

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Perancangan Kuesioner

Perancangan kuesioner dilakukan agar kuesioner versi UWES – 15 lebih akurat dan sesuai dengan calon responden pada PT. X. Perancangan kuesioner dibagi menjadi 2 tahap yaitu modifikasi pernyataan dan penentuan indikator skala *likert*.

#### 4.1.1 Perancangan Kuesioner

Dalam memodifikasi pernyataan kuesioner, terdapat 2 *input* yang digunakan, yaitu informasi hasil wawancara dan observasi *user* pada setiap divisi di PT. X, dan pernyataan umum kuesioner UWES – 15. Informasi hasil wawancara tersebut dapat berupa *job desc*, IK, dan kegiatan harian karyawan berdasar observasi dan jawaban dari karyawan tersebut. Kemudian untuk *ouput*-nya adalah pernyataan yang sudah dimodifikasi sesuai sehingga akan lebih *relate* dengan masing-masing karyawan. Tabel 4.1 menampilkan contoh modifikasi pernyataan *vigor 4* pada divisi produksi dengan jabatan admin produksi:

Tabel 4.1 Contoh Proses Modifikasi Pernyataan UWES - 15 pada Divisi Produksi Jabatan Admin Produksi

Profil	Divisi	Produksi
Karyawan	Jabatan	Admin Produksi
Input	Vigor 4	Saya tahan <b>[bekerja]</b> dalam waktu yang sangat lama
	Job desc	Membuat surat permintaan plastik dan POI pembungkus ke GBB, membuat jadwal selector, input data stok barang
Output	Modifikasi	Saya tahan membuat surat permintaan, jadwal selector, dan input data stok dalam waktu yang sangat lama.

Tabel 4.1 merupakan contoh modifikasi pernyataan *vigor 4* pada karyawan divisi produksi dengan jabatan admin produksi. Proses modifikasi akan menggunakan *input* pernyataan UWES – 15 sebagai dasar, dan mengganti beberapa kata (dalam contoh adalah **bekerja**) menjadi *job desc* utama yang dipilih sesuai korelasinya dengan pernyataan yang ada. Admin produksi PT. X memiliki *job desc* utama dalam mengurus administrasi produksi dan dengan jumlah yang bervariasi setiap harinya, sehingga *job desc* tersebut masuk akal jika dikombinasi dengan pernyataan *vigor 4* UWES – 15. Jadi *ouput* yang dihasilkan akan tetap sesuai dan membahas pernyataan kuesioner UWES – 15, namun dengan penggantian pekerjaan yang dilakukan karyawan dengan lebih spesifik. Hal ini tentu akan menambahkan unsur akurat dan

detail pada kuesioner, sehingga skor *work engagement* karyawan PT. X pada penelitian ini dapat lebih akurat dan spesifik sesuai divisi dan jabatan responden.

#### 4.1.2 Penentuan Keterangan Skala

Penentuan indikator skala *likert* digunakan untuk menghindari kebiasaan data yang dapat tercipta apabila pemikiran responden terhadap suatu pernyataan kuesioner berbeda dengan responden yang lainnya. Penelitian ini menggunakan skala *likert* dengan skor 1 – 10 dan keterangan perlu dibuat secara spesifik pada setiap indikator *work engagement* menurut UWES – 15. Tabel 4.2 menjabarkan keterangan setiap skor pada indikator V1 (saya penuh dengan energi ketika sedang bekerja).

Tabel 4.2 Skoring Indikator V1 dalam Skala Likert

Skor	Keterangan
1 – 2	Tidak memenuhi <i>deadline progress report project</i> sebesar 15% dan terlambat lebih dari 6 bulan, selama setahun terakhir
3 – 4	Tidak memenuhi <i>deadline progress report project</i> sebesar 10% dan terlambat 5 – 6 bulan, selama setahun terakhir
5 – 6	Memenuhi <i>deadline hasil project</i> , namun terlambat lebih dari 2 minggu selama setahun terakhir
7 – 8	Memenuhi <i>deadline hasil project</i> , namun terlambat 1 minggu, selama setahun terakhir
9 - 10	Selalu memenuhi semua <i>deadline waktu dan hasil dari project</i> , selama setahun terakhir

Tabel 4.2 menjelaskan keberhasilan karyawan menyelesaikan *deadline* hasil dan waktu dari *project* yang diambil dalam setahun terakhir. Skor 10 pada responden menjelaskan bahwa karyawan tersebut dapat memenuhi semua *deadline waktu dan hasil dari suatu project* selama setahun terakhir, sedangkan skor 1 menjelaskan bahwa karyawan tersebut tidak memenuhi *deadline hasil project* sebesar 15% dan *deadline waktu* selama lebih dari 6 bulan. Tabel 4.3 menjabarkan keterangan setiap skor pada indikator V2 (saya merasa kuat dan semangat ketika sedang bekerja).

Tabel 4.3 Skoring Indikator V2 dalam Skala Likert

Skor	Keterangan
------	------------

1 – 2	Izin sakit lebih dari 13 kali dalam setahun terakhir
3 – 4	Izin sakit 8 – 12 kali dalam setahun terakhir
5 – 6	Izin sakit 4 – 7 kali dalam setahun terakhir
7 – 8	Izin sakit 1 – 3 kali dalam setahun terakhir
9 - 10	Tidak pernah izin sakit dalam setahun terakhir

Tabel 4.3 menjelaskan jumlah izin sakit karyawan dalam periode setahun terakhir. Skor 10 pada responden menjelaskan bahwa karyawan tersebut tidak pernah izin sakit dalam setahun terakhir, sedangkan skor 1 menjelaskan bahwa karyawan tersebut sudah izin sakit 16 kali dalam setahun terakhir. Tabel 4.4 menjabarkan keterangan setiap skor pada indikator V3 (saya merasa semangat ketika hendak berangkat bekerja).

Tabel 4.4 Skoring Indikator V3 dalam Skala Likert

Skor	Keterangan
1 – 2	Terlambat lebih dari 25 dalam setahun terakhir
3 – 4	Terlambat 17 – 24 kali dalam setahun terakhir
5 – 6	Terlambat 9 – 16 kali dalam setahun terakhir
7 – 8	Terlambat 1 – 8 kali dalam setahun terakhir
9 - 10	Tidak pernah terlambat selama 1 tahun terakhir

Tabel 4.4 menjelaskan jumlah keterlambatan karyawan dalam 1 tahun terakhir. Skor 10 pada responden menjelaskan bahwa karyawan tersebut tidak pernah terlambat dalam setahun terakhir, sedangkan skor 1 menjelaskan bahwa karyawan tersebut terlambat lebih dari 25 kali dalam setahun terakhir. Tabel 4.5 menjabarkan keterangan setiap skor pada indikator V4 (saya tahan bekerja dalam waktu yang lama).

Tabel 4.5 Skoring Indikator V4 dalam Skala Likert

Skor	Keterangan
1 – 2	Mampu bekerja <i>nonstop</i> selama 4 jam tanpa henti dalam setahun terakhir
3 – 4	Mampu bekerja <i>nonstop</i> selama 5 jam tanpa henti dalam setahun terakhir
5 – 6	Mampu bekerja <i>nonstop</i> selama 6 jam tanpa henti dalam setahun terakhir
7 – 8	Mampu bekerja <i>nonstop</i> selama 7 jam tanpa henti dalam setahun terakhir
9 - 10	Mampu bekerja <i>nonstop</i> selama 8 jam tanpa henti dalam setahun terakhir

Tabel 4.5 menjelaskan jumlah jam ketahanan bekerja *nonstop* karyawan. Skor 10 pada responden menjelaskan bahwa karyawan tersebut dapat bekerja *nonstop* selama 8 jam tanpa henti, sedangkan skor 1 menjelaskan bahwa karyawan tersebut hanya tahan bekerja dalam waktu lebih sedikit dari 4 jam tanpa henti. Tabel 4.6 menjabarkan keterangan setiap skor pada indikator V5 (saya memiliki mental yang tangguh ketika bekerja).

Tabel 4.6 Skoring Indikator V5 dalam Skala Likert

Skor	Keterangan
1 - 2	Mengalami <i>mental down</i> lebih dari 25 kali dalam setahun terakhir
3 - 4	Mengalami <i>mental down</i> 17 – 24 kali dalam setahun terakhir
5 - 6	Mengalami <i>mental down</i> 9 – 16 kali dalam setahun terakhir
7 - 8	Mengalami <i>mental down</i> 1 – 8 kali dalam setahun terakhir
9 - 10	Tidak pernah mengalami <i>mental down</i> selama setahun terakhir

Tabel 4.6 menjelaskan berapa kali karyawan mengalami *mental down* dalam setahun terakhir. Skor 10 pada responden menjelaskan bahwa karyawan tersebut tidak pernah mengalami *mental down* dalam setahun terakhir, sedangkan skor 1 menjelaskan bahwa karyawan tersebut mengalami *mental down* lebih dari 25 kali dalam setahun terakhir. Tabel 4.7 menjabarkan keterangan setiap skor pada indikator D1 (saya paham bahwa pekerjaan yang saya lakukan ini penuh dengan makna dan tujuan).

Tabel 4.7 Skoring Indikator D1 dalam Skala Likert

Skor	Keterangan
1 - 2	Mengeluh lebih dari 25 kali dalam setahun terakhir
3 - 4	Mengeluh 17 – 24 kali dalam setahun terakhir
5 - 6	Mengeluh 9 – 16 kali dalam setahun terakhir
7 - 8	Mengeluh 1 – 8 kali dalam setahun terakhir
9 - 10	Tidak pernah mengeluh selama setahun terakhir

Tabel 4.7 menjelaskan jumlah mengeluh karyawan dalam setahun terakhir. Skor 10 pada responden menjelaskan bahwa karyawan tersebut tidak pernah mengeluh selama setahun terakhir, sedangkan skor 1 menjelaskan bahwa karyawan tersebut mengeluh lebih dari 25 kali dalam setahun terakhir. Tabel 4.8 menjabarkan keterangan setiap skor pada indikator D2 (saya merasa antusias dengan pekerjaan saya).

Tabel 4.8 Skoring Indikator D2 dalam Skala Likert

Skor	Keterangan
1 - 2	Tidak pernah mengikuti kegiatan perusahaan (Idul Fitri, Natal, <i>gathering</i> 1 dan 2, perayaan Hari Kemerdekaan)
3 - 4	Mengikuti 1 - 2 kegiatan perusahaan (Idul Fitri, Natal, <i>gathering</i> 1 dan 2, perayaan Hari Kemerdekaan)
5 - 6	Mengikuti 3 - 4 kegiatan perusahaan (Idul Fitri, Natal, <i>gathering</i> 1 dan 2, perayaan Hari Kemerdekaan)
7 - 8	Mengikuti 5 kegiatan perusahaan (Idul Fitri, Natal, <i>gathering</i> 1 dan 2, perayaan Hari Kemerdekaan)
9 - 10	Selalu mengikuti kegiatan perusahaan (Idul Fitri, Natal, <i>gathering</i> 1 dan 2, perayaan Hari Kemerdekaan)

Tabel 4.8 menjelaskan berapa kali karyawan memiliki rasa ingin tahu akan pekerjaan, divisi, dan perusahaan tempatnya. Skor 10 pada responden menjelaskan bahwa karyawan tersebut selalu ingin tahu mengenai pekerjaannya melalui berbagai cara, sedangkan skor 1 menjelaskan bahwa karyawan tersebut tidak pernah punya rasa ingin tahu akan pekerjaannya. Tabel 4.9 menjabarkan keterangan setiap skor pada indikator D3 (saya merasa mendapat inspirasi dari pekerjaan saya).

Tabel 4.9 Skoring Indikator D3 dalam Skala Likert

Skor	Keterangan
1 - 2	Tidak pernah membaca berita atau informasi seputar pekerjaan atau perusahaan dari <i>website</i> atau media sosial
3 - 4	Membaca berita atau informasi seputar pekerjaan atau perusahaan dari <i>website</i> atau media sosial beberapa bulan sekali
5 - 6	Membaca berita atau informasi seputar pekerjaan atau perusahaan dari <i>website</i> atau media sosial setiap sebulan sekali
7 - 8	Membaca berita atau informasi seputar pekerjaan atau perusahaan dari <i>website</i> atau media sosial setiap seminggu sekali
9 - 10	Membaca berita atau informasi seputar pekerjaan atau perusahaan dari <i>website</i> atau media sosial setiap hari

Tabel 4.9 menjelaskan berapa kali karyawan membaca jurnal atau artikel tentang pekerjaannya untuk menambah. Skor 10 pada responden menjelaskan bahwa karyawan tersebut selalu merasa tertantang dengan pekerjaannya, sedangkan skor 1 menjelaskan bahwa karyawan tersebut tidak pernah merasa tertantang dengan pekerjaannya. Tabel 4.10 menjabarkan keterangan setiap skor pada indikator indikator D4 (saya merasa bangga dengan pekerjaan saya).

Tabel 4.10 Skoring Indikator D4 dalam Skala Likert

Skor	Keterangan
1 - 2	Tidak pernah bercerita tentang pekerjaan atau perusahaan ke orang lain
3 - 4	Bercerita tentang pekerjaan atau perusahaan ke keluarga inti
5 - 6	Bercerita tentang pekerjaan atau perusahaan ke keluarga besar
7 - 8	Bercerita tentang pekerjaan atau perusahaan ke teman
9 - 10	Bercerita tentang pekerjaan atau perusahaan ke semua orang termasuk melalui media sosial

Tabel 4.10 menjelaskan kepada siapa saja karyawan mau menceritakan pekerjaan atau perusahaannya. Skor 10 pada responden menjelaskan bahwa karyawan tersebut bercerita atau memamerkan pekerjaan atau perusahaannya kepada semua orang tak terkecuali orang yang baru ditemui, sedangkan skor 1 menjelaskan bahwa karyawan tersebut tidak pernah bercerita tentang pekerjaan atau perusahaannya ke siapapun. Tabel 4.11 menjabarkan keterangan setiap skor pada indikator D5 (saya merasa tertantang dengan pekerjaan saya).

Tabel 4.11 Skoring Indikator D5 dalam Skala Likert

Skor	Keterangan
1 - 2	Tidak pernah mengikuti pelatihan atau sertifikasi untuk mengembangkan <i>skill</i>
3 - 4	Mengikuti 1 - 3 pelatihan atau sertifikasi untuk mengembangkan <i>skill</i>
5 - 6	Mengikuti 4- 6 pelatihan atau sertifikasi untuk mengembangkan <i>skill</i>
7 - 8	Mengikuti 7 - 9 pelatihan atau sertifikasi untuk mengembangkan <i>skill</i>
9 - 10	Mengikuti lebih dari 9 pelatihan atau sertifikasi untuk mengembangkan <i>skill</i>

Tabel 4.11 menjelaskan berapa kali karyawan mengikuti pelatihan atau sertifikasi. Skor 10 pada responden menjelaskan bahwa karyawan mengikuti lebih dari 9 kali pelatihan atau sertifikasi, sedangkan skor 1 menjelaskan bahwa karyawan tersebut tidak pernah mengikuti

pelatihan atau sertifikasi dalam setahun terakhir. Tabel 4.12 menjabarkan keterangan setiap skor pada A1 (waktu berlalu lebih cepat ketika bekerja).

Tabel 4.12 Skoring Indikator A1 dalam Skala Likert

Skor	Keterangan
1 – 2	Lembur rata-rata kurang dari 4 hari 1 bulan dalam periode setahun terakhir
3 – 4	Lembur rata-rata 4 – 10 hari 1 bulan dalam periode setahun terakhir
5 - 6	Lembur rata-rata 11 – 16 hari 1 bulan dalam periode setahun terakhir
7 - 8	Lembur rata-rata 17 – 23 hari 1 bulan dalam periode setahun terakhir
9 - 10	Lembur rata-rata 24 hari 1 bulan dalam periode setahun terakhir

Tabel 4.12 menjelaskan berapa rata-rata hari karyawan lembur dalam 1 bulan, selama setahun terakhir. Skor 10 pada responden menjelaskan bahwa karyawan tersebut lembur selama 24 hari dalam 1 bulan selama periode setahun terakhir, sedangkan skor 1 menjelaskan bahwa karyawan tersebut lembur kurang dari 4 hari dalam 1 bulan selama periode setahun terakhir. Tabel 4.13 menjabarkan keterangan setiap skor pada indikator A2 (saya melupakan hal lain di sekitar saya ketika bekerja).

Tabel 4.13 Skoring Indikator A2 dalam Skala Likert

Skor	Keterangan
1 - 2	Bermain <i>handphone</i> untuk kepentingan di luar pekerjaan rata-rata lebih dari 240 menit dalam 1 hari selama setahun terakhir
3 - 4	Bermain <i>handphone</i> untuk kepentingan di luar pekerjaan rata-rata 161 – 239 menit dalam 1 hari selama setahun terakhir
5 - 6	Bermain <i>handphone</i> untuk kepentingan di luar pekerjaan rata-rata 81 – 160 menit dalam 1 hari selama setahun terakhir
7 - 8	Bermain <i>handphone</i> untuk kepentingan di luar pekerjaan rata-rata 1 – 80 menit dalam 1 hari selama setahun terakhir
9 - 10	Bermain <i>handphone</i> di luar kepentingan pekerjaan hanya pada saat istirahat makan siang selama setahun terakhir

Tabel 4.13 menjelaskan berapa rata-rata menit karyawan bermain *handphone* di luar kepentingan pekerjaannya dalam 1 hari. Skor 10 pada responden menjelaskan bahwa karyawan tersebut hanya bermain *handphone* di luar kepentingan pekerjaan pada saat istirahat saja,

sedangkan skor 1 menjelaskan bahwa karyawan tersebut bermain *handphone* di luar kepentingan kerja lebih dari 240 menit rata-rata dalam 1 hari. Tabel 4.14 menjabarkan keterangan setiap skor pada indikator A3 (saya bahagia ketika bekerja dengan keras).

Tabel 4.14 Skoring Indikator A3 dalam Skala Likert

Skor	Keterangan
1 - 2	Tidak pernah mendapat bonus dalam setahun terakhir
3 - 4	Mendapat bonus 1 - 3 kali dalam setahun terakhir
5 - 6	Mendapat bonus 4 - 7 kali dalam setahun terakhir
7 - 8	Mendapat bonus 8 - 11 kali dalam setahun terakhir
9 - 10	Selalu mendapat bonus setiap bulan dalam setahun terakhir

Tabel 4.14 menjelaskan berapa kali karyawan mendapat bonus dalam setahun terakhir. Skor 10 pada responden menjelaskan bahwa karyawan tersebut selalu mendapatkan bonus setiap bulan atau total 12 kali dalam setahun terakhir, sedangkan skor 1 menjelaskan bahwa karyawan tersebut tidak pernah mendapat bonus dalam setahun terakhir. Tabel 4.15 menjabarkan keterangan setiap skor pada indikator A4 (saya tenggelam dengan pekerjaan).

Tabel 4.15 Skoring Indikator A4 dalam Skala Likert

Skor	Keterangan
1 - 2	Dalam 1 hari, berinteraksi di luar topik pekerjaan rata-rata lebih dari 240 menit pada saat jam kerja selama setahun terakhir
3 - 4	Dalam 1 hari, berinteraksi di luar topik pekerjaan rata-rata 161 – 239 menit pada saat jam kerja selama setahun terakhir
5 - 6	Dalam 1 hari, berinteraksi di luar topik pekerjaan rata-rata 81 – 160 menit pada saat jam kerja selama setahun terakhir
7 - 8	Dalam 1 hari, berinteraksi di luar topik pekerjaan rata-rata 1 – 80 menit pada saat jam kerja selama setahun terakhir
9 - 10	Dalam 1 hari, tidak pernah berinteraksi di luar topik pekerjaan pada saat jam kerja selama setahun terakhir

Tabel 4.15 menjelaskan berapa rata-rata menit karyawan berinteraksi di luar topik pekerjaan saat jam kerja selama setahun terakhir. Skor 10 pada responden menjelaskan bahwa karyawan tersebut tidak pernah berinteraksi di luar topik pekerjaan pada saat jam kerja selama setahun terakhir, sedangkan skor 1 menjelaskan bahwa karyawan tersebut berinteraksi di luar

topik pekerjaan selama lebih dari 240 menit dalam 1 tahun terakhir. Tabel 4.16 menjabarkan keterangan setiap skor pada indikator A5 (saya mudah terbawa suasana ketika bekerja).

Tabel 4.16 Skoring Indikator A5 dalam Skala Likert

Skor	Keterangan
1 - 2	Konflik atau tersinggung dengan rekan kerja lebih dari 25 kali dalam setahun terakhir
3 - 4	Konflik atau tersinggung dengan rekan kerja 17 – 24 kali dalam setahun terakhir
5 - 6	Konflik atau tersinggung dengan rekan kerja 9 – 16 kali dalam setahun terakhir
7 - 8	Konflik atau tersinggung dengan rekan kerja 1 – 8 kali dalam setahun terakhir
9 - 10	Tidak pernah konflik atau tersinggung dengan rekan kerja dalam setahun terakhir

Tabel 4.16 menjelaskan berapa kali karyawan mengalami konflik atau tersinggung dengan rekan kerja selama setahun terakhir. Skor 10 pada responden menjelaskan bahwa karyawan tersebut tidak pernah konflik atau tersinggung dengan rekan kerja selama setahun terakhir, sedangkan skor 1 menjelaskan bahwa karyawan tersebut mengalami konflik atau tersinggung dengan rekan kerja lebih dari 25 kali dalam setahun terakhir.

## 4.2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan agar dapat mengetahui tingkat validitas setiap indikator *work engagement*. Uji ini dapat membuktikan bahwa pernyataan-pernyataan modifikasi *work engagement* yang ada tidak memiliki kemiripan satu sama lain. Uji reliabilitas dilakukan agar ketiga dimensi pada *work engagement* dapat menghasilkan skor yang dapat dipercaya dan digunakan untuk pengambilan keputusan perusahaan.

### 4.2.1 Hasil Uji Validitas

Setelah kuesioner dibuat dan metode penyebaran sudah ditetapkan, maka diperlukan adanya uji pilot. Uji pilot dilakukan pada dua responden untuk setiap divisinya dan akan dipilih secara acak, sehingga total responden untuk uji pilot adalah 24 responden. Pada uji validitas, *rtabel* yang digunakan adalah 0,405 karena total respondennya adalah 24 karyawan. Pernyataan dikatakan valid apabila nilai *rhitung* lebih besar daripada *rtabel* dan nilai signifikansi lebih kecil daripada 0,05. Hasil uji validitas setiap pernyataan *work engagement* dapat dilihat pada Tabel 4.17.

Tabel 4.17 Hasil Uji Validitas Kuesioner

No	Pernyataan	Nilai		Keterangan
		R Hitung	Signifikansi	
1	Vigor 1	0,726	0,000	Valid
2	Vigor 2	0,741	0,000	Valid
3	Vigor 3	0,626	0,001	Valid
4	Vigor 4	0,749	0,000	Valid
5	Vigor 5	0,740	0,000	Valid
6	Dedication 1	0,640	0,001	Valid
7	Dedication 2	0,928	0,000	Valid
8	Dedication 3	0,884	0,000	Valid
9	Dedication 4	0,736	0,000	Valid
10	Dedication 5	0,601	0,002	Valid
11	Absorption 1	0,801	0,000	Valid
12	Absorption 2	0,754	0,000	Valid
13	Absorption 3	0,561	0,004	Valid
14	Absorption 4	0,621	0,001	Valid
15	Absorption 5	0,803	0,000	Valid

Berdasarkan Tabel 4.17 maka dapat disimpulkan bahwa 15 pernyataan yang telah dimodifikasi itu lolos uji validitas dikarenakan seluruh nilai *rhitung* lebih besar daripada nilai *rtabel*. Selain itu, nilai signifikasni ke-15 indikator yang ada juga lebih kecil dari *alpha*.

#### 4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah melalui proses uji validitas, perlu dilakukannya uji reliabilitas dengan metode *cronbach alpha*. Menurut teori tersebut, data dikatakan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi apabila nilai *cronbach alpha*-nya lebih besar dari 0,70 dan data dikatakan memiliki tingkat reliabilitas yang rendah apabila nilai *cronbach alpha*-nya lebih kecil dari 0,70. Hasil uji reliabilitas pada ketiga dimensi *work engagement* dapat dilihat pada Tabel 4.18.

Tabel 4.18 Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner

No	Dimensi	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Vigor	0,7579	Reliabel
2	Dedication	0,8200	Reliabel
3	Absorption	0,7519	Reliabel

Berdasarkan Tabel 4.18, maka dapat disimpulkan ketiga dimensi *work engagement* yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption* dinyatakan reliabel. Hal ini dikarenakan nilai *cronbach alpha* ketiga dimensi tersebut lebih besar dari 0,70.

#### 4.3 Modifikasi Data

Modifikasi data dilakukan pada data yang tergolong pada jenis karakteristik tertentu dan hasilnya sangat rendah jika dibandingkan dengan jenis karakteristik lainnya. Menurut Hair et al., (2010) modifikasi data dilakukan untuk menjaga asumsi distribusi normal pada data hasil kuesioner. Hal ini diperlukan karena pada penelitian ini, uji *anova one-way* dilakukan yang salah satu syaratnya adalah data kuesioner berdistribusi normal. Selain itu data yang sedikit pada variabel tertentu tidak cukup untuk mewakili populasi tersebut dan dapat menyebabkan generalisasi hasil penelitian (Fowler, 2009). Dari kedua alasan tersebut, maka proses modifikasi dilakukan pada beberapa variabel pada penelitian ini.

Jenis karakteristik usia di atas 58 tahun dihilangkan. Hal ini dikarenakan responden yang berusia di atas 58 tahun hanya berjumlah 3 orang saja. Oleh sebab itu jenis karakteristik usia di atas 58 tahun (generasi *baby boomer*) akan digabung dengan jenis karakteristik usia 43 – 57 tahun (generasi X). Kemudian nama jenis karakteristik tersebut berubah menjadi karakteristik usia di atas 43 tahun (generasi X dan *baby boomer*). Selain karakteristik usia, karakteristik pendidikan terakhir S2 atau lebih juga dihilangkan. Hal ini karena responden yang lulusan S2 atau lebih hanya berjumlah satu orang saja. Oleh sebab itu karakteristik S1 / sederajat diubah menjadi S1 atau lebih sehingga bisa mengakomodasi responden S2 atau lebih tersebut.

Kemudian perombakan besar ada pada karakteristik jabatan. Sebelumnya jabatan dibagi unik untuk setiap divisinya dengan total dari 12 divisi ada 87 jenis jabatan yang berbeda agar lebih akurat dan sesuai setiap individunya. Namun agar dapat diolah dengan lebih mudah, data jabatan diringkas menjadi 3 golongan saja. Ketiga golongan tersebut adalah operator / pelaksana, staf / admin, dan staf pimpinan. Operator / pelaksana adalah responden yang

jabatannya operator, pelaksana, staf pabrik, dan lainnya. Staf / admin terdiri dari karyawan berjabatan staf, admin kantor, dan kepala regu yang masih memiliki bawahan. Staf pimpinan merupakan responden yang terdiri dari kepala bagian setiap divis dan beberapa ada wakil kepala bagian dan koordinatornya.

#### 4.4 Profil Responden

Total reponden yang didapat selama jangka waktu 14 hari adalah 344 orang yang tersebar dalam 12 divisi yang berbeda. Persebaran responden dari 12 divisi di PT. X dapat dilihat pada Tabel 4.19.

Tabel 4.19 Profil Responden

Profil	Kategori	Jumlah Responden	Persentase
Usia	18 - 27 tahun	141	41 %
	28 - 42 tahun	156	45 %
	Di atas 43 tahun	47	14 %
Jenis Kelamin	Pria	144	42%
	Wanita	200	58%
Lama Kerja	0 - 1 tahun	67	19%
	1 - 2 tahun	81	24%
	3 - 4 tahun	70	20%
	Lebih dari 4 tahun	126	37%
Pendidikan Terakhir	SMA / sederajat	272	79%
	D3 / sederajat	25	7%
	S1 atau lebih	47	14%
Divisi	Bengkel	14	4%
	Gudang Bahan Baku (GBB)	23	7%
	HR	13	4%
	Logistik dan Penataan	27	8%
	Marketing	5	1%
	PPIC	3	1%
	Produksi	209	61%
	Purchasing	6	2%
	Quality Control (QC)	16	5%
	Sales	9	3%
	SPI	2	1%
	Teknik	17	5%
Jabatan	Staf Pimpinan	17	5%
	Admin atau Staf	61	17%
	Operator atau Pelaksana	266	78%

Tabel 4.19 menjelaskan profil responden yang berjumlah total 344 orang. Berdasarkan usia dibagi menjadi empat yaitu sebesar 41% berusia 18 - 27 tahun atau generasi Z, 45% berusia 28 - 42 tahun atau generasi Y, 14% berusia di atas 43 tahun yang mencakup generasi X dan generasi *baby boomers*. Untuk jenis kelamin terdapat 42% pria dan 58% wanita. Berdasarkan lama kerja ada empat yaitu 0 - 1 tahun sebesar 19% atau lama bekerja kategori baru, 1 - 2 tahun atau lama bekerja kategori sedang pertama sebesar 24%, 3 - 4 tahun atau lama bekerja kategori sedang kedua sebesar 20%, dan lebih dari 4 tahun sebesar 37% atau lama bekerja kategori lama. Untuk pendidikan terakhir dibagi menjadi empat yaitu SMA atau sederajat sebesar 79%, D3 atau sederajat sebesar 7%, S1 atau lebih sebesar 14%. Terdapat 12 divisi yang ikut menjadi responden yaitu logistik dan penataan sebesar 8%, bengkel sebesar 4%, SPI (Satuan Pengawas Internal) sebesar 1%, HR (Human Resources) sebesar 4%, gudang bahan baku sebesar 7%, *sales* sebesar 3%, *purchasing* sebesar 2%, marketing sebesar 1%, produksi sebesar 61%, PPIC sebesar 1%, teknik sebesar 5%, dan QC (Quality Control) sebesar 5%. Untuk jabatan diklasifikasikan menjadi tiga jenis yaitu staf pimpinan sebanyak 5%, admin atau staf sebanyak 17%, dan operator atau pelaksana sebanyak 78%.

#### 4.5 Analisis Work Engagement

Analisis *work engagement* dilakukan untuk mengetahui tingkat keterikatan kerja karyawan yang dibagi menjadi tiga dimensi yang berbeda yaitu *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (penghayatan). Tingkat *work engagement* dibagi menjadi tiga kategorisasi yaitu *engaged*, *not engaged*, dan *actively disengaged*. Konversi kategorisasi *work engagement* dengan skala *likert* 1 – 10 sesuai dengan Gallup (2006) yang menggunakan skala *likert* 1 – 5 dapat dilihat pada Tabel 4.20.

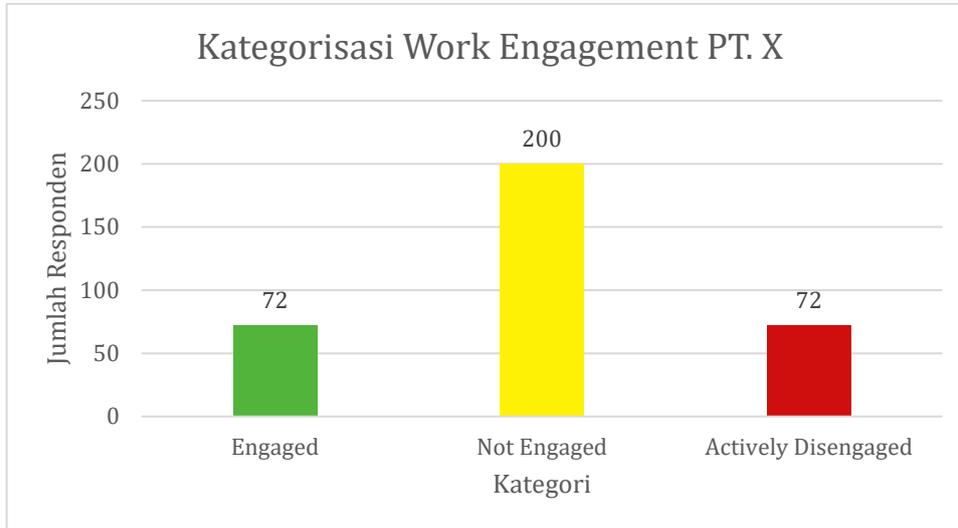
Tabel 4.20 Hasil Konversi Acuan Kategorisasi Work Engagement

Kategorisasi	Menurut Gallup (2006)	Hasil Konversi
Engaged	$WE > 4,33$	$WE > 8,67$
Not Engaged	$3,33 \leq WE \leq 4,33$	$6,67 \leq WE \leq 8,67$
Actively Disengaged	$WE < 3,33$	$WE < 6,67$

Dapat dilihat pada Tabel 4.20 bahwa skor yang didapatkan untuk mendapat kategori *engaged* adalah lebih besar dari 8,67. Sedangkan untuk mendapat kategori *not engaged* harus

lebih besar sama dengan 6,67 dan lebih kecil sama dengan 8,67, dan untuk mendapatkan kategori *actively disengaged* perlu skor lebih kecil dari 6,67.

Kategorisasi *work engagement* PT. X secara keseluruhan dapat dilihat pada gambar 4.1.



Gambar 4. 1 Kategorisasi Work Engagement PT. X

Pada Gambar 4.1, dapat dilihat jumlah responden PT. X sesuai dengan kategorisasinya. Ditemukan bahwa dari 344 orang, 72 orang (21%) masuk dalam kategori *engaged* dan 200 orang (58%) kategori *not engaged*, Sedangkan sebanyak 72 responden (21%) masuk dalam kategori *actively disengaged*. Tabel rata-rata indikator ketiga dimensi *work engagement* karyawan PT. X dapat dilihat pada Tabel 4.21.

Tabel 4.21 Rata-rata Indikator Ketiga Dimensi Work Engagement PT. X

PT. X	Indikator					Rata-rata
	1	2	3	4	5	
V	8,15	7,91	7,71	<u>6,78</u>	7,83	7,67
D	7,94	7,82	7,66	8,04	7,74	7,84
A	7,87	<u>7,04</u>	7,85	<u>7,39</u>	7,43	7,52

Dapat dilihat pada Tabel 4.21 yaitu skor rata-rata tiga dimensi *work engagement* divisi bengkel. Untuk dimensi *dedication* menjadi yang tertinggi dengan skor 7,84. Dimensi *vigor* mendapatkan skor 7,67. Dan yang paling rendah adalah dimensi *absorption* dengan skor 7,52. Untuk indikator sendiri, yang paling rendah adalah indikator V4 dengan skor 6,78, A2 dengan

skor 7,04, dan A4 dengan skor 7,39. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. X kurang kuat untuk lanjut bekerja dalam waktu yang sangat lama dan tidak bisa menghiraukan hal lain di sekitar mereka ketika bekerja, sehingga merasa kurang tenggelam dengan pekerjaannya. Indikator *work engagement* yang paling rendah pada PT. X dapat dilihat pada Tabel 4.22.

Tabel 4.22 Indikator Work Engagement yang Paling Rendah pada PT. X

Indikator	Pernyataan Umum
V4	Saya tahan bekerja dalam waktu yang sangat lama
A2	Ketika bekerja, saya melupakan hal lain di sekitar saya
A4	Saya tenggelam dengan pekerjaan saya

Dapat dilihat pada Tabel 4.22, karyawan PT. X memiliki kekuatan fisik yang rendah dikarenakan tidak dapat bekerja dalam waktu yang sangat lama dalam 1 periode waktu tertentu. Selain itu fokus karyawan PT. X juga rendah. Karyawan PT. X cenderung tidak dapat melupakan hal di sekitarnya ketika sedang bekerja seperti notifikasi *handphone*, melamun, dan lainnya. Selain itu karyawan PT. X cenderung tidak tenggelam dengan pekerjaannya, yang berarti tidak ada ketertarikan kerja yang cukup dalam sehingga karyawan PT. X merasa tidak terikat total dengan pekerjaan di depan matanya.

#### 4.5.1 Kategorisasi Work Engagement Berdasarkan Divisi

PT. X sebagai tempat dilaksanakannya penelitian ini punya 12 divisi yang ikut berpartisipasi. Kategorisasi dan rata-rata *work engagement* seluruh divisi yang ada di PT. X dapat dilihat pada Tabel 4.23.

Tabel 4.23 Kategorisasi dan rata-rata Work Engagement PT. X Berdasarkan Divisi

Divisi	Kategorisasi (orang / persentase)			Rata-rata Work Engagement
	Engaged	Not Engaged	Actively Disengaged	
Bengkel	2 (14%)	12 (86%)	0 (0%)	7,95
Gudang Bahan Baku	8 (35%)	14 (61%)	1 (4%)	8,28
HR	3 (23%)	10 (77%)	0 (0%)	8,24
Logistik dan Penataan	6 (22%)	20 (74%)	1 (4%)	8,15

Marketing	2 (40%)	3 (60%)	0 (0%)	8,71
PPIC	1 (33%)	2 (67%)	0 (0%)	7,82
Produksi	29 (14%)	115 (55%)	65 (31%)	7,37
Purchasing	2 (33%)	3 (50%)	1 (17%)	7,77
QC	8 (50%)	8 (50%)	0 (0%)	8,54
Sales	3 (33%)	5 (56%)	1 (11%)	7,84
SPI	0 (0%)	2 (100%)	0 (0%)	8,47
Teknik	8 (47%)	6 (35%)	3 (18%)	8,24

Dapat dilihat pada Tabel 4.23, bahwa dari 12 divisi yang ada di PT. X, hanya divisi *marketing* yang mendapatkan skor dengan kategori *engaged*, sedangkan divisi lain semuanya adalah *not engaged*. Untuk divisi terendah yaitu produksi, dan kemudian diikuti oleh *purchasing* dan PPIC. Tabel penjabaran dimensi pada ketiga divisi tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.24.

Tabel 4.24 Rata-rata Dimensi Work Engagement Divisi Produksi, Purchasing, dan PPIC

Divisi	Vigor	Dedication	Absorption
Produksi	7,34	7,43	7,26
Purchasing	6,97	8,80	7,53
PPIC	8,20	9,53	5,73

Dapat dilihat pada Tabel 4.24 dimensi *vigor* pada divisi *purchasing* mendapatkan skor 6,97 dan berkategori *not engaged*, tetapi menjadi yang terendah kedua setelah dimensi *absorption* divisi PPIC yang memiliki skor 5,73 dan berkategori *actively disengaged*. Hal ini tentu perlu dilihat secara lebih detail indikator mana yang bermasalah. Tabel penjabaran dimensi *vigor* divisi *purchasing* dapat dilihat pada Tabel 4.25.

Tabel 4.25 Rata-rata Indikator Dimensi Vigor Divisi Purchasing

Indikator Dimensi Vigor		Rata-rata
No	Pernyataan Umum Indikator	
V1	Ketika bekerja, saya merasa penuh dengan energi	8,33
V2	Ketika bekerja, saya merasa kuat dan penuh dengan semangat	7,00

V3	Ketika bangun pagi, saya merasa senang untuk berangkat bekerja	6,83
V4	Saya tahan bekerja dalam waktu yang sangat lama	5,33
V5	Dalam pekerjaanku, saya merasa kuat dalam hal mental	7,33

Dapat dilihat pada Tabel 4.25, terdapat satu indikator yang berkategori *actively disengaged* yaitu V4. Maka dapat disimpulkan bahwa divisi *purchasing* PT. X sangat kurang kuat untuk dapat lanjut bekerja dalam waktu yang sangat lama. Hal ini tentu disebabkan oleh kekuatan fisik dan mental yang lemah.

Pekerjaan divisi *purchasing* umumnya memang selalu duduk dan berada di depan laptop atau komputer. Terdapat sebuah alat bantu untuk yang bernama *sit stands*. *Sit stands* sendiri dapat mengurangi waktu duduk hingga 224% atau 66 menit setiap harinya (Pronk et al., 2012). Selain itu, *sit stands* dapat mengurangi rasa sakit pada punggung dan leher sebesar 54% dan sekaligus menaikkan mood karyawan. *Sit stands* cocok digunakan untuk divisi *purchasing* yang salah satu *job desc*-nya adalah negosiasi harga kepada *vendor*. Ketika sedang telepon dengan *vendor*, karyawan tersebut dapat menggunakan *sit stands* ini sembari mencatat notulen dan data lain.



WorkFit C

Gambar 4.2 Contoh Desain Sit Stands  
Sumber: Pronk et al., 2012

Selain dalam bentuk alat, secara umum perusahaan juga dapat mengadakan *event* yang bertemakan olahraga fisik seperti lari, futsal, badminton, dan lain-lain. Hal ini dapat berguna untuk mengistirahatkan otak karyawan dari pikiran kerja. Selain itu, perusahaan juga dapat memberi edukasi kepada karyawan tentang bagaimana cara tidur yang berkualitas agar dapat mengistirahatkan psikis mereka. Perusahaan juga harus berkomitmen untuk menyelesaikan segala urusannya dengan karyawan pada saat jam kerja, sehingga dapat menghindari komunikasi pekerjaan mendadak di saat luar jam kerja yang dapat berpotensi untuk menghambat proses pemulihan psikis tubuh karyawan. Hal ini tentu berbahaya karena tingkat performa karyawan ditentukan dengan kondisi psikis karyawan pada hari pertama masuk kerja (Rook & Zijlstra, 2006).

Tabel penjabaran dimensi *absorption* divisi PPIC dapat dilihat pada Tabel 4.26.

Tabel 4.26 Rata-rata Dimensi Absorption Divisi PPIC

Indikator Dimensi Absorption		Rata-rata
No	Pernyataan Umum Indikator	
A1	Waktu berlalu ketika sedang bekerja	10,00
A2	Ketika bekerja, saya melupakan hal lain di sekitar saya	1,33
A3	Saya bahagia ketika dapat bekerja dengan keras	8,67
A4	Saya tenggelam dengan pekerjaan saya	2,33
A5	Saya sering terbawa suasana ketika sedang bekerja	6,33

Dapat dilihat pada Tabel 4.26, terdapat tiga indikator yang berkategori *actively disengaged* yaitu A2, A4, dan A5. Maka dapat disimpulkan bahwa divisi PPIC PT. X, sangat kurang dalam melupakan hal lain di sekitarnya ketika bekerja. Mereka juga tidak memiliki fokus yang tinggi dengan pekerjaannya sehingga merasa tidak tenggelam dan jarang terbawa suasana ketika bekerja.

Untuk memperbaiki fokus pada karyawan, ada beberapa hal yang dapat dilakukan salah satunya adalah memberikan fasilitas yang tepat. Fasilitas yang dimaksud disini adalah ruang kerja. Menurut Aram Seddigh et al. (2014) pada penelitiannya, disimpulkan bahwa karyawan yang membutuhkan konsentrasi tinggi, disarankan untuk diberi fasilitas kantor bertema *cell office*. Tipe kantor lain yang bernama *open-plan office* tidak cocok untuk karyawan yang

mempunyai fokus tinggi dikarenakan area visual yang luas yang berpotensi meningkatkan distraksi dan stres kognitif. Contoh *cell office* dan *open-plan office* dapat dilihat pada Gambar 4.3 dan 4.4.



Gambar 4.3 Contoh Bentuk Cell Office

Sumber: Corporate Suites Staff, 2022



Gambar 4.4 Contoh Bentuk Open-plan Office

Sumber: James, 2022

Perusahaan juga dapat memberikan edukasi tentang betapa pentingnya menghabiskan waktu dengan keluarga dan teman pada jam bukan kerja. Hal ini dapat memicu pengaruh positif yang kemudian akan dibawa ke tempat kerja dan memudahkan dalam penghayatan dan fokus pada *job desc* yang ada (Ten Brummelhuis, L. L., & Bakker, A. B. 2012). Edukasi tentang pentingnya liburan juga diperlukan karena menurut survey OC Tanner (dalam Smith, 2018) bahwa karyawan yang rutin liburan merasa lebih tenggelam dengan pekerjaannya daripada karyawan yang jarang liburan. Pemeliharaan karyawan nya juga bisa dilakukan terutama dalam kebutuhan vitamin C. Sim et al. (2021) menemukan bahwa kekurangan vitamin C dapat

mengurangi konsentrasi. Pemberian vitamin C dapat dilakukan pada divisi PPIC dan divisi lain yang membutuhkan tingkat fokus yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya.

#### 4.5.2 Kategorisasi Work Engagement Berdasarkan Usia

Responden yang ada pada PT. X memiliki beragam usia yang berbeda-beda. Maka dari itu mereka juga berasal dari beberapa generasi yang cukup jauh. Grafik perbandingan skor *work engagement* untuk seluruh usia atau generasi yang ada di PT. X dapat dilihat pada Tabel 4.17.

Tabel 4.27 Kategorisasi dan Rata-rata Work Engagement Berdasarkan Usia

Usia	Kategorisasi (orang / persentase)			Rata-rata Work Engagement
	Engaged	Not Engaged	Actively Disengaged	
18 - 27 Tahun	42 (30%)	64 (45%)	35 (25%)	7,73
28 - 42 Tahun	38 (24%)	84 (54%)	34 (22%)	7,73
Di atas 43 Tahun	2 (4%)	36 (77%)	9 (19%)	7,36

Dapat dilihat pada Tabel 4.27, responden yang berusia di atas 43 tahun memiliki *work engagement* yang paling rendah sehingga perlu untuk dijabarkan setiap dimensinya. Penjabaran dimensi *work engagement* responden usia di atas 43 tahun dapat dilihat pada Tabel 4.28.

Tabel 4.28 Rata-rata Dimensi Work Engagement Usia Di Atas 43 Tahun

Usia	Vigor	Dedication	Absorption
Di atas 43 tahun	7,16	7,56	7,35

Dapat dilihat pada Tabel 4.28, dimensi *vigor* mendapatkan skor terendah dengan nilai 7,16. Penjabaran indikator dimensi *vigor* responden usia di atas 43 tahun dapat dilihat pada Tabel 4.29.

Tabel 4.29 Rata-rata Dimensi Vigor Usia Di Atas 43 Tahun

Indikator Dimensi Vigor		Rata-rata
No	Pernyataan Umum Indikator	
V1	Ketika bekerja, saya merasa penuh dengan energi	7,59
V2	Ketika bekerja, saya merasa kuat dan penuh dengan semangat	7,70

V3	Ketika bangun pagi, saya merasa senang untuk berangkat bekerja	7,67
V4	Saya tahan bekerja dalam waktu yang sangat lama	6,44
V5	Dalam pekerjaanku, saya merasa kuat dalam hal mental	7,70

Dapat dilihat pada Tabel 4.15, terdapat satu indikator yang berkategori *actively disengaged* yaitu V4. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. X bergenerasi X dan *baby boomers*, kurang kuat untuk bisa lanjut bekerja dalam waktu yang sangat lama.

Untuk karyawan PT. X yang berusia di atas 43 tahun atau generasi X dan *baby boomers* memang umumnya akan mengalami penurunan kekuatan fisik. Hal ini yang menjadi faktor utama kenapa indikator V4 menjadi yang paling rendah. Perusahaan dapat mulai membuat budaya perusahaan yang baru. Pada penelitian oleh (Ryoma Michishita et al., 2017), diadakan sebuah program olahraga setiap sebelum makan siang yang berdurasi 10 menit. Senam ini dilakukan 3 - 4 kali dalam seminggu dan terbukti telah meningkatkan dimensi *vigor* secara umum. Selain itu, diperlukan adanya edukasi kesehatan fisik. Menurut Kemensos (2021), sebanyak 44% orang tua di Indonesia, sebesar 63,5% mengalami darah tinggi dan 53,5% mengalami masalah dalam gigi. Hipertensi bisa dicegah dengan makan makanan yang sehat, menjaga berat badan, dan berhenti minum alkohol dan rokok (NHS Choices, 2024).

#### 4.5.3 Kategorisasi Work Engagement Berdasarkan Jenis Kelamin

PT. X sebagai tempat dilaksanakannya penelitian ini punya 12 divisi yang ikut berpartisipasi. Grafik perbandingan skor *work engagement* seluruh divisi yang ada di PT. X dapat dilihat pada Tabel 4.30.

Tabel 4.30 Kategorisasi dan Rata-rata Work Engagement PT. X Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Kategorisasi (orang / persentase)			Rata-rata Work Engagement
	Engaged	Not Engaged	Actively Disengaged	
Pria	33 (23%)	94 (65%)	17 (12%)	7,96
Wanita	39 (20%)	106 (53%)	55 (28%)	7,48

Dapat dilihat pada Tabel 4.30, responden berjenis kelamin wanita memiliki *work engagement* yang lebih rendah daripada pria, sehingga perlu untuk dijabarkan setiap

dimensinya. Penjabaran dimensi *work engagement* responden jenis kelamin wanita dapat dilihat pada Tabel 4.31.

Tabel 4.31 Rata-rata Dimensi Work Engagement Jenis Kelamin Wanita

Jenis Kelamin	Vigor	Dedication	Absorption
Wanita	7,50	7,67	<u>7,25</u>

Dapat dilihat pada Tabel 4.31, dimensi *absorption* mendapatkan skor terendah dengan nilai 7,25. Penjabaran indikator dimensi *absorption* responden wanita dapat dilihat pada Tabel 4.32.

Tabel 4.32 Rata-rata Indikator Dimensi Absorption Jenis Kelamin Wanita

Indikator Dimensi Absorption		Rata-rata
No	Pernyataan Umum Indikator	
A1	Waktu berlalu ketika sedang bekerja	7,79
A2	Ketika bekerja, saya melupakan hal lain di sekitar saya	<u>6,91</u>
A3	Saya bahagia ketika dapat bekerja dengan keras	7,57
A4	Saya tenggelam dengan pekerjaan saya	7,01
A5	Saya sering terbawa suasana ketika sedang bekerja	6,99

Dapat dilihat pada Tabel 4.32, untuk dua indikator terendah ada pada A2. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan wanita PT. X, kurang fokus sehingga susah untuk melupakan hal lain di sekitarnya.

Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan *work engagement* karyawan wanita sebenarnya sama secara umum dan tidak ada spesifik khusus untuk karyawan wanita. Saran untuk penelitian lanjutan adalah memasukkan karakteristik menikah atau *single*. Karena menurut None S.M., et al., (2022) mengatakan bahwa *work engagement* wanita yang sudah menikah jauh lebih rendah daripada yang masih *single*. Sehingga dapat dilakukan penelitian lanjutan apakah hal tersebut juga terjadi pada karyawan wanita PT. X.

#### 4.5.4 Kategorisasi Work Engagement Berdasarkan Lama Kerja

PT. X juga memiliki karyawan dengan lama kerja yang beragam. Ada yang masih *fresh graduate*, dan ada yang sudah senior. Grafik perbandingan skor *work engagement* lama kerja yang ada di PT. X dapat dilihat pada Tabel 4.33.

Tabel 4.33 Kategorisasi dan Rata-rata Work Engagement PT. X Berdasarkan Lama Kerja

Lama Kerja	Kategorisasi (orang / persentase)			Rata-rata Work Engagement
	Engaged	Not Engaged	Actively Disengaged	
0 - 1 Tahun	19 (28%)	40 (60%)	8 (12%)	7,88
1 - 2 Tahun	12 (15%)	39 (48%)	30 (37%)	7,26
3 - 4 Tahun	10 (14%)	46 (66%)	14 (20%)	7,56
Lebih dari 4 Tahun	31 (25%)	75 (60%)	20 (16%)	7,90

Dapat dilihat pada Tabel 4.33, responden dengan lama kerja 1 - 2 tahun memiliki *work engagement* yang paling rendah, kemudian kedua terendah adalah responden dengan lama kerja 3 - 4 tahun. Sehingga kedua karakteristik tersebut perlu untuk dijabarkan setiap dimensinya. Penjabaran dimensi *work engagement* responden lama kerja 1 - 2 tahun dan 3 - 4 tahun dapat dilihat pada Tabel 4.34.

Tabel 4.34 Rata-rata Dimensi Work Engagement Lama kerja 1 - 2 Tahun dan 3 - 4 Tahun

Lama Kerja	Vigor	Dedication	Absorption
1 - 2 Tahun	7,35	7,33	7,10
3 - 4 Tahun	7,49	7,64	7,56

Dapat dilihat pada Tabel 4.34, dimensi *absorption* untuk responden lama kerja 1 - 2 tahun mendapatkan skor yang rendah. Penjabaran dimensi *abropstion* untuk responden lama kerja 1 - 2 tahun dapat dilihat pada Tabel 4.35.

Tabel 4.35 Rata-rata Dimensi Absorption Lama Kerja 1 - 2 Tahun

Indikator Dimensi Absorption		Rata-rata
No	Pernyataan Umum Indikator	

A1	Waktu berlalu ketika sedang bekerja	7,40
A2	Ketika bekerja, saya melupakan hal lain di sekitar saya	6,62
A3	Saya bahagia ketika dapat bekerja dengan keras	7,31
A4	Saya tenggelam dengan pekerjaan saya	6,96
A5	Saya sering terbawa suasana ketika sedang bekerja	7,20

Dapat dilihat pada Tabel 4.35, terdapat satu indikator yang berkategori *actively disengaged* yaitu A2. Kemudian ada indikator terendah kedua yaitu A4. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. X yang sudah bekerja 1 - 2 tahun, kurang fokus sehingga susah untuk melupakan hal lain di sekitarnya ketika sedang bekerja.

Untuk memperbaiki fokus pada karyawan, ada beberapa hal yang dapat dilakukan. Terdapat opsi untuk mengedukasi karyawan sedang pertama tersebut tentang fokus kerja. Menurut Van der Leest (dalam Joey W., 2020) mengatakan bahwa penting untuk mengikutsertakan karyawan dan memberitahu keunggulan dari pekerjaan terkonsentrasi. Francesco Cirillo (dalam Joey, W., 2020) menggunakan teknik *pomodoro*.

#### 4.5.5 Kategorisasi Work Engagement Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karyawan yang bekerja di PT. X memiliki latar belakang pendidikan yang beragam, mulai dari SMA hingga lebih dari S1. Grafik perbandingan skor *work engagement* jenis pendidikan terakhir yang ada di PT. X dapat dilihat pada Tabel 4.36.

Tabel 4.36 Kategorisasi dan Rata-rata Work Engagement PT. X Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Kategorisasi (orang / persentase)			Rata-rata Work Engagement
	Engaged	Not Engaged	Actively Disengaged	
SMA / Sederajat	49 (18%)	158 (58%)	65 (24%)	7,57
D3 / Sederajat	5 (20%)	14 (56%)	6 (24%)	7,74
S1 / Lebih	18 (38%)	28 (60%)	1 (2%)	8,24

Dapat dilihat pada Tabel 4.36, responden dengan pendidikan terakhir SMA / sederajat memiliki *work engagement* yang paling rendah, kemudian kedua terendah adalah responden dengan pendidikan terakhir D3 / sederajat. Sehingga kedua karakteristik tersebut perlu untuk

dijabarkan setiap dimensinya. Penjabaran dimensi *work engagement* responden pendidikan terakhir SMA / sederajat dan D3 / sederajat dapat dilihat pada Tabel 4.37.

Tabel 4.37 Rata-rata Dimensi Work Engagement Pendidikan Terakhir SMA / Sederajat dan D3 / Sederajat

Pendidikan Terakhir	Vigor	Dedication	Absorption
SMA / Sederajat	7,61	7,69	<u>7,42</u>
D3 / Sederajat	<u>7,22</u>	8,11	7,90

Dapat dilihat pada Tabel 4.37, untuk responden lulusan SMA / sederajat, memiliki dimensi terendah pada *absorption*. Sedangkan untuk responden lulusan D3 / sederajat, dimensi terendahnya ada pada *vigor*. Penjabaran dimensi *absorption* responden lulusan SMA / sederajat dapat dilihat pada Tabel 4.38.

Tabel 4.38 Rata-rata Dimensi Absorption Pendidikan Terakhir SMA / Sederajat

Indikator Dimensi Absorption		Rata-rata
No	Pernyataan Umum Indikator	
A1	Waktu berlalu ketika sedang bekerja	7,74
A2	Ketika bekerja, saya melupakan hal lain di sekitar saya	<u>6,97</u>
A3	Saya bahagia ketika dapat bekerja dengan keras	7,78
A4	Saya tenggelam dengan pekerjaan saya	7,25
A5	Saya sering terbawa suasana ketika sedang bekerja	7,35

Dapat dilihat pada Tabel 4.38, terdapat satu indikator terendah yaitu A2. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. X yang lulusan SMA / sederajat kurang fokus sehingga susah untuk melupakan hal lain di sekitarnya ketika sedang bekerja.

Responden yang berpendidikan terakhir SMA / sederajat, sebagian besar memiliki jabatan operator / pelaksana. Hal yang bisa dilakukan perusahaan dalam meningkatkan fokus dan konsentrasi adalah dengan cara mengubah *design interior*. Operator / pelaksana umumnya bekerja dalam gudang ataupun ruangan *outdoor*. Oseland (dalam Joey W., 2020) mengatakan perubahan desain dapat dilakukan pada beberapa aspek seperti perangkat peredam suara (karpet, tembok, dan lainnya). Apabila bahan tembok diganti untuk lebih meredam suara, maka manfaatnya akan ke dua indra sekaligus yaitu suara dan visual. Smart Folie (dalam Joey W., 2020)

berhasil menciptakan *smart foil* yaitu kertas tempel yang dapat dipasang pada kaca jendela. Hal ini membuat kaca jendela tidak menampilkan segala sesuatu yang berada di luar dan mengurangi tingkat distraksi. Penjabaran dimensi *vigor* pendidikan terakhir D3 / sederajat dapat dilihat pada Tabel 4.39.

Tabel 4.39 Rata-rata Dimensi Vigor Pendidikan Terakhir D3 / Sederajat

Indikator Dimensi Vigor		Rata-rata
No	Pernyataan Umum Indikator	
V1	Ketika bekerja, saya merasa penuh dengan energi	8,20
V2	Ketika bekerja, saya merasa kuat dan penuh dengan semangat	7,16
V3	Ketika bangun pagi, saya merasa senang untuk berangkat bekerja	7,44
V4	Saya tahan bekerja dalam waktu yang sangat lama	6,00
V5	Dalam pekerjaanku, saya merasa kuat dalam hal mental	7,28

Dapat dilihat pada Tabel 4.39, terdapat satu indikator berkategori *actively disengaged* yaitu V4. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. X lulusan D3 / sederajat kurang kuat untuk lanjut bekerja dalam waktu yang sangat lama.

#### 4.5.6 Kategorisasi Work Engagement Berdasarkan Jabatan

Jabatan yang di PT. X sangatlah beragam dan berbeda-beda pada setiap divisinya. Namun pada penelitian ini agar lebih mudah dalam perekapan dan analisis, jabatan tersebut dibagi menjadi 3 karakteristik. Grafik perbandingan skor *work engagement* untuk setiap jabatan yang ada di PT. X dapat dilihat pada Tabel 4.40.

Tabel 4.40 Kategorisasi dan Rata-rata Work Engagement Berdasarkan Jabatan

Jabatan	Kategorisasi (orang / persentase)			Rata-rata Work Engagement
	Engaged	Not Engaged	Actively Disengaged	
Operator / Pelaksana	50 (19%)	147 (55%)	69 (26%)	7,55
Admin / Staf	15 (25%)	43 (70%)	3 (5%)	8,05
Staf Pimpinan	7 (41%)	10 (59%)	0 (0%)	8,37

Dapat dilihat pada Tabel 4.40, responden dengan jabatan operator / pelaksana memiliki *work engagement* yang paling rendah. Sehingga karakteristik tersebut perlu untuk dijabarkan setiap dimensinya. Penjabaran dimensi *work engagement* responden jabatan operator / pelaksana dapat dilihat pada Tabel 4.41.

Tabel 4.41 Rata-rata Dimensi Work Engagement Jabatan Operator / Pelaksana

Jabatan	Vigor	Dedication	Absorption
Operator / Pelaksana	7,55	7,67	<u>7,42</u>

Dapat dilihat pada Tabel 4.41, dimensi *absorption* menjadi yang paling rendah. Penjabaran dimensi *absorption* responden operator / pelaksana dapat dilihat pada Tabel 4.42.

Tabel 4.42 Rata-rata Dimensi Absorption Jabatan Operator / Pelaksana

Indikator Dimensi Absorption Jabatan Operator / Pelaksana		Rata-rata
No	Pernyataan Umum Indikator	
A1	Waktu berlalu ketika sedang bekerja	7,73
A2	Ketika bekerja, saya melupakan hal lain di sekitar saya	<u>7,05</u>
A3	Saya bahagia ketika dapat bekerja dengan keras	7,72
A4	Saya tenggelam dengan pekerjaan saya	7,24
A5	Saya sering terbawa suasana ketika sedang bekerja	7,37

Dapat dilihat pada Tabel 4.42, terdapat satu indikator terendah yaitu A2. Dari hal ini maka dapat disimpulkan bahwa operator / pelaksana PT. X kurang fokus sehingga susah untuk melupakan hal lain disekitarnya ketika sedang bekerja.

Hal yang bisa dilakukan perusahaan dalam meningkatkan fokus dan konsentrasi adalah dengan cara mengubah *design interior*. Operator / pelaksana umumnya bekerja dalam gudang ataupun ruangan *outdoor*. Oseland (dalam Joey W., 2020) mengatakan perubahan desain dapat dilakukan pada beberapa aspek seperti perangkat peredam suara (karpas, tembok, dan lainnya). Apabila bahan tembok diganti untuk lebih meredam suara, maka manfaatnya akan ke dua indra sekaligus yaitu suara dan visual. Smart Folie (dalam Joey W., 2020) berhasil menciptakan *smart foil* yaitu kertas tempel yang dapat dipasang pada kaca jendela. Hal ini membuat kaca jendela tidak menampilkan segala sesuatu yang berada di luar dan mengurangi tingkat distraksi.

## 4.6 Analisis Anova One Way

Uji *anova one-way* dilakukan dengan menggunakan bantuan *software minitab 21*. Uji *anova one-way* dilakukan untuk menemukan pengaruh karakteristik terhadap skor yang didapatkan. Untuk H0 dan H1 dari uji ini *anova one-way* dirinci di bawah sebagai berikut:

- H0: Ada perbedaan rata-rata yang signifikan antara karakteristik responden
- H1: Tidak Ada perbedaan rata-rata yang signifikan antara karakteristik responden

Gagal tolak H0 apabila *p-value* lebih kecil dari 0,05. Sedangkan tolak H0 terjadi apabila *p-value* lebih besar dari 0,05. Berikut rincian hasil uji *anova one-way* berdasarkan beberapa karakteristik.

### 4.6.1 Karakteristik Usia

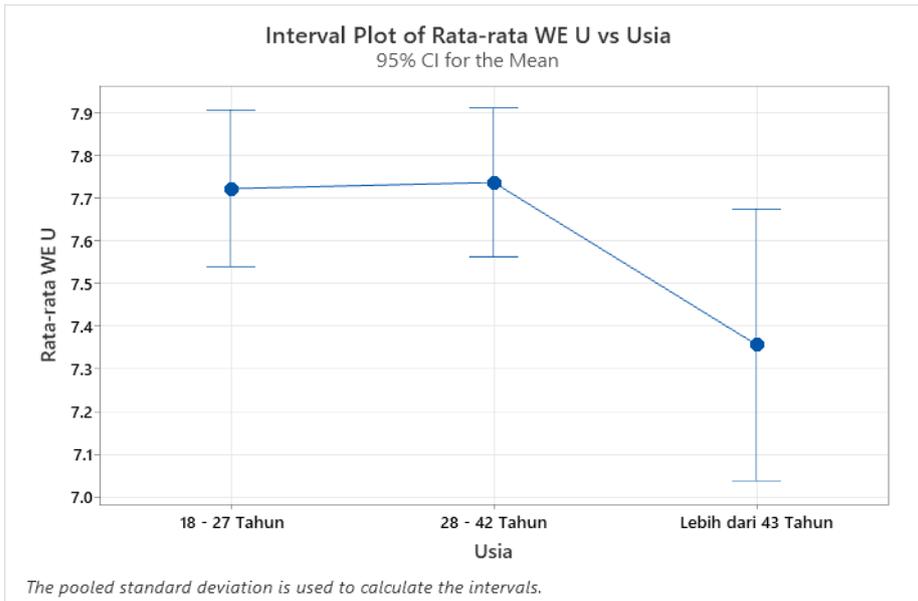
Hasil *mean* / rata-rata uji *anova one-way* pada karakteristik usia dapat dilihat pada Tabel 4.43.

Tabel 4.43 Hasil Uji Anova One-way Karakteristik Usia

Usia	Mean	Standar Deviasi	Batas Bawah, Batas Atas
18 - 27 Tahun	7,7214	1,1756	7,5373, 7,9056
28 - 42 Tahun	7,7359	1,1185	7,5620, 7,9098
Lebih dari 43 Tahun	7,3560	0,8230	7,0380, 7,6740
P-value	0,101		

Dapat dilihat pada Tabel 4.43, untuk karakteristik usia 18 - 27 tahun (generasi Z) mendapatkan *mean* 7,7214 dengan standar deviasi 1,1756. Adapun batas bawah nya adalah 7,5375 dan batas atasnya adalah 7,9056. Kemudian untuk karakteristik usia 28 - 42 tahun (generasi Y atau millennial) memiliki *mean* 7,7359 dengan standar deviasi 1,1185. Adapun batas bawahnya adalah 7,5620 dan batas atasnya adalah 7,9098. Dan untuk karakteristik usia lebih dari 43 tahun memiliki *mean* 7,3560 dan standar deviasi 0,8230. Adapun batas bawahnya 7,0380 dan batas atasnya adalah 7,6740.

Selain itu *p-value* dari hasil uji ini didapati 0,101 yang berarti lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tolak H0 atau tidak ada perbedaan rata-rata yang signifikan antara karakteristik usia responden. Diagram perbedaan rata-rata *work engagement* kategori usia dapat dilihat pada Gambar 4.5.



Gambar 4.5 Diagram Interval Karakteristik Usia

Dapat dilihat pada Gambar 4.5 bahwa semua rata-rata beserta batas bawah dan atas pada setiap karakteristik usia, semuanya beririsan satu sama lain namun dengan skor *p-value* 0,101 yang dapat dilihat pada Tabel 4.43. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karakteristik perbedaan usia antar karyawan di PT. X tidak berpengaruh terhadap perbedaan skor *work engagement* karyawan yang berusia 18 - 42 tahun, namun sedikit berpengaruh secara negatif terhadap mereka yang berusia lebih dari 43 tahun, tetapi masih dalam batas signifikansi 95%.

#### 4.6.2 Karakteristik Lama Kerja

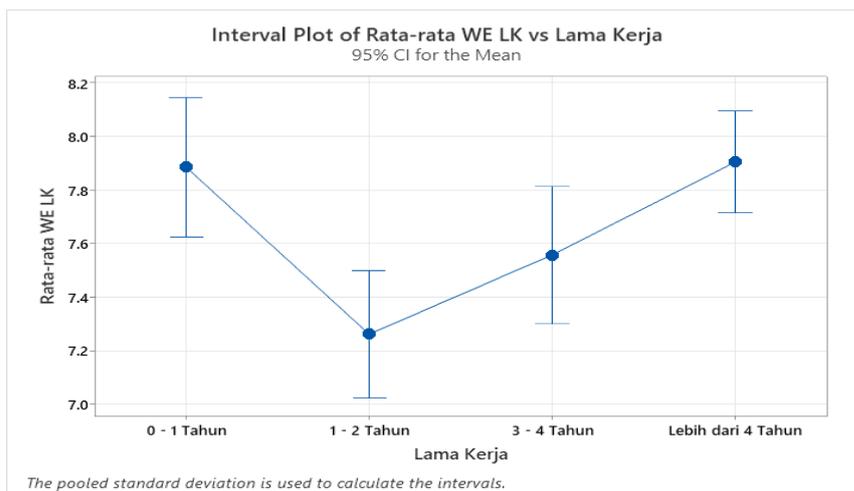
Hasil *mean* / rata-rata uji *anova one-way* pada karakteristik lama kerja dapat dilihat pada Tabel 4.44.

Tabel 4.44 Hasil Uji Anova One-way Karakteristik Lama Kerja

Usia	Mean	Standar Deviasi	Batas Bawah, Batas Atas
0 - 1 Tahun	7,8850	1,0560	7,6240, 8,1450
1 - 2 Tahun	7,2610	1,1750	7,0240, 7,4980
3 - 4 Tahun	7,5570	1,0150	7,3020, 7,8120
Lebih dari 4 Tahun	7,9307	1,0757	7,7137, 8,0937
P-value	0,000		

Dapat dilihat pada Tabel 4.44, untuk karakteristik lama kerja 0 - 1 tahun (lama kerja baru) mendapatkan *mean* 7,8850 dengan standar deviasi 1,0560. Adapun batas bawah nya adalah 7,6240 dan batas atasnya adalah 8,1450. Kemudian untuk karakteristik lama kerja 1 - 2 tahun (lama kerja sedang pertama) memiliki *mean* 7,2610 dengan standar deviasi 1,1750. Adapun batas bawahnya adalah 7,0240 dan batas atasnya adalah 7,4980. Dan untuk karakteristik lama kerja 3 - 4 tahun (lama kerja sedang kedua) memiliki *mean* 7,5570 dan standar deviasi 1,0150. Adapun batas bawahnya 7,3020 dan batas atasnya adalah 7,8120. Terakhir untuk karakteristik lama kerja lebih dari 4 tahun (generasi X dan *baby boomers*) memiliki *mean* 7,9307 dengan standar deviasi 1,0757. Adapun batas bawahnya adalah 7,7137 dan batas atasnya adalah 8,0937.

Selain itu *p-value* dari hasil uji ini didapati 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa gagal tolak  $H_0$  atau ada perbedaan rata-rata yang signifikan antara karakteristik usia responden. Diagram rata-rata *work engagement* kategori lama kerja dapat dilihat pada Gambar 4.6:



Gambar 4.6 Diagram Interval Karakteristik Lama Kerja

Dapat dilihat pada Gambar 4.6 bahwa skor *work engagement* karyawan dengan kategori lama kerja 1 - 2 tahun, tidak beririsan dengan kategori 0 - 1 tahun dan lebih dari 4 tahun. Sedangkan kategori lain saling beririsan satu sama lain. Hal ini dapat diartikan bahwa karyawan dengan lama kerja sedang pertama (1 - 2 tahun) memiliki perbedaan *work engagement* yang signifikan dengan karyawan dengan lama kerja baru (0 - 1 tahun) dan karyawan dengan lama kerja lama (lebih dari 4 tahun), tetapi tidak signifikan dengan karyawan dengan lama kerja sedang kedua (3 - 4 tahun). Sedangkan karyawan dengan lama kerja 0 - 1 tahun, 3 - 4 tahun dan lebih dari 4 tahun memiliki perbedaan *work engagement* yang tidak signifikan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa karakteristik jumlah lama kerja karyawan di PT. X berpengaruh secara signifikan terhadap perbedaan *work engagement* pada taraf signifikansi 95%. Karena karyawan dengan lama kerja 1 - 2 tahun berbeda secara signifikan dari 2 jenis karakteristik lama kerja yang lain, maka perlu dijabarkan secara lebih detail divisi apa yang memperkerjakan karyawan dengan karakteristik tersebut dan memiliki *work engagement* yang rendah. Penjabaran karyawan lama kerja 1 - 2 tahun berdasarkan divisi dapat dilihat pada Tabel 4.45.

Tabel 4.45 Rata-rata Dimensi dan Work Engagement Lama Kerja 1 - 2 Tahun Berdasarkan Divisi

Divisi	Jumlah Responden	Rata-rata			
		Vigor	Dedication	Absorption	Work Engagement
Bengkel	2 (2%)	7,90	8,40	6,90	7,78
GBB	2 (2%)	8,80	7,80	7,60	8,09
HR	1 (4%)	9,40	8,20	9,00	8,86
Logistik dan Penataan	5 (6%)	8,44	7,48	8,28	8,05
Marketing	2 (2%)	8,50	7,80	9,00	8,40
PPIC	1 (1%)	10,00	10,00	6,40	8,94
Produksi	58 (71%)	6,83	6,98	6,69	6,84
Purchasing	3 (4%)	8,67	8,93	8,60	8,74
QC	2 (2%)	9,20	9,00	9,30	9,16
Sales	3 (4%)	8,27	7,53	7,53	7,79
SPI	1 (1%)	8,80	10,00	7,20	8,75
Teknik	1 (1%)	9,40	8,20	8,60	8,74

Dapat dilihat pada Tabel 4.45, dimensi *absorption* divisi PPIC pada karyawan lama kerja 1 - 2 tahun berada pada kategori *actively disengaged*. Kemudian dimensi *vigor* dan *absorption* pada divisi produksi mendapat skor yang terendah kedua dan ketiga. Kemudian akan dijabarkan ketiga dimensi pada divisi-divisi tersebut sesuai indikatornya. Penjabaran indikator dimensi *absorption* divisi PPIC untuk responden lama kerja 1 - 2 tahun dapat dilihat pada Tabel 4.46.

Tabel 4.46 Rata-rata Dimensi Absorption Lama Kerja 1 - 2 Tahun pada Divisi PPIC

Indikator Dimensi Absorption		Rata-rata
No	Pernyataan Umum Indikator	
A1	Waktu berlalu ketika sedang bekerja	10,00
A2	Ketika bekerja, saya melupakan hal lain di sekitar saya	1,00
A3	Saya bahagia ketika dapat bekerja dengan keras	10,00
A4	Saya tenggelam dengan pekerjaan saya	1,00
A5	Saya sering terbawa suasana ketika sedang bekerja	10,00

Dapat dilihat pada Tabel 4.46, indikator A2 dan A4 mendapatkan skor rata-rata *actively disengaged*. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. X divisi PPIC yang sudah bekerja 1 - 2 tahun, sangat kurang fokus sehingga susah dalam melupakan hal lain di sekitarnya ketika sedang bekerja. Hal ini juga menyebabkan mereka tidak tenggelam atau fokus total dengan pekerjaannya. Penjabaran dimensi *vigor* karyawan dengan lama kerja 1 – 2 tahun pada divisi PPIC dapat dilihat pada Tabel 4.47

Tabel 4.47 Rata-rata Dimensi Vigor Lama Kerja 1 - 2 Tahun Divisi PPIC

Indikator Dimensi Vigor		Rata-rata
No	Pernyataan Umum Indikator	
V1	Ketika bekerja, saya merasa penuh dengan energi	7,29
V2	Ketika bekerja, saya merasa kuat dan penuh dengan semangat	6,86
V3	Ketika bangun pagi, saya merasa senang untuk berangkat bekerja	6,47
V4	Saya tahan bekerja dalam waktu yang sangat lama	6,83
V5	Dalam pekerjaanku, saya merasa kuat dalam hal mental	6,71

Dapat dilihat pada Tabel 4.47, indikator V3 mendapatkan skor rata-rata *actively disengaged*. Dari hal ini maka dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. X divisi produksi yang sudah bekerja 1 - 2 tahun, merasa tidak senang dan kurang semangat untuk berangkat bekerja. Penjabaran dimensi *absorption* karyawan dengan lama kerja 1 – 2 tahun pada divisi produksi dapat dilihat pada Tabel 4.48.

Tabel 4.48 Rata-rata Dimensi Absorption Lama Kerja 1 - 2 Tahun pada Divisi Produksi

Indikator Dimensi Absorption		Rata-rata
No	Pernyataan Umum Indikator	
A1	Waktu berlalu ketika sedang bekerja	7,07
A2	Ketika bekerja, saya melupakan hal lain di sekitar saya	6,36
A3	Saya bahagia ketika dapat bekerja dengan keras	6,78
A4	Saya tenggelam dengan pekerjaan saya	6,50
A5	Saya sering terbawa suasana ketika sedang bekerja	6,76

Dapat dilihat pada Tabel 4.48, indikator A2 dan A4 mendapatkan skor rata-rata yang paling rendah. Dari hal ini maka dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. X divisi produksi yang sudah bekerja 1 - 2 tahun, sangat kurang fokus sehingga susah dalam melupakan hal lain di sekitarnya ketika sedang bekerja. Hal ini juga menyebabkan mereka tidak tenggelam atau fokus total dengan pekerjaannya.

#### 4.5.3 Karakteristik Pendidikan Terakhir

Tabel hasil *mean* / rata-rata uji *anova one-way* pada karakteristik pendidikan terakhir dapat dilihat pada Tabel 4.49.

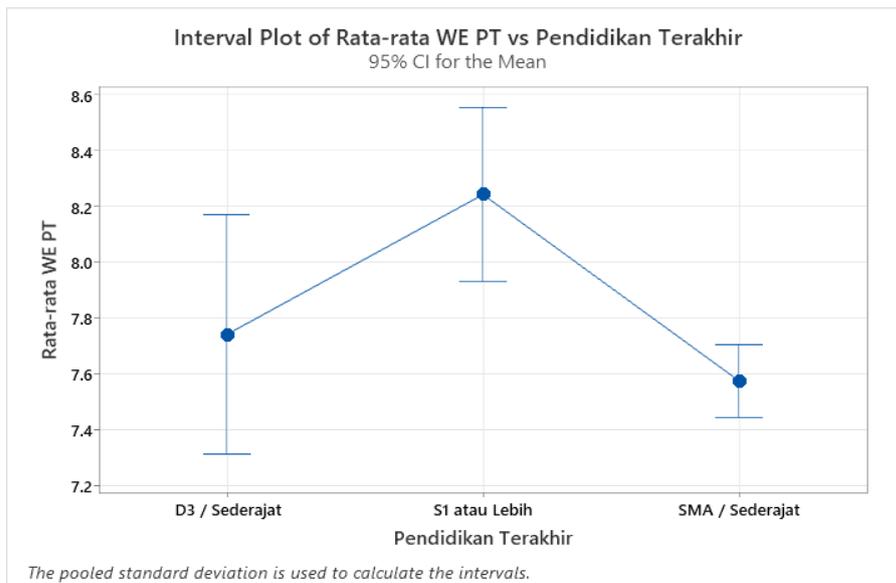
Tabel 4.49 Hasil Uji Anova One-way Karakteristik Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Mean	Standar Deviasi	Batas Bawah, Batas Atas
SMA / Sederajat	7,5748	1,1348	7,4446, 7,7049
D3 / Sederajat	7,7410	1,0270	7,3120, 8,1710
S1 / Lebih	8,2430	0,8320	7,9290, 8,5560
P-value		0,001	

Dapat dilihat pada Tabel 4.49, untuk karakteristik pendidikan terakhir SMA / sederajat mendapatkan *mean* 7,5748 dengan standar deviasi 1,1348. Adapun batas bawah nya adalah 7,4446 dan batas atasnya adalah 7,7049. Kemudian untuk karakteristik pendidikan terakhir D3 / sederajat memiliki *mean* 7,7410 dengan standar deviasi 1,0270. Adapun batas bawahnya adalah

7,0240 dan batas atasnya adalah 7,4980. Dan untuk karakteristik pendidikan terakhir S1 / lebih memiliki *mean* 8,2430 dan standar deviasi 0,8320. Adapun batas bawahnya 7,9290 dan batas atasnya adalah 8,5560.

Selain itu *p-value* dari hasil uji ini didapati 0,001 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa gagal tolak  $H_0$  atau ada perbedaan rata-rata yang signifikan antara karakteristik usia responden. Diagram interval *work engagement* karyawan PT. X berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada Gambar 4.7:



Gambar 4.7 Diagram Interval Karakteristik Pendidikan Terakhir

Dapat dilihat pada Gambar 4.7 bahwa untuk karakteristik pendidikan terakhir D3 / sederajat beririsan dengan kedua yang lain, sedangkan untuk pendidikan terakhir S1 atau lebih tidak beririsan dengan SMA / sederajat. Hal ini menandakan adanya perbedaan *work engagement* yang signifikan antara karyawan lulusan S1 atau lebih dengan karyawan lulusan SMA / sederajat. Namun tidak ada perbedaan yang signifikan antara karyawan lulusan D3 / sederajat dengan karyawan lulusan lainnya.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa karakteristik lulusan terakhir karyawan di PT. X mempengaruhi *work engagement* secara signifikan pada taraf signifikansi 95%. Karyawan lulusan SMA / sederajat perlu dijabarkan lebih detail skor dimensinya karena memiliki perbedaan yang signifikan dengan lulusan S1 atau lebih dan juga menjadi karakteristik lulusan yang paling rendah. Penjabaran karakteristik pendidikan terakhir SMA / sederajat berdasarkan divisinya dapat dilihat pada Tabel 4.50.

Tabel 4.50 Rata-rata Dimensi dan Work Engagement Pendidikan Terakhir SMA / Sederajat Berdasarkan Divisi

Divisi	Jumlah Responden	Rata-rata			
		Vigor	Dedication	Absorption	Work Engagement
Bengkel	11 (4%)	8,31	8,04	7,96	8,11
GBB	23 (8%)	8,06	8,36	8,41	8,27
HR	9 (3%)	8,64	8,20	8,16	8,34
Logistik dan Penataan	19 (7%)	8,28	8,55	8,03	8,30
PPIC	2 (1%)	9,10	10,00	5,90	8,48
Produksi	189 (69%)	7,28	7,37	7,17	7,28
QC	6 (2%)	8,77	8,90	6,23	8,07
Teknik	13 (5%)	8,65	8,37	8,12	8,39

Dapat dilihat pada Tabel 4.50, dimensi *absorption* divisi PPIC pada karyawan lulusan SMA / sederajat berada pada kategori *actively disengaged*. Kemudian dimensi *absorption* divisi QC mendapat kategori *actively disengaged*. Oleh karena itu, perlu dijabarkan secara lebih detail indikator dimensi yang rendah pada kedua divisi tersebut. Penjabaran indikator dimensi *absorption* divisi PPIC untuk responden lulusan SMA / sederajat dapat dilihat pada Tabel 4.51.

Tabel 4.51 Rata-rata Dimensi Absorption Pendidikan Terakhir SMA / Sederajat pada Divisi PPIC

Indikator Dimensi Absorption		Rata-rata
No	Pernyataan Umum Indikator	
A1	Waktu berlalu ketika sedang bekerja	10,00
A2	Ketika bekerja, saya melupakan hal lain di sekitar saya	1,00
A3	Saya bahagia ketika dapat bekerja dengan keras	10,00
A4	Saya tenggelam dengan pekerjaan saya	1,00
A5	Saya sering terbawa suasana ketika sedang bekerja	7,50

Dapat dilihat pada Tabel 4.51, indikator A2 dan A4 mendapatkan skor rata-rata yang paling rendah. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. X divisi PPIC lulusan SMA / sederajat, sangat kurang fokus sehingga susah dalam melupakan hal lain di sekitarnya ketika sedang bekerja. Hal ini juga menyebabkan mereka tidak tenggelam atau fokus total dengan pekerjaannya. Penjabaran dimensi *absorption* karyawan dengan lulusan SMA / sederajat pada divisi QC dapat dilihat pada Tabel 4.52.

Tabel 4.52 Rata-rata Dimensi Absorption Pendidikan Terakhir SMA / Sederajat Divisi QC

Indikator Dimensi Absorption		Rata-rata
No	Pernyataan Umum Indikator	
A1	Waktu berlalu ketika sedang bekerja	7,50
A2	Ketika bekerja, saya melupakan hal lain di sekitar saya	3,50
A3	Saya bahagia ketika dapat bekerja dengan keras	7,83
A4	Saya tenggelam dengan pekerjaan saya	6,17
A5	Saya sering terbawa suasana ketika sedang bekerja	6,17

Dapat dilihat pada Tabel 4.52, indikator A2, A4, dan A5 mendapatkan skor rata-rata dengan kategori *actively disengaged*. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. X divisi PPIC yang sudah bekerja 1 - 2 tahun, sangat kurang fokus sehingga susah dalam melupakan hal lain di sekitarnya ketika sedang bekerja. Hal ini juga menyebabkan mereka tidak tenggelam atau fokus total dengan pekerjaannya dan jarang sampai terbawa suasana.

#### 4.6.4 Karakteristik Jabatan

Tabel hasil *mean / rata-rata uji anova one-way* pada karakteristik jabatan dapat dilihat pada Tabel 4.53.

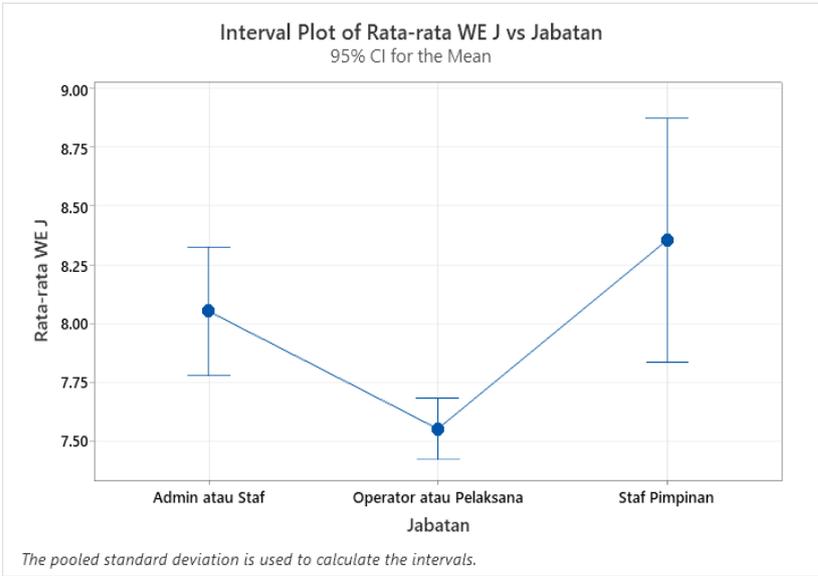
Tabel 4.53 Hasil Uji Anova One-way Karakteristik Jabatan

Jabatan	Mean	Standar Deviasi	Batas Bawah, Batas Atas
Admin / Staf	8,0503	0,7789	7,7763, 8,3242
Operator / Pelaksana	7,5496	1,1567	7,4184, 7,6808
Staf Pimpinan	8,3530	0,8870	7,8340, 8,8720

P-value	0,000
---------	-------

Dapat dilihat pada Tabel 4.53, untuk karakteristik jabatan admin / staf mendapatkan *mean* 8,0503 dengan standar deviasi 0,7789. Adapun batas bawah nya adalah 7,7763 dan batas atasnya adalah 8,3242. Kemudian untuk karakteristik jabatan operator / pelaksana memiliki *mean* 7,5496 dengan standar deviasi 1,1567. Adapun batas bawahnya adalah 7,4184 dan batas atasnya adalah 7,6808. Dan untuk karakteristik jabatan staf pimpinan memiliki *mean* 8,3530 dan standar deviasi 0,8870. Adapun batas bawahnya 7,8340 dan batas atasnya adalah 8,8720.

Selain itu *p-value* dari hasil uji ini didapati 0,000 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa gagal tolak H0 atau ada perbedaan rata-rata yang signifikan antara karakteristik usia responden. Diagram interval *work engagement* karyawan PT. X berdasarkan jabatan dapat dilihat pada Gambar 4.8:



Gambar 4.8 Diagram Interval Karakteristik Jabatan

Dapat dilihat pada Gambar 4.8 bahwa untuk karakteristik jabatan operator / pelaksana tidak beririsan dengan yang lainnya. Karakteristik jabatan staf pimpinan beririsan dengan admin / staf. Hal ini dapat diartikan bahwa karyawan jabatan operator / pelaksana memiliki perbedaan *work engagement* yang signifikan dari jabatan lainnya, sedangkan untuk jabatan admin / staf dengan staf pimpinan memiliki perbedaan *work engagement* yang tidak signifikan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa karakteristik jabatan karyawan di PT. X mempengaruhi perbedaan *work engagement* secara signifikan pada taraf signifikansi 95%. Untuk jabatan operator / pelaksana, perlu dijabarkan setiap dimensinya agar mengetahui

kelemahan karyawan pada jabatan tersebut. Hal ini dikarenakan jabatan tersebut memiliki *work engagement* yang berbeda secara signifikan dengan jabatan lain dan yang paling rendah secara rata-rata. Penjabaran karakteristik jabatan operator / pelaksana berdasarkan divisi dapat dilihat pada Tabel 4.54.

Tabel 4.54 Rata-rata Dimensi dan Work Engagement Jabatan Operator / Pelaksana Berdasarkan Divisi

Divisi	Jumlah Responden	Rata-rata			
		Vigor	Dedication	Absorption	Work Engagement
Bengkel	11 (4%)	8,31	8,04	7,96	8,11
GBB	19 (7%)	8,11	8,43	8,45	8,32
HR	9 (3%)	8,87	8,20	8,40	8,49
Logistik dan Penataan	17 (7%)	7,99	8,54	7,96	8,18
Produksi	184 (69%)	<u>7,22</u>	<u>7,30</u>	<u>7,12</u>	7,22
QC	13 (5%)	8,72	9,17	7,52	8,53
Teknik	13 (5%)	8,20	8,43	8,18	8,28

Dapat dilihat pada Tabel 4.54, ketiga dimensi pada divisi produksi untuk jabatan operator / pelaksana merupakan yang paling rendah. Kemudian akan dijabarkan ketiga dimensi tersebut sesuai indikatornya. Penjabaran indikator dimensi *vigor* divisi produksi untuk responden jabatan operator / pelaksana dapat dilihat pada Tabel 4.55.

Tabel 4.55 Rata-rata Dimensi Vigor Jabatan Operator / Pelaksana Divisi Produksi

Indikator Dimensi Vigor		Rata-rata
No	Pernyataan Umum Indikator	
V1	Ketika bekerja, saya merasa penuh dengan energi	7,49
V2	Ketika bekerja, saya merasa kuat dan penuh dengan semangat	7,32
V3	Ketika bangun pagi, saya merasa senang untuk berangkat bekerja	<u>7,01</u>
V4	Saya tahan bekerja dalam waktu yang sangat lama	<u>6,98</u>
V5	Dalam pekerjaanku, saya merasa kuat dalam hal mental	7,28

Dapat dilihat pada Tabel 4.55, indikator V3 dan V4 mendapatkan skor rata-rata yang paling rendah. Dari hal ini maka dapat disimpulkan bahwa operator divisi produksi PT. X, merasa tidak senang dan kurang semangat untuk berangkat bekerja, serta tidak tahan bekerja dalam waktu yang sangat lama. Penjabaran dimensi *dedication* karyawan jabatan operator / pelaksana pada divisi produksi dapat dilihat pada Tabel 4.56.

Tabel 4.56 Rata-rata Dimensi Dedication Jabatan Operator / Pelaksana Divisi Produksi

Indikator Dimensi Dedication		Rata-rata
No	Pernyataan Umum Indikator	
D1	Saya menemukan bahwa pekerjaan yang saya lakukan ini penuh dengan makna dan tujuan	<u>7,23</u>
D2	Saya merasa antusias dengan pekerjaan saya	7,48
D3	Pekerjaan saya telah menginspirasi saya	<u>7,21</u>
D4	Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan	7,36
D5	Menurut saya, pekerjaan ini cukup menantang	<u>7,22</u>

Dapat dilihat pada Tabel 4.56, indikator D1, D3, dan D5 mendapatkan skor rata-rata yang paling rendah. Dari hal ini maka dapat disimpulkan bahwa operator divisi produksi PT. X kurang dalam dedikasinya, sehingga tidak menemukan makna dan tujuan, inspirasi, dan perasaan tertantang pada pekerjaannya. Penjabaran dimensi *absorption* karyawan jabatan operator / pelaksana pada divisi produksi dapat dilihat pada Tabel 4.57.

Tabel 4.57 Rata-rata Dimensi Absorption Jabatan Operator / Pelaksana Divisi Produksi

Indikator Dimensi Absorption		Rata-rata
No	Pernyataan Umum Indikator	
A1	Waktu berlalu ketika sedang bekerja	7,48
A2	Ketika bekerja, saya melupakan hal lain di sekitar saya	7,01
A3	Saya bahagia ketika dapat bekerja dengan keras	7,35
A4	Saya tenggelam dengan pekerjaan saya	<u>6,89</u>
A5	Saya sering terbawa suasana ketika sedang bekerja	<u>6,89</u>

Dapat dilihat pada Tabel 4.57, indikator D1, D3, dan D5 mendapatkan skor rata-rata yang paling rendah. Dari hal ini maka dapat disimpulkan bahwa operator divisi produksi PT. X kurang fokus sehingga kurang tenggelam pada pekerjaannya dan jarang terbawa suasana ketika sedang bekerja.

#### 4.6.5 Karakteristik Jenis Kelamin

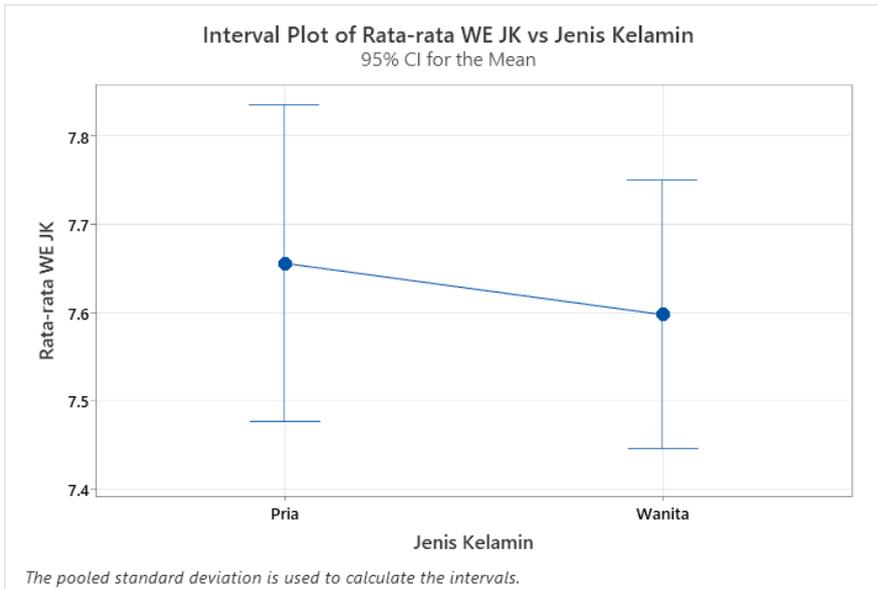
Tabel hasil *mean* / rata-rata uji *anova one-way* pada karakteristik jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.58.

Tabel 4.58 Hasil Uji Anova One-way Karakteristik Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Mean	Standar Deviasi	Batas Bawah, Batas Atas
Pria	7,6557	1,1510	7,4766, 7,8349
Wanita	7,5976	1,0494	7,4456, 7,7496
P-value	0,627		

Dapat dilihat pada Tabel 4.58, untuk karakteristik jenis kelamin pria mendapatkan *mean* 7,6557 dengan standar deviasi 1,1510. Adapun batas bawah nya adalah 7,4766 dan batas atasnya adalah 7,8349. Kemudian untuk karakteristik jenis kelamin wanita memiliki *mean* 7,5976 dengan standar deviasi 1,0494. Adapun batas bawahnya adalah 7,4456 dan batas atasnya adalah 7,7496.

Selain itu *p-value* dari hasil uji ini didapati 0,627 yang berarti lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tolak H0 atau tidak ada perbedaan rata-rata yang signifikan antara karakteristik usia responden. Diagram interval *work engagement* karyawan PT. X berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Gambar 4.9:



Gambar 4.9 Diagram Interval Karakteristik Jenis Kelamin

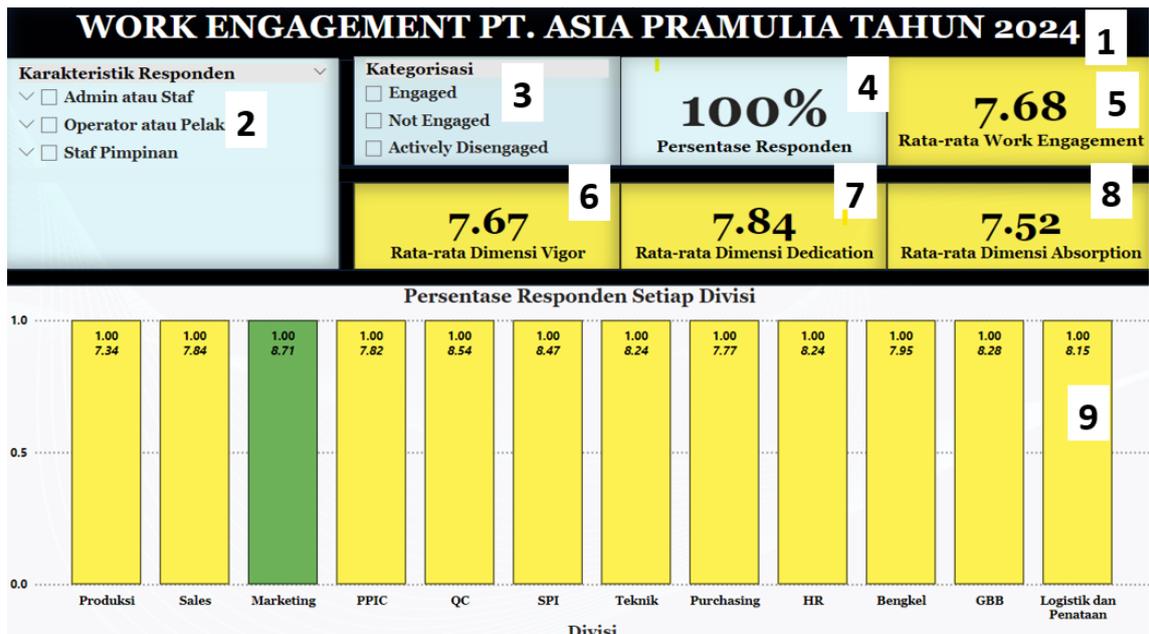
Dapat dilihat pada Gambar 4.9 bahwa untuk karakteristik jenis kelamin pria dan wanita saling beririsan. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara karyawan pria dan wanita di PT. X dalam skor *work engagement*-nya pada taraf signifikansi 95%.

#### 4.7 Dashboard Power BI

*Dashboard work engagement* PT. X digunakan untuk memudahkan monitoring dan visualisasi tingkat *work engagement* perusahaan. *Dashboard* ini menggunakan aplikasi *power bi* yang *user-friendly* dan dapat diunduh secara gratis. *Power bi* juga dapat dihubungkan dengan *microsoft excel*, *R*, dan *minitab 21*. Ada banyak fitur yang disediakan dalam *dashboard* ini. *Dashboard work engagement* karyawan PT. X dibagi menjadi tiga *page* yang masing-masing berbeda fungsinya dan data yang divisualisasikan. Berikut penjelasan tiga *page* tersebut beserta fitur-fiturnya.

##### 4.7.1 Page Perusahaan

Pada *page* perusahaan, digunakan untuk menampilkan *work engagement* perusahaan secara keseluruhan. *Page* ini merupakan *page* umum dan bisa digunakan sebagai pembukaan ketika akan mempresentasikan *work engagement* perusahaan. Tampilan awal dari *page* perusahaan dapat dilihat pada Gambar 4.10.



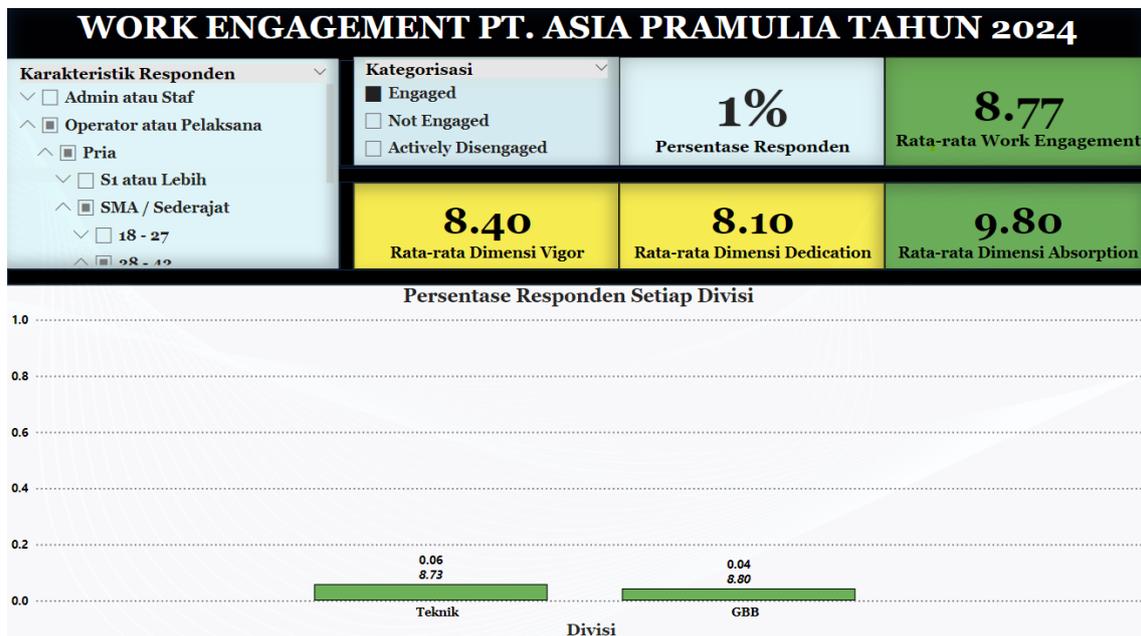
Gambar 4.10 Tampilan Dashboard Work Engagement PT. X Page Perusahaan

Keterangan Gambar 4.10:

1. Judul *page*
2. Data interaktif yang berupa fitur untuk memilih *filter* sesuai dengan kebutuhan data yang ingin ditampilkan. Pada bagian ini, *filter menampilkan* karakteristik karyawan yang terdiri dari jabatan, jenis kelamin, pendidikan terakhir, usia, dan lama kerja.
3. Data interaktif kedua yang ada di *page* perusahaan, yaitu untuk memilih kategorisasi responden yang dibagi menjadi 3 kategori yaitu *engaged*, *not engaged*, dan *actively disengaged*.
4. Data informatif yang menampilkan hasil atau data berdasarkan *filter* yang dipilih. Pada bagian ini, menampilkan persentase responden sesuai *filter* yang dipilih. Sebagai contoh apabila karakteristik yang dipilih jabatan staf pimpinan, kemudian kategori *engaged*, maka angka tersebut akan berubah menyesuaikan persentase jumlah karyawan staf pimpinan yang *engaged*.
5. Data informatif yang menampilkan rata-rata *work engagement* berdasarkan *filter* yang dipilih. Pada bagian ini ada permainan warna menyesuaikan kategori responden yang ada. Apabila *engaged* warna akan hijau, *not engaged*, warna akan kuning, dan *actively disengaged* warna akan merah.

6. Data informatif yang menampilkan rata-rata dimensi *vigor* berdasarkan *filter* yang dipilih. Pada bagian ini juga ada permainan warna dan pembagiannya sama dengan bagian 5.
7. Data informatif yang menampilkan rata-rata dimensi *dedication* berdasarkan *filter* yang dipilih. Pada bagian ini juga ada permainan warna dan pembagiannya sama dengan bagian 5.
8. Data informatif yang menampilkan rata-rata dimensi *absorption* berdasarkan *filter* yang dipilih. Pada bagian ini juga ada permainan warna dan pembagiannya sama dengan bagian 5.
9. Data informatif berupa *bar chart* yang menampilkan persentase jumlah karyawan dengan karakteristik dan kategori sesuai *filter* dan dibanding dengan total jumlah karyawan pada divisi tersebut. Kemudian terdapat angka di bawah persentase yang menunjukkan rata-rata *work engagement* divisi tersebut. Terdapat permainan warna pada kolom setiap divisi sesuai dengan kategorinya.

Contoh penerapan *filter* dan data informatif pada *page* perusahaan dapat dilihat pada Gambar 4.11:



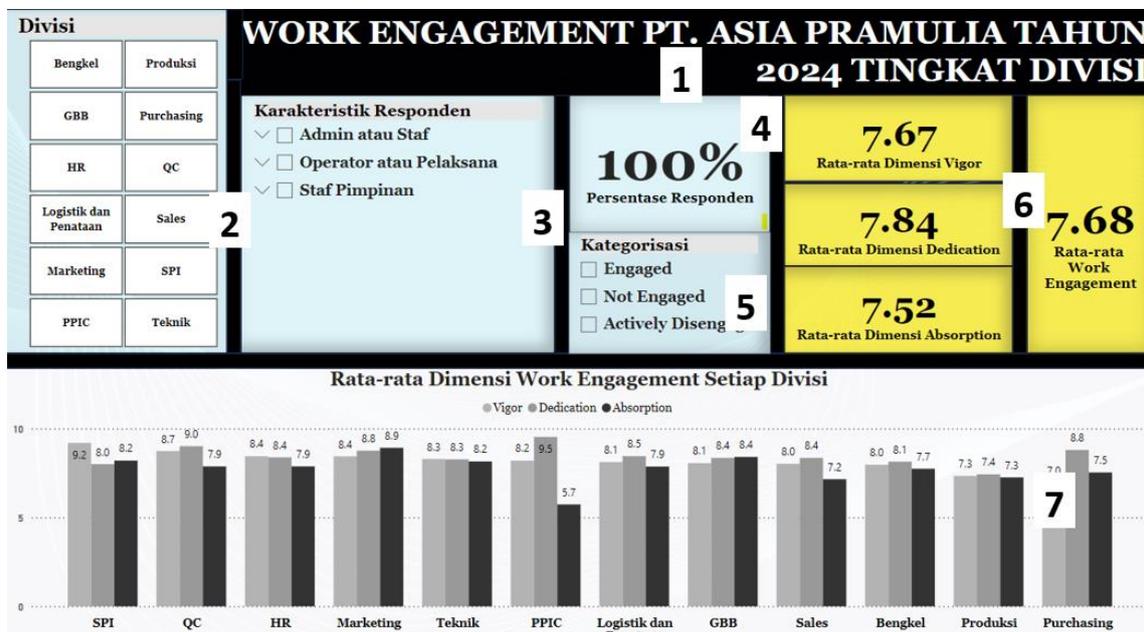
Gambar 4.11 Tampilan Contoh Penggunaan Dashboard Work Engagement PT. X Page Perusahaan

Dapat dilihat pada Gambar 4.11 contoh penerapannya. Dari gambar tersebut dapat disimpulkan bahwa operator / pelaksana pria lulusan SMA / sederajat yang berusia 28 - 42 tahun dan sudah bekerja lebih dari 3 - 4 tahun dan berkategori *engaged* hanya sebanyak 1% dari total

karyawan. Rata-rata *work engagement* yang didapatkan adalah 8,77 (masuk kategori *engaged*). Untuk nilai rata-rata dimensi *vigor* dan *dedication* berada di kategori *not engaged*, namun untuk dimensi *absorption* berada pada *engaged*. Kemudian karyawan tersebut tersebar di dua divisi yaitu teknik dan gudang bahan baku, dengan pembagian 6% divisi teknik dengan skor total 8,73 dan 4% divisi gudang bahan baku dengan skor 8,80.

#### 4.7.2 Page Divisi

Pada *page* divisi, menampilkan *work engagement* perusahaan berdasarkan divisi. *Page* ini juga dapat menampilkan lebih detail perbandingan ketiga dimensi *work engagement* berdasarkan divisinya. Tampilan awal dari *page* divisi dapat dilihat pada Gambar 4.12:



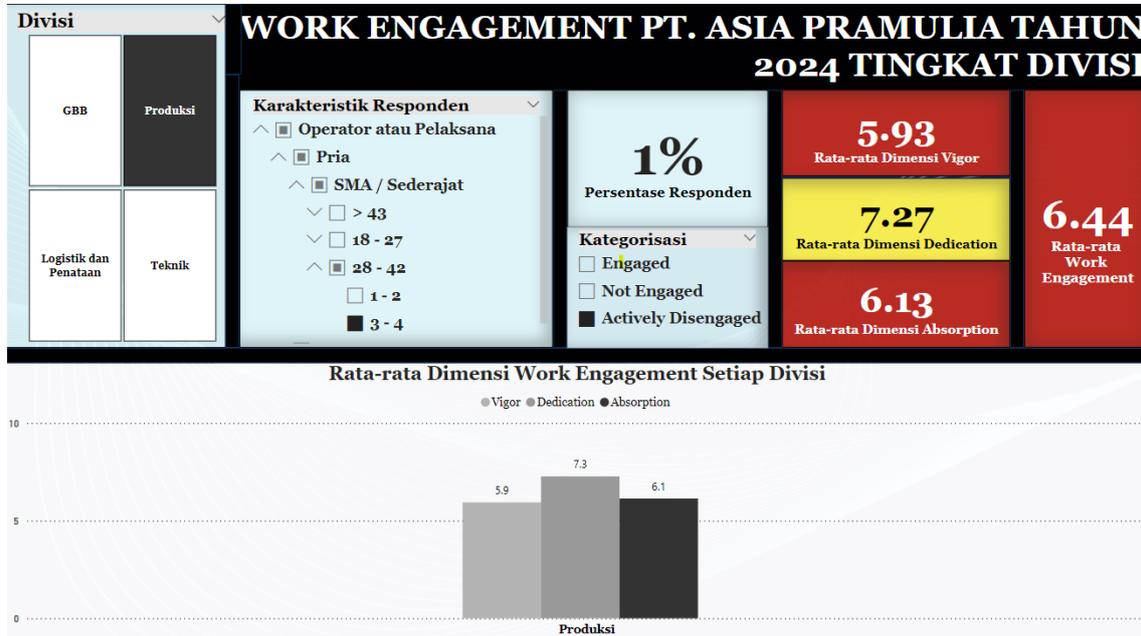
Gambar 4.12 Tampilan Dashboard Work Engagement PT. X Page Divisi

Keterangan Gambar 4.12:

1. Judul *page*
2. Data interaktif untuk menampilkan pilihan divisi. Dapat sekaligus memilih satu atau lebih divisi.
3. Data interaktif yang menampilkan karakteristik karyawan.
4. Data informatif menampilkan persentase responden sesuai *filter* yang dipilih.
5. Data interaktif yang menampilkan kategorisasi karyawan.
6. Data informatif yang menampilkan rata-rata *work engagement*, rata-rata dimensi *vigor*, *dedication*, dan *absorption* sesuai *filter* yang dipilih.

- Data informatif berupa *bar chart* yang menampilkan perbandingan skor rata-rata dimensi *vigor*, *dedication*, dan *absorption* setiap divisi. Angka di atas setiap kolom menunjukkan rata-rata dimensi tersebut.

Contoh penerapan pada *page* divisi dapat dilihat pada Gambar 4.13:

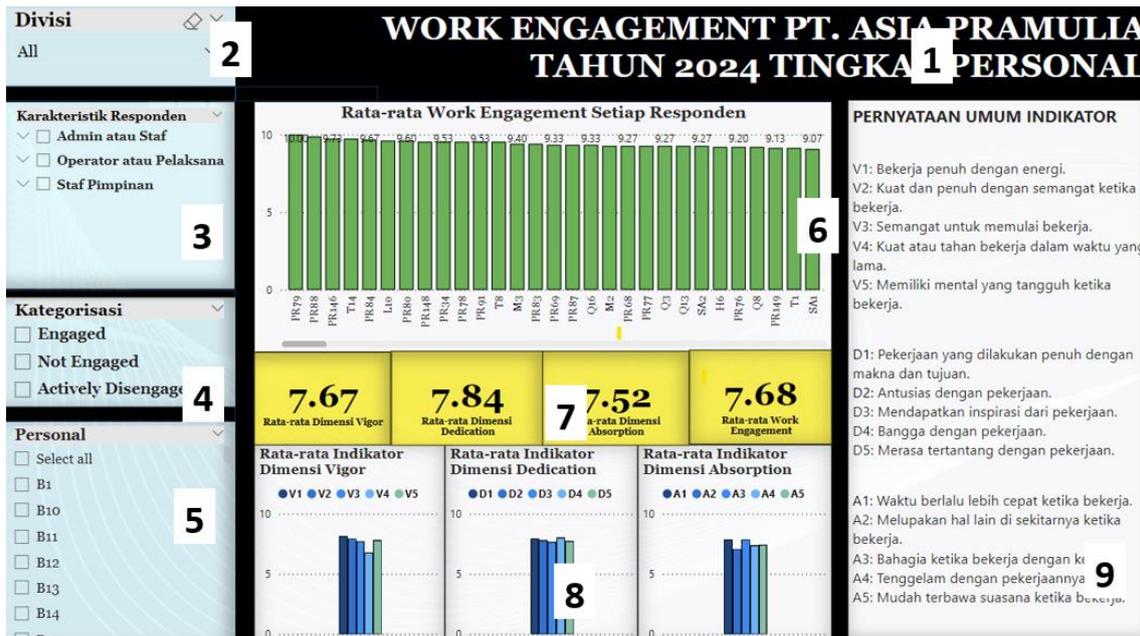


Gambar 4. 13 Tampilan Contoh Penggunaan Dashboard Work Engagement Page Divisi

Dapat dilihat pada Gambar 4.13 contoh penerapannya. Dari gambar tersebut dapat disimpulkan bahwa pada divisi produksi untuk operator pria lulusan SMA / sederajat dengan usia 28 - 42 tahun yang sudah bekerja 3 - 4 tahun dan berkategori *actively disengaged* berjumlah hanya 1% dari total karyawan. Skor *work engagement* totalnya adalah 6,44 dengan skor dimensi *vigor*, *dedication*, dan *absorption* adalah 5,93 (*actively disengaged*), 7,27 (*not engaged*), dan 6,13 (*actively disengaged*). Untuk lebih jelas dalam perbedaan ketiga dimensi tersebut dapat dilihat pada *bar chart* di bawahnya.

#### 4.7.3 Page Personal

Pada *page personal*, digunakan untuk menampilkan *work engagement* perusahaan setiap individunya. *Page* ini juga dapat menampilkan lebih detail perbandingan 15 indikator *work engagement*. Tampilan awal dari *page personal* dapat dilihat pada Gambar 4.14:

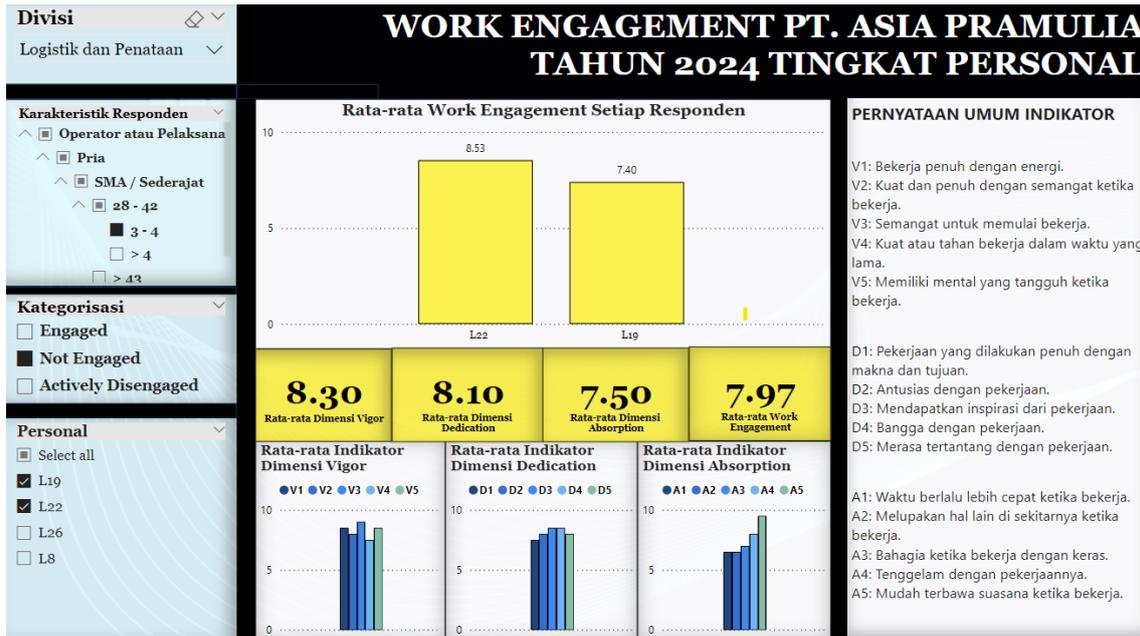


Gambar 4.14 Tampilan Dashboard Work Engagement PT. X Page Personal

Keterangan Gambar 4.14:

1. Judul *page*
2. Data interaktif untuk menampilkan pilihan divisi.
3. Data interaktif yang menampilkan karakteristik karyawan.
4. Data interaktif yang menampilkan kategorisasi karyawan.
5. Data interaktif yang menampilkan urutan atau *list* karyawan sesuai *filter* yang dipilih.
6. Data informatif berupa *bar chart* yang menampilkan perbandingan *work engagement* setiap individu karyawan berdasarkan *filter* yang dipilih.
7. Data informatif yang menampilkan rata-rata *work engagement*, rata-rata dimensi *vigor*, *dedication*, dan *absorption* sesuai *filter* yang dipilih.
8. Data informatif berupa *bar chart* yang menampilkan perbandingan skor rata-rata setiap indikator pada dimensi *vigor*, *dedication*, dan *absorption* sesuai *filter* yang dipilih.
9. Merupakan data informatif yang berisikan pernyataan umum setiap indikator pada ketiga dimensi *work engagement*.

Contoh penerapan pada *page personal* dapat dilihat pada Gambar 4.15:



Gambar 4.15 Tampilan Contoh Penggunaan Dashboard Work Engagement PT. X Page Personal

Dapat dilihat pada Gambar 4.15 contoh penerapannya. Dari gambar tersebut dapat disimpulkan bahwa pada divisi logistik dan penataan untuk operator pria lulusan SMA / sederajat dengan usia 28 - 42 tahun yang sudah bekerja 3 - 4 tahun dan berkategori *not disengaged*, namun hanya untuk karyawan L19 dan L22 mendapatkan skor *work engagement* sebesar 7,97, dengan skor dimensi *vigor*, *dedication*, dan *absorption* adalah 8,30, 8,10, dan 7,50 yang semuanya masuk dalam kategori *not engaged*. Kemudian terdapat perbandingan indikator pada ketiga dimensi. Indikator V4 menjadi yang terendah pada dimensi *vigor*, indikator D1 yang terendah di dimensi *dedication*, dan indikator A1 dan A2 yang hampir sama dan terendah di dimensi *absorption*. Agar lebih jelas maka dapat dilihat untuk pernyataan umum pada indikator yang mendapatkan skor terendah dan dapat segera dilakukan evaluasi.