

## BAB 5

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 5.1. Hasil Penelitian

##### 5.1.1. Karakteristik Subjek Penelitian

Data demografis responden penelitian pada Tabel 5.1 menunjukkan bahwa responden didominasi oleh perempuan, dimana responden perempuan berjumlah 19 orang (61,3%) sedangkan responden laki-laki berjumlah 12 orang (38,7%). Peneliti membagi ragam usia responden ke dalam dua kategori berdasarkan periode perkembangan menurut Santrock (2011) yang meliputi periode ke-enam perkembangan yaitu *early adulthood* (22 – 30 tahun) dan periode ke-tujuh perkembangan yaitu *middle adulthood* (31 – 65 tahun). Berdasarkan pembagian tersebut, penelitian ini didominasi oleh kelompok usia *middle adulthood* yang berjumlah 24 orang (77,4%).

Data persebaran responden juga menunjukkan bahwa responden memiliki masa kerja yang berbeda-beda, mulai dari 0 tahun hingga 26 tahun. Mayoritas responden memiliki masa kerja 10 – 20 tahun yakni sebanyak 15 orang (48,4%) dan disusul oleh masa kerja kurang dari 10 tahun yakni 10 orang (32,3%). Berdasarkan status pekerjaannya, mayoritas responden merupakan karyawan yayasan dengan jumlah 25 orang (80,6%) dan disusul oleh responden yang berstatus TNI sebanyak 5 orang (16,1%).

Berdasarkan jabatannya, mayoritas responden merupakan fungsional (dosen/tenaga kependidikan) dan staf yang keduanya memiliki jumlah yang sama yakni 12 orang (38,7%). Pendidikan terakhir responden didominasi oleh Strata Dua (S2) sebanyak 13 orang (41,9%) dan diikuti D3/D4 sebanyak 8 orang (25,8%). Sementara, jarak yang ditempuh responden dari rumah menuju kantor berbeda-beda, mulai dari 1 kilometer hingga 30 kilometer. Mayoritas responden menempuh jarak dari rumah ke kantor sejauh 10 hingga 20 kilometer sebanyak 15 orang (48,4%) dan diikuti kurang dari 10 kilometer sebanyak 10 orang (32,3%).

Tabel 5. 1 Data Demografis

Klasifikasi	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	12	38,7
	Perempuan	19	61,3
Usia	<i>Early adulthood</i> (22 – 30 tahun)	7	22,6
	<i>Middle adulthood</i> (31 – 65 tahun)	24	38,7
Masa Kerja	<10 tahun	10	32,3
	10 – 20 tahun	15	48,4
	>20 tahun	6	19,4
Status Karyawan	Karyawan Yayasan	25	80,6
	TNI	5	16,1
	PNS	1	3,2
Jabatan	Ketua	1	3,2
	Wakil Ketua	3	9,7
	Ketua Program Studi	1	3,2
	Ketua Lembaga Fungsional (Dosen/Tenaga Kependidikan)	12	38,7
	Staf	12	38,7
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	2	6,5
	D3/D4	8	25,8
	S1	8	25,8
	S2	13	41,9
Jarak Rumah ke Kantor	<10 km	10	32,3
	10-20 km	15	48,4
	>20 km	6	19,4

### 5.1.2. Kategorisasi

Peneliti juga melakukan proses kategorisasi skor total setiap variabel untuk mengetahui tingkatan tiap variabel pada responden. Kategorisasi skor total yang digunakan dalam penelitian ini adalah kategorisasi lima jenjang yang mengacu pada norma kategorisasi (Azwar, 2021). *Work engagement* mempunyai mean sebesar 86,19 dan *standard deviation* sebesar 9,61. Kategorisasi skor total untuk variabel *work engagement* pada Tabel 5.2 bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi.

Tabel 5. 2 Kategorisasi *Work Engagement*

Kategori	Norma	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Rendah	$(X \leq M - 1,5SD)$	$X \leq 71,8$	2	6,5
Rendah	$(M - 1,5SD < X \leq M - 0,5SD)$	$71,8 < X \leq 81,4$	8	25,8
Sedang	$(M - 0,5SD < X \leq M + 0,5SD)$	$81,4 < X \leq 91$	9	29
Tinggi	$(M + 0,5SD < X \leq M + 1,5SD)$	$91 < X \leq 100,6$	10	32,3
Sangat Tinggi	$(M + 1,5SD < X)$	$100,6 < X$	2	6,5

Selanjutnya peneliti juga membuat kategorisasi *psychological capital*, variabel *psychological capital* mempunyai mean sebesar 36 dan *standard deviation* sebesar 8. Kategorisasi skor total untuk *psychological capital* pada Tabel 5.3 menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini mempunyai *psychological capital* yang tinggi.

Tabel 5. 3 Kategorisasi *Psychological Capital*

Kategori	Norma	Nilai	Frekuensi	Persentase (%)
Sangat Rendah	$(X \leq M - 1,5SD)$	$X \leq 47,45$	4	12,9
Rendah	$(M - 1,5SD < X \leq M - 0,5SD)$	$47,45 < X \leq 52,55$	7	22,6
Sedang	$(M - 0,5SD < X \leq M + 0,5SD)$	$52,55 < X \leq 57,65$	6	19,4
Tinggi	$(M + 0,5SD < X \leq M + 1,5SD)$	$57,65 < X \leq 62,75$	14	45,2
Sangat Tinggi	$(M + 1,5SD < X)$	$62,75 < X$	-	-

### 5.1.3. Hasil Uji Asumsi

Sebelum melakukan pengujian terhadap data hasil penelitian, peneliti terlebih dahulu melakukan uji asumsi berupa uji normalitas dan uji linearitas sebagai syarat melakukan analisis regresi linear sederhana (Azwar, 2017). Uji normalitas pada penelitian ini dilakukan menggunakan metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* untuk mengetahui apakah data terdistribusi dengan normal. Data dapat dikatakan berdistribusi normal apabila memiliki signifikansi  $p > 0,05$  (Azwar, 2021). Hasil uji normalitas menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,755 ( $p > 0,05$ ) sehingga dapat dikatakan bahwa data pada penelitian ini terdistribusi normal.

Uji asumsi selanjutnya yang dilakukan peneliti adalah uji linearitas untuk mengetahui apakah antar variabel pada penelitian ini memiliki hubungan yang linear. Hasil pengukuran dapat dikatakan linear apabila taraf signifikansi *linearity*  $< 0,05$  dan taraf signifikansi *deviation from linearity*  $> 0,05$ . Hasil uji linearitas menunjukkan nilai signifikansi *linearity* sebesar

0,000 ( $p < 0,05$ ) dan nilai signifikansi *deviation from linearity* sebesar 0,266 ( $p > 0,05$ ). Kedua hasil tersebut menggambarkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel *work engagement* dan *psychological capital* sehingga peneliti dapat melanjutkan ke proses uji hipotesis.

#### 5.1.4. Hasil Uji Hipotesis

Peneliti melakukan uji hipotesis menggunakan metode uji korelasi bivariat *Pearson's Product Moment* untuk menjawab pertanyaan dari tujuan penelitian dan membuktikan hipotesis yang sudah diajukan dalam penelitian ini. Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara *psychological capital (PsyCap)* dan *work engagement* pada karyawan Stikes Kesdam IV/Diponegoro. Pengambilan keputusan dalam analisis ini mengacu pada taraf signifikansi yang lebih rendah dari 1% ( $p < 0,01$ ).

Hasil terkait uji hipotesis menunjukkan bahwa *work engagement* dan *psychological capital* memiliki hubungan yang sangat signifikan dengan koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,687 dan taraf signifikansi nilai  $p$  sebesar 0,000 ( $p < 0,01$ ). Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang searah antara *psychological capital* dan *work engagement*. Artinya, semakin tinggi *psychological capital* yang dimiliki karyawan semakin tinggi pula *work engagement* mereka. Hubungan antara kedua variabel tersebut termasuk kuat karena berada dalam rentang  $> 0,5$  sampai dengan 0,75 (Sarwono, 2006).

### 5.1.5. Analisis Tambahan

Setelah melakukan uji hipotesis, peneliti juga melakukan uji korelasi *bivariate* menggunakan *Pearson Product Moment* antar aspek *psychological capital* dan *work engagement*. Aspek *psychological capital* terdiri dari *self-efficacy*, *hope*, *optimism*, dan *resiliency*. Sedangkan aspek *work engagement* terdiri dari *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Terlihat dari hasil analisis ini bahwa aspek antara *psychological capital* dan *work engagement* mempunyai hubungan yang positif dan signifikan. Berikut adalah tabel hasil analisis antar aspek *psychological capital* dan *work engagement*.

Tabel 5. 4 Analisis Hubungan Antar Aspek

	<i>Vigor</i>	<i>Dedication</i>	<i>Absorption</i>
<i>Self-efficacy</i>	r = 0,621*	r = 0,622*	r = 0,627*
<i>Hope</i>	r = 0,417*	r = 0,514*	r = 0,684*
<i>Optimism</i>	r = 0,579*	r = 0,599*	r = 0,479*
<i>Resiliency</i>	r = 0,449*	r = 0,430*	r = 0,529*

Peneliti juga melakukan analisis tambahan berupa analisis deskriptif *crosstab* untuk melihat secara lebih spesifik persebaran *work engagement* berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, lama masa kerja, status karyawan, dan jabatan. Peneliti juga melakukan analisis tambahan berupa uji statistik *independent sample t-test* dan *One Way ANOVA* untuk menganalisis perbedaan dalam skor *work engagement* berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, lama masa kerja, status karyawan, dan jabatan. Hasil dari kedua analisis tambahan tersebut dijelaskan dalam tabel 5.5.

Tabel 5. 5 Analisis Deskriptif Crosstab

	Kategorisasi <i>Work Engagement</i>				Uji Beda	
	Tinggi		Sangat Tinggi		Sig. Homogeneity	Sig.
	F	%	F	%		
<b>Jenis Kelamin</b>						
Laki-laki	1	8,3	11	91,7	0,472	0,931
Perempuan	4	21,1	15	78,9		
<b>Usia</b>						
<i>Early adulthood</i> (22 – 30 tahun)	1	14,3	6	85,7	0,112	0,372
<i>Middle adulthood</i> (31 – 65 tahun)	4	20	20	80		
<b>Masa Kerja</b>						
<10 tahun	1	10	9	90	0,665	0,466
10 – 20 tahun	3	20	12	80		
>20 tahun	1	16,6	5	83,4		
<b>Status Karyawan</b>						
Karyawan Yayasan	5	20	20	80	0,961	0,134
Pegawai Pemerintah (TNI & PNS)	0	0	6	100		
<b>Jabatan</b>						
Ketua	0	0	1	100	0,312	0,190
Wakil Ketua	0	0	3	100		
Ketua Program Studi	0	0	1	100		
Ketua Lembaga	1	50	1	50		
Fungsional (Dosen/Tenaga Kependidikan)	3	25	9	75		
Staf	1	8,3	11	91,7		
<b>Pendidikan Terakhir</b>						
SMA/SMK	1	50	1	50	0,007	0,546
D3/D4	1	12,5	7	87,5		
S1	1	12,5	7	87,5		
S2	2	15,4	11	84,6		

## 5.2. Pembahasan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan *psychological capital* dengan *work engagement* pada karyawan Stikes Kesdam IV/Diponegoro. Hipotesis penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara *psychological capital* (*PsyCap*) dan *work engagement* pada karyawan Stikes Kesdam IV/Diponegoro. Artinya, apabila *PsyCap* semakin

tinggi, maka *work engagement* juga semakin tinggi, begitu pula sebaliknya. Berdasarkan uji hipotesis yang dilakukan, ditemukan bahwa *psychological capital* secara signifikan berperan positif terhadap *work engagement* dengan koefisien korelasi (R) sebesar 0,687 dan taraf signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,01$ ). Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Erbasi & Ozbek (2017) yang menggunakan 280 responden asisten peneliti di Universitas Selcuk, Turki bahwa *psychological capital* memiliki sumbangan efektif sebesar 40,1% terhadap *work engagement*. Ketika *self-efficacy*, *hope*, *optimism*, dan *resiliency* pada asisten peneliti meningkat, maka *work engagement* mereka juga meningkat. Penelitian lainnya yang mendukung hasil penelitian ini yang memiliki sumbangan efektif yang lebih besar adalah penelitian oleh Raniswati & Puspitadewi (2021) pada 50 responden karyawan yang bekerja di kantor pusat PDAM Kabupaten Bojonegoro bahwa *psychological capital* memiliki sumbangan efektif sebesar 77,4% terhadap *work engagement* dan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Apabila ingin mengetahui tinggi atau rendahnya *work engagement* dan *psychological capital*, maka dilakukan analisis kategorisasi. Pada kategorisasi *work engagement* ditemukan bahwa terdapat 2 orang (6,5%) dengan kategori sangat rendah, 8 orang (25,8%) dengan kategori rendah, 9 orang (29%) dengan kategori sedang, 10 orang (32,3%) dengan kategori tinggi dan 2 orang (6,5%) dengan kategori sangat tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki tingkat *work*



*engagement* yang tinggi, hal ini menjadi keunggulan karyawan Stikes Kesdam IV/Diponegoro karena memiliki SDM dengan tingkat *work engagement* yang tinggi.

Pada kategorisasi *psychological capital* terdapat 4 orang (12,9%) dengan kategori sangat rendah, 7 orang (22,6%) berkategori rendah, 6 orang (19,4%) berkategori sedang, dan 14 orang (45,2%) berkategori tinggi. Dari hasil analisis kategorisasi di atas, disimpulkan bahwa mayoritas responden memiliki tingkat *psychological capital* yang tinggi. Hal ini bertanda bahwa karyawan Stikes Kesdam IV/Diponegoro sudah memiliki *self-efficacy*, *hope*, *optimis*, dan *resiliency* ketika sedang melakukan pekerjaannya.

*Pearson product moment* digunakan peneliti untuk menguji hubungan antara aspek *psychological capital* dengan *work engagement*. Aspek *vigor* dan *self-efficacy* menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,621 dan signifikan 0,000. Hasil ini membuktikan adanya hubungan positif dan signifikan antara aspek *vigor* dengan *self-efficacy*. Hal ini didukung oleh pendapat Gonzalez-Roma, dkk. dalam Bakker & Leiter (2010) bahwa individu yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi dicirikan dengan keuletan dan kegigihan mereka. Aspek *vigor* dan *hope* mempunyai hubungan positif dan signifikan dengan nilai korelasi 0,417 dan signifikansi 0,020. *Vigor* dan *optimism* mempunyai hubungan positif dan signifikan dengan nilai korelasi 0,579 dan signifikansi 0,001. *Vigor* dan *resiliency* mempunyai hubungan positif dan signifikan dengan nilai korelasi 0,449 dan signifikansi 0,011. Dari hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa aspek *vigor* mempunyai hubungan positif dan signifikan dengan aspek dari *psychological capital*.

Selanjutnya, *dedication* juga memiliki hubungan positif dan signifikan dengan aspek-aspek *psychological capital*. *Dedication* dan *self-efficacy* mempunyai hubungan positif dan signifikan dengan nilai korelasi sebesar 0,622 dan signifikansi 0,000. Hal ini didukung oleh pendapat Bandura dalam Bakker & Leiter (2010) bahwa individu yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi akan mampu menyelesaikan tugas sekaligus mengurangi sinisme mereka ketika melakukan pekerjaan. *Dedication* dan *hope* mempunyai hubungan positif dan signifikan dengan nilai korelasi 0,514 dan signifikansi 0,000. *Dedication* dan *optimism* mempunyai hubungan positif dan signifikan dengan nilai korelasi 0,599 dan signifikansi 0,000. *Dedication* dan *resiliency* juga mempunyai hubungan positif dan signifikan dengan nilai korelasi 0,430 dan signifikan 0,016. Hasil tersebut menunjukkan bahwa aspek *dedication* mempunyai hubungan positif dan signifikan dengan aspek dari *psychological capital*.

Hasil analisis *absorption* dengan *self-efficacy* mempunyai hubungan positif dan signifikan dengan nilai korelasi 0,627 dan signifikansi 0,000. *Absorption* dan *hope* mempunyai hubungan positif dan signifikan dengan nilai korelasi 0,684 dan signifikansi 0,000. *Absorption* dan *optimism* mempunyai hubungan positif dan signifikan dengan nilai korelasi 0,479 dan signifikansi 0,006. *Absorption* dan *resiliency* mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan nilai korelasi 0,529 dan signifikansi 0,002. *Resiliency* juga bermanfaat untuk mengurangi kemungkinan pekerjaan akan memicu stress dan bahkan mengurangi konsekuensi yang dapat mengurangi engaged karyawan (Luthans dalam Bakker & Leiter, 2010).

Analisis data demografi terhadap *work engagement* juga dilakukan oleh peneliti. Data demografi yang diuji adalah jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, lama masa kerja, status karyawan, dan jabatan. Jika ditinjau dari jenis kelamin, hasil penelitian menunjukkan tidak terdapat perbedaan yang signifikan pada skor *work engagement* laki-laki dan perempuan. Hasil dari pengujian ini adalah signifikansi sebesar 0,931 (sig.> 0,05). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pitt-Catsouphes & Matz-Costa (2009) dan Tshilongamulenzhe & Takawira (2015) yang menyebutkan bahwa perbedaan jenis kelamin tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *work engagement*.

Tetapi, ada beberapa penelitian yang menemukan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara laki-laki dan perempuan pada skor *work engagement*. Penelitian yang dilakukan oleh Gulzar & Teli (2018) dan Khodakarami & Dirani (2020) menunjukkan bahwa perempuan memiliki tingkat *work engagement* yang lebih tinggi. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Banihani & Syed (2020) menunjukkan hasil bahwa laki-laki lebih *engaged* dari pada perempuan. Perbedaan tingkat *work engagement* antara laki-laki dan perempuan tersebut sejalan dengan banyaknya perempuan yang melaporkan bahwa terdapat ketidakadilan dalam hal beban kerja, *rewards*, ataupun promosi jabatan (Banihani & Syed, 2020). Oleh karena itu, penting untuk menekankan peraturan ketenagakerjaan yang mengharuskan kesetaraan antara laki-laki dan perempuan untuk meminimalisir pengaruh perbedaan jenis kelamin terhadap *work engagement* (Tshilongamulenzhe & Takawira, 2015).

Selanjutnya jika ditinjau dari usia, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan antara usia dengan tingkat *work engagement*. Sebenarnya, beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh James, Matz-Costa dan Pitt-Catsouphes (2012) dan Douglas & Roberts (2020) menunjukkan bahwa perbedaan usia memiliki pengaruh terhadap *work engagement*. Namun beberapa penelitian lainnya yang dilakukan oleh Sarraf, Reza, Mehdi, Ali dan Saeed (2017) dan Atieq (2019) secara lebih spesifik menyebutkan bahwa pengaruh tersebut signifikan apabila berkaitan dengan perbedaan generasi, bukan hanya sekedar usia. Perbedaan yang signifikan antar generasi dalam skor *work engagement* disebabkan oleh perbedaan karakteristik serta pandangan mereka terkait *rewards* dan aspek-aspek *work engagement* (Sarraf dkk., 2017).

Selanjutnya apabila ditinjau dari pendidikan terakhir, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa pendidikan terakhir tidak berhubungan secara signifikan pada skor *work engagement*. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kim, Shin & Swanger (2009), Mustosmäki, Anttila & Oinas (2013), Miao, Rhee & Jun (2020) dan Bakertzis & Myloni (2021). Walaupun demikian, ada beberapa temuan lainnya yang justru menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pendidikan terakhir. Penelitian yang dilakukan oleh Sungmala & Verawat (2021) menunjukkan bahwa karyawan yang berpendidikan lebih rendah dari diploma, diploma, dan sarjana memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi dari pada karyawan yang berpendidikan S2 dan S3. Penurunan tingkat *work engagement* oleh karyawan yang

berpendidikan S2 dan S3 diakibatkan oleh ketidakpuasan dan tidak antusias dengan pekerjaan mereka (Sungmala & Verawat, 2021).

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan pada skor *work engagement* apabila ditinjau dari lama masa kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Mashita, Irawaty & Alfizar 2021). Namun, terdapat inkonsistensi hasil penelitian terkait pengaruh perbedaan lama masa kerja pada *work engagement*. Penelitian oleh Kurniawati (2014) menjelaskan bahwa lama masa kerja berpengaruh terhadap *work engagement*, menurutnya karyawan dengan masa kerja lebih lama memiliki tingkat *work engagement* yang lebih tinggi karena memiliki pemahaman yang lebih baik terhadap visi dan misi perusahaan sehingga akan lebih fokus dalam bekerja dan selalu ingin memberikan yang terbaik untuk mewujudkan visi perusahaan. Berkebalikan dengan temuan tersebut, penelitian yang dilakukan oleh Korsakienė, Raišienė & Bužavaitė (2017) menyebutkan bahwa karyawan dengan masa kerja lebih lama (senior) justru lebih tidak *engaged* dalam pekerjaannya.

Status karyawan di Stikes Kesdam IV/Diponegoro terdiri dari dua status yaitu pegawai pemerintah (TNI dan ASN) dan karyawan yayasan. Apabila ditinjau dari status karyawan, hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan pada skor *work engagement* antara pegawai pemerintah dan karyawan yayasan. Hal tersebut dapat terlihat dari nilai signifikansi  $0,134 > 0,05$ . Maka, dapat ditarik kesimpulan bahwa status karyawan tidak berkorelasi dengan *work engagement*.

Analisis demografi yang terakhir adalah jabatan. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan pada skor *work engagement* antara Ketua, Wakil Ketua, Ketua Program Studi, Ketua Lembaga, Fungsional (dosen dan tenaga kependidikan), dan staf. Hal itu dapat dilihat dari nilai signifikan  $0,190 > 0,05$ . Maka, dapat ditarik kesimpulan bahwa status karyawan tidak berkorelasi dengan tingkat *work engagement*.

### 5.3. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang dapat dijadikan perhatian untuk studi lebih lanjut. Proses pengambilan data penelitian yang dilakukan secara *online* menyebabkan rendahnya *level of control* akan keabsahan data penelitian. Kemudian, terdapat inkonsistensi temuan penelitian terdahulu terkait hubungan perbedaan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja pada skor *work engagement*.

Selain itu, peneliti hanya melakukan studi populasi di Stikes Kesdam Iv/Diponegoro sehingga data yang diperoleh hanya sebanyak 31 responden. Hal tersebut menjadi keterbatasan penelitian karena tidak mewakili karyawan-karyawan yang bekerja di perusahaan atau instansi lainnya.