

GAMBARAN KETERIKATAN KERJA PADA KARYAWAN SWASTA DITINJAU DARI KARAKTERISTIK PERSONAL

Anastasia Putri Leleng Wilis¹, Stephanie Angelina², Zamralita³

¹Program Studi Psikologi Jenjang Sarjana, Universitas Tarumanagara, Jakarta

Email: Anastasya.705190091@stu.untar.ac.id

²Program Studi Psikologi Jenjang Sarjana, Universitas Tarumanagara, Jakarta

Email: stephanie.705190100@stu.untar.ac.id

³Program Studi Psikologi Profesi Jenjang Magister, Universitas Tarumanagara, Jakarta

Email: zamralita@fpsi.untar.ac.id

Masuk: 23-01-2023, Revisi: 07-03-2023, Diterima untuk diterbitkan: 17-03-2023

ABSTRAK

Perusahaan memerlukan karyawan untuk menjalankan operasional agar tujuan dari pembentukan perusahaan dapat terlaksana. Perilaku karyawan dalam bekerja yang berbeda-beda mempunyai hubungan dengan pekerjaan. Terdapat karyawan yang antusias dalam bekerja, namun juga ada karyawan yang menganggap bekerja adalah sebuah beban. Maka dari itu, untuk mempertahankan kinerja, diperlukan adanya keterikatan kerja agar sistem dalam bekerja dapat berjalan dengan baik. Keterikatan kerja adalah keadaan karyawan memiliki keadaan yang positif yang dapat mendukung pekerjaan dan dapat menghadapi stres (Schaufeli et al., 2004). Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, untuk pengumpulan data menggunakan *purposive sampling*. Penelitian ini memiliki tujuan untuk meninjau gambaran dari keterikatan kerja dan karakteristik personal yang meliputi usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, jabatan dan lama bekerja. Pada penelitian ini menggunakan *Utrecht Work Engagement Scale* untuk mengukur keterikatan kerja. Partisipan dari penelitian ini berjumlah 241 partisipan yang berasal dari karyawan aktif di perusahaan swasta. Dalam menganalisis penelitian ini menggunakan *one-way anova* dan *independent sample t test*. Hasil yang didapatkan bahwa karyawan swasta memiliki keterikatan kerja yang tinggi ($M = 4.66$). Jika ditinjau dari setiap dimensi keterikatan kerja menunjukkan kategori tinggi, *vigor* ($M = 4.73$), *dedication* ($M = 4.83$) dan *absorption* ($M = 4.41$). Jika dikaitkan dengan usia dan lama bekerja maka akan semakin tinggi keterikatan kerja. Namun jika dilihat dari jenis kelamin, keterikatan kerja paling tinggi terdapat pada laki-laki. Untuk kategori pendidikan paling tinggi adalah SMA/SMK dan jabatan yang memiliki keterikatan kerja paling tinggi adalah supervisor. Dari hasil penelitian ini diharapkan perusahaan dapat mempertahankan keterikatan kerja karyawan.

Kata Kunci: Keterikatan Kerja, Karyawan Swasta, Karakteristik Personal

ABSTRACT

The company needs employees to operate the company to accomplish the goals. Each employee has a specific engagement with working behavior. They are enthusiastic employees at work, but there are also employees who feel under pressure of working. To maintain the employee performance the company should provide a proper system to get work engagement. Work engagement is a positive situation that can support work and can deal with stress (Schaufeli et al., 2004). This is a quantitative research method, and to collect data using purposive sampling. The goals of this study is to represent work engagement to the personal characteristics, which are including age, gender, education, position and tenure. There were 241 participants and all of them are private company employees. In analyzing this study using one-way ANOVA and independent sample t test. The results obtained are that private employees have high work engagement ($M = 4.66$). Based on each dimension of work, engagement shows high categories, vigor ($M = 4.73$), dedication ($M = 4.83$) and absorption ($M = 4.41$). The result based on age and tenure shows higher work engagement. However, the male give higher work engagement. Based on education, SMA/SMK give the highest work engagement and Supervisor is the highest work engagement if we review from the positions. From the results of this study it is expected that companies can maintain employee engagement.

Keywords: Work Engagement, Private Employee, Personal Characteristics

Dalam sebuah perusahaan atau organisasi diperlukannya orang-orang yang membantu perusahaan itu untuk berjalan dengan mengerjakan tugas dan diberikan upah atas tugas yang telah dikerjakan, orang-orang yang membantu perusahaan itu disebut dengan karyawan (Guru Ekonomi, 2022). Karyawan atau tenaga kerja memiliki pengertian. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Bab 1 Pasal 1 ayat 2 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang laki-laki atau wanita yang sedang dalam dan atau akan melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) pengertian dari swasta adalah bukan milik pemerintahan. Maka dapat diartikan bahwa karyawan swasta adalah tenaga kerja yang bekerja di luar instansi pemerintahan dan digaji oleh perusahaan swasta terkait. Perusahaan swasta di Indonesia cukup banyak, menurut data BPS (2022) pada tahun 2021 ada sebanyak 131.414 dengan perbandingan sebanyak 54% didominasi oleh pedagang eceran.

Pada sebuah perusahaan, karyawan memiliki perilaku dan cara yang berbeda dalam menjalankan pekerjaan (Agustina & Widhiastuti, 2021). Perbedaan perilaku ini membuat adanya perbedaan pada antusiasme dari pegawai dalam bekerja (Laguna et al., 2017). Dalam melakukan pekerjaan, ada karyawan yang menghadapi pekerjaan sebagai beban (Schaufeli et al., 2004). Namun ada juga karyawan yang antusias dalam bekerja, hal ini ditunjukkan dari rasa bangga dan senang dalam melakukan pekerjaan (Christian et al., 2011)

Fenomena perbedaan dalam perilaku bekerja ini dapat berhubungan dengan keterikatan kerja, keterikatan kerja memiliki makna sebuah perasaan atau keadaan yang positif (menggembirakan, termotivasi dan sejahtera) terhadap pekerjaan yang dilakukan, keadaan ini dapat menjadiantisipasi dalam menghadapi stres bekerja (Schaufeli et al., 2004). Jika berdasarkan survei keterikatan kerja yang dikeluarkan oleh organisasi Gallup (2022) untuk secara global karyawan merasa terikat pada pekerjaan sebesar 21%, sebanyak 24% karyawan memiliki keterikatan kerja di Asia Tenggara dan untuk Indonesia sebesar 24% karyawan merasa keterikatan kerja. Organisasi Gallup (2022) menyatakan akibat dari tidak terikatnya karyawan pada pekerjaan dapat berdampak buruk bagi perusahaan.

Ketidak terikatan karyawan pada pekerja dapat terjadi karena beberapa hal. Keterikatan kerja menurut Schaufeli et al. (2006) terdapat tiga dimensi yang dapat melihat keterikatan kerja, antara lain adalah *vigor* (Sebuah kondisi dimana karyawan memiliki keadaan mental baik, memiliki motivasi dalam bekerja dan gigih dalam menghadapi kesulitan dalam bekerja), *dedication* (Karyawan memiliki antusiasme, inspirasi, mempunyai rasa bangga dan merasa tertantang pada pekerjaan) dan *absorption* (Kondisi karyawan mempunyai konsentrasi penuh pada pekerjaan, merasa bahagia dan sulit untuk melepaskan diri pada pekerjaan). Perusahaan yang memiliki keterikatan keterikatan kerja yang tinggi dapat membuat produktivitas karyawan meningkat saat bekerja (Vandiya & Etikariena, 2018).

Karyawan yang sangat bersemangat dan antusias akan pekerjaannya, contohnya seperti karyawan merasa senang dan bangga akan pekerjaan yang Ia lakukan, karyawan yang sangat tekun dalam bekerja serta memiliki ketahanan dalam menghadapi pekerjaan yang tinggi (Christian et al., 2011). Perusahaan yang memiliki tingkat keterikatan kerja karyawan yang tinggi dapat membuat perusahaan dapat produktif dan dapat meningkatkan loyalitas dari karyawan (Koyuncu et al., 2006). Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Zamralita (2017) dengan partisipan dosen tetap menyatakan bahwa keterikatan kerja dapat dinyatakan berdampak dan menjadi prediktor utama dalam bekerja dan penelitian Zamralita (2017) telah memberikan gambaran keterikatan kerja pada partisipan dosen tetap untuk penelitian ini dilakukan dengan partisipan yang berbeda yaitu karyawan swasta.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dilihat bahwa keterikatan kerja menjadi hal yang penting dalam sebuah perusahaan untuk membuat karyawan tetap merasa terikat pada pekerjaan. Pada penelitian ini mencoba untuk mengembangkan penelitian sebelumnya dengan melihat gambaran keterikatan kerja yang ditinjau dari karakteristik personal dengan partisipan pada karyawan swasta. Penelitian ini dapat memiliki

manfaat untuk mengembangkan penelitian sebelumnya. Penelitian ini juga memberikan informasi dan kegunaan pada ilmu psikologi industri serta dapat menjadi pengetahuan bagi para pembaca terutama bagi perusahaan agar dapat menjadi wawasan baru mengenai keterikatan kerja karyawan.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif jenis *non-probability sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan *convenience sampling* berasal dari populasi yang bersedia berpartisipasi dalam penelitian. Pengambilan data partisipan menggunakan google formulir yang berasal dari dua perusahaan di Jakarta dan Tangerang.

Partisipan

Partisipan pada penelitian merupakan karyawan permanen (*full-time*) pada perusahaan swasta yang bergerak dibidang bisnis seperti perkebunan, *treding*, jual-beli bahan konstruksi, dan semen. Partisipan memiliki dengan rentang usia 20 sampai 49 tahun dan minimal lama bekerja selama satu tahun. Tidak ada batasan demografi (jenis kelamin, pendidikan, jabatan, atau etnis tertentu) pada penelitian ini. Jumlah partisipan sebanyak 241 partisipan. Berikut adalah uraian data responden berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, jabatan dan lama bekerja.

Tabel 1

Gambaran Partisipan berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentase
20 - 29 tahun	109	45.23%
30 - 39 tahun	108	44.81%
40 - 49 tahun	24	9.96%
Total	241	100%

Tabel 2

Gambaran Partisipan berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	179	72.27%
Perempuan	62	25.73%
Total	241	100%

Tabel 3

Gambaran Partisipan berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase
SMA/SMK	122	50.62%
Diploma	9	3.74%
S1	110	45.64%
Total	241	100%

Tabel 4

Gambaran Partisipan berdasarkan Jabatan

Jabatan	Jumlah	Presentase
Staff	201	83.40%
Supervisor	26	10.79%
Manager	14	5.81%
Total	241	100%

Tabel 5

Gambaran Partisipan berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
1 - 5 tahun	173	47.66%
6 - 10 tahun	35	19.28%
11 - 15 tahun	17	14.05%
16 - 20 tahun	11	12.12%
> 21 tahun	5	6.89%
Total	241	100%

Pengukuran

Pada pengukuran keterikatan kerja menggunakan *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES-9) memiliki reliabilitas $\alpha = 0.913$. Kuesioner ini terdiri dari 9 item yang mengukur 3 dimensi, yaitu (a) *vigor* ($\alpha = 0.851$) dengan jumlah 3 butir pertanyaan, salah satunya adalah “Di tempat kerja, saya merasa penuh dengan energi”; (b) *dedication* ($\alpha = 0.885$) dengan jumlah 3 butir pertanyaan, salah satunya adalah “Pekerjaan saya menginspirasi saya”; dan (c) *absorption* ($\alpha = 0.738$) dengan jumlah 3 butir pertanyaan, salah satunya “Saya merasa terbawa oleh pekerjaan saya”. Dalam pilihan jawaban untuk partisipan menggunakan skala *Likert* 0 hingga 6 (0 = Tidak pernah, 1 = Hampir tidak pernah (satu kali dalam setahun), 2 = Jarang (beberapa kali dalam setahun), 3 = Kadang-kadang (beberapa kali dalam sebulan), 4 = Sering (sekali seminggu), 5 = Sangat sering (beberapa kali dalam seminggu), dan 6 = Selalu (setiap hari).

Prosedur

Dalam penelitian ini peneliti menyusun langkah-langkah yang perlu dilakukan dalam proses pengambilan data seperti menyusun alat ukur. Setelah alat ukur telah dirancang peneliti melakukan pengumpulan data menggunakan google formulir yang disebarkan melalui tim *Human Resource* kepada karyawan yang telah dipilih oleh tim *Human Resources* untuk mengisi. Setelah itu, peneliti menemui karyawan yang akan mengisi kuesioner untuk menjelaskan bagaimana cara pengerjaan kuesioner serta menanyakan dan memberitahu *informed consent* atau kesediaan partisipan. Jika ada partisipan yang merasa keberatan untuk mengisi kuesioner maka dapat mengundurkan diri sebagai partisipan penelitian. Kemudian setelah mendapatkan data kuesioner yang telah diisi oleh karyawan, peneliti melakukan olah data dengan menggunakan Microsoft Excel dan SPSS. Setelah selesai mengolah data peneliti membuat hasil penelitian serta diskusi dan kesimpulan dari penelitian.

HASIL

Data dianalisis menggunakan Microsoft Excel dan SPSS versi *27 for windows* (untuk menguji beda menggunakan *one - way anova* dan *independent sample t test*). *One - way anova* digunakan untuk membandingkan kategori kelompok karakteristik personal yang lebih dari dua, sedangkan *independent sample t test* hanya membandingkan dua kategori kelompok karakteristik personal. Alat ukur UWES-9

memiliki skala pengukuran dengan nilai 0 sampai dengan 6 dan mempunyai *mean* hipotek (median) sebesar 3. Jika nilai berada di atas mean hipotek ($M > 3$) maka dikategorikan memiliki keterikatan kerja yang tinggi. Sedangkan, jika nilai berada di bawah mean hipotek ($M < 3$) maka dikategorikan memiliki keterikatan kerja yang rendah. Jadi semakin hasil mengarah ke angka nol (0) maka semakin rendah keterikatan kerja dan sebaliknya semakin hasil mengarah ke angka enam (6) maka semakin tinggi keterikatan kerja.

Gambaran Keterikatan Kerja

Keterikatan kerja pada karyawan swasta dalam penelitian ini tergolong tinggi artinya karyawan merasa perasaan positif terhadap perusahaannya sehingga kinerja karyawan pun akan meningkat (Demerouti et al., 2001). Karyawan yang memiliki keterikatan kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap yang penuh dengan semangat serta merasa berhubungan dengan pekerjaannya (Xanthopoulou et al., 2009). Jika dilihat per dimensi keterikatan kerja yaitu: *vigor*, *dedication*, dan *absorption* hasil penelitian ini menunjukkan karyawan memiliki skor yang tinggi artinya karyawan cenderung untuk memiliki energi dan ketahanan pada situasi yang tinggi, merasa antusias dan bangga akan pekerjaan yang dilakukan, dan karyawan merasa memiliki konsentrasi penuh pada pekerjaan yang dijalankannya (Schaufeli et al., 2006). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6
Gambaran Partisipan berdasarkan Jenis Kelamin

Keterikatan Kerja	Rata-Rata	Kategori
<i>Vigor</i>	4.73	Tinggi
<i>Dedication</i>	4.83	Tinggi
<i>Absorption</i>	4.41	Tinggi
Keterikatan Kerja	4.66	Tinggi

Catatan. Skala pengukuran UWES 0-6 (Median = 3)

Gambaran Keterikatan Kerja ditinjau dari Usia

Jika ditinjau dari usia, karyawan swasta memiliki skor keterikatan kerja yang tinggi. Kelompok usia 40-49 memiliki keterikatan kerja paling tinggi dibandingkan kelompok usia lainnya (Tabel 7). Untuk dimensi *vigor* dan *dedication*, karyawan dengan usia 40-49 tahun memiliki skor paling tinggi tetapi dimensi *absorption* skor paling tinggi terdapat pada kategori usia 30-39.

Tabel 7
Gambaran Partisipan berdasarkan Usia

Keterikatan Kerja	20-29	30-39	40-49
<i>Vigor</i>	4.53	4.84	5.19
<i>Dedication</i>	4.63	4.92	5.39
<i>Absorption</i>	4.28	4.59	4.28
Keterikatan Kerja	4.48	4.78	4.95

Catatan. Skala pengukuran UWES 0-6 (Median = 3)

Gambaran Keterikatan Kerja ditinjau dari Jenis Kelamin

Seluruh karyawan swasta memiliki keterikatan kerja yang tinggi jika ditinjau dari jenis kelamin, tetapi karyawan swasta laki-laki memiliki keterikatan kerja paling tinggi dibandingkan dengan perempuan (Tabel 8).

Tabel 8

Gambaran Partisipasi berdasarkan Jenis Kelamin

Keterikatan Kerja	Laki-Laki	Perempuan
<i>Vigor</i>	4.86	4.37
<i>Dedication</i>	4.94	4.52
<i>Absorption</i>	4.52	4.12
Keterikatan Kerja	4.77	4.33

Catatan. Skala pengukuran UWES 0-6 (Median = 3)

Gambaran Keterikatan Kerja ditinjau dari Lama Bekerja

Karyawan swasta yang memiliki masa bekerja paling lama yaitu diatas 20 tahun memiliki keterikatan kerja yang paling tinggi. Dimensi *vigor* dan *dedication* paling tinggi pada karyawan dengan lama bekerja lebih dari 20 tahun tetapi dimensi *absorption* paling tinggi pada pekerja dengan lama bekerja 11-15 tahun (Tabel 9).

Tabel 9

Gambaran Keterikatan Kerja Ditinjau Dari Lama Bekerja

Keterikatan Kerja	1 - 5 tahun	6 - 10 tahun	11 - 15 tahun	16 - 20 tahun	>21 tahun
<i>Vigor</i>	4.54	5.17	5.23	5.18	5.67
<i>Dedication</i>	4.62	5.26	5.51	5.30	5.73
<i>Absorption</i>	4.42	4.42	4.61	4.09	4.13
Keterikatan Kerja	4.53	4.95	5.12	4.86	5.17

Catatan. Skala pengukuran UWES 0-6 (Median = 3)

Gambaran Keterikatan Kerja ditinjau dari Pendidikan Terakhir

Gambaran keterikatan kerja juga ditinjau dari pendidikan terakhir, jika dilihat dari skor keterikatan kerja karyawan dengan pendidikan terakhir SMA/SMK memiliki keterikatan kerja paling tinggi. Dimensi *vigor* dan *dedication* memiliki skor tertinggi pada karyawan SMA/SMK tetapi dimensi *absorption* skor tertinggi diperoleh dari Diploma. Secara keseluruhan keterikatan kerja jika dilihat dari pendidikan terakhir masuk dalam kategori tinggi. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 10.

Tabel 10

Gambaran Keterikatan Kerja ditinjau Dari Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	Diploma	S1
<i>Vigor</i>	4.98	4.07	4.53
<i>Dedication</i>	5.06	4.04	4.64
<i>Absorption</i>	4.30	4.70	4.52
Keterikatan Kerja	4.78	4.27	4.56

Catatan. Skala pengukuran UWES 0-6 (Median = 3)

Gambaran Keterikatan Kerja ditinjau dari Jabatan

Untuk melihat gambaran keterikatan kerja ditinjau dari jabatan karyawan, jika dilihat dari skor keterikatan kerja pada jabatan Supervisor memiliki skor tertinggi. Berdasarkan dimensi keterikatan kerja Supervisor

memiliki skor tertinggi pada dimensi *dedication* dan *absorption*, sedangkan untuk dimensi *vigor* skor tertinggi diperoleh dari jabatan Staff. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel 11.

Tabel 11

Gambaran Keterikatan Kerja ditinjau Dari Jabatan

Jenis kelamin	Staff	Supervisor	Manager
<i>Vigor</i>	4.75	4.74	4.52
<i>Dedication</i>	4.82	4.93	4.81
<i>Absorption</i>	4.35	4.78	4.67
Keterikatan Kerja	4.64	4.82	4.67

Catatan. Skala pengukuran UWES 0-6 (Median = 3)

DISKUSI

Dari hasil penelitian ini, dapat dilihat bahwa keterikatan kerja karyawan swasta tergolong tinggi. Pada setiap karakteristik personal, keterikatan kerja karyawan juga tergolong tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Zamralita (2017) sehingga dapat disimpulkan karyawan yang memiliki keterikatan kerja yang tinggi akan memiliki kepuasan kerja dan komitmen kepada perusahaan (Ogbuanya & Chukwuedo, 2017). Kemudian karyawan juga memiliki intensi keluar kerja yang rendah karena sudah merasa menyatu dengan pekerjaan yang dilakukan (Saraswati & Lie, 2021). Perilaku menolong rekan atau membantu organisasi untuk berkembang juga kerap ditunjukkan pada karyawan yang memiliki keterikatan kerja yang tinggi (Ali et al., 2018). Kinerja karyawan juga lebih baik pada karyawan yang memiliki keterikatan kerja yang tinggi (Saraswati & Pertiwi, 2020) karena karyawan merasa memiliki tanggung jawab pada pekerjaannya serta semangat dalam bekerja.

Gambaran keterikatan kerja yang ditinjau dari usia memiliki hasil yang sejalan dengan penelitian Fatharani dan Riasnugrahani (2021) dimana usia yang lebih tua lebih memiliki keterikatan kerja yang lebih tinggi dibandingkan usia yang lebih muda. Hal ini dapat terjadi karena usia tua memiliki pengalaman bekerja yang lebih banyak dibandingkan dengan usia muda sehingga dari pengalaman-pengalaman yang didapatkan, karyawan semakin memiliki keterikatan kerja yang tinggi (Schaufeli et al., 2004).

Kemudian gambaran keterikatan kerja ditinjau dari usia selaras dengan penelitian hasil penelitian Paradise (2008) dimana pada penelitian ini mendapatkan adanya perbedaan keterikatan kerja antara laki-laki dan perempuan, dimana laki-laki memiliki keterikatan kerja yang lebih tinggi dikarenakan laki-laki mempunyai posisi sebagai orang yang mencari nafkah utama untuk keluarga.

Gambaran keterikatan kerja yang ditinjau dari masa kerja memiliki hasil yang sejalan dengan penelitian dengan penelitian Hakanen et al. (2019) yang menemukan bahwa karyawan dengan masa kerja diatas 20 tahun memiliki keterikatan kerja yang paling tinggi. Hal ini dikarenakan karyawan yang memiliki keterikatan kerja yang tinggi cenderung untuk memiliki komitmen organisasi yang tinggi (Saks, 2006) sehingga karyawan tersebut tetap bertahan pada perusahaannya dengan perasaan yang positif.

Gambaran keterikatan kerja yang ditinjau dari pendidikan terakhir memiliki hasil yang kurang sejalan dengan penelitian Mokhine dan Geyser (2020) karena penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan yang pendidikan terakhirnya di perguruan tinggi memiliki keterikatan kerja yang tinggi. Perbedaan dengan penelitian sebelumnya dapat terjadi karena perbedaan karakteristik partisipan serta beban pekerjaan.

Adapun keterbatasan yang dimiliki dalam penelitian ini yaitu partisipan yang tergolong memiliki umur yang cukup tua memiliki kesulitan dan pengisian kuesioner sehingga hasil yang didapatkan belum tentu akurat. Kemudian penelitian ini dibuat dengan adanya keterbatasan waktu sehingga hasil yang dipaparkan

mungkin tidak maksimal. Penelitian ini juga tidak mengkaji faktor diluar karakteristik personal yang dapat menggambarkan keterikatan kerja karyawan sehingga sangatlah terbatas.

KESIMPULAN

Dari penelitian ini dapat diperoleh kesimpulan bahwa partisipan karyawan swasta memiliki keterikatan kerja yang tinggi. Hal ini didukung pada hasil perhitungan dari setiap dimensi yaitu *vigor*, *dedication* dan *absorption* memiliki kategori tinggi. Pada penelitian ini, juga dapat diketahui bahwa semakin tinggi usia dan masa kerja maka semakin tinggi pula keterikatan kerja. Jika dikaitkan dengan jenis kelamin maka laki-laki memiliki keterikatan kerja yang lebih tinggi. Untuk pendidikan terakhir, kategori SMA/SMK memiliki keterikatan kerja yang lebih tinggi dan pada jabatan, jabatan supervisor memiliki keterikatan kerja yang lebih tinggi.

Dari hasil penelitian ini juga dapat diketahui bahwa karakteristik personal karyawan dapat menunjukkan hasil keterikatan kerja dengan kategori yang beragam. Oleh karena itu, perusahaan perlu adanya pertimbangan mengenai beban kerja yang sesuai dan sepatutnya pada karyawan dengan keterikatan kerja yang cukup rendah pada karakteristik personal tertentu sehingga dapat meminimalisir penurunan keterikatan kerja. Adapun saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian ini adalah diharapkan perusahaan dapat mempertahankan keterikatan kerja karena keterikatan kerja memiliki pengaruh yang penting dalam perilaku bekerja. Terdapat saran untuk penelitian selanjutnya yaitu peneliti dapat melihat karakteristik personal lainnya seperti status perkawinan, sektor pekerjaan, industri pekerjaan. Penelitian selanjutnya juga dapat meneliti hubungan atau pengaruh karakteristik personal dengan keterikatan kerja sehingga dapat menjadi wawasan lebih untuk mengantisipasi keterikatan kerja yang menurun.

REFERENSI

- Agustina, I., & Widhiastuti, H. (2021). Karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi kerja pada pembatik putting out system. *Philanthropy: Journal of Psychology*, 5(1), 218. <https://doi.org/10.26623/philanthropy.v5i1.3408>
- Ali, F. H. A., Rizavi, S. S., Ahmed, I., & Rasheed, M. (2018). Effects of perceived organizational support on organizational citizenship behavior—Sequential mediation by well-being and work engagement. *Journal of the Punjab University Historical Society*, 31(2), 61–71. <https://www.semanticscholar.org/paper/Effects-of-perceived-organizational-support-on-%E2%80%93-by-Ali-Rizavi/87a290cdeb429e4afa668eea2b2d9c978842f756>
- Badan Pusat Statistik Indonesia. (2022, Desember 16). *Profil perdagangan Indonesia 2021*. <https://www.bps.go.id/publication/2022/12/16/80de7c6bad09911ba3c56f19/profil-perdagangan-indonesia-2021.html>
- Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of it's relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology*, 64, 89–136. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1111/j.1744-6570.2010.01203.x>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Fatharani, T., & Riasnugrahani, M. (2021). Panggilan keterikatan kerja dan kepuasan kerja pada guru. *Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 354–372. <http://dx.doi.org/10.37905/aksara.8.1.313-324.2022>
- Hakanen, J. J., Ropponen, A., Schaufeli, W. B., & De Witte, H. (2019). Who is engaged at work?: A large-scale study in 30 European Countries. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 61(5), 373–381. <http://dx.doi.org/10.1097/JOM.0000000000001528>

- Gallup. (2022). *State of the global workplace 2022 report: The voice of the world's employees*. <https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace-2022-report.aspx>
- Guru Ekonomi. (2022). *Karyawan: Pengertian, ciri, jenis, tipe, tugas & tanggung jawab*. Sarjana Ekonomi. <https://sarjanaekonomi.co.id/karyawan/>
- Kamus Besar Bahasa Indonesia. (n.d.). *Arti kata swasta*. KBBI. <https://kbbi.web.id/swasta>
- Koyuncu, M., Burke, R. J., & Fiksenbaum, L. (2006). Work engagement among women managers and professionals in a Turkish bank. *Equal Opportunities International*, 25(4), 299–310. <https://doi.org/10.1108/02610150610706276>
- Laguna, M., Razmus, W., & Żaliński, A. (2017). Dynamic relationships between personal resources and work engagement in entrepreneurs. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 90(2), 248–269. <https://doi.org/10.1111/joop.12170>
- Mokhine, P., & Geysler, I. (2020). The Impact of Demographic Influences on Work Engagement for Front of House Female Hotel Employees. *African Journal of Hospitality, Tourism and Leisure*, 9(5), 842–855. <http://dx.doi.org/10.46222/ajhtl.19770720-55>
- Ogbuanya, T. C., & Chukwuedo, S. O. (2017). Job crafting-satisfaction relationship in electrical/electronic technology education programme: Do work engagement and commitment matter? *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 33(3), 165–174. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2017.09.003>
- Paradise, A. (2008). Influences engagement. *Journal of Management*, 62(1), 54-60. <https://www.proquest.com/docview/227035390>
- Republik Indonesia. (2003). UU Republik Indonesia No. 13 tahun 2003, pasal 1(2) tentang ketenagakerjaan.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619. <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>
- Saraswati, K. D. H., & Lie, D. (2021). Work engagement and turnover intention: The moderating effect of organizational justice. *Proceedings of the International Conference on Economics, Business, Social, and Humanities*, 570, 58–65. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.210805.009>
- Saraswati, K. D. H., & Pertiwi, M. S. N. D. (2020). Work performance: The impact of work Engagement, psychological capital, and perceived organizational support. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 4(1), 88. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v4i1.7992.2020>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Dormann, C. (2004). *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (A. B. Bakker & M. P. Leiter (eds.); Vol. 3). Psychology Press.
- 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. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Vandiya, V., & Etikariena, A. (2018). Stres kerja dan keterikatan kerja pada karyawan swasta: Peran mediasi kesejahteraan di tempat kerja. *Jurnal Psikogenesis*, 6(1), 19-30. <https://doi.org/10.24854/jps.v6i1.648>
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009). Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 74(3), 235–244. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.11.003>
- Zamralita. (2017). Gambaran keterikatan kerja pada dosen-tetap ditinjau dari karakteristik personal. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 1(1), 338-345. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v1i1.374>