

## GAMBARAN *WORK ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN DI PERUSAHAAN *STARTUP*

Febiola Santoso<sup>1</sup>, Raniah Qanita Khodijah<sup>2</sup>, Christover Reynaldi<sup>3</sup> & Kiky Dwi Hapsari  
Saraswati<sup>4</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Psikologi, Universitas Tarumanagara

Email: febiola.705190048@stu.untar.ac.id

<sup>2</sup>Program Studi Psikologi, Universitas Tarumanagara

Email: raniah.705190292@stu.untar.ac.id

<sup>3</sup>Program Studi Psikologi, Universitas Tarumanagara

Email: christover.705190297@stu.untar.ac.id

<sup>4</sup>Fakultas Psikologi, Universitas Tarumanagara

Email: kikys@fpsi.untar.ac.id

### ABSTRACT

*Startup companies established in Indonesia are showing significant growth in numbers. This of course is a positive indication for economic and business growth. However, startup companies face many challenges, especially to compete with similar companies that are more established and have been around for a long time. Therefore startup companies must be able to boost their performance so they don't fail. Employees as company assets play a very important role. In order for employee performance to increase, companies need to pay attention to a positive work atmosphere, which is known as work engagement (WE). WE is a positive and satisfying psychological state related to work that is characterized by vigor, dedication, and absorption. This study aims to get an overview of work engagement among startup employees using a quantitative approach. Participant data was collected through the Utrecht Work Engagement Scale questionnaire which consisted of 9 items (UWES-9), consisting of 3 items on the vigor dimension, 3 items on the dedication dimension, and 3 items on the absorption dimension. The number of participants in this study were 367 startup employees aged 18-58 years. Data analyzed by using an independent sample t-test and one way ANOVA. The results showed that startup employees had high work engagement (M=4.16), and scored high on all dimensions, vigor (M=4.13), dedication (M=4.31), and absorption (M= 4.03). This shows that most startup employees have high work engagement. With that, they have an impact on the success of the company.*

**Keywords:** work engagement, employees, startup company

### ABSTRAK

Perusahaan *startup* yang didirikan di Indonesia menunjukkan pertumbuhan jumlah yang signifikan. Hal ini tentu saja merupakan indikasi positif bagi pertumbuhan ekonomi dan bisnis. Namun perusahaan *startup* menghadapi banyak tantangan, terutama untuk bersaing dengan perusahaan sejenis yang sudah lebih mapan dan lebih lama berdiri. Oleh karena itu perusahaan *startup* haruslah dapat menggenjot kinerjanya agar tidak gagal. Karyawan sebagai aset perusahaan memegang peranan yang sangat penting. Agar kinerja karyawan meningkat, perusahaan perlu memperhatikan atmosfer kerja yang positif, yang dikenal sebagai *work engagement (WE)*. *WE* adalah keadaan psikologis yang baik dan memuaskan terkait dengan pekerjaan yang dicirikan dengan *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran *work engagement* pada karyawan *startup* dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Data partisipan dikumpul melalui kuesioner *Utrecht Work Engagement Scale* yang terdiri dari 9 butir (*UWES-9*), terdiri dari: (a) 3 butir pertanyaan pada dimensi *vigor*; (b) 3 butir pertanyaan pada dimensi *dedication*; dan (c) 3 butir pertanyaan pada dimensi *absorption*. Jumlah partisipan dalam penelitian ini sebanyak 367 karyawan *startup* yang berusia 18 - 58 tahun. Data dianalisis menggunakan *independent sample t-test* dan *one way ANOVA*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan *startup* memiliki keterikatan kerja yang tinggi (M = 4,16), dan memiliki skor yang tinggi pada semua dimensinya, *vigor* (M= 4,13), *dedication* (M= 4,31), dan *absorption* (M= 4,03). Hal tersebut menunjukkan sebagian besar karyawan *startup* memiliki keterikatan kerja yang tinggi. Dengan itu, mereka memiliki dampak pada keberhasilan perusahaan.

**Kata Kunci:** work engagement, karyawan, perusahaan startup

## 1. PENDAHULUAN

Dalam sebuah perusahaan terdapat banyak sekali faktor penting di dalamnya, salah satunya adalah sumber daya manusia (SDM) atau sering juga yang dikenal sebagai seorang karyawan dalam sebuah perusahaan. Perusahaan maupun organisasi tidak akan bisa berjalan tanpa adanya sumber daya manusia didalamnya. Sebagai salah satu aspek terpenting, sumber daya manusia (SDM) membuat perusahaan harus memberikan perlakuan khusus terhadapnya. Dari pandangan ini membuat perusahaan menjadi fokus mencari cara agar karyawannya dapat terikat dengan pekerjaannya di dalam perusahaan.

Keterikatan karyawan dengan pekerjaannya disebut juga dengan istilah *work engagement*. Karyawan yang memiliki *work engagement* tinggi tidak akan mudah untuk menyerah dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, melainkan individu tersebut akan terus menyelesaikan pekerjaan meskipun ada banyak kesulitan. Bakker (2017) juga menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi akan lebih produktif dalam kehidupannya serta memiliki keinginan kerja yang lebih tinggi. Ketika karyawan terikat, secara otomatis mereka akan meningkatkan kinerjanya selaras dengan tujuan dan hasil yang ingin dicapai oleh perusahaan. Menurut Gallup Organization (dalam Kuncoro, 2018), memberikan pengelompokan mengenai jenis pembagian *engagement* salah satunya adalah *work engaged*. *Work engagement* adalah keadaan dimana seorang individu atau karyawan merasa positif dan puas secara psikologis dalam melakukan pekerjaannya. *Work engagement* datang bersamaan dengan *vigor*, *dedication* dan *absorption* (Schaufeli, 2021). *Vigor* (vitalitas) ditandai dengan energi mental tingkat tinggi dan keuletan ketika bekerja dan tekad saat mengalami kesulitan. *Dedication* (dedikasi) merupakan sebuah perasaan komitmen yang dirasakan oleh seorang individu atau karyawan sehingga merasa dirinya penting, melakukan pekerjaan dengan antusias dan merasa memberikan inspirasi. *Dedication* juga ditandai dengan rasa bangga dan tertantang dalam melakukan pekerjaannya. *Absorption* atau penghayatan, merupakan keadaan dimana seorang individu atau karyawan melakukan pekerjaan dengan sangat konsentrasi dan merasa sangat senang melakukan pekerjaannya.

Alasan mengapa *work engagement* sangat populer karena sudah banyak yang melakukan penelitian terhadapnya dan *work engagement* memberikan efek yang sangat positif terhadap hasil kerja baik karyawan, tim maupun sebuah perusahaan atau organisasi. Salah satu penelitian sebelumnya berhasil ditinjau oleh Soares dan Mosquera (2019) menyatakan bahwa *work engagement* memiliki dampak positif pada kinerja, loyalitas-kepuasan pelanggan, profitabilitas, dan produktivitas. Bakker (2017) juga menambahkan bahwa *work engagement* tidak hanya bermanfaat untuk individu, tetapi juga menciptakan keunggulan kompetitif bagi organisasi atau perusahaan. Sehingga dapat disimpulkan *work engagement* diperlukan bagi seorang atau individu dalam melakukan pekerjaannya.

Penelitian kali ini, peneliti ingin melihat gambaran *work engagement* pada karyawan di perusahaan *startup* dikarenakan saat ini perkembangan *startup* di Indonesia sedang berkembang dengan pesat. Herman (2022) menyampaikan bahwa pada tahun 2021 Indonesia masuk menjadi peringkat kelima yang memiliki jumlah perusahaan *startup* terbanyak. *Startup* sendiri dapat dikatakan sebagai bisnis berbasis teknologi baru dan biasanya merupakan proses penyempurnaan dalam sebuah industri yang sudah ada sehingga masih belum mempunyai pasarnya sendiri, sehingga biasanya operasi didalam perusahaan masih belum pas atau mungkin terkesan masih berantakan.

Disampaikan juga oleh Adieb (2021) dalam perusahaan *startup* umumnya mempunyai lingkungan kerja yang seru dan mempunyai pelatihan kerja untuk karyawannya sehingga peneliti menjadi tertarik untuk meneliti *work engagement* karyawan pada perusahaan *startup*. Karena walaupun perusahaan *startup* banyak muncul dan berkembang di Indonesia banyak juga yang akhirnya tidak bisa bertahan dan akhirnya gulung tikar.

## 2. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian kali ini, peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif karena menggunakan alat ukur *Utrecht Work Engagement Scale 9 item (UWES-9)* yang dikembangkan oleh Schaufeli dan berisi 3 butir *item* untuk masing-masing dimensinya. Peneliti akan menggunakan *Google Form* yang disebarakan secara *online* untuk meminta partisipan mengisinya. Teknik *sampling* yang peneliti gunakan adalah *convenience sampling* yang merupakan salah satu teknik *non-probability sampling* yang hanya dapat digunakan untuk mewakili ukuran tertentu karena aksesnya sangat terbatas (Andrade, 2020). Teknik ini dianggap lebih mudah, sederhana dan dapat digunakan untuk mengembangkan hipotesis dan tujuan penelitian (Stratton, 2021). Adapun kriteria partisipan yang peneliti tentukan adalah sudah bekerja di perusahaan *startup* minimal selama 6 bulan, berusia di antara 18 - 58 tahun.

Peneliti sudah selesai menyebarkan kuesioner secara *online* dan berhasil mengumpulkan partisipan sebanyak 367 karyawan dengan menggunakan alat ukur *UWES-9* dan menggunakan skala *Likert* yang dimulai dari 1 (tidak pernah sama sekali) sampai 6 (selalu) sebagai skala pengukurannya. Uji reliabilitas dilakukan dalam setiap dimensi *work engagement* dan menunjukkan hasil yang sangat baik. *Cronbach's Alpha* dari dimensi *work engagement vigor* mendapatkan hasil sebesar 0.798, dimensi *dedication* sebesar 0.876, dan terakhir dimensi *absorption* menunjukkan angka koefisien sebesar 0.773. Selanjutnya gambaran partisipan terdiri dari aspek jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan status kepegawaian dapat dilihat pada tabel 1.

**Tabel 1**

*Gambaran responden berdasarkan aspek jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan status kepegawaian*

No	Aspek	Jumlah	%	
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	218	59.4
		Perempuan	149	40.6
		Total	367	100
2	Status Kepegawaian	Pegawai Tetap	196	53.4
		Pegawai Kontrak	171	46.6
		Total	367	100
3	Tingkat Pendidikan	SMA/Sederajat	125	34.1
		D3	18	4.9
		S1	205	55.9
		S2	19	5.2
		Total	367	100

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan skala 1-6 alat ukur *UWES-9*, diperoleh *mean* hipotetik sebesar 3.50. Kemudian pada peneliti melakukan uji yang pertama untuk mengetahui *mean* empiris dari variabel *work engagement* secara keseluruhan yaitu sebesar 4.16. Jika dibandingkan dengan *mean* hipotetik, hasil berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa nilai rata-rata *work engagement* pada perusahaan *startup* termasuk tinggi. Perolehan skor rata-rata empiris *work engagement* dapat dilihat melalui tabel 2.

**Tabel 2**

*Gambaran work engagement karyawan di perusahaan startup*

<i>Variabel</i>	<i>Mean Hipotetik (Skala 1-6)</i>	<i>Mean Empiris</i>	<i>Kategori</i>
<i>Work Engagement</i>	3.50	4.16	Tinggi

Hasil data subjek yang sudah diperoleh peneliti golongan menjadi 3 kategori, yaitu rendah, sedang, dan tinggi berdasarkan pada perhitungan mean dan standar deviasi empiris variabel *work engagement* yang pada masing-masing dimensinya memiliki jumlah butir sebanyak 3. Pada masing-masing dimensi, subjek yang termasuk dalam kategori rendah yaitu yang tergolong dalam skor < 7,5; kategori sedang adalah yang tergolong dalam skor 8,0 s.d. 12,5; dan kategori tinggi berada dalam skor  $\geq 13,0$ .

**Tabel 3**

*Kategorisasi work engagement karyawan di perusahaan startup*

<i>Dimensi Work Engagement</i>	<i>Rentang Skor</i>	<i>Kategori</i>	<i>Frekuensi</i>	<i>Persentase (%)</i>
Vigor	< 7,5	Rendah	50	13.6
	8,0 s.d. 12,5	Sedang	107	29.2
	$\geq 13$	Tinggi	210	57.2
Dedication	< 7,5	Rendah	51	13.9
	8,0 s.d. 12,5	Sedang	80	21.8
	$\geq 13$	Tinggi	236	64.3
Absorption	< 7,5	Rendah	57	15.5
	8,0 s.d. 12,5	Sedang	116	31.6
	$\geq 13$	Tinggi	194	52.9

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh, dapat dilihat kebanyakan partisipan yang berpartisipasi dalam penelitian kali ini mempunyai gambaran *work engagement* yang tinggi dalam dimensi *vigor*, *dedication*, maupun *absorption*. Peneliti juga menemukan bahwa dimensi *work engagement* dengan frekuensi tertinggi adalah dimensi *dedication*. Dapat diartikan bahwa: (a) karyawan memang merasa pekerjaannya ini memiliki arti dan manfaat yang jelas; (b) merasa bangga dan merasa pekerjaannya menantang; (c) karyawan juga dapat memperoleh inspirasi dari pekerjaan yang mereka lakukan.

Dimensi *work engagement* berikutnya yang mempunyai frekuensi tertinggi adalah dimensi *vigor*; yang artinya adalah karyawan merasa bersemangat dalam melakukan pekerjaannya, merasa kuat, bertenaga, dan mampu mengatasi tekanan-tekanan yang ada pada lingkungan kerjanya.

Selanjutnya, dimensi *absorption* juga frekuensi terbanyak terdapat dalam kategori tinggi, itu berarti karyawan merasa waktu berlalu dengan sangat cepat ketika bekerja, hal ini disebabkan karena karyawan yang merasakan dimensi ini biasanya sangat berkonsentrasi dan tekun ketika mengerjakan tugas.

Peneliti juga melakukan analisis tambahan pada beberapa kondisi yang terkumpul. Hasil analisis tambahan berasal dari analisis deskriptif rata-rata dimensi masukan tenaga kerja dari beberapa dimensi.

**Tabel 4**

*Hasil analisis nilai rata-rata dimensi work engagement dilihat dari beberapa aspek*

No	Aspek	N	Mean			
			<i>Vigor</i>	<i>Dedication</i>	<i>Absorption</i>	
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	218	4.21	4.43	4.10
		Perempuan	149	4.02	4.15	3.92
		Total	367	4.13	4.31	4.03
2	Status Kepegawaian	Pegawai Tetap	196	4.04	4.12	3.92
		Pegawai Kontrak	171	4.23	4.54	4.15
		Total	367	4.13	4.31	4.03
3	Tingkat Pendidikan	SMA/Sederajat	125	4.53	4.88	4.27
		D3	18	3.79	3.96	4.00
		S1	205	3.92	4.04	3.91
		S2	19	4.05	3.91	4.03
		Total	367	4.13	4.31	4.03

Pada tabel 4 dapat dilihat perbandingan nilai rata-rata dimensi *work engagement* pada karyawan *startup*. Pada dimensi pertama yakni dimensi *vigor*, perbandingan nilai rata-rata terhadap aspek jenis kelamin. Hasilnya, pada jenis kelamin laki-laki, nilai rata-rata yang diperoleh adalah 4.21 yang dimana nilai tersebut lebih tinggi dari nilai rata-rata dimensi *vigor* pada jenis kelamin perempuan yaitu 4.02. Berikutnya pada aspek status kepegawaian, status pegawai tetap memiliki nilai rata-rata *vigor* sebesar 4.04 sedangkan nilai rata-rata *vigor* pada pegawai kontrak memiliki nilai lebih tinggi yaitu 4.23. Kemudian pada aspek tingkat pendidikan diperoleh nilai rata-rata dimensi *vigor* tertinggi terdapat pada tingkat pendidikan SMA/Sederajat, sedangkan tingkat pendidikan D3 memperoleh nilai rata-rata sebesar 3.79, pada tingkat pendidikan S1 senilai 3.92 dan rata-rata *vigor* pada tingkat pendidikan S2 sebesar 4.05

Pada dimensi kedua yakni *dedication*, berdasarkan tabel di atas dapat dilihat perbandingan nilai rata-rata terhadap aspek jenis kelamin. Pada jenis kelamin laki-laki diperoleh nilai rata-rata dimensi *dedication* sebesar 4.43 yang berarti lebih tinggi daripada nilai rata-rata pada jenis kelamin perempuan yang memperoleh nilai 4.15. Pada aspek status kepegawaian, status pegawai kontrak memperoleh nilai rata-rata *dedication* lebih tinggi senilai 4.54 dibandingkan dengan nilai rata-rata pegawai tetap yaitu 4.12. Kemudian pada aspek tingkat pendidikan diperoleh nilai rata-rata dimensi *dedication* tertinggi juga diperoleh tingkat pendidikan SMA/Sederajat dengan nilai rata-rata 4.88, sedangkan pada tingkat pendidikan hanya D3 memperoleh nilai rata-rata dimensi *dedication* sebesar 3.96, pada tingkat pendidikan S1 senilai 4.04, dan tingkat pendidikan S2 hanya memperoleh nilai rata-rata *dedication* sebesar 3.91.

Pada dimensi ketiga yaitu dimensi *absorption*, perbandingan nilai rata-rata pada aspek jenis kelamin diperoleh hasil yang lebih tinggi pada jenis kelamin laki-laki yaitu sebesar 4.10 sedangkan pada jenis kelamin perempuan nilai rata-rata yang diperoleh adalah sebesar 3.92. Pada aspek status kepegawaian, pegawai kontrak memiliki nilai rata-rata *absorption* lebih tinggi

yakni sebesar 4.15 dibandingkan dengan nilai rata-rata pada pegawai tetap yang memperoleh nilai 3.92. Pada aspek status tingkat pendidikan, nilai rata-rata dimensi *absorption* partisipan dengan tingkat pendidikan SMA/Sederajat adalah 4.27, pada tingkat pendidikan D3 memiliki nilai sebesar 4.00, pada tingkat S1 sebesar 3.91, dan pada tingkat pendidikan S2 nilai rata-ratanya adalah 4.03.

Selain itu peneliti juga melihat gambaran variabel *work engagement* dalam beberapa aspek. Data diolah dengan menggunakan aplikasi *SPSS* versi 26 melalui metode *independent sample t test* untuk aspek jenis kelamin dan status kepegawaian dan menggunakan metode *one way anova* pada aspek tingkat pendidikan. Berdasarkan aspek jenis kelamin, diperoleh hasil skor sig. (2-tailed) = 0.071 dan 0.070. Dengan nilai sig. > 0.05 tersebut menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan *work engagement* antara partisipan laki-laki dan perempuan. Partisipan laki-laki memiliki jumlah *mean* = 4.24 dan *mean* perempuan senilai 4.03. Gambaran lebih jelas dapat dilihat pada tabel 5.

**Tabel 5**  
*Gambaran work engagement berdasarkan jenis kelamin*

Variabel	t-test for equality of Means			
		t	df	Sig. (2-tailed)
Work Engagement	Equal variances assumed	1.812	365	0.071
	Equal variances not assumed	1.817	320.852	0.070

Berdasarkan status kepegawaian diperoleh hasil skor sig. (2-tailed) *equal variance assumed* dan *not assumed* sama-sama bernilai 0.015. Oleh karena sig. < 0.05, maka dapat diartikan bahwa terdapat perbedaan *work engagement* antara subjek dengan status pegawai tetap dengan pegawai kontrak. Subjek dengan status pegawai tetap memiliki nilai *mean* 4.03 sedangkan subjek dengan status pegawai kontrak memiliki nilai *mean* 4.31. Gambaran lebih jelas dapat dilihat melalui tabel 6.

**Tabel 6**  
*Gambaran work engagement berdasarkan status kepegawaian*

Variabel	t-test for equality of Means			
		t	df	Sig. (2-tailed)
Work Engagement	Equal variances assumed	-2.444	356	0.015
	Equal variances not assumed	-2.435	351.989	0.015

Berdasarkan tingkat pendidikan, diperoleh nilai skor sig. = 0.00 atau sig. < 0.05 yang berarti bahwa terdapat perbedaan *work engagement* berdasarkan tingkat pendidikan. Subjek dengan tingkat pendidikan SMA/Sederajat memiliki *mean* sebesar 4.56, tingkat pendidikan D3 memiliki nilai *mean* sebesar 3.91, tingkat S1 sebesar 3.96, dan tingkat S2 memiliki nilai *mean* sebesar 3.92. Gambaran lebih jelas dapat dilihat pada tabel 7.

**Tabel 7**  
*Gambaran work engagement berdasarkan tingkat pendidikan*

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	30.431	3	10.144	8.749	.000
Within Groups	420.845	363	1.159		
Total	451.275	366			

#### 4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pengolahan data dan analisa pembahasan mengenai *work engagement* pada karyawan di perusahaan *startup*, diperoleh kesimpulan berikut: penelitian ini secara keseluruhan memperoleh 367 data partisipan yang merupakan karyawan pada perusahaan *startup*. Dari total 367 partisipan tersebut menunjukkan bahwa tingkat keterikatan kerja atau *work engagement* pada karyawan perusahaan *startup* masuk dalam kategori tinggi ( $M = 4.16$ ). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa terikat dengan pekerjaannya, yang berarti mereka bisa mencapai tujuan mereka dan dapat memberi dampak yang baik terhadap keberhasilan perusahaan *startup* tempatnya bekerja.

Mengerucut ke tiap dimensi *work engagement*, dimensi yang paling tinggi dirasakan oleh karyawan *startup* adalah dimensi *dedication* ( $M = 4.31$ ) yang berarti bahwa karyawan merasa pekerjaannya ini bermanfaat dan bermakna, merasa bangga dan merasa pekerjaannya menantang maupun mendapatkan inspirasi dari pekerjaan yang dilakukan. Dimensi *work engagement* yang memiliki skor tertinggi kedua adalah dimensi *vigor* ( $M = 4.13$ ) yang berarti bahwa karyawan merasa bersemangat, merasa kuat dan bertenaga serta merasa mampu mengatasi tekanan-tekanan yang dirasakan di tempat kerja. Dimensi berikutnya adalah dimensi *absorption* yang memperoleh skor  $M = 4.03$  yang berarti bahwa saat bekerja, karyawan sangat berkonsentrasi dan tekun hingga merasa waktu berlalu begitu cepat ketika mengerjakan tugas

Bila dilihat dari jenis kelamin, tampak bahwa tidak terdapat perbedaan skor rata-rata *work engagement* yang signifikan antara jenis kelamin laki-laki dan perempuan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Pri dan Zamralita (2017) yang juga tidak menemukan hubungan yang spesifik antara jenis kelamin dengan keterikatan seseorang dengan pekerjaannya. Berbeda dengan aspek jenis kelamin, pada aspek status kepegawaian dan aspek tingkat pendidikan, keduanya memberikan hasil bahwa terdapat perbedaan skor rata-rata *work engagement* yang signifikan antara subyek yang berstatus pegawai tetap dan status pegawai kontrak. Hal ini sejalan dengan penelitian Pasya (2018) yang mengungkapkan bahwa status kepegawaian berpengaruh pada keterikatan kerja karyawan. Kemudian pada aspek tingkat pendidikan, terdapat pula perbedaan skor yang signifikan antara subyek yang berpendidikan terakhir SMA/Sederajat, D3, S1, dan S2. Subjek dengan pendidikan terakhir SMA/Sederajat memiliki skor ketiga dimensi *work engagement* yang lebih tinggi dibandingkan dengan tingkat pendidikan D3, S1, dan S2. Hasil tersebut sayangnya tidak sejalan dengan penelitian Zamralita (2017) yang menyebutkan bahwa semakin tingginya tingkat pendidikan seseorang, akan membuatnya semakin terikat dengan pekerjaannya.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, peneliti memiliki beberapa saran yang sekiranya dapat menjadi bahan pertimbangan bagi penelitian selanjutnya, subjek terkait, maupun bagi perusahaan *startup* sebagai berikut: (a) untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperkaya penelitiannya dari aspek demografis, seperti menyertakan data perbedaan usia, status marital, maupun masa kerja agar dapat melihat perbedaan gambaran dari variabel yang diteliti; (b) untuk penelitian dengan populasi umum atau tidak dikhususkan pada satu perusahaan/kelompok tertentu, diharapkan dapat memperbanyak jumlah responden yang terlibat agar hasil yang diperoleh lebih akurat dan mewakili populasi; dan (c) untuk perusahaan *startup* diharapkan dapat membuat program pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, keterampilan, dan keahlian para karyawannya untuk meningkatkan sumber daya kerja (*job resources*) bagi karyawan.

### Ucapan Terima Kasih (*Acknowledgement*)

Terima kasih kepada pihak-pihak terkait yang telah memberikan kontribusi terhadap penulisan artikel.

### REFERENSI

- Andrade, C. (2020). The inconvenient truth about convenience and purposive samples. *Indian Journal of Psychological Medicine*, 43(1), 86–88. doi:10.1177/0253717620977000
- Adieb, M. (2021, March 21). Budaya kerja startup: Ini dia 6 yang perlu kamu ketahui. *Glints*. <https://glints.com/id/lowongan/budaya-kerja-startup/#.Y5cGoXZBy5f>
- Bakker, A. B. (2017). Strategic and proactive approaches to work engagement. *Organizational Dynamics*, 46(2), 67–75. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2017.04.002>
- Herman. (2022, April 2). *Indonesia Punya 2.100 Startup, Baparekraf Yakin Jumlahnya Terus Bertambah*. BeritaSatu. <https://www.beritasatu.com/ekonomi/911051/indonesia-punya-2100-startup-baparekraf-ya-kin-jumlahnya-terus-bertambah>
- Pasya, D. J. (2018). Analisis motivasi, kompensasi dan status kerja terhadap keterikatan kerja karyawan studi pada PT. Karya canggih mandiri utama. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen: Jurnal Ilmiah Multi Science*, 9(2), 67-75.
- Pri, R., & Zamralita (2017). Gambaran work engagement pada karyawan di PT EG (manufacturing industry). *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 1(2). <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v1i2.981>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and psychological measurement*, 66(4), 701-716. doi:10.1177/0013164405282471
- Schaufeli, W. (2021). Engaging Leadership: How to promote work engagement? *Frontiers in Psychology*, 12(October), 1–10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.754556>
- Stratton, S. J. (2021). Population research: Convenience sampling strategies. *Prehospital and Disaster Medicine*, 36(4), 373-374. <https://doi.org/10.1017/S1049023X21000649>
- Soares, M. E., & Mosquera, P. (2019). Fostering work engagement: The role of the psychological contract. *Journal of Business Research*, 101(June 2018), 469–476. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.01.003>
- Zamralita, Z. (2017). Gambaran keterikatan kerja pada dosen-tetap ditinjau dari karakteristik personal. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 1(1), 338-345.