

BAB 5

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Gambaran Responden

Pada subbab berikut ini akan dipaparkan gambaran responden hasil penelitian yang dilakukan di PT Ciomas Adisatwa Area III. Gambaran responden dalam penelitian ini dikelompokkan berdasarkan kategori demografi mulai dari jenis kelamin, usia, pendidikan, status golongan jabatan, masa kerja, dan status perkawinan. Jumlah responden yang didapat dari penelitian ini sebanyak 305 responden.

5.1.1. Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 5.1 Gambaran responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	245	80,3 %
Perempuan	60	19,7 %
Total	305	100 %

Berdasarkan Tabel 5.1, diketahui bahwa mayoritas responden yang mengisi angket penelitian adalah berjenis kelamin laki-laki sebanyak 245 orang (80,3%), sementara responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 60 orang (19,7%). Hasil ini memberi informasi bahwa PT Ciomas Adisatwa Area III mayoritas didominasi oleh karyawan berjenis kelamin laki-laki.

5.1.2. Gambaran Responden Berdasarkan Usia

Tabel 5.2 Gambaran responden berdasarkan usia

Usia (tahun)	Jumlah	Persentase
≥ 20	0	0%
21 – 30	86	28,2 %
31 – 40	123	40,3 %
41 – 50	80	26,2 %
51 – 60	16	5,2 %
Total	305	100 %

Berdasarkan Tabel 5.2, sebanyak 305 responden yang didapat diketahui bahwa responden dengan usia 21 – 30 tahun berjumlah 86 orang (28,2%), responden dengan usia 31 – 40 tahun berjumlah 123 orang (40,3%), responden dengan usia 41 – 50 tahun berjumlah 80 orang (26,2%), responden dengan usia 51 – 60 tahun berjumlah 16 orang (5,2%), dan tidak ada responden yang berusia di bawah 21 tahun. Hasil ini memberi informasi bahwa usia karyawan yang memiliki frekuensi paling banyak adalah karyawan dengan usia 31 – 40 tahun yang berjumlah 123 orang (40,3%) dan tidak ada sama sekali karyawan yang berusia di bawah 21 tahun bekerja di PT Ciomas Adisatwa Area III. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di PT Ciomas Adisatwa Area III semua sudah masuk dalam usia dewasa cukup kerja dan tidak ada yang berada di bawah usia.

5.1.3. Gambaran Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 5.3 Gambaran responden berdasarkan pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMP	3	1 %
SMA/SMK/Sederajat	71	23,3 %
D3	42	13,8 %
S1/D4	189	62 %
S2	0	0%
Total	305	100 %

Berdasarkan Tabel 5.3, sebanyak 305 responden yang didapat diketahui bahwa responden dengan profil pendidikan SMP berjumlah 3 orang (1%), responden dengan profil pendidikan SMA/SMK/Sederajat berjumlah 71 orang (23,3%), responden profil pendidikan D3 berjumlah 42 orang (13,8%), responden profil pendidikan S1/D4 berjumlah 189 orang (62%), dan tidak ada responden dengan profil pendidikan S2. Hasil ini memberi informasi bahwa karyawan yang memiliki frekuensi paling banyak adalah karyawan dengan profil pendidikan S1/D4 yang berjumlah 189 orang (62%) dan tidak ada karyawan dengan profil latar belakang pendidikan S2 yang bekerja di PT Ciomas Adisatwa Area III.

5.1.4. Gambaran Responden Berdasarkan Status Golongan Jabatan

Tabel 5.4 Gambaran responden berdasarkan status golongan jabatan

Status Golongan Jabatan	Jumlah	Persentase
Staf Kantor (Golongan 1)	79	25,9 %
Staf Lapangan (Golongan 1)	115	37,7 %
<i>Supervisor</i> (Golongan 2)	98	32,1 %
<i>Manager</i> (Gol 3)	13	4,3 %
Total	305	100 %

Berdasarkan Tabel 5.4, sebanyak 305 responden yang didapat diketahui bahwa responden dengan jabatan Staf Kantor berjumlah 79 orang (25,9%), responden dengan jabatan Staf Lapangan berjumlah 115 orang (37,7%), responden dengan jabatan *Supervisor* berjumlah 98 orang (32,1%), dan responden dengan jabatan *Manager* berjumlah 13 orang (4,3%). Hasil ini memberi informasi bahwa karyawan yang memiliki frekuensi paling banyak adalah karyawan dengan jabatan Staf Lapangan yang berjumlah 115 orang (37,7%) dan karyawan yang memiliki frekuensi paling rendah adalah karyawan dengan jabatan *Manager* yang berjumlah 13 orang (4,3%).

5.1.5. Gambaran Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 5.5 Gambaran responden berdasarkan masa kerja

Masa Kerja (tahun)	Jumlah	Persentase
0 – 10	155	50,8 %
11 – 20	93	30,5 %
21 – 30	57	18,7 %
31 – 40	0	0%
41 – 50	0	0%
Total	305	100 %

Berdasarkan Tabel 5.5, sebanyak 305 responden yang didapat diketahui bahwa responden dengan masa kerja 0 – 10 tahun berjumlah 155 orang (50,8%), responden dengan masa kerja 11 – 20 tahun berjumlah 93 orang (30,5%), responden dengan masa kerja 21 – 30 tahun berjumlah 57 orang (18,7%), dan tidak ada profil responden dengan masa kerja 31 – 40 tahun atau 41 – 50 tahun. Hasil ini memberi informasi bahwa karyawan yang memiliki frekuensi paling banyak adalah karyawan dengan masa kerja 0 – 10 tahun yang berjumlah 155 orang (50,8%) dan karyawan yang memiliki frekuensi paling rendah adalah karyawan dengan masa kerja 21 – 30 tahun yang berjumlah 57 orang (18,7%) berdasarkan data karyawan yang masih bekerja saat ini. Hasil juga menunjukkan tidak ada karyawan yang bekerja di PT Ciomas Adisatwa Area III dengan masa kerja di atas 31 tahun.

5.1.6. Gambaran Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Tabel 5.6 Gambaran responden berdasarkan status perkawinan

Status Perkawinan	Jumlah	Persentase
Belum Menikah	82	26,9 %
Menikah	222	72,8 %
Cerai Hidup	1	0,3 %
Cerai Mati	0	0%
Total	305	100 %

Berdasarkan Tabel 5.6, sebanyak 305 responden yang didapat diketahui bahwa responden dengan status belum menikah berjumlah 82 orang (26,9%), responden dengan status menikah berjumlah 222 orang (72,8%), responden dengan status cerai hidup berjumlah 1 orang (0,3%), dan tidak ada responden dengan status cerai mati. Hasil ini memberi informasi bahwa karyawan yang memiliki frekuensi paling banyak adalah karyawan dengan status menikah yang berjumlah 222 orang (72,8%) dan tidak ada karyawan dengan status cerai mati yang masih berstatus sebagai karyawan di PT Ciomas Adisatwa Area III.

5.2. Deskripsi Data Penelitian

Subbab berikut peneliti akan memaparkan hasil data kuesioner *employee engagement* yang diperoleh dari 305 responden beserta penjelasan deskriptif. Selanjutnya keseluruhan responden akan dikategorikan lewat data demografi seperti gambaran responden yang telah dijelaskan pada subbab sebelumnya dan akan dipaparkan hasil data berdasarkan kategori tiap demografi yang masing-masing juga akan dijelaskan secara deskriptif.

5.2.1. Distribusi Frekuensi Pernyataan Kuesioner Employee Engagement

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner UWES – 17, yang merupakan alat untuk mengukur tingkat *Employee Engagement* berdasarkan 3 aspek *engagement* itu sendiri yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Berikut dijabarkan hasil distribusi frekuensi jawaban responden karyawan PT Ciomas Adisatwa Area III terhadap kuesioner *Employee Engagement*.

Tabel 5.7 Distribusi frekuensi *employee engagement*

No.	Pernyataan	Tanggapan Responden							Total (%)
		0 TP %	1 HTP %	2 J %	3 KK %	4 S %	5 SS %	6 SLL %	
1	Dalam pekerjaan saya, saya merasa penuh energi.	0	0,3	0	8,2	53,4	29,2	8,9	100
2	Saya mendapati bahwa pekerjaan yang saya lakukan penuh makna dan tujuan.	0,3	0	0	8,2	46,6	35,4	9,5	100
3	Waktu berlalu dengan cepat saat saya sedang bekerja.	0	0	0	11,5	38,4	41,6	8,5	100
4	Dalam pekerjaan saya, saya merasa kuat dan bersemangat.	0	0	0	8,2	43,3	40,7	7,9	100
5	Saya antusias dengan pekerjaan saya.	0	0	0,3	8,2	38,4	39,7	13,4	100
6	Ketika saya bekerja, saya fokus dan lupa akan segala sesuatu di sekeliling saya.	1	0	1	19	35,4	40,7	3	100
7	Pekerjaan saya menginspirasi saya.	0,3	0	0,3	19	41,3	30,5	8,5	100
8	Ketika saya bangun pagi, saya merasa seperti siap pergi bekerja.	0	0	1	10,8	41,6	36,4	10,2	100
9	Saya merasa bahagia saat saya bekerja dengan sungguh-sungguh.	0	0	0,3	5,9	37	41,3	15,4	100
10	Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan.	0	0	1	12,5	41,3	31,8	13,4	100
11	Saya menyatu dengan pekerjaan saya.	0	0	0,3	8,2	41,3	38,4	11,8	100
12	Saya dapat terus bekerja untuk jangka waktu yang lama.	0	0	0,3	6,6	49,5	35,7	7,9	100
13	Bagi saya, pekerjaan saya itu menantang.	0	0	1	9,8	35,4	41	12,8	100
14	Saya terbawa larut ketika saya bekerja.	0	0,3	0,7	11,8	35,1	46,2	5,9	100
15	Dalam pekerjaan saya, saya sangat tangguh secara mental.	0	0	0	5,6	40,7	47,2	6,6	100
16	Sangat sulit untuk meninggalkan pekerjaan saya.	0,3	0,3	3	18	27,5	42,3	8,5	100
17	Dalam pekerjaan saya, saya selalu bertekun, bahkan disaat semuanya tidak berjalan dengan baik.	0	0	0,3	10,8	43	39,7	6,2	100
Rata-rata		0,1	0,1	0,6	10,7	40,5	38,7	9,3	100

Hasil data distribusi frekuensi yang telah diolah pada Tabel 5.7 menunjukkan bahwa mayoritas responden menjawab Sering (S) dengan persentase sebesar 40,5%. Hal ini dapat diartikan bahwa mayoritas karyawan PT Ciomas Adisatwa Area III sering merasakan hal sesuai pernyataan dalam kuesioner setidaknya sekali dalam seminggu. Mayoritas karyawan sering merasakan keadaan *engagement* yang terdiri dari aspek semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penyerapan (*absorption*) setidaknya satu kali dalam seminggu.

5.2.2. Distribusi Frekuensi Pernyataan Aspek *Vigor*, *Dedication*, dan *Absorption*

Selanjutnya hasil distribusi frekuensi jawaban responden mengenai *employee engagement* yang dilihat berdasarkan masing-masing aspek, berikut hasilnya:

1. Kuesioner *Employee Engagement* aspek *vigor*

Salah satu aspek dari *Employee Engagement* adalah *vigor*. *Vigor* merupakan bentuk *engagement* seseorang yang ditandai dengan keadaan fisik penuh energi dan semangat yang tinggi dalam bekerja. Berikut hasil distribusi frekuensi *Employee Engagement* bagian *vigor*.

Tabel 5.8 Distribusi frekuensi aspek *vigor*

No	Pernyataan	Tanggapan Responden							Total	Modus	Ket.
		0 TP %	1 HTP %	2 J %	3 KK %	4 S %	5 SS %	6 SLL %			
1	Dalam pekerjaan saya, saya merasa penuh energi.	0	0,3	0	8,2	53,4	29,2	8,9	100	53,4	Sering
4	Dalam pekerjaan saya, saya merasa kuat dan bersemangat.	0	0	0	8,2	43,3	40,7	7,9	100	43,3	Sering
8	Ketika saya bangun pagi, saya merasa seperti siap pergi bekerja.	0	0	1	10,8	41,6	36,4	10,2	100	41,6	Sering
12	Saya dapat terus bekerja untuk jangka waktu yang lama.	0	0	0,3	6,6	49,5	35,7	7,9	100	49,5	Sering
15	Dalam pekerjaan saya, saya sangat tangguh secara mental.	0	0	0	5,6	40,7	47,2	6,6	100	47,2	Sangat Sering
17	Dalam pekerjaan saya, saya selalu bertekun, bahkan disaat semuanya tidak berjalan dengan baik.	0	0	0,3	10,8	43	39,7	6,2	100	43,0	Sering
Rata-rata		0	0,5	0,3	8,4	45,3	38,2	8	100	45,3	Sering

Tabel 5.8 menunjukkan modus jawaban responden pada setiap pernyataan aspek *vigor*. Sebanyak enam item pernyataan untuk menilai aspek *vigor* yang diajukan kepada responden, lima pernyataan di antaranya mayoritas responden menjawab Sering (S), sedangkan satu pernyataan mayoritas responden menjawab Sangat Sering (SS). Secara rata-rata, sebanyak 45,3% responden menjawab Sering (S) terhadap pernyataan aspek *vigor*, berarti

setidaknya sebanyak satu kali dalam seminggu responden mengalami atau merasa memiliki rasa semangat (*vigor*) dalam bekerja.

2. Kuesioner *Employee Engagement* aspek *dedication*

Salah satu aspek berikutnya dari *Employee Engagement* adalah *dedication*. *Dedication* merupakan bentuk *engagement* seseorang yang ditandai dengan perasaan antusias dan bangga akan pekerjaannya, merasa bahwa pekerjaannya adalah hal yang penting dan selalu terinspirasi serta tertantang olehnya. Berikut hasil distribusi frekuensi *Employee Engagement* bagian *dedication*:

Tabel 5.9 Distribusi frekuensi aspek *dedication*

No	Pernyataan	Tanggapan Responden							Total	Modus	Ket.
		0 TP %	1 HTP %	2 J %	3 KK %	4 S %	5 SS %	6 SLL %			
2	Saya mendapati bahwa pekerjaan yang saya lakukan penuh makna dan tujuan.	0,3	0	0	8,2	46,6	35,4	9,5	100	46,6	Sering
5	Saya antusias dengan pekerjaan saya.	0	0	0,3	8,2	38,4	39,7	13,4	100	39,7	Sangat Sering
7	Pekerjaan saya menginspirasi saya.	0,3	0	0,3	19	41,3	30,5	8,5	100	41,3	Sering
10	Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan.	0	0	1	12,5	41,3	31,8	13,4	100	41,3	Sering
13	Bagi saya, pekerjaan saya itu menantang.	0	0	1	9,8	35,4	41	12,8	100	41,0	Sangat Sering
Rata-rata		0,1	0	0,5	11,5	40,6	35,7	11,5	100	40,6	Sering

Tabel 5.9 menunjukkan modus jawaban responden pada setiap pernyataan aspek *dedication*. Sebanyak lima item pernyataan untuk menilai aspek *dedication* yang diajukan kepada responden, tiga pernyataan di antaranya mayoritas responden menjawab Sering (S), sedangkan dua pernyataan lainnya mayoritas responden menjawab Sangat Sering (SS). Secara rata-rata, sebanyak 40,6% responden menjawab Sering (S) terhadap pernyataan aspek *dedication*, berarti setidaknya sebanyak satu kali dalam seminggu responden mengalami atau merasa memiliki dedikasi (*dedication*) ketika bekerja.

3. Kuesioner *Employee Engagement* aspek *absorption*

Aspek berikutnya dari *Employee Engagement* adalah *absorption*. *Absorption* merupakan bentuk *engagement* seseorang yang ditandai dengan perasaan bahagia dan merasa bersatu atau tenggelam dalam pekerjaannya, sulit melepas diri dari pekerjaan hingga lupa akan waktu dan keadaan sekitar. Berikut hasil distribusi frekuensi *Employee Engagement* bagian *absorption*:

Tabel 5.10 Distribusi frekuensi aspek *absorption*

No	Pernyataan	Tanggapan Responden							Total	Modus	Ket.
		0 TP %	1 HTP %	2 J %	3 KK %	4 S %	5 SS %	6 SLL %			
3	Waktu berlalu dengan cepat saat saya sedang bekerja.	0	0	0	11,5	38,4	41,6	8,5	100	41,6	Sangat Sering
6	Ketika saya bekerja, saya fokus dan lupa akan segala sesuatu di sekeliling saya.	1	0	1	19	35,4	40,7	3	100	40,7	Sangat Sering
9	Saya merasa bahagia saat saya bekerja dengan sungguh-sungguh.	0	0	0,3	5,9	37	41,3	15,4	100	41,3	Sangat Sering
11	Saya menyatu dengan pekerjaan saya.	0	0	0,3	8,2	41,3	38,4	11,8	100	41,3	Sering
14	Saya terbawa larut ketika saya bekerja.	0	0,3	0,7	11,8	35,1	46,2	5,9	100	46,2	Sangat Sering
16	Sangat sulit untuk meninggalkan pekerjaan saya.	0,3	0,3	3	18	27,5	42,3	8,5	100	42,3	Sangat Sering
Rata-rata		0,2	0,1	0,9	12,4	35,9	41,8	8,9	100	41,8	Sangat Sering

Tabel 5.10 menunjukkan modus jawaban responden pada setiap pernyataan aspek *absorption*. Sebanyak enam item pernyataan untuk menilai aspek *absorption* yang diajukan kepada responden, lima pernyataan di antaranya mayoritas responden menjawab Sangat Sering (SS), sedangkan satu pernyataan mayoritas responden menjawab Sering (S). Secara rata-rata, sebanyak 41,8% responden menjawab Sangat Sering (SS) terhadap pernyataan aspek *absorption*,

berarti setidaknya beberapa kali dalam seminggu responden mengalami atau merasa terserap, terbawa suasana (*absorption*) ketika bekerja.

5.2.3. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Menurut Ghozali (dalam Fauziah, 2016) menyatakan bahwa statistik deskriptif adalah pemberian gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai *mean*, *standar deviasi*, *varian*, *maksimum*, *minimum*, *sum range*, *kurtosis*, dan *skewness*.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Employee Engagement* dan diperoleh hasil gambaran deskripsi dari 305 responden sebagai berikut:

Tabel 5.11 Hasil uji deskriptif

Variabel	<i>N</i>	<i>Range</i>	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
<i>Employee Engagement</i>	305	48	52	100	75,62	9,197

Tabel 5.11 menunjukkan hasil total uji statistik deskriptif variabel *employee engagement* pada 305 responden, hasil rata-rata (*mean*) skor jawaban responden adalah 75,62 dan standar deviasi 9,197. Selanjutnya jawaban skor minimum responden sebesar 52 dan jawaban skor maksimum responden sebesar 100, dengan jarak (*range*) sebesar 48.

Selanjutnya peneliti akan memaparkan hasil uji statistik deskriptif *employee engagement* ditinjau dari tiap kategori faktor demografi yang didapat dari data pribadi responden, berikut hasilnya.

Tabel 5.12 Hasil uji deskriptif ditinjau dari tiap kategori faktor demografi

Demografi	Karakteristik Demografi	<i>N</i>	<i>Range</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
Jenis Kelamin	Laki-laki	245	48	52	100	76,25	9,216
	Perempuan	60	41	56	97	73,05	8,732
Usia	21 – 30 tahun	86	47	52	99	75,27	9,114
	31 – 40 tahun	123	46	54	100	75,25	8,327
	41 – 50 tahun	80	45	52	97	75,44	10,158
	51 – 60 tahun	16	34	63	97	81,31	9,985
Masa Kerja	0 – 10 tahun	155	48	52	100	74,88	8,931
	11 – 20 tahun	93	41	54	95	76,18	8,850
	21 – 30 tahun	57	45	52	97	76,74	10,385
Status Pendidikan	SMP	3	5	68	73	70,33	2,517
	SMA/SMK/ Sederajat	71	43	56	99	73,20	8,625
	D3	42	36	61	97	77,21	9,092
	S1/D4	189	48	52	100	76,26	9,346
Golongan Jabatan	Staf Kantor (Gol 1)	79	41	56	97	70,80	8,115
	Staf Lapangan (Gol 1)	115	41	59	100	75,94	8,501
	<i>Supervisor</i> (Gol 2)	98	41	52	93	77,77	9,069
	<i>Manager</i> (Gol 3)	13	30	67	97	86	7,427
Status Perkawinan	Belum Menikah	82	43	56	99	75	8,003
	Menikah	222	48	52	100	75,86	9,626
	Cerai Hidup	1	0	73	73	73	-

Tabel 5.12 menunjukkan hasil uji statistik deskriptif *employee engagement* yang ditinjau dari tiap faktor demografi. Pada faktor demografi jenis kelamin, diketahui responden laki-laki ($n=245$) memiliki hasil skor rata-rata ($mean=76,25$) lebih tinggi dibandingkan responden perempuan. Pada faktor demografi usia, diketahui responden dengan kelas rentang usia 51 – 60 tahun ($n=16$) memiliki hasil

skor rata-rata ($mean=81,31$) lebih tinggi dibandingkan kelas rentang usia lainnya. Pada faktor demografi masa kerja, diketahui responden dengan kelas rentang masa kerja 21 – 30 tahun ($n=57$) memiliki hasil skor rata-rata ($mean=76,74$) lebih tinggi dibandingkan kelas rentang masa kerja lainnya.

Pada faktor demografi status pendidikan, diketahui responden berlatar belakang pendidikan D3 ($n=42$) memiliki hasil skor rata-rata ($mean=77,21$) lebih tinggi dibandingkan responden dengan latar belakang pendidikan lainnya. Pada faktor demografi status golongan jabatan, diketahui responden golongan jabatan *manager* ($n=13$) memiliki hasil skor rata-rata ($mean=86$) lebih tinggi dibandingkan responden dengan golongan jabatan lainnya. Pada faktor demografi status perkawinan, diketahui responden yang sudah menikah ($n=222$) memiliki hasil skor rata-rata ($mean=75,86$) lebih tinggi dibandingkan responden yang belum menikah dan cerai hidup.

5.2.4. Penentuan Kategorisasi Variabel *Employee Engagement*

Azwar (2012) menyatakan bahwa “tujuan kategorisasi adalah menempatkan individu ke dalam kelompok-kelompok yang posisinya berjenjang menurut suatu kontinum berdasar atribut yang diukur. Kontinum jenjang ini contohnya adalah dari rendah ke tinggi, sangat tidak puas ke sangat puas, dan semacamnya. Banyaknya jenjang kategori yang akan dibuat biasanya tidak lebih dari lima jenjang tapi juga tidak kurang dari tiga.”

Membuat kategorisasi harus dilakukan penghitungan secara manual dalam mencari *mean* teoritis (μ), standar deviasi populasi (σ), skor maksimal yang mungkin diperoleh responden, dan skor minimal yang mungkin diperoleh

responden. Berikut penjelasan rumus untuk pembuatan kategorisasi dalam penelitian ini menurut Azwar (dalam Kamila, 2014):

- Instrumen Skor Maksimal = Skor tertinggi yang diperoleh responden berdasarkan perhitungan skala.
- Instrumen Skor Minimal = Skor terendah yang diperoleh responden berdasarkan perhitungan skala.
- Mean Teoritis (μ) = Rata-rata teoritis skor maksimal dan minimal.
- Standar Deviasi Populasi (σ) = Luas jarak rentangan yang dibagi dalam 6 satuan deviasi sebaran.

Berdasarkan penghitungan tersebut, maka peneliti akan mengolongkan setiap hasil skor responden ke dalam 3 kategori menurut Azwar (2012) sebagai berikut:

Tabel 5.13 Rumus pengolongan 3 kategori

Rentang Skor	Kategori
$X < (\mu - 1,0\sigma)$	Rendah
$(\mu - 1,0\sigma) \leq X < (\mu + 1,0\sigma)$	Sedang
$(\mu + 1,0\sigma) \leq X$	Tinggi

Keterangan:

X = Skor total responden

μ = Mean Teoritis

σ = Standar Deviasi Populasi

Proses penentuan kategori di atas diterapkan sebagai patokan dalam pengelompokan tinggi rendah tingkat *employee engagement* karyawan PT Ciomas Adisatwa Area III berdasarkan skala UWES dengan jumlah 17 item valid. Selanjutnya adalah penghitungan untuk menentukan kategorisasi variabel *employee engagement*.

$$\begin{aligned} \text{Instrumen Skor Maksimal} &= \text{jumlah item} \times \text{nilai skor tertinggi dari skor pilihan jawaban} \\ &= 17 \times 6 \\ &= 102 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Instrumen Skor Minimal} &= \text{jumlah item} \times \text{nilai skor terendah dari skor pilihan jawaban} \\ &= 17 \times 0 \\ &= 0 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Mean Teoritis } (\mu) &= \frac{\text{skor maksimal} + \text{skor minimal}}{2} \\ &= \frac{102 + 0}{2} \\ &= 51 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Standar Deviasi Populasi } (\sigma) &= \frac{\text{skor maksimal} - \text{skor minimal}}{6} \\ &= \frac{102 - 0}{6} \\ &= 17 \end{aligned}$$

Berdasarkan penghitungan di atas, maka kategorisasi untuk skala variabel *employee engagement* adalah sebagai berikut:

Tabel 5.14 Kategorisasi *employee engagement*

Kategori	Rentang Skor	Frekuensi	Persentase
Rendah	$X < 34$	0	0%
Sedang	$34 \leq X < 68$	61	20%
Tinggi	$68 \leq X$	244	80%
Jumlah		305	100%

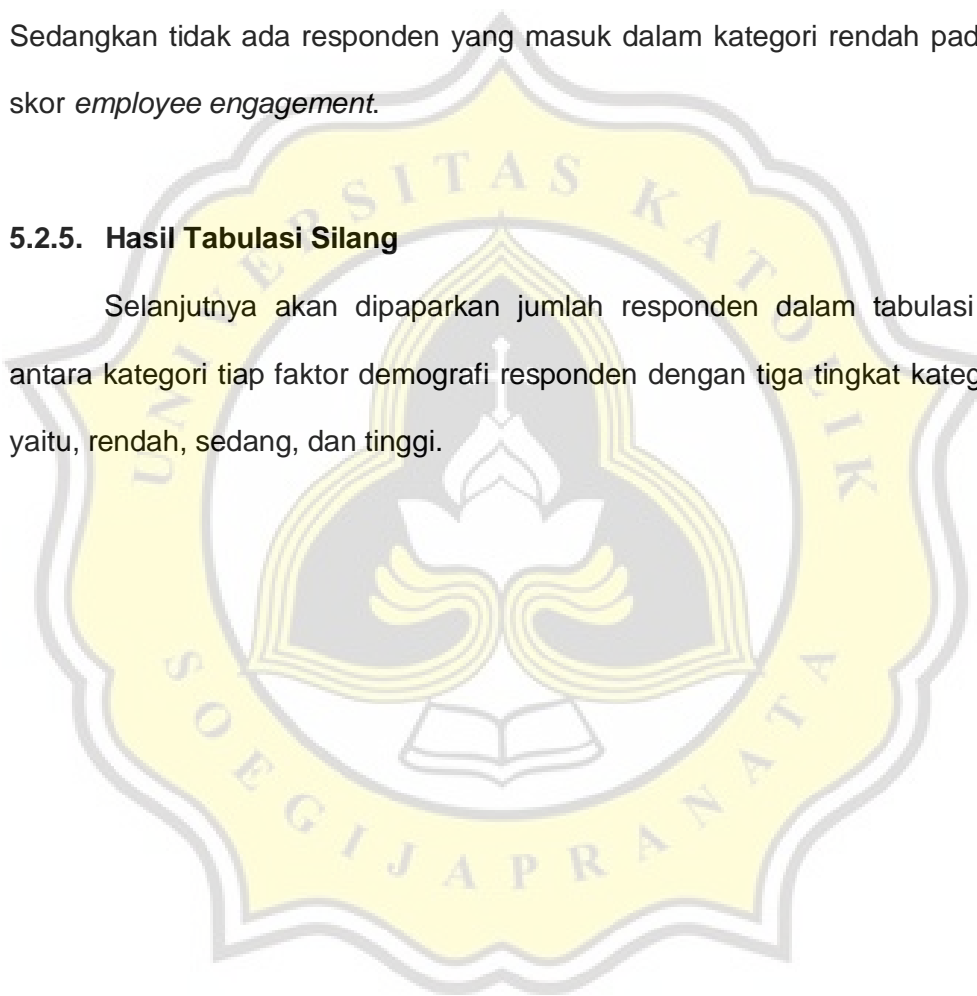
Tabel 5.14 menunjukkan kategori rentang skor *employee engagement* beserta frekuensi jumlah responden berdasarkan tiap kategorisasi. Hasil kategorisasi menunjukkan bahwa untuk total skor kurang dari 34 masuk dalam kategori 'Rendah', untuk total skor lebih besar sama dengan 34 dan kurang dari

68 masuk dalam kategori 'Sedang', sedangkan untuk total skor lebih dari sama dengan 68 masuk dalam kategori 'Tinggi'.

Diketahui bahwa pada Tabel 5.14 sebanyak 244 (80%) responden masuk dalam kategori tinggi pada hasil skor *employee engagement*. Sebanyak 61 (20%) responden masuk dalam kategori sedang pada hasil skor *employee engagement*. Sedangkan tidak ada responden yang masuk dalam kategori rendah pada hasil skor *employee engagement*.

5.2.5. Hasil Tabulasi Silang

Selanjutnya akan dipaparkan jumlah responden dalam tabulasi silang antara kategori tiap faktor demografi responden dengan tiga tingkat kategorisasi yaitu, rendah, sedang, dan tinggi.



Tabel 5.15 Tabulasi silang antara kategori tiap faktor demografi dengan kategorisasi *employee engagement*

Demografi		Kategori <i>Employee Engagement</i>			Total		
		Rendah	Sedang	Tinggi			
Jenis Kelamin	Laki-laki	Jumlah	0	43	202	245	
		Persentase	0%	14,1%	66,2%	80,43%	
	Perempuan	Jumlah	0	18	42	60	
		Persentase	0%	5,9%	13,8%	19,7%	
Usia	≤ 20 tahun	Jumlah	0	0	0	0	
		Persentase	0%	0%	0%	0%	
	21 – 30 tahun	Jumlah	0	18	68	86	
		Persentase	0%	5,9%	22,3%	28,2%	
	31 – 40 tahun	Jumlah	0	18	105	123	
		Persentase	0%	5,9%	34,4%	40,3%	
	41 – 50 tahun	Jumlah	0	24	56	80	
		Persentase	0%	7,9%	18,4%	26,2%	
	51 – 60 tahun	Jumlah	0	1	15	16	
		Persentase	0%	0,3%	4,9%	5,2%	
	Pendidikan	SMP	Jumlah	0	0	3	3
			Persentase	0%	0%	1%	1%
SMA/SMK/Sederajat		Jumlah	0	16	55	71	
		Persentase	0%	5,2%	18%	23,3%	
D3		Jumlah	0	7	35	42	
		Persentase	0%	2,3%	11,5%	13,8%	
S1/D4		Jumlah	0	38	151	189	
		Persentase	0%	12,5%	49,5%	62%	
S2		Jumlah	0	0	0	0	
		Persentase	0%	0%	0%	0%	
Status Golongan Jabatan		Staf Kantor (Golongan 1)	Jumlah	0	30	49	79
			Persentase	0%	9,8%	16,1%	25,9%
	Staf Lapangan (Golongan 1)	Jumlah	0	16	99	115	
		Persentase	0%	5,2%	32,5%	37,7%	
	Supervisor (Golongan 2)	Jumlah	0	14	84	98	
		Persentase	0%	4,6%	27,5%	32,1%	
	Manajer (Golongan 3)	Jumlah	0	1	12	13	
		Persentase	0%	0,3%	3,9%	4,3%	
	Masa Kerja	0 – 10 tahun	Jumlah	0	31	124	155
			Persentase	0%	10,2%	40,7%	50,8%
		11 – 20 tahun	Jumlah	0	16	77	93
			Persentase	0%	5,2%	25,2%	30,5%
21 – 30 tahun		Jumlah	0	14	43	57	
		Persentase	0%	4,6%	14,1%	18,7%	
31 – 40 tahun		Jumlah	0	0	0	0	
		Persentase	0%	0%	0%	0%	
≥ 40 tahun		Jumlah	0	0	0	0	
		Persentase	0%	0%	0%	0%	
Status Perkawinan		Belum Menikah	Jumlah	0	14	68	82
			Persentase	0%	4,6%	22,3%	26,9%
	Menikah	Jumlah	0	47	175	222	
		Persentase	0%	15,4%	57,4%	72,8%	
	Cerai Hidup	Jumlah	0	0	1	1	
		Persentase	0%	0%	0,3%	0,3%	
	Cerai Mati	Jumlah	0	0	0	0	
		Persentase	0%	0%	0%	0%	

Berdasarkan tabel 5.15 dapat dilihat bahwa pada faktor demografi jenis kelamin, responden berjenis kelamin laki-laki (n=245) mendapat hasil skor *employee engagement* tinggi paling banyak (66,2%) dibandingkan responden berjenis kelamin perempuan. Selanjutnya pada faktor demografi usia, responden dengan kelas rentang usia 31 – 40 tahun (n=123) mendapat hasil skor *employee engagement* tinggi paling banyak (34,4%) dibandingkan responden dengan rentang usia lainnya. Pada faktor demografi pendidikan, responden berlatar belakang pendidikan S1/D4 (n=189) mendapat hasil skor *employee engagement* tinggi paling banyak (49,5%) dibandingkan responden dengan latar belakang pendidikan lainnya.

Pada faktor demografi status golongan jabatan, responden dengan golongan jabatan staf lapangan (n=115) mendapat hasil skor *employee engagement* tinggi paling banyak (32,5%) dibandingkan responden dengan status golongan jabatan lainnya. Pada faktor demografi masa kerja, responden dengan kategori masa kerja 0 – 10 tahun (n=155) mendapat hasil skor *employee engagement* tinggi paling banyak (40,7%) dibandingkan kategori masa kerja lainnya. Pada faktor demografi status perkawinan, responden dengan status menikah (n=222) mendapat hasil skor *employee engagement* tinggi paling banyak (57,4%) dibandingkan responden yang belum menikah dan cerai hidup.

5.3. Pembahasan

Schaufeli dkk. (2002) mengatakan bahwa *employee engagement* sebagai suatu keadaan pikiran terkait pekerjaan yang positif, terpenuhi, yang dikarakteristikan oleh *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (penyerapan). *Employee engagement* mengacu pada hubungan keterikatan

karyawan dengan tempat mereka bekerja yang dapat dilihat dari keadaan *vigor*, *dedication*, *absorption* karyawan yang bersangkutan. UWES-17 menjadi alat ukur pertama untuk mencari tahu tingkat *employee engagement* berdasarkan aspek *vigor*, *dedication*, dan *absorption*.

Berdasarkan hasil distribusi frekuensi pernyataan kuesioner *employee engagement* (tabel 5.7), hasil persepsi atau tanggapan karyawan terhadap kuesioner *employee engagement* mayoritas karyawan menjawab “Sering” dengan persentase populasi 40,5%. Dapat dikatakan mayoritas karyawan PT Ciomas Adisatwa Area III sering merasakan keadaan yang *engaged* (terikat) dengan perusahaan tempat mereka bekerja setidaknya satu kali dalam seminggu.

Aspek *vigor* merupakan salah satu aspek dari *employee engagement*. *Vigor* merupakan bentuk *engagement* yang ditunjukkan lewat keadaan fisik penuh energi dan semangat yang tinggi dalam bekerja. Tabel 5.8 menunjukkan persepsi atau tanggapan karyawan terhadap tiap pernyataan aspek *vigor*. Hasil menunjukkan bahwa rata-rata karyawan PT Ciomas Adisatwa Area III (45,3%) sering mengalami atau merasa memiliki keadaan yang dinamakan *vigor* ketika bekerja setidaknya satu kali dalam seminggu.

Hal ini ditunjukkan antara lain karyawan PT Ciomas Adisatwa Area III sering merasa penuh energi, merasa kuat, bersemangat, mampu terus bekerja dalam jangka waktu yang lama ketika bekerja, sering merasa siap bekerja ketika bangun pagi, dan sering merasa bertekun dalam bekerja disaat semua hal tidak berjalan dengan baik, setidaknya satu kali dalam seminggu. Karyawan juga sangat sering merasa tangguh secara mental ketika bekerja setidaknya beberapa kali dalam seminggu.

Aspek *dedication* merupakan salah satu aspek dari *employee engagement*. *Dedication* merupakan bentuk *engagement* karyawan secara emosional terhadap pekerjaannya yang ditunjukkan dengan perasaan antusias, bangga, merasa terinspirasi dan tertantang. Tabel 5.9 menunjukkan persepsi atau tanggapan karyawan terhadap tiap pernyataan aspek *dedication*. Hasil menunjukkan bahwa rata-rata karyawan PT Ciomas Adisatwa Area III (40,6%) sering mengalami atau merasa memiliki keadaan yang dinamakan *dedication* ketika bekerja setidaknya satu kali dalam seminggu.

Hal ini ditunjukkan antara lain karyawan PT Ciomas Adisatwa Area III sering merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan dirasa penuh makna dan tujuan, membanggakan, dan menginspirasi, setidaknya satu kali dalam seminggu. Karyawan juga sangat sering merasa antusias dan tertantang terhadap pekerjaannya, setidaknya beberapa kali dalam seminggu.

Aspek *absorption* merupakan salah satu aspek dari *employee engagement*. *Absorption* merupakan bentuk *engagement* ditunjukkan lewat kognitif karyawan yang ditandai dengan perilaku karyawan yang memberikan perhatian penuh terhadap pekerjaannya sehingga sulit melepaskan diri bahkan hingga lupa waktu ketika bekerja. Tabel 5.10 menunjukkan persepsi atau tanggapan karyawan terhadap tiap pernyataan aspek *absorption*. Hasil menunjukkan bahwa rata-rata karyawan PT Ciomas Adisatwa Area III (41,8%) sangat sering mengalami atau merasa memiliki keadaan yang dinamakan *absorption* ketika bekerja setidaknya beberapa kali dalam seminggu.

Hal ini ditunjukkan antara lain karyawan PT Ciomas Adisatwa Area III sangat sering merasa bahagia saat bekerja dengan sungguh-sungguh, merasa waktu berlalu begitu cepat, terbawa larut, dan sulit meninggalkan pekerjaan ketika

bekerja, bahkan saat bekerja menjadi fokus hingga lupa akan segala sesuatu disekeliling, setidaknya beberapa kali dalam seminggu. Karyawan juga sering mengalami keadaan merasa menyatu dengan pekerjaan setidaknya satu kali dalam seminggu.

Ketika karyawan *engaged*, mereka merasa harus berusaha mencapai tujuan yang penuh tantangan. *Engagement* mencerminkan kekuatan energi personal karyawan yang dibawa ke pekerjaannya. Karyawan memiliki kapasitas energi yang besar, mereka secara antusias mengaplikasikan energi tersebut ke pekerjaannya (Bakker & Leiter, 2010). Dapat diartikan karyawan PT Ciomas Adisatwa Area III sering memiliki energi dan kekuatan (*vigor*) yang besar, dan mereka antusias membawa energi tersebut dan diaplikasikan ke pekerjaan yang mereka lakukan setidaknya satu kali dalam seminggu.

Engagement juga merefleksikan keterlibatan intens dalam bekerja, dimana karyawan yang *engaged* selalu penuh perhatian. Mereka mempertimbangkan detail penting yang menjadi esensi untuk menghadapi masalah yang menantang (Bakker & Leiter, 2010). Dapat diartikan karyawan PT Ciomas Adisatwa Area III sering terlibat secara intens dan penuh perhatian ketika bekerja, juga sering mampu mengamati detail penting saat menghadapi masalah pekerjaan yang berat (*dedication*) setidaknya dialami satu kali dalam seminggu.

Karyawan yang *engaged* menjadi terserap atau masuk dalam pekerjaannya, mengalami keadaan dimana mereka menjadi lupa waktu dan berkurangnya respon terhadap hal-hal diluar pekerjaannya atau hal-hal yang mengganggu (Bakker & Leiter, 2010). Dapat diartikan karyawan PT Ciomas Adisatwa Area III sangat sering mengalami keadaan dimana mereka merasa terserap (*absorption*) dan menjadi lupa waktu serta menurunnya respon terhadap

gangguan di sekitar. Mereka mengalami hal ini setidaknya beberapa kali dalam seminggu.

Hasil uji statistik deskriptif mengenai *employee engagement* pada karyawan PT Ciomas Adisatwa Area III yang berjumlah 305 orang, didapat rata-rata (*mean*) skor *employee engagement* sebesar 75,62. Berdasarkan kategorisasi tingkat *employee engagement*, hasil rata-rata skor *employee engagement* seluruh karyawan PT Ciomas Adisatwa Area III masuk dalam kategori *engagement* tinggi.

Selanjutnya mengenai hasil uji statistik deskriptif *employee engagement* yang ditinjau dari tiap kategori faktor demografi (tabel 5.12) yang terdiri dari demografi jenis kelamin, usia, masa kerja, pendidikan, golongan jabatan, dan status perkawinan didapat karakteristik karyawan yang adalah karyawan berjenis kelamin laki-laki; karyawan pada rentang usia 51 – 60 tahun; karyawan dengan masa kerja 21 – 30 tahun; karyawan berlatar belakang pendidikan D3; karyawan yang berstatus golongan jabatan *manager*; dan karyawan yang sudah menikah. Berdasarkan kategorisasi tingkat *employee engagement*, masing-masing karakteristik karyawan yang telah disebutkan sebelumnya yang mendapat hasil rata-rata skor tertinggi, semuanya masuk dalam kategori *engagement* tinggi.

Berdasarkan hasil kategorisasi *employee engagement* pada tabel 5.14, diketahui bahwa mayoritas karyawan PT Ciomas Adisatwa Area III memiliki tingkat *employee engagement* yang tinggi, dan tidak ada karyawan yang memiliki *employee engagement* rendah. Sebanyak 244 karyawan (80%) masuk dalam tingkat *engagement* tinggi dan 61 karyawan (20%) masuk dalam tingkat *engagement* sedang. Berdasarkan hasil skor rata-rata (*mean*) keseluruhan pun menunjukkan bahwa karyawan PT Ciomas Adisatwa Area III memiliki tingkat *engagement* tinggi.

Hasil-hasil yang telah disebutkan sebelumnya, dapat dikatakan bahwa karyawan PT Ciomas Adisatwa Area III memiliki keadaan fisik penuh energi dan semangat (*vigor*) yang tentunya tinggi. *Engagement* yang tinggi membuat karyawan mampu memiliki banyak energi, semangat, dan stamina ketika bekerja. Sesuai dengan pernyataan dari Schaufeli dan Bakker (2004) yang mengatakan mereka yang mendapat skor tinggi pada *vigor* biasanya memiliki energi, semangat, dan stamina yang cukup banyak ketika bekerja, sedangkan mereka yang mendapat skor rendah pada *vigor* memiliki energi, semangat, dan stamina yang lebih sedikit sejauh menyangkut tentang pekerjaan mereka.

Karyawan PT Ciomas Adisatwa Area III juga memiliki rasa antusias, bangga, dan dedikasi (*dedication*) yang tinggi pada pekerjaannya. *Engagement* yang tinggi membuat karyawan merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan sangat berpengaruh dan bermakna, merasa terinspirasi dan menantang, bahkan bangga dengan pekerjaan yang dilakukan. Sesuai dengan pernyataan dari Schaufeli dan Bakker (2004) yang mengatakan mereka yang mendapat skor tinggi pada *dedication* akan mengidentifikasikan diri mereka dengan pekerjaannya karena dianggap sebagai hal bermakna, menginspirasi, serta menantang. Sedangkan mereka yang mendapat skor rendah pada *dedication* akan merasa pekerjaannya tidak bermakna, bahkan tidak merasa antusias atau bangga pada pekerjaannya.

Karyawan PT Ciomas Adisatwa Area III tentunya juga memiliki tingkat penyerapan (*absorption*) yang tinggi. *Engagement* yang tinggi membuat karyawan merasa senang bersatu atau terserap pada pekerjaannya, merasa susah untuk lepas dari pekerjaannya sehingga waktu terasa begitu cepat dan lupa akan segala sesuatu di sekitar yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang dilakukan. Sesuai dengan pernyataan dari Schaufeli dan Bakker (2004) yang mengatakan

mereka yang mendapat skor tinggi pada *absorption* akan merasa senang bekerja, mereka merasa bersatu dengan pekerjaannya dan kesusahan melepaskan diri dari pekerjaannya. Sebagai konsekuensi, mereka akan lupa segala sesuatu di sekitar dan merasa waktu berlalu begitu cepat.

Selanjutnya pada hasil tabulasi silang (Tabel 5.15), menunjukkan hasil tingkat *employee engagement* yang ditinjau dari faktor-faktor demografi pada karyawan PT Ciomas Adisatwa Area III, terdiri dari demografi jenis kelamin, usia, masa kerja, status pendidikan, status golongan jabatan, dan status perkawinan. Hasil ini juga menunjukkan klasifikasi karyawan tertentu yang memiliki skor tingkat *employee engagement* tinggi paling banyak.

Tabel 5.15 menunjukkan hasil bahwa dari seluruh populasi karyawan PT Ciomas Adisatwa Area III yang didapat, karyawan dengan klasifikasi, jenis kelamin laki-laki; kategori usia 31 – 40 tahun; kategori status pendidikan S1/D4; golongan jabatan staf lapangan; kategori masa kerja 0 – 10 tahun; status perkawinan sudah menikah, mendominasi jumlah terbanyak karyawan dengan tingkat *employee engagement* yang tinggi.

Apabila melihat dari kategori karyawan yang paling banyak mendapat skor *engagement* tinggi, hal ini sejalan dengan hasil dari penelitian Soetrisno dan Sutanto (2017) yang mengatakan bahwa karyawan berjenis kelamin laki-laki paling banyak memperoleh hasil *engagement* yang tinggi dibandingkan dengan karyawan berjenis kelamin perempuan. Begitupula bahwa karyawan yang berpendidikan S1 paling banyak memperoleh hasil *engagement* yang tinggi dibandingkan dengan karyawan yang berpendidikan SD, SMP, SMA, SMK, STM, D3; dan karyawan yang sudah menikah paling banyak memperoleh hasil *engagement* yang tinggi dibandingkan karyawan yang belum menikah dan cerai

hidup. Terdapat juga hasil yang cukup sejalan yang mengatakan bahwa karyawan dengan lama bekerja 4 – 6 tahun paling banyak memperoleh hasil *engagement* yang tinggi. Tetapi terdapat satu hasil yang tidak sejalan dengan hasil penelitian dari Soetrisno dan Sutanto (2017) yang mengatakan bahwa karyawan yang berusia 21 – 30 tahun paling banyak memperoleh hasil *engagement* yang tinggi.

Apabila dilihat dari kategori karyawan yang mendapat hasil rata-rata (*mean*) skor *employee engagement* tertinggi, hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari Hakanen dkk. (2019) yang mengatakan bahwa kategori karyawan dengan usia 50 – 60 tahun; masa bekerja di perusahaan yang sama lebih dari 20 tahun; golongan tipe pekerjaan *manager*, memiliki hasil rata-rata skor *employee engagement* yang tinggi dibandingkan kategori karyawan lainnya pada sub-kelas yang sama. Tetapi terdapat dua hasil yang tidak sejalan dengan hasil penelitian dari Hakanen dkk. (2019) yang mengatakan bahwa karyawan berjenis kelamin perempuan mendapat hasil rata-rata skor *employee engagement* lebih tinggi dibandingkan karyawan jenis kelamin laki-laki dan karyawan dengan latar belakang pendidikan doktor mendapat hasil rata-rata skor *employee engagement* lebih tinggi dibandingkan karyawan dengan latar pendidikan lainnya.