

HUBUNGAN ANTARA KARAKTERISTIK PEKERJAAN DENGAN *WORK ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN PT. X

Cevrela Fani Yasintasari

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya
cevrelayasintasari@mhs.unesa.ac.id

Olievia Prabandini Mulyana

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya
olieviaprabandini@unesa.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara karakteristik pekerjaan dengan *work engagement* pada karyawan PT. X. Penelitian yang dilakukan menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan sampel yang diambil berjumlah 121 karyawan. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala karakteristik pekerjaan dan skala *work engagement*. Analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah *product moment*. Hasil analisis data menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,647 ($r = 0,647$) dengan taraf signifikansi 0,000 ($p < 0,05$), artinya menunjukkan bahwa hipotesis “terdapat hubungan antara karakteristik pekerjaan dengan *work engagement* pada karyawan PT. X” diterima. Hubungan kedua variabel terbukti searah, artinya semakin tinggi karakteristik pekerjaan, maka semakin tinggi pula *work engagement*, sebaliknya semakin rendah karakteristik pekerjaan, maka semakin rendah *work engagement* karyawan.

Kata Kunci : Karakteristik Pekerjaan, *Work Engagement*, Karyawan

Abstract

This research aims to determine the relationships between job characteristic with work engagement on employee of PT. X. Research conducted using quantitative research methods with 121 employee for sample. Instruments used in this research is the scale of job characteristic and scale of work engagement. Data analysis used in this research is product moment. The result of data analysis shows the value of correlations coefficient is 0,647 ($r=0,467$) with significance level is 0,000 ($p < 0,05$), it means that hypothesis in this research “there is an correlation between job characteristic with work engagement on employee of PT. X” can be accepted. The relationship of the two variable is in one direction, it means that the higher the job characteristic, the higher work engagement is. Otherwise, the lower job characteristic, the lower work engagement is.

Keyword : Job Characteristic, Work Engagement, Employee

Revolusi pada industri kini semakin berkembang dan merubah pandangan perusahaan mengenai karyawan. Sebelumnya perusahaan memandang karyawan sebagai salah satu sumber daya (*resources*) yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan, dan berubah menjadi karyawan sebagai modal (*capital*) penting bagi perusahaan untuk menjalankan, mengembangkan, dan mencapai tujuan organisasi secara optimal. Schiemann (2011:105) mengungkapkan bahwa organisasi merupakan kumpulan dari individu yang bersama-sama bekerja untuk mencapai tujuan tertentu. Hal tersebut membuat perusahaan membutuhkan karyawan yang tepat, guna perkembangan dan kemajuan organisasinya.

Perkembangan yang terjadi dalam masyarakat seperti krisis finansial dan berkembangnya inovasi dalam bidang teknologi memberikan tekanan kepada karyawan untuk menunjukkan kemampuan dalam berubah dan resiliensi. Oleh karena itu, saat ini organisasi menurut Schaufelli dan Bakker (dalam Chaudhary, dkk., 2017:5) mengharapkan para pekerja harus proaktif, menunjukkan inisiatif, dapat mengarahkan diri, dan bertanggung jawab atas perkembangan dan performa mereka sendiri. Dapat disimpulkan bahwa organisasi membutuhkan pekerja yang berenergi, berdedikasi, dan berkonsentrasi penuh terhadap pekerjaannya atau memiliki ikatan terhadap pekerjaannya. (Bakker & Leiter, 2010:74).

Beberapa istilah digunakan dalam keterikatan kerja, yaitu salah satunya adalah *work engagement* menurut Schaufelli dan Bakker (dalam Chaudhary, dkk., 2017:8) merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan secara positif, sarat akan makna, serta keadaan pikiran yang terus berhubungan dengan pekerjaan dikarakteristikan dengan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*) dan penghayatan (*absorption*).

Ciri-ciri karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi yaitu dengan fokus dalam menyelesaikan pekerjaan, berfikir dan bekerja secara proaktif, menyukai tantangan dalam pekerjaannya, siap akan perubahan dalam pekerjaan juga aktif dalam mengembangkan diri (Federman, 2009:201). Hasil penelitian oleh Lin (dalam Salu & Hartijasi, 2018:182) menyatakan bahwa tingginya keterikatan kerja akan diikuti oleh tingginya performa kerja karyawan, begitu pula sebaliknya. Karyawan dengan keterikatan kerja yang tinggi lebih termotivasi secara intrinsik dibanding ekstrinsik dalam bekerja, selain itu mereka juga lebih inisiatif dan menunjukkan perilaku yang proaktif mengenai pekerjaan.

Karyawan yang terikat dengan pekerjaan juga memiliki kemungkinan rendah untuk melakukan *turnover*. Apabila diukur dari segi ekonomi, karyawan dengan tingkat *work engagement* yang tinggi akan menunjukkan produktivitas yang tinggi, membuat klien/ pelanggan puas yang akan menguntungkan perusahaan (Bakker & Demerouti, 2008:219). Hal berbeda ditunjukkan oleh karyawan yang merasa tidak terikat dengan pekerjaannya, dimana karyawan menunjukkan sikap menunda pekerjaan, sering merasa lelah dan bosan pada pekerjaan, tidak memiliki perencanaan kerja yang baik serta pengerjaan tugas tidak maksimal dan kurang inovasi.

Bentuk-bentuk karyawan dengan *work engagement* yang rendah atau kurang terikat dengan pekerjaannya ini terjadi pada salah satu perusahaan yang bergerak di bidang logistik yaitu PT. X. Perusahaan tersebut merupakan sebuah perusahaan badan usaha milik negara yang bergerak di bidang jasa penyewaan dan pengelolaan gudang serta proses pengiriman barang. Perusahaan yang digunakan pada penelitian ini merupakan salah satu cabang dari PT.X yang berada di wilayah Surabaya.

Berdasarkan wawancara pendahuluan dengan bagian HRD pada Oktober 2018, terdapat sebuah permasalahan yang timbul, yaitu kantor cabang

berkewajiban untuk mengirimkan laporan bulanan per-tanggal 10 yang harus disetorkan ke pusat. Pada pelaksanaannya, beberapa divisi mengalami keterlambatan dalam pengumpulan laporan yang tidak sesuai *deadline* pada tanggal 10. Meninjau dari sistem kerja perusahaan adalah berkesinambungan antara satu karyawan dan karyawan lain. Data laporan tidak hanya dari kantor, melainkan menggunakan data dari pelanggan, dalam hal ini merupakan pelanggan pengguna gudang dan juga data laporan dari karyawan administrasi di gudang. Berdasarkan wawancara dengan HRD pada Oktober 2018, keterlambatan tersebut disebabkan karena perilaku karyawan yang suka menunda-nunda pekerjaan. Pada kegiatan sehari-hari, karyawan banyak melakukan penundaan pekerjaan dalam bekerja yang ditunjukkan dengan bermain *handphone*, memutar lagu dan video dari *youtube* hingga membuat perusahaan melakukan kebijakan dengan memblokir akses media sosial seperti *facebook* dan *twitter* pada komputer kantor. Kondisi lain yang muncul adalah beberapa karyawan keluar pada jam siang istirahat melebihi waktu makan siang.

Berkesinambungan dengan penundaan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, maka beberapa pekerjaan pun tidak terselesaikan dan mengerjakan tugas hingga lembur. Lembur atau *overtime* pada perusahaan tidak berhubungan dengan kompensasi maupun insentif pada karyawan. Akan tetapi, dari wawancara yang dilakukan dengan HRD pada Oktober 2018, lembur yang dilakukan oleh karyawan tidak karena perintah atasan, melainkan karena pekerjaan yang belum terselesaikan. Pada akhirnya, terdapat beberapa karyawan yang tidak mematuhi aturan jam kerja yaitu dengan terlambat masuk kerja. Jam kerja pada perusahaan adalah jam 08.00-17.00 WIB. Dikarenakan *overtime* tersebut, beberapa karyawan masuk lebih dari jam 08.00 WIB.

Berdasarkan wawancara pendahuluan dengan kasie pergudangan pada Oktober 2018, permasalahan mengenai penundaan pekerjaan dan keterlambatan juga dialami oleh karyawan di gudang. Mengingat pada bagian gudang tidak mendapatkan pengawasan langsung dari kantor dan hanya diawasi oleh kepala gudang. Berdasarkan wawancara kepala seksi pergudangan juga tidak memungkiri adanya manipulasi dalam hal keterlambatan dan kegiatan di gudang. Dampak dari hal ini dapat dibuktikan dengan kapasitas bongkar muat yang tidak sesuai target, misalnya

harusnya dalam 1 hari dapat bongkar muat 5 truk, maka bisa jadi 3 truk saja.

Permasalahan yang lain juga muncul berdasarkan wawancara dari pihak HRD dan kasie pergudangan pada Oktober 2018, yaitu baik karyawan di kantor maupun di gudang tidak mempunyai inisiatif pada pekerjaan maupun permasalahan pada pekerjaan, yang ditunjukkan dengan cara pengambilan keputusan. Pada suatu kondisi dimana karyawan menemui permasalahan mengenai suatu pekerjaan, maka selalu menunggu atasan dan perintah dari atasan. Proses menunggu tersebut terhambat oleh proses komunikasi atasan-bawahan, sehingga membuat *deadline* juga terhambat dan membuat karyawan yang lain tidak mengerjakan pekerjaannya. Permasalahan-permasalahan tersebut mengindikasikan bahwa terdapat keterikatan kerja (*work engagement*) yang rendah pada karyawan.

Perilaku *work engagement* yang rendah tersebut akan menghambat proses bekerja, mengingat proses bekerja di PT. X berkesinambungan dan akibatnya *deadline* tidak terpenuhi yang akan mempengaruhi keefektifan organisasi dan juga kepercayaan dari klien. Sesuai dengan hasil penelitian Lin (dalam Salu dan Hartijasi, 2018:190) yang menyebutkan bahwa rendahnya keterikatan kerja mempengaruhi rendahnya performa kerja karyawan.

Berdasarkan wawancara dengan HRD pada Oktober 2018, beberapa penyebab yang dapat memunculkan perilaku menunda pekerjaan, keterlambatan dan kurang inisiatif tersebut dikarenakan bahwa belum ada deskripsi pekerjaan yang spesifik mengenai tugas masing-masing karyawan dan divisi. Deskripsi pekerjaan di PT. X yang ada di cabang merupakan gambaran umum tugas yang diberikan oleh pusat, yang tidak jarang menimbulkan "*Cross Job*" yaitu istilahnya adalah pekerjaan satu karyawan dengan yang lain berbenturan sehingga beberapa karyawan mengerjakan bagian orang lain, dan ada juga yang tidak mengerjakan bagiannya. Membuat karyawan sering tidak memahami pekerjaan yang dilakukan dan berakhir melakukan penundaan pekerjaan.

Penyebab yang muncul tersebut merupakan bentuk ketidaksesuaian pada karakteristik pekerjaan. Sesuai dengan definisi karakteristik pekerjaan menurut Purwaningsih (dalam Sudja dan Mujiati, 2017:562) adalah sifat yang berbeda antara jenis pekerjaan yang satu dengan pekerjaan lainnya yang bersifat khusus dan memiliki inti berisikan sifat-sifat, sehingga dirasakan oleh para pekerja dan

mempengaruhi perilaku kerja terhadap pekerjaannya.

Robbins (dalam Vui-Yee dan Paggy, 2018:7) menyebutkan bahwa karakteristik pekerjaan meliputi variasi keterampilan, umpan balik, otonomi, identitas tugas dan signifikansi tugas mempengaruhi keadaan psikologis pada pekerjaan bagi karyawan, diantaranya karyawan merasa pekerjaannya bermakna, pekerjaannya berorientasi akan hasil kerja, bertanggung jawab akan hasil kerja serta mendapatkan pengetahuan akan hasil kerja.

Berdasarkan wawancara dengan pihak HRD pada Oktober 2018 pula ditemukan bahwa karyawan baru tidak diberikan pelatihan sesuai deskripsi pekerjaan dan spesifikasi karyawan. Dampaknya, karyawan baru melakukan pekerjaan sesuai yang sudah dikerjakan sebelumnya. Pelatihan pada karyawan yang lama guna penambahan *skill*, juga mengalami penyebaran yang tidak merata. Terdapat karyawan yang telah melakukan 2-3 kali pelatihan sedangkan yang lain belum sama sekali melakukan pelatihan.

Permasalahan lain menyangkut karakteristik pekerjaan juga muncul mengenai umpan balik karyawan, dalam hal ini meliputi penilaian kinerja karyawan juga terfokus pada penilaian kinerja cabang. Penilaian bergantung pada *profit* yang didapatkan, apabila *profit* besar maka karyawan mendapatkan insentif, bukan dari kinerja karyawan yang menyebabkan karyawan tidak mementingkan tugasnya. Penyebab-penyebab tersebut merupakan kondisi-kondisi yang sesuai dengan karakteristik pekerjaan.

Berdasarkan fenomena yang telah dijelaskan, peneliti tertarik untuk melakukan sebuah penelitian untuk menguji hipotesis yang berbunyi "terdapat hubungan antara karakteristik pekerjaan dengan *work engagement* pada karyawan PT.X".

METODE

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif karena pengumpulan data dengan hasil angka dan angka tersebut akan diolah dan dianalisis guna mendapatkan informasi ilmiah (Martono, 2012:56). Rancangan penelitian yang digunakan didasarkan oleh tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui hubungan antara karakteristik pekerjaan dengan *work engagement* pada karyawan PT X, yang merupakan bentuk penelitian korelasional.

Populasi

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan berstatus tetap (PKWTT) di PT X

dengan jumlah karyawan kantor 45 orang karyawan dan karyawan di bagian gudang sebanyak 106 orang. Total jumlah karyawan di PT. X adalah 151 orang karyawan.

Sampel

Penelitian ini akan menggunakan sampel jenuh yang berarti akan menggunakan seluruh karyawan tetap di PT. X dengan jumlah 151 karyawan. Pembagian jumlah sampel adalah 30 karyawan sebagai subjek *tryout*, dan 121 karyawan sebagai subjek penelitian.

Variabel

Variabel dalam penelitian ini terdiri atas variabel bebas dan terikat dengan penjelasan sebagai berikut:

- a. Variabel Bebas : Karakteristik Pekerjaan
- b. Variabel Terikat : *Work Engagement*

Definisi Operasional

Definisi operasional sebagai definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel yang diamati (Azwar, 2013:111). Definisi operasional pada penelitian ini mengacu pada variabel bebas dan terikat, yaitu:

a. *Work Engagement*

Work engagement merupakan sikap karyawan yang mencerminkan keadaan positif, terpenuhi dan keadaan pikiran terhubung dengan pekerjaan, ditandai oleh adanya tiga komponen yaitu semangat, dedikasi dan penghayatan pada pekerjaan.

b. Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan merupakan sikap karyawan terhadap aspek-aspek internal pada suatu pekerjaan yang digunakan untuk mengidentifikasi karakteristik dan ciri khusus dari pekerjaan, meliputi ragam keterampilan yang dibutuhkan dalam mengerjakan pekerjaan, identitas dari tugas tersebut, signifikansi tugas, otonomi karyawan dalam hal pengerjaan tugas dan umpan balik.

Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis metode instrumen pengumpulan data berupa kuisioner atau angket. Kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2017:130). Penelitian ini menggunakan skala *likert* dengan 5 alternatif jawaban untuk menjawab pertanyaan yang diajukan. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *work engagement* dan skala karakteristik pekerjaan.

Skala Karakteristik Pekerjaan

Skala karakteristik pekerjaan disusun berdasarkan definisi operasional dan dimensi-dimensi karakteristik pekerjaan menurut Hackman dan Oldham (2005:158). Dimensi-dimensi dalam karakteristik pekerjaan meliputi: *Skill Variety*, *Task Identity*, *Task Significance*, *Autonomy* dan *Feedback from job*. Jumlah aitem alat ukur karakteristik pekerjaan dalam penelitian ini berjumlah 40 aitem sebelum dilakukan uji coba.

Skala *Work Engagement*

Skala *work engagement* dibuat berdasarkan definisi operasional, mengadaptasi dari alat ukur keterikatan kerja UWES (*Utrecht Work Engagement Scale*) dan aspek-aspek *work engagement* menurut Bakker dan Leiter (2010). Aspek-aspek dalam *work engagement* meliputi : *Vigor*, *Dedication*, dan *Absorption*. Jumlah aitem alat ukur *work engagement* dalam penelitian ini berjumlah 36 aitem sebelum dilakukan uji coba.

Validitas

Validitas yang akan digunakan dalam penelitian ini berfokus pada validitas konstruk dilakukan dengan menggunakan teknik *corrected item-total correlation* menggunakan bantuan *software SPSS* versi 24.0 *for Windows* (Sugiyono, 2017:79). Validitas aitem didasarkan pada nilai aitem pada *corrected item-total correlation*, sebuah aitem yang valid akan memperoleh nilai 0,30 keatas. Berikut hasil yang didapatkan dari kedua skala yang digunakan:

a. Skala Karakteristik Pekerjaan

Hasil uji validitas dengan menggunakan r hitung $\geq 0,30$ menunjukkan bahwa dari 40 aitem diperoleh 25 aitem yang valid dan 15 aitem tidak valid.

b. Skala *Work Engagement*

Hasil uji validitas dengan menggunakan r hitung $\geq 0,30$ menunjukkan bahwa dari 36 aitem diperoleh 25 aitem yang valid dan 11 aitem tidak valid.

Reliabilitas

Instrumen dikatakan memiliki tingkat reliabilitas yang memadai, bila instrumen tersebut digunakan mengukur aspek yang diukur beberapa kali hasilnya sama atau relatif sama (Yuliardi dan Nuraeni, 2017:112). Pada penelitian ini, pengujian reliabilitas diuji menggunakan penghitung reliabilitas konsistensi internal yaitu *alpha cronbach*. Hasil pengujian reliabilitas pada skala *work engagement* memperoleh nilai 0,937 dengan kategori sangat reliabel, sedangkan skala karakteristik pekerjaan memperoleh nilai 0,869 dengan kategori sangat reliabel.

TEKNIK ANALISIS DATA

Uji Normalitas

Uji yang akan digunakan untuk mengukur normalitas adalah Uji *Kalmogorov Smirnov* menggunakan *software* SPSS versi 24.0 for *Windows*. Data dapat dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansinya lebih dari 0,05 (Yuliardi dan Nuraeni, 2017:120).

Uji Linieritas

Uji linieritas dalam penelitian ini akan menggunakan *software* SPSS versi 24.0 for *Windows*. Data dapat dikatakan linier jika nilai signifikansinya kurang dari 0,05 ($p < 0,05$).

Uji Hipotesis

Hipotesis yang akan diuji pada penelitian ini yaitu ada atau tidaknya hubungan antara keterikatan kerja dengan *work engagement*. Jenis data yang didapatkan dari instrumen penelitian merupakan data interval. Sehingga, merujuk pada hipotesis dan jenis data penelitian maka peneliti akan menggunakan teknik analisis data *Pearson Product Moment* dengan menggunakan *software* SPSS versi 24.0 for *Windows*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

a. Deskripsi data penelitian

Tabel 1. Deskripsi Data Penelitian

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Karakteristik Pekerjaan	121	74.00	114.00	92.22	9.902
<i>Work Engagement</i>	121	77.00	122.00	94.61	9.861
Valid N (listwise)	121				

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai rata-rata untuk variabel karakteristik pekerjaan sebesar 92,22 dengan nilai tertinggi sebesar 114 dan nilai terendah 74, sedangkan untuk nilai rata-rata variabel *work engagement* adalah sebesar 94,61 dengan nilai tertinggi sebesar 122 dan nilai terendah sebesar 77.

Standar deviasi hasil penelitian yang dimiliki oleh variabel karakteristik pekerjaan sebesar 9,902 sedangkan pada variabel *work engagement* sebesar 9,861. Standar deviasi pada penelitian ini menunjukkan bahwa nilai yang diperoleh lebih dari

1 SD (1 SD = 6) yaitu 9,902 dan 9,861 yang berarti bahwa skor rerata data penelitian lebih bervariasi.

b. Uji Normalitas

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas *Kalmogorov-Smirnov*

Variabel	Sig. (p)	Keterangan
Karakteristik Pekerjaan	0,234	Distribusi Normal
<i>Work Engagement</i>	0,549	Distribusi Normal

Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa nilai signifikansi pada variabel karakteristik pekerjaan sebesar 0,234 ($p > 0,05$) dan nilai signifikansi variabel *work engagement* sebesar 0,549 ($p > 0,05$). Nilai signifikansi kedua variabel tersebut menunjukkan nilai lebih dari 0,05 yang berarti bahwa kedua variabel memiliki data yang berdistribusi normal.

c. Uji Linieritas

Tabel 3 Hasil Uji Linieritas

	Sig (p)	Ket
Work Engagement* Karakteristik Pekerjaan	0,000	Linear

Berdasarkan tabel hasil uji linieritas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi data penelitian variabel karakteristik pekerjaan dan data penelitian variabel *work engagement* sebesar 0,000 maka nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($p < 0,05$). Sesuai dengan kategorisasi linieritas data maka nilai signifikansi tersebut menunjukkan data penelitian berdistribusi normal.

d. Uji Hipotesis

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis

Correlations		Karakteristik Pekerjaan	Work Engagement
Karakteristik Pekerjaan	Pearson Correlation	1	.647**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	121	121
Work Engagement	Pearson Correlation	.647**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	121	121

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji hipotesis memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 sehingga nilai signifikansi kurang dari 0,05 (Sig. <0,05) yang menjelaskan bahwa hubungan antar variabel signifikan, dengan kata lain terdapat hubungan yang signifikan antara karakteristik pekerjaan dengan *work engagement* pada karyawan PT. X.

Tabel diatas juga menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,647 ($r=0,647$) memiliki makna bahwa, variabel karakteristik pekerjaan dan variabel *work engagement* memiliki korelasi yang kuat. Sesuai dengan nilai r yang diperoleh yaitu 0,647 ($r=0,647$) yang merupakan positif dan tidak terlihat tanda negatif, sehingga dapat diketahui bahwa koefisien korelasi memiliki arah hubungan positif yang menunjukkan bahwa arah hubungan variabel bebas dan variabel terikat searah.

Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi karakteristik pekerjaan maka semakin tinggi pula *work engagement* pada karyawan PT. X, dan sebaliknya semakin rendah karakteristik pekerjaan maka semakin rendah pula *work engagement* pada karyawan PT. X. Tabel hasil uji hipotesis diatas tidak memunculkan nilai presentase korelasi hubungan, maka dari itu perlu diketahui nilai R Square (Koefisien Determinasi) dengan perhitungan regresi pada SPSS 25.0 *for windows*, berikut merupakan hasil nilai R Square.

Tabel 5. Hasil Koefisien Determinasi Variabel Karakteristik Pekerjaan dan *Work Engagement*

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,647 ^a	,419	,414	7,54766

a. Predictors: (Constant), Karakteristik Pekerjaan

Berdasarkan tabel diatas, dapat terlihat bahwa nilai R Square atau koefisien determinasi dari variabel karakteristik pekerjaan (X) dan variabel *work engagement* (Y) adalah 0,419. Koefisien determinasi menunjukkan kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan varians dalam variabel terikatnya, dengan kata lain yaitu kontribusi variabel x dalam mempengaruhi variabel y (Martono, 2012). Berdasarkan nilai R Square yang diperoleh maka variabel karakteristik pekerjaan mempengaruhi variabel *work engagement* sebesar 41,9% dan 58,1% dapat dipengaruhi variabel maupun faktor yang lain.

Pembahasan

Penelitian ini memiliki hipotesis yang berbunyi “terdapat hubungan antara karakteristik pekerjaan dengan *work engagement* pada karyawan di PT. X” dan akan di uji menggunakan rumus korelasi *Pearson Product Moment* yang menggunakan bantuan program SPSS 25.0 *for windows*. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 121 karyawan menggunakan uji korelasi *Product Moment* tersebut menghasilkan nilai signifikansi korelasi antara variabel karakteristik pekerjaan dengan *work engagement* sebesar 0,000 (Sig < 0,05) yang memiliki arti bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang signifikan. Hubungan yang signifikan dari kedua variabel membuktikan bahwa hipotesis yang diajukan yaitu “terdapat hubungan antara karakteristik pekerjaan dengan *work engagement* pada karyawan di PT. X” dapat diterima.

Hasil dari uji hipotesis dengan *Pearson Product Moment* juga menghasilkan nilai koefisien korelasi (r) yang menunjukkan nilai sebesar 0,647 ($r=0,647$), apabila sesuai dengan kriteria koefisien korelasi, maka dapat dilihat bahwa tingkat hubungan antara variabel karakteristik pekerjaan dengan *work engagement* tergolong kuat.

Hubungan yang kuat antara variabel karakteristik pekerjaan dengan *work engagement* dapat disebabkan karena keterkaitan antara aspek yang dimiliki karakteristik pekerjaan dan aspek *work engagement*. Beberapa bukti menunjukkan keterkaitan tersebut adalah hasil survey oleh Wildermuth dan Pauken (2008:227) yang menyebutkan bahwa karyawan merasa bertanggungjawab dan berdedikasi (*dedication*) dengan pekerjaannya karena dua hal, yaitu pekerjaan yang dilakukan dapat membantu rekan kerja dan memiliki manfaat bagi perusahaan. Kedua hal tersebut sesuai dengan salah satu aspek dalam karakteristik pekerjaan yaitu *task significance* (signifikansi tugas).

Bukti selanjutnya merupakan pernyataan Bakker dan Leiter (2010:347) yang menyebutkan bahwa karyawan yang memiliki identitas pekerjaan, yaitu pekerjaan yang dilakukan dapat diidentifikasi sebagai pekerjaan karyawan tersebut serta perlunya penyelesaian dari awal hingga akhir oleh karyawan itu sendiri membuat karyawan bersemangat (*vigor*) dan menganggap sebagai sebuah pencapaian.

Nilai koefisien korelasi (r) pada uji hipotesis selain menunjukkan tingkat hubungan, juga menunjukkan tanda negatif atau positif. Tanda positif maupun

negatif pada koefisien korelasi (r) menunjukkan arah hubungan. Tanda pada variabel *work engagement* dan variabel karakteristik pekerjaan pada penelitian ini menunjukkan tanda positif pada nilai koefisien korelasinya, sehingga arah hubungan pada variabel karakteristik pekerjaan dan *work engagement* adalah searah. Arah hubungan searah yang dimaksud adalah jika semakin tinggi karakteristik pekerjaan maka semakin tinggi pula tingkat *work engagement* yang dimiliki oleh karyawan. Sebaliknya, jika semakin rendah tingkat karakteristik pekerjaan maka semakin rendah pula tingkat *work engagement* karyawan tersebut.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, didapatkan aspek-aspek yang berkontribusi lebih tinggi dibandingkan aspek lain pada variabel *work engagement* dan variabel karakteristik pekerjaan. Nilai rata-rata aspek pada *work engagement* yaitu, pada aspek *Vigor* (semangat) memperoleh rerata nilai sebesar 3,91, lalu pada aspek *Dedication* (Dedikasi) memperoleh rerata nilai 3,89 sedangkan pada aspek *absorption* (penghayatan) memperoleh rerata nilai 3,66. Hasil tersebut menunjukkan bahwa aspek *absorption* merupakan aspek dengan rerata paling rendah dari aspek yang lain, yang berarti bahwa sikap karyawan mengenai kekuatan konsentrasi pada pekerjaan serta tenggelam dalam pekerjaannya masih mendapatkan rerata nilai yang rendah.

Nilai rata-rata aspek pada karakteristik pekerjaan juga mengalami hal serupa yang mana mendapatkan hasil, pada aspek *skill variety* memperoleh rerata nilai sebesar 3,76, aspek *task identity* memperoleh rerata nilai sebesar 3,58, aspek *task significance* memperoleh rerata nilai 3,74, aspek *autonomy* memperoleh rerata nilai 3,72, sedangkan aspek *feedback from job* memperoleh rerata nilai 3,52. Hasil tersebut menunjukkan bahwa aspek dengan rerata paling rendah ialah aspek *task identity* dan *feedback from job*, yang berarti bahwa sikap karyawan terhadap identitas pekerjaannya dan juga mengenai umpan balik atasan pada pekerjaannya masih rendah. Terdapat aspek yang memperoleh rerata nilai yang lebih tinggi dan ada pula yang lebih rendah tersebut dapat mempengaruhi arah hubungan dan juga nilai standar deviasi pada penelitian ini yaitu bernilai lebih dari 1 SD ($>1SD$).

Hasil analisis lain yang dapat diungkap adalah nilai koefisien determinan atau R Square. Koefisien determinan merupakan nilai yang digunakan untuk melihat besar nilai variabel x dalam mempengaruhi

variabel y hal ini diperkuat dengan hasil nilai koefisien determinan (r square) dari variabel karakteristik pekerjaan dan *work engagement* adalah sebesar 41,9%. Menunjukkan bahwa 41,9% *work engagement* karyawan dapat dibentuk oleh karakteristik pekerjaan dan 58,1% dapat dibentuk oleh faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Faktor-faktor yang mempengaruhi *work engagement*, dapat dilihat pada *JD-R Model*. Bakker dan Demerouti (2008:211) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *work engagement* yang pertama adalah sumber daya kerja (*job resource*) yang dapat memenuhi kebutuhan individu seperti otonomi, kompetensi, dukungan sosial, timbal balik kinerja, motivasi serta lingkungan kerja yang mendukung. Faktor yang kedua ialah sumber daya pribadi (*personal resource*) yang diantaranya adalah *self esteem*, *self efficacy*, *locus of control* serta regulasi emosi. Kedua faktor dan atributnya tersebut merupakan kemungkinan 58,1% yang muncul dalam mempengaruhi *work engagement*.

Karakteristik pekerjaan merupakan variabel yang beririsan dengan salah satu faktor pada *JD-R Model* yaitu *job resource*. Karakteristik pekerjaan merupakan aspek internal dari suatu pekerjaan yang mengacu pada lima dimensi inti yaitu ragam keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik (Hackman dan Oldham, 2005:158). Lima dimensi inti dari karakteristik pekerjaan dapat digunakan sebagai pemenuhan bentuk-bentuk *job resource* sebagai faktor yang mempengaruhi *work engagement*. Hal ini semakin dikuatkan dengan hasil nilai presentase korelasi antara karakteristik pekerjaan dengan *work engagement* pada penelitian ini yaitu sebesar 41,9%.

Sikap positif maupun negatif karyawan terhadap aspek-aspek internal yang ada pada karakteristik pekerjaan sangat erat kaitannya dengan tingkat *work engagement* yang akan dimunculkan oleh karyawan. Hal ini dapat terlihat apabila pada sebuah perusahaan, karyawan mengetahui sejauh mana baik atau buruk pekerjaan yang dilakukannya, mendapatkan umpan balik positif ketika tugas yang ada berhasil, dilibatkan dalam setiap aktivitas pekerjaan, diberikan pekerjaan yang membutuhkan kompetensi yang unik, diberi kesempatan untuk berpartisipasi dalam menentukan keputusan, mengetahui pekerjaan yang dilakukan bermakna bagi kepentingan umum serta perusahaan

maka tentunya karyawan akan merasa jauh dari kebosanan, *burnout*, menunda-nunda pekerjaannya dan sebaliknya akan menimbulkan perasaan bangga, berkonsentrasi penuh pada pekerjaan, serta bertanggungjawab pada pekerjaannya.

Berbeda dengan kondisi jika aspek internal terpenuhi, yaitu jika aspek internal pada pekerjaan tidak terpenuhi atau masih terdapat permasalahan dalam hal aspek-aspek internal pada pekerjaan, maka akan mempengaruhi rendahnya *work engagement* karyawan, berkesinambungan pula dengan pernyataan Bakker dan Leiter (2010:478) menyebutkan bahwa rendahnya keterikatan kerja mempengaruhi rendahnya performa kerja karyawan.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, diketahui bahwa hubungan antar variabel signifikan yang memiliki arti bahwa hipotesis penelitian ini yang berbunyi “terdapat hubungan antara karakteristik pekerjaan dengan *work engagement* pada karyawan di PT.X” dapat diterima.

Berdasarkan hasil uji hipotesis pula menghasilkan interpretasi bahwa hubungan antar variabel kuat dan bertanda positif. Tanda positif menunjukkan arah hubungan antara variabel searah, sehingga dapat diartikan apabila semakin tinggi karakteristik pekerjaan maka semakin tinggi pula *work engagement*, sebaliknya jika karakteristik pekerjaan rendah maka *work engagement* pada karyawan menurun.

Saran

Saran yang dapat diberikan peneliti berdasarkan hasil penelitian diantaranya:

a. Bagi Perusahaan

Perusahaan dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai informasi mengenai gambaran tingkat *work engagement* karyawan dan sikap karyawan terhadap karakteristik pekerjaan yang dapat dijadikan evaluasi oleh perusahaan. *Work engagement* karyawan dapat ditingkatkan dengan memenuhi aspek-aspek internal yang ada pada karakteristik pekerjaan terlebih pada aspek identitas tugas karyawan dan umpan balik atasan terhadap karyawan.

b. Bagi Karyawan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada karyawan mengenai sejauh mana tingkat *work engagement* mereka terutama pada

sikap penghayatan pekerjaan. Karyawan juga diharapkan dapat mengembangkan sikap positif pada karakteristik pekerjaan yang dimiliki dan diberikan oleh perusahaan.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini menekankan pada pembuktian karakteristik pekerjaan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi *work engagement*, sehingga tidak semua faktor lain dapat diketahui kontribusinya secara pasti. Peneliti selanjutnya dapat mengungkap faktor-faktor lain yang melekat pada *work engagement*. Peneliti selanjutnya juga disarankan dapat menggunakan sampel yang lebih besar, misalnya menggunakan keseluruhan karyawan pada PT. X maupun perusahaan/instansi lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. (2013). *Metode penelitian (cetakan kesembilan)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bakker, A.B., & Demerouti, W. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209-223.
- Bakker, A.B., & Leiter, M.P. (2010). *Where to go from here: Integration and future research on work engagement*. New York: Psychology Press.
- Chaudhary, R., dkk. (2017) Work engagement in india and thailand: A comparative analysis. *Global Bussiness Review*, 19(1), 1-13.
- Federman, B. (2009). *Employee engagement: a road for creating profits, optimizing performance, and increasing loyalty*. San Fransisco: Josey Bass.
- Martono, N. (2012). *Metode peneitian kuantitatif: analisis isi dan analisis data sekunder*. Jakarta: Rajawali Press.
- Oldham, G.R., & Hackman, J.R. (2005). How job characteristic theory happened In K Smith & M. Hith (Eds). *Grid minds in management: The process of theory development* (h. 151-170). New York: Oxford University Press.
- Salu, O.J., & Hartijasi, Y. (2018). Analisis pengaruh work engagement sebagai mediator antara job resources dan kepemimpinan transformasional terhadap organizational commitment dan job performance di lembaga

- pendidikan indonesia amerika. *Jurnal Bisnis, Manajemen dan Informatika*, 14(3), 171-192.
- Schaufelli, W.B., Bakker A.B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*. 2(5), 293-315.
- Schiemann, W. A. (2011). *Alignment capability engagement*. Jakarta: PPM Manajemen.
- Sudja, N.A.P.S., & Mujiati, N.W. (2017). Pengaruh karakteristik pekerjaan, penempatan dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada sekretariat daerah kota denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(1), 550-578.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Vui-Yee, K., & Paggy, K. (2018). The effect of work fulfilment on job characteristics and employee retention: Gen y employess. *Global Business Review*, 21(2), 1-15.
- Wildermuth C. M. S., & Pauken P.D. (2008). A perfect match : Decoding employee engagement. *Industrial and Commercial Training*, 40(4), 206-250.
- Yuliardi, R., & Nuraeni, Z. (2017). *Statistika penelitian: plus tutorial SPSS*. Yogyakarta: Innosain.