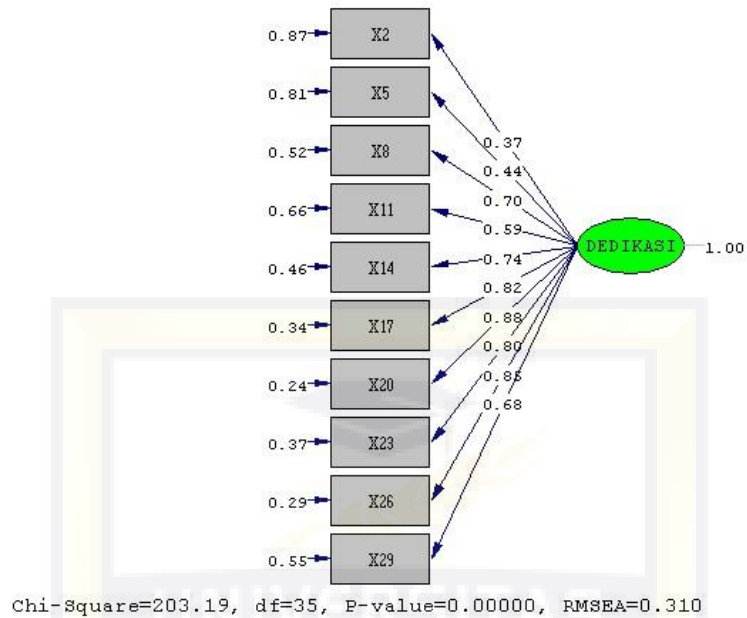


Chi-Square=28.69, df=54, P-value=0.99817, RMSEA=0.000

VIGOR

AITEM	T-VALUE	ERROR	FACTOR LOADING	KETERANGAN
X1	0,95	0,2	4,99	VALID
X4	0,63	0,2	3,03	VALID
X7	0,92	0,2	4,80	VALID
X10	0,70	0,2	3,44	VALID
X13	0,90	0,2	4,68	VALID
X16	0,56	0,2	2,69	VALID
X19	0,83	0,2	4,22	VALID
X22	0,94	0,2	4,95	VALID
X25	0,69	0,2	3,41	VALID
X28	0,57	0,2	2,76	VALID
X31	0,67	0,2	3,25	VALID
X32	0,49	0,2	2,34	VALID

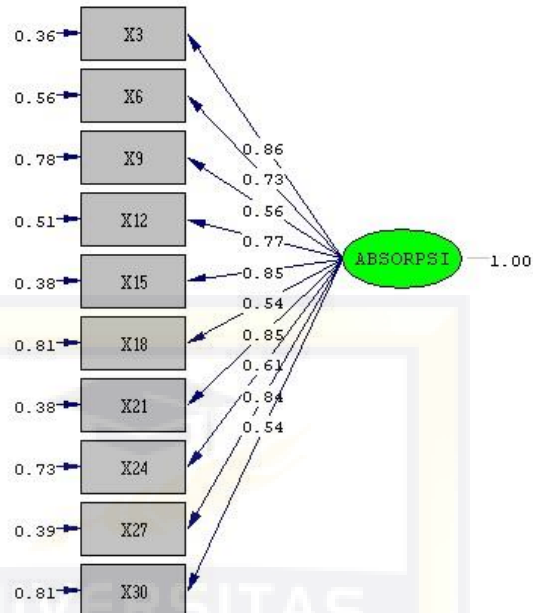
Path Diagram Dimensi *Dedication*



DEDICATION

AITEM	T-VALUE	ERROR	FACTOR LOADING	KETERANGAN
X2	0,37	0,1	2,64	VALID
X5	0,44	0,1	3.19	VALID
X8	0,70	0,1	5.50	VALID
X11	0,59	0,1	4.43	VALID
X14	0,74	0,1	5.93	VALID
X17	0,82	0,1	6.91	VALID
X20	0,88	0,1	7.69	VALID
X23	0,80	0,1	6.62	VALID
X26	0,85	0,1	7.25	VALID
X29	0,68	0,1	5.28	VALID

Path Diagram Dimensi *Absorption*



Chi-Square=86.93, df=35, P-value=0.00000, RMSEA=0.172

ABSORPTION

AITEM	T-VALUE	ERROR	FACTOR LOADING	KETERANGAN
X3	0,86	0,1	6.94	VALID
X6	0,73	0,1	5.49	VALID
X9	0,56	0,1	3.95	VALID
X12	0,77	0,1	5.89	VALID
X15	0,85	0,1	6.80	VALID
X18	0,54	0,1	3.79	VALID
X21	0,85	0,1	6.80	VALID
X24	0,61	0,1	4.32	VALID
X27	0,84	0,1	6.72	VALID
X30	0,54	0,1	3.76	VALID





Reliabilitas *Work Engagement*
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.953	32

BOSOWA



LAMPIRAN 4

HASIL ANALISIS BERDASARKAN DEMOGRAFI

UNIVERSITAS

BOSOWA

Work Engagement

	Frekuensi	Persentase	Akumulatif persentase
Sangat Tinggi	5	9,8%	9,8%
Tinggi	6	11,8%	21,6%
Sedang	29	56,9%	78,5%
Rendah	8	15,7%	94,2%
Sangat Rendah	3	5,8%	100,0%
Total	51	100,0%	

Jenis Kelamin

	Frekuensi	Persentase	Akumulatif persentase
Laki-Laki	32	62,8%	62,8%
Perempuan	19	37,3%	100,0%
Total	51	100,0%	

Usia

	Jumlah	Persentase	Akumulatif persentase
21-30 Tahun	30	58,8%	58,8%
31- 40 Tahun	10	19,6%	78,4%
41-50 Tahun	10	19,6%	98,0%
> 50 Tahun	1	2,0%	100,0%
Total	51	100,0%	

Suku

	Frekuensi	Persentase	Akumulatif persentase
Makassar	23	45,1%	45,1%
Bugis	24	47,1%	92,2%
Lainnya	4	7,8%	100,0%
Total	51	100,0%	

Lama Bekerja

	Jumlah	Persentase	Akumulatif persentase
1-3 Bulan	3	5,9%	5,9%
4-6 Bulan	7	13,7%	19,6%
1-5 Tahun	22	43,1%	62,8%
6-10 Tahun	10	19,6%	82,4%
>10 Tahun	9	17,7%	100,0%
Total	51	100,0%	





Analisis Variabel Berdasarkan Skor

Kategorisasi

ST : $X > \text{mean} + 1.5SD$	148,5	> 148,5
T : $\text{mean} + 0.5SD < X \leq \text{mean} + 1.5SD$	135,5	135,5 s/d 148,5
S : $\text{mean} - 0.5SD < X \leq \text{mean} + 0.5SD$	122,5	122,5 s/d 135,5
R : $\text{mean} - 1.5SD < X \leq \text{mean} - 0.5SD$	109,5	109,5 s/d 122,5
SR : $X < \text{mean} - 1.5SD$		< 109,5

Mean =	128,9803922	129
SD =	12,6849753	13

Jenis Kelamin – Work Engagement

	Work Engagement					Total
	Sangat Tinggi	Tinggi	Sedang	Rendah	Sangat Rendah	
Laki-Laki	3	3	22	3	1	32
Perempuan	2	3	7	5	2	19
Total	5	6	29	8	3	51

Usia – Work Engagement

	Work Engagement					Total
	Sangat Tinggi	Tinggi	Sedang	Rendah	Sangat Rendah	
21-30 Tahun	2	3	19	4	2	30
31-40 Tahun	2	2	4	2	0	10
41-50 Tahun	0	1	6	2	1	10
> 50 Tahun	1	0	0	0	0	1
Total	5	6	29	8	3	51

Suku – Work Engagement

	Work Engagement					Total
	Sangat Tinggi	Tinggi	Sedang	Rendah	Sangat Rendah	
Makassar	1	5	10	5	2	23
Bugis	4	1	15	3	1	24
Lainnya	0	0	4	0	0	4
Total	5	6	29	8	3	51

Lama Bekerja – Work Engagement

	Work Engagement					Total
	Sangat Tinggi	Tinggi	Sedang	Rendah	Sangat Rendah	
1-3 bulan	0	2	1	0	0	3
4-6 bulan	0	0	4	2	1	7
1-5 tahun	3	3	12	3	1	22
6-10 tahun	0	0	8	2	0	10
>10 tahun	2	1	4	1	1	9
Total	5	6	29	8	3	51



LAMPIRAN 6

**PENGELOMPOKAN SKORING AITEM
TERTINGGI KE TERENDAH**

BOSOWA



Aitem 27	183	32
Aitem 10	188	31
Aitem 6	189	30
Aitem 25	190	29
Aitem 14	195	28
Aitem 15	195	27
Aitem 18	196	26
Aitem 23	198	25
Aitem 32	199	24
Aitem 30	199	23
Aitem 4	200	
Aitem 31	203	
Aitem 26	203	
Aitem 28	205	
Aitem 29	205	
Aitem 12	206	
Aitem 9	207	
Aitem 7	208	
Aitem 21	208	
Aitem 1	210	
Aitem 17	211	
Aitem 3	211	
Aitem 13	212	10
Aitem 20	212	9
Aitem 8	214	8
Aitem 22	215	7
Aitem 24	215	6
Aitem 16	217	5
Aitem 11	217	4
Aitem 19	218	3
Aitem 2	222	2
Aitem 5	227	1

	<i>Absorption</i>
	<i>Vigor</i>
	<i>Dedication</i>

LAMPIRAN 7

DAFTAR DEMOGRAFI & HASIL SKORINGRESPONDEN



Inisial	Jenis Kelamin	Kat. Usia	Suku	Kat. Lama Bekerja	Jabatan	Skor Total
S	Perempuan	21-30 tahun	Makassar	1-5 tahun	ADM Legal	96
NN	Perempuan	21-30 tahun	Bugis	1-5 tahun	HRD	133
R	Perempuan	21-30 tahun	Bugis	4-6 bulan	Teller	114
AL	Perempuan	21-30 tahun	Makassar	1-5 tahun	Teller	140
MII	Laki-laki	21-30 tahun	Bugis	4-6 bulan	Staff Content Creator	126
A	Laki-laki	31-40 tahun	Makassar	>10 tahun	Marketing	131
GR	Laki-laki	41-50 tahun	Bugis	>10 tahun	Kepala Cabang	120
RHMT	Laki-laki	31-40 tahun	Makassar	1-3 bulan	Marketing	141
W	Perempuan	31-40 tahun	Bugis	>10 tahun	Mantri	160
V	Perempuan	21-30 tahun	Makassar	4-6 bulan	Teller	125
H	Perempuan	41-50 tahun	Makassar	6-10 tahun	Operation Divison Head	128
H	Perempuan	21-30 tahun	Makassar	4-6 bulan	Teller	122
U	Perempuan	31-40 tahun	Makassar	1-5 tahun	Bagian Legal	110
APH	Perempuan	21-30 tahun	Makassar	1-5 tahun	Staff	148
SRB	Laki-laki	41-50 tahun	Lainnya	>10 tahun	Pejabat Eksekutif Kepatuhan & Manajemen Risiko	127
AR	Perempuan	21-30 tahun	Bugis	1-5 tahun	Staff	116
A	Perempuan	21-30 tahun	Makassar	4-6 bulan	Customer Service	100
R	Laki-laki	21-30 tahun	Bugis	1-5 tahun	Reporting	160
A	Perempuan	21-30 tahun	Makassar	1-5 tahun	Teller	155
AW	Perempuan	21-30 tahun	Bugis	1-5 tahun	Staff Pembukuan	134

AYM	Perempuan	31-40 tahun	Lainnya	6-10 tahun	Customer Service	128
S	Perempuan	31-40 tahun	Makassar	6-10 tahun	Office Girl	122
LS	Laki-laki	41-50 tahun	Makassar	6-10 tahun	Bagian Umum	118
DF	Laki-laki	21-30 tahun	Bugis	1-5 tahun	Marketing	125
I	Laki-laki	41-50 tahun	Bugis	>10 tahun	Marketing	109
MA	Laki-laki	41-50 tahun	Makassar	6-10 tahun	Koord. Marketing	122
N	Perempuan	21-30 tahun	Makassar	1-3 bulan	Staff	136
R	Laki-laki	41-50 tahun	Makassar	1-5 tahun	Koord. Marketing	137
L	Laki-laki	21-30 tahun	Lainnya	1-3 bulan	Marketing	121
T	Laki-laki	41-50 tahun	Bugis	>10 tahun	Pemasaran	122
M	Laki-laki	> 50 tahun	Bugis	>10 tahun	IT Supporting	158
N	Laki-laki	21-30 tahun	Makassar	4-6 bulan	Marketing	124
S	Laki-laki	41-50 tahun	Bugis	>10 tahun	Wiraswasta	130
S	Laki-laki	21-30 tahun	Makassar	4-6 bulan	Marketing	126
D	Laki-laki	21-30 tahun	Lainnya	1-5 tahun	Marketing	128
MA	Laki-laki	31-40 tahun	Bugis Makassar	1-5 tahun	Kepala Cabang	150
RB	Laki-laki	21-30 tahun	Bugis	1-5 tahun	Marketing	127
AA	Laki-laki	31-40 tahun	Bugis	>10 tahun	PJR	141
L	Laki-laki	21-30 tahun	Makassar	1-5 tahun	Office boy	120
H	Laki-laki	31-40 tahun	Bugis	6-10 tahun	Marketing	128
P	Laki-laki	21-30 tahun	Bugis	6-10 tahun	Marketing	127
H	Laki-laki	21-30 tahun	Makassar	6-10 tahun	Marketing	123
Y	Laki-laki	21-30 tahun	Bugis	1-5 tahun	Marketing	130
R	Laki-laki	21-30 tahun	Bugis	1-5 tahun	Marketing	127

M	Laki-laki	21-30 tahun	Bugis	1-5 tahun	ADM Legal	131
S	Perempuan	21-30 tahun	Bugis	1-5 tahun	Audit	130
A	Perempuan	21-30 tahun	Bugis	6-10 tahun	Kabag Operasional	133
A	Laki-laki	41-50 tahun	Bugis	6-10 tahun	MDH	135
A	Laki-laki	21-30 tahun	Makassar	1-5 tahun	Kepala Cabang	128
M	Laki-laki	31-40 tahun	Makassar	1-5 tahun	Koordinator	128
H	Laki-laki	21-30 tahun	Makassar	1-5 tahun	Marketing	128

