

PERBEDAAN WORK ENGAGEMENT DITINJAU DARI MASA KERJA PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI

Maura Magnalia Madyaratri

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, e-mail: maura.17010664115@mhs.unesa.ac.id

Umi Anugerah Izzati

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, e-mail: umianugerah@unesa.ac.id

Abstrak

Setiap perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu memberikan kontribusi dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu beradaptasi dan terlibat secara penuh dalam melaksanakan pekerjaannya. Salah satu kondisi karyawan yang akan memberikan keuntungan bagi perusahaan adalah karyawan yang memiliki *work engagement*. Karyawan yang memiliki *work engagement* dapat bertahan dalam waktu yang lama sebagai karyawan di suatu perusahaan serta dapat memberikan kontribusi dengan baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan *Work Engagement* ditinjau dari masa kerja pada karyawan bagian produksi. Penelitian ini merupakan penelitian dengan metode kuantitatif dan subjek penelitian sebanyak 105 karyawan bagian produksi. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini yaitu skala *work engagement*. Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji *One-Way Anova* dengan bantuan SPSS versi 26 *for windows*. Hasil analisa data menunjukkan nilai sig. 0.010 ($p < 0,05$), hal ini menunjukkan hasil yang signifikan. Berdasarkan hasil dari analisis data, diperoleh kesimpulan bahwa terdapat perbedaan *work engagement* ditinjau dari masa kerja pada karyawan bagian produksi.

Kata Kunci: *Work Engagement*, Masa Kerja, Karyawan.

Abstract

Every company needs employees who are able to contribute to the achievement of company goals. Companies need employees who are able to adapt and are fully involved in carrying out their work. One of the conditions for employees that will provide benefits for the company is employees who have work engagement. Employees who have work engagement can last a long time as employees in a company and can contribute well. This study aims to determine the differences in Work Engagement in terms of tenure for production employees. This research is a research with quantitative methods with total subjects 105 employees of the production department. The data collection technique used in this study is the work engagement scale. The data analysis technique used in this study is the One-Way Anova test with the help of SPSS version 26 for windows. The results of data analysis showed the value of sig. 0.010 ($p < 0.05$), this shows a significant result. Based on the results of data analysis, it was concluded that there were differences in work engagement in terms of years of service for production employees.

Keywords: *Work Engagement, Tenure, Employees.*

PENDAHULUAN

Kemajuan perekonomian bangsa tidak lepas dari peran serta banyak perusahaan baik milik swasta atau milik pemerintah yang bersinergi guna membangun perekonomian negara. Perusahaan sendiri merupakan tempat dilakukannya kegiatan produksi baik berupa barang atau jasa. Perusahaan juga merupakan tempat berkumpulnya segala faktor produksi, mulai dari modal, kewirausahaan, dan tenaga kerja atau karyawan (Swastha & Sukotjo, 2002). Setiap perusahaan pasti memiliki target-target tertentu yang ingin dicapai dan mengharapkan memiliki sumber daya yang dapat membantu perusahaan dalam mencapai target tersebut. PT. "X" adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa konstruksi

terutama dalam pertambangan dimana proses produksi merupakan salah satu kegiatan kunci dalam keberlangsungan perusahaan. PT. "X" sedang memfokuskan kegiatan perusahaan dalam proses produksi pertambangan nikel. Divisi produksi memegang kendali penuh pada proses produksi dalam perusahaan dimana perusahaan memiliki target berapa banyak jumlah mentahan nikel yang harus dimuat setiap tahunnya. Karyawan dalam divisi produksi dinilai penting oleh perusahaan karena memiliki peran yang cukup signifikan dalam produktivitas perusahaan.

Karyawan sebagai sumber daya manusia (SDM) di era sekarang ini merupakan aset perusahaan yang paling utama baik untuk perusahaan publik maupun swasta

(Wibowo, 2014). Keberadaan karyawan sangat mempengaruhi jalannya suatu perusahaan karena karyawan adalah komponen perusahaan yang memiliki peran dan fungsi untuk meningkatkan produktivitas serta mengoptimalkan kinerja perusahaan. Kondisi karyawan sebagai SDM utama akan menentukan kemajuan serta kinerja perusahaan secara keseluruhan. Jika suatu perusahaan memiliki kondisi karyawan yang buruk, maka hal ini akan langsung berdampak pada kinerja perusahaan yang buruk pula. Sebaliknya, jika perusahaan memiliki kondisi karyawan yang baik, maka perusahaan juga akan merasakan dampak yang baik pula.

PT. X merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pertambangan khususnya pertambangan nikel dan berlokasi di salah satu daerah di luar pulau Jawa. PT X ini memiliki target produksi yang harus dipenuhi setiap tahunnya. Target produksi dapat dilihat sebagai beban kerja yang diberikan kepada karyawan khususnya pada bagian produksi. Adanya target produksi yang harus dicapai dapat menimbulkan kelelahan kerja yang dapat memberikan pengaruh negatif pada produktivitas karyawan (Juliana et al., 2018) Target produksi juga dapat dilihat sebagai tuntutan pekerjaan yang harus dicapai oleh karyawan yang dapat berdampak pada kelelahan emosional (Nurlaila & Sudarma, 2017). Karyawan yang merasa lelah baik kelelahan kerja maupun kelelahan emosional dapat membuat karyawan menjadi karyawan yang cepat bosan, lelah dalam melakukan pekerjaannya, serta cenderung tidak produktif (Al Amzah, 2011). Kondisi sulit yang biasa dijumpai dalam pekerjaan tambang sering membuat perusahaan tambang kesulitan dalam mempertahankan karyawan untuk bekerja dalam waktu yang lama. Perlu adanya kondisi yang baik dari perusahaan maupun individu karyawan dalam upaya mencapai dan mempertahankan produktivitas perusahaan yang diinginkan. Salah satu ciri karyawan dapat dikatakan dalam kondisi yang baik jika karyawan memiliki *engagement*.

Work engagement merupakan salah satu topik yang sering dibahas dan banyak diperbincangkan oleh peneliti dalam dunia perusahaan maupun organisasi karena peranannya yang cukup besar bagi produktivitas perusahaan (Osborne & Hammoud, 2017). Tingkat *engagement* yang tinggi pada karyawan dapat berdampak pada kinerja atau performa karyawan yang berujung pada hasil kinerja yang lebih optimal (Robbins & Judge, 2013). Salah satu penelitian yang dilakukan oleh Harter et al. (2002) menunjukkan bahwa *engagement* memiliki hubungan dengan hasil atau *outcome* dari perusahaan dimana semakin tinggi tingkat *engagement* pada karyawan maka semakin besar kemungkinan karyawan akan menghasilkan *outcome* yang positif bagi perusahaan. Adapun *engagement* pada individual memiliki dampak

pada sikap, intensi, maupun perilaku karyawan kepada perusahaan (Kular et al., 2008).

Karyawan yang memiliki tingkat *engagement* yang tinggi akan berdampak pada kesuksesan perusahaan yang berkaitan dengan produktivitas karyawan, loyalitas, kehadiran, hingga profitabilitas. *Engagement* yang tinggi juga memiliki kaitan yang kuat dengan perusahaan dalam meningkatkan kinerja dalam pekerjaan yang mengarah pada keuntungan perusahaan (Ramadhan & Sembiring, 2014). *Engagement* yang tinggi pada karyawan dapat berdampak pada pertumbuhan dan produktivitas perusahaan serta kualitas kerja karyawan yang baik (Kular et al., 2008). Karyawan yang memiliki *engagement* tinggi terhadap pekerjaannya akan termotivasi untuk selalu memberikan usaha terbaiknya (Marciano, 2010). Disisi lain, dampak negatif dari rendahnya tingkat *work engagement* yaitu kecenderungan tingginya angka *turnover* atau karyawan yang berhenti kerja (Robbins & Judge, 2013). Selain itu, rendahnya *engagement* pada karyawan akan berdampak pula pada rendahnya kualitas kerja karyawan.

Menurut Schaufeli dan Bakker (2010) *work engagement* adalah keadaan seseorang yang bersifat positif dan secara penuh terlibat dalam pekerjaannya yang dicirikan dengan *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Sementara menurut May et al. (2004) *work engagement* adalah kondisi individu dalam menunjukkan kinerjanya saat bekerja. Kahn (1997; Schaufeli dan Bakker, 2010) mendefinisikan *engagement* sebagai peranan atau pemanfaatan individu melalui pekerjaan mereka dalam perusahaan yang mana individu atau karyawan mengekspresikan diri secara fisik, kognitif, emosional, dan mental selama kinerja mereka. Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa *work engagement* adalah sikap kerja karyawan yang secara penuh terlibat dalam pekerjaannya dan bersifat positif yang dicirikan dengan tingkat yang tinggi terhadap tiga aspek yang meliputi aspek *vigor*, *dedication*, dan *absorption* Individu atau karyawan yang memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi dicirikan dengan aspek *vigor*, *dedication*, dan *absorption* yang tinggi. *Vigor* dapat dilihat dari tingkat energi yang tinggi yang ditunjukkan saat bekerja, ketahanan mental dimana karyawan mampu menghadapi masalah saat bekerja, bersedia mengerahkan usaha maksimal dalam pekerjaannya, dan mampu bertahan walaupun sedang berada dalam kesulitan. *Dedication* ditunjukkan dengan keterlibatan penuh dalam pekerjaan, merasa ada perkembangan dalam diri karena pekerjaan, antusias terhadap pekerjaan, terinspirasi dan bangga akan pekerjaan serta merasa pekerjaan memiliki tantangan tersendiri bagi individu. *Absorption* ditandai dengan karyawan yang berkonsentrasi penuh dan asyik dengan pekerjaan, serta tidak menyadari lingkungan sekitar karena

sangat berkonsentrasi pada pekerjaan (Schaufeli & Bakker, 2010).

Karyawan yang *engaged* juga dicirikan dengan karyawan yang secara konsisten mengerjakan pekerjaan serta tugas dengan semaksimal mungkin. Karyawan yang *engaged* adalah karyawan yang memiliki semangat dan gairah tinggi akan pekerjaannya, loyal kepada perusahaan, selalu ingin produktif dalam pekerjaannya, dan memiliki emosi yang kuat terhadap perusahaan dan terdorong untuk sukses (Santosa, 2012). Karyawan dapat dikatakan memiliki tingkat *engagement* yang rendah saat karyawan menunjukkan ketidaktertarikan pada perusahaannya dan tidak bersemangat saat bekerja. Karyawan yang tidak *engaged* merasa tidak memiliki pengalaman yang berarti dalam pekerjaannya (Schaufeli & Bakker, 2010).

Berdasarkan studi pendahuluan berupa wawancara dengan HRD manager dan direktur perusahaan, sebagian besar karyawan yang bekerja khususnya karyawan pada bagian produksi telah berstatus sebagai karyawan tetap. Karyawan juga selalu hadir tepat waktu yaitu pukul 7 pagi untuk mengikuti kegiatan apel pagi secara rutin yang kemudian dilanjutkan dengan waktu kerja. Karyawan sering bekerja lebih dari waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan. Kerja lembur menjadi hal yang biasa dilakukan oleh karyawan dalam perusahaan ini yang didasari oleh kemauan karyawan sendiri khususnya pada bagian produksi lapangan. Bagian produksi lapangan memiliki karyawan sebanyak 105 karyawan.

Berdasarkan wawancara singkat dengan 8 orang karyawan dalam bagian produksi lapangan yang telah bekerja lebih dari 5 tahun yang terdiri dari 2 karyawan operator excavator, 2 karyawan operator *water tank*, 2 karyawan *truck driver*, dan 2 karyawan *foreman*, semuanya mengungkapkan bahwa mereka sering tidak menyadari bahwa waktu kerja telah selesai setiap mereka bekerja. Hal ini seringkali membuat karyawan memilih untuk melanjutkan pekerjaan mereka walaupun jam kerja mereka telah selesai karena merasa lebih baik untuk menuntaskan pekerjaan dibandingkan menundanya untuk dikerjakan esok hari. Karyawan juga menyebutkan bahwa mereka tetap melanjutkan pekerjaan mereka terlepas dari kondisi lapangan yang sedang terik dan panas. Berdasarkan wawancara singkat juga ditemukan bahwa 7 dari 8 karyawan menyebutkan terdapat tantangan tersendiri saat bekerja di bagian produksi lapangan karena mereka merasa memiliki target yang harus dicapai per tahunnya. Berdasarkan kondisi di lapangan, karyawan yang telah memiliki masa kerja lebih dari dua tahun menunjukkan ciri tingkat *work engagement* yang tinggi.

Menurut Robbins dan Judge (2013) faktor yang mempengaruhi *engagement* karyawan dalam perusahaan adalah derajat kepercayaan karyawan bahwa keterlibatannya dalam pekerjaan adalah hal yang

bermakna. Faktor ini ditentukan oleh *job characteristics* dan akses ke sumber daya yang memadai untuk bekerja secara efektif. Salah satu bagian dari *job characteristics* pada *work engagement* adalah masa kerja (Robinson et al., 2004). Faktor lain adalah kecocokan antara *value* karyawan dengan *value* perusahaan. Yang terakhir adalah faktor *leadership* atau peran pemimpin yang menginspirasi karyawan. Selain itu, Brim (2002) mengemukakan bahwa masa kerja memiliki pengaruh pada tingkat *engagement* pada karyawan. Robinson et al. (2004) mengemukakan bahwa perasaan memiliki *value* dan perasaan terlibat dalam perusahaan akan menghilang seiring bertambahnya masa kerja. Penurunan pada *engagement* karyawan seiring dengan meningkatnya masa kerja memberikan tantangan besar bagi suatu perusahaan atau organisasi karena penurunan *engagement* akan mengarah pada perilaku-perilaku yang dapat merugikan perusahaan (Robbins & Judge, 2013).

Tenure atau masa kerja adalah keseluruhan waktu yang digunakan oleh individu atau karyawan dalam bekerja di suatu perusahaan atau organisasi. Selain itu, masa kerja juga didefinisikan sebagai waktu atau periode atau lama karyawan bekerja dalam suatu perusahaan terhitung dari kontrak kerja yang digunakan (Siagian, 2001). Menurut Koesindratmono dan Septarini (2011) masa kerja adalah lama atau jangka waktu karyawan bekerja pada suatu instansi, perusahaan, organisasi, dan sebagainya. Berdasarkan uraian diatas maka masa kerja adalah keseluruhan waktu yang digunakan oleh karyawan dalam bekerja perusahaannya sesuai dengan kontrak kerja yang digunakan. Sementara itu, Moorow dan McElroy (1987) mengelompokkan masa kerja menjadi tiga kelompok yaitu 1) Tahap perkembangan (*establishment stage*) yaitu karyawan dengan masa kerja kurang dari 2 tahun; 2) Tahap lanjutan (*advancement stage*) yaitu karyawan dengan masa kerja antara 2 sampai 10 tahun; 3) Tahap pemeliharaan (*maintenance stage*) yaitu karyawan dengan masa kerja lebih dari 10 tahun.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Brim (2002), keterikatan kerja karyawan atau *work engagement* akan semakin menurun seiring dengan bertambahnya masa kerja (*tenure*). Penelitian yang dilakukan oleh Avery et al. (2007) menemukan bahwa tingkat *engagement* pada karyawan cenderung menurun seiring bertambahnya masa kerja karyawan. Karyawan yang berada di satu posisi dalam waktu yang lama cenderung merasa telah “puas” dan stagnan dengan pekerjaannya yang nampaknya menjadi alasan mengapa tingkat *engagement* karyawan cenderung menurun seiring bertambahnya masa kerja (Chaudhary & Rangnekar, 2017).

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan, maka peneliti tertarik untuk mengetahui perbedaan *work*

engagement ditinjau dari masa kerja pada karyawan PT. "X" bagian produksi.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif komparatif. Penelitian kuantitatif komparatif adalah penelitian yang melakukan analisis pada data yang berupa angka dan diolah secara statistika sehingga memperoleh signifikansi perbedaan kelompok (Azwar, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan yang berada dalam bagian produksi lapangan di PT. X yaitu berjumlah 105 orang yang berstatus sebagai karyawan tetap. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik sampel jenuh dimana seluruh populasi dijadikan subjek penelitian (Azwar, 2017). Adapun total sampel sebanyak 105 subjek dengan pembagian 30 subjek untuk uji coba (*tryout*) alat ukur dan 75 subjek untuk data penelitian. Peneliti menggunakan tiga kelompok subjek yang diuji bedakan dalam penelitian. Kelompok pertama terdiri dari 25 subjek dengan masa kerja kurang dari 2 tahun. Kelompok kedua terdiri dari 25 subjek dengan masa kerja antara 2 sampai 10 tahun. Kelompok ketiga terdiri dari 25 subjek dengan masa kerja 10 tahun keatas.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala yang berisikan pernyataan beserta pilihan jawaban yang mewakili subjek. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *work engagement* yang disusun berdasarkan pada aspek *work engagement* menurut Schaufeli dan Bakker (2010) yang terdiri dari tiga aspek yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Penelitian ini menggunakan skala likert sebagai instrumen penelitian. Skala likert berisikan pernyataan dan pilihan alternatif jawaban yang terdiri dari tiga hingga tujuh pilihan jawaban yang mewakili sifat paling positif hingga paling negatif (Jannah, 2018). Penelitian ini menggunakan penilaian berdasarkan skala likert dengan 5 alternatif jawaban yaitu Sangat Tidak Sesuai (STS), Tidak Sesuai (TS), Netral (N), Sesuai (S), dan Sangat Sesuai (SS). Peneliti menggunakan skala likert dengan 5 alternatif jawaban karena peneliti ingin menampung jawaban netral agar subjek menunjukkan keadaan yang sebenar-benarnya tanpa dipaksakan untuk memilih condong ke pernyataan tertentu yang tidak mewakili keadaan subjek yang sebenarnya. Hal ini juga merupakan salah satu kelebihan penggunaan skala likert dengan 5 alternatif jawaban (Azwar, 2017)

Validitas adalah seberapa tepat dan cermat alat ukur yang digunakan dalam melakukan fungsi ukurannya (Azwar, 2017). Uji validitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan menggunakan *corrected item total correlation* dengan bantuan *software SPSS 26 for*

windows. Nilai r yang dihasilkan pada setiap aitem apabila bernilai $> 0,3$ maka aitem dinyatakan valid, sebaliknya jika nilai r yang dihasilkan $\leq 0,3$ maka aitem dinyatakan tidak valid atau gugur (Sugiyono, 2013). Hasil uji validitas terhadap skala *work engagement* yang digunakan yaitu dari total 58 aitem sebanyak 19 aitem dinyatakan gugur dan 39 aitem dinyatakan valid.

Reliabilitas berarti alat ukur yang digunakan dalam penelitian dapat dipercaya sebagai alat ukur dan mampu mengungkap informasi sebenarnya di lapangan (Sitinjak & Sugiarto, 2006). Uji reliabilitas diwakilkan dengan angka 0 hingga 1. Semakin mendekati 0 maka reliabilitas dikatakan rendah, semakin mendekati 1 maka reliabilitas dikatakan tinggi (Azwar, 2017). Penelitian ini menggunakan uji reliabilitas *Alpha Cronbach* dengan bantuan *software SPSS 26 for windows*. Alat ukur yang digunakan dikatakan reliabel atau *sufficient reliability* jika nilai $\alpha > 0,70$ (Arikunto, 2010). Hasil uji reliabilitas dari skala *work engagement* memiliki nilai *alpha cronbach's* sebesar 0.946 sehingga alat ukur dikatakan memiliki reliabilitas yang memuaskan dan layak digunakan.

Penelitian ini melakukan analisis data menggunakan uji *One-Way Anova* dengan bantuan *software SPSS 26 for windows*. Uji *One-Way Anova* dapat dilakukan jika data telah memenuhi asumsi yang dilakukan melalui uji asumsi yang terdiri dari uji normalitas dan uji homogenitas. Uji Normalitas dilakukan untuk menilai apakah sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel berdistribusi normal atau tidak (Azwar, 2017). Uji normalitas dilakukan menggunakan uji *kolmogrov smirnov* dengan bantuan *software SPSS 26 for windows*. Data dikatakan berdistribusi normal jika nilai signifikansi yang dihasilkan atas uji *kolmogrov-smirnov* bernilai $\geq 0,05$, sebaliknya data dikatakan tidak berdistribusi normal jika nilai signifikansi yang dihasilkan $< 0,05$ (Sugiyono, 2013).

Uji homogenitas dilakukan untuk melihat apakah data yang digunakan adalah data yang homogen atau berasal dari kelompok yang sama (Azwar, 2017). Penelitian ini menggunakan uji homogenitas *Leuvene's Test* dengan bantuan *software SPSS 26 for windows*. Data dikatakan homogen jika nilai signifikansi yang dihasilkan lebih besar dari 0,05 ($> 0,05$), sebaliknya data dikatakan tidak homogen jika memiliki nilai signifikan kurang dari 0,05 ($< 0,05$).

Uji hipotesis dilakukan guna mengambil keputusan terkait penelitian berdasarkan data yang telah terkumpul dan berhasil dianalisis melalui perhitungan beberapa metode. Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji *One-Way Anova*. Uji hipotesis ini memiliki nilai signifikansi (p) sebesar 0,05. Jika hasil nilai signifikansi kurang dari 0,005 ($p < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_1

diterima yang artinya terdapat perbedaan signifikan antara *work engagement* ditinjau dari masa kerja pada karyawan bagian produksi. Sebaliknya, jika hasil nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka H0 diterima dan H1 ditolak yang artinya tidak terdapat perbedaan signifikan antara *work engagement* ditinjau dari masa kerja pada karyawan bagian produksi.

HASIL

Data yang diperoleh dari subjek penelitian kemudian diolah dan dilakukan analisis data. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data uji beda dengan menggunakan alat bantu hitung *software SPSS 26 for windows*. Berdasarkan pengolahan data, didapatkan hasil deskripsi statistik sebagai berikut:

Tabel 1. Deskripsi statistik kelompok

| Masa kerja subjek | N | Min | Max | Mean | Std. Deviation |
|---------------------|----|-----|-----|--------|----------------|
| Kurang dari 2 tahun | 25 | 160 | 173 | 166.72 | 3.273 |
| 2 – 10 tahun | 25 | 162 | 175 | 168.68 | 2.810 |
| Lebih dari 10 tahun | 25 | 163 | 176 | 169.36 | 3.213 |
| Total | 75 | 160 | 176 | 168.25 | 3.264 |

Pada tabel 1 Deskripsi statistik kelompok diketahui bahwa jumlah data yang diolah yaitu sebanyak 25 subjek dengan masa kerja kurang dari 2 tahun, 25 subjek dengan masa kerja 2 – 10 tahun, dan 25 subjek dengan masa kerja lebih dari 10 tahun. Nilai *mean* menunjukkan skor *work engagement* yang dimiliki oleh masing-masing kelompok. Nilai *mean* (rata-rata) *work engagement* dari kelompok subjek dengan masa kerja kurang dari 2 tahun sebesar 166.72, kelompok subjek dengan masa kerja 2 – 10 tahun sebesar 168.68, dan kelompok subjek dengan masa kerja lebih dari 10 tahun sebesar 169.36. Ketiga kelompok termasuk dalam kelompok yang memiliki nilai *work engagement* yang tinggi. Pada kelompok subjek dengan masa kerja kurang dari 2 tahun diketahui hasil *minimum* sebesar 160 dan hasil *maximum* sebesar 173. Kelompok subjek dengan masa kerja 2 – 10 tahun diketahui hasil *minimum* sebesar 162 dan hasil *maximum* sebesar 175. Kelompok subjek dengan masa kerja lebih dari 10 tahun diketahui hasil *minimum* sebesar 163 dan hasil *maximum* sebesar 176. Tabel diatas juga menunjukkan nilai standar deviasi yang menunjukkan sebaran data pada kelompok subjek yang diukur. Nilai standar deviasi yang dimiliki oleh kelompok subjek dengan masa kerja kurang dari 2 tahun diketahui sebesar 3.273, kelompok subjek dengan

masa kerja 2 – 10 tahun diketahui sebesar 2.810, dan kelompok subjek dengan masa kerja lebih dari 10 tahun diketahui sebesar 3.213. Berdasarkan hasil diatas maka diketahui bahwa kelompok subjek dengan masa kerja lebih dari 10 tahun memiliki nilai *mean* yang paling tinggi dibandingkan dengan dua kelompok lainnya.

A. Analisis Data

1. Hasil Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini terdiri dari uji normalitas dan uji homogenitas. Uji Normalitas dilakukan untuk menilai apakah sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel berdistribusi normal atau tidak (Azwar, 2017). Uji normalitas dilakukan menggunakan uji *kolmogrov-smirnov* dengan bantuan *software SPSS 26 for windows*. Data dikatakan berdistribusi normal jika nilai signifikansi yang dihasilkan atas uji *kolmogrov-smirnov* bernilai $\geq 0,05$, sebaliknya data dikatakan tidak berdistribusi normal jika nilai signifikansi yang dihasilkan $< 0,05$ (Sugiyono, 2013).

Tabel 2. Ketentuan Normalitas Data

| Nilai signifikansi | Interpretasi |
|--------------------|---------------------------------|
| Sig. < 0,05 | Data tidak berdistribusi normal |
| Sig. > 0,05 | Data berdistribusi normal |

Hasil olah data uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *kolmogrov-smirnov* dengan bantuan *software SPSS 26 for windows* didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

| | Kelompok | Statistic | df | Sig. |
|-----------------|---------------------|-----------|----|-------|
| Work Engagement | Kurang dari 2 tahun | .108 | 25 | .200* |
| | 2 – 10 tahun | .121 | 25 | .200* |
| | Lebih dari 10 tahun | .141 | 25 | .200* |

Berdasarkan tabel 3 hasil uji normalitas diatas, nilai signifikansi dari kelompok subjek dengan masa kerja kurang dari 2 tahun, kelompok subjek dengan masa kerja 2 – 10 tahun, dan kelompok subjek dengan masa kerja lebih dari 10 tahun, ketiganya didapatkan sebesar $0.200 > 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan berdistribusi normal.

b. Uji Homogenitas

Uji homogenitas dilakukan untuk melihat apakah data yang digunakan adalah data yang homogen atau berasal dari kelompok yang sama (Azwar, 2017). Penelitian ini menggunakan uji homogenitas *Leuvene's Test* dengan bantuan *software SPSS 26 for windows*. Jika nilai signifikansi yang dihasilkan lebih besar dari 0.05 ($> 0,05$) maka data dapat dikatakan memiliki varians yang homogen. Sebaliknya jika memiliki nilai signifikan kurang dari 0,05 ($< 0,05$) maka data dikatakan tidak memiliki varians homogen.

Tabel 4. Ketentuan Homogenitas Data

| Nilai signifikansi | Interpretasi |
|--------------------|--|
| Sig. $< 0,05$ | Data tidak memiliki varians yang homogen |
| Sig. $> 0,05$ | Data memiliki varians yang homogen |

Hasil olah data uji homogenitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Leuvene's Test* dengan bantuan *software SPSS 26 for windows* didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Homogenitas

| Work Engagement | | | |
|------------------|-----|-----|------|
| Levene Statistic | df1 | df2 | Sig. |
| .221 | 2 | 72 | .802 |

Berdasarkan tabel 5 hasil uji homogenitas diatas, didapatkan nilai signifikansi dari uji *Leuvene's test* sebesar $0.802 \geq 0,05$. Maka dapat dikatakan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan memiliki varians yang homogen.

2. Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji *One-Way Anova*. Uji hipotesis ini memiliki nilai signifikansi (p) sebesar 0,05. Jika hasil nilai signifikansi kurang dari 0,005 ($p < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya terdapat perbedaan signifikan antara *work engagement* ditinjau dari masa kerja pada karyawan bagian produksi. Sebaliknya, jika hasil nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yang artinya tidak terdapat perbedaan signifikan

antara *work engagement* ditinjau dari masa kerja pada karyawan bagian produksi.

Tabel 6. Ketentuan Uji Komparatif

| Nilai signifikansi | Interpretasi |
|--------------------|---|
| Sig. $> 0,05$ | Tidak terdapat perbedaan signifikan antara <i>work engagement</i> ditinjau dari masa kerja pada karyawan bagian produksi. |
| Sig. $< 0,05$ | Terdapat perbedaan signifikan antara <i>work engagement</i> ditinjau dari masa kerja pada karyawan bagian produksi. |

Hasil uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji *One-Way Anova* dengan bantuan *software SPSS 26 for windows* didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis

| Work Engagement | | | | | |
|-----------------|----------------|----|-------------|-------|------|
| | Sum of Squares | df | Mean square | F | Sig. |
| Between groups | 93.947 | 2 | 46.973 | 4.872 | .010 |
| Within groups | 694.240 | 72 | 9.642 | | |
| Total | 788.187 | 74 | | | |

Berdasarkan tabel 7 hasil uji hipotesis diatas, didapatkan nilai signifikansi (p) dari uji *One-Way Anova* sebesar $0.010 < 0.05$. Sehingga, H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya terdapat perbedaan signifikan antara *work engagement* ditinjau dari masa kerja pada karyawan bagian produksi. Hasil menunjukkan terdapat perbedaan, maka perlu dilakukan uji lanjut (*Post Hoc Test*). Hasil olah data uji lanjut didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 8. Uji Lanjut (Post Hoc Test)

| Dependent variable: Work Engagement | | | | | | |
|-------------------------------------|----------------------|-----------------------|------------|------|-------------------------|-------------|
| Bonferroni | | | | | | |
| | | | | | 95% Confidence Interval | |
| (I)Masa Kerja Subjek | (J)Masa Kerja Subjek | Mean Difference (I-J) | Std. Error | Sig. | Lower Bound | Upper Bound |
| Kurang dari 2 tahun | 2 – 10 tahun | -1.960 | .878 | .086 | -4.11 | .19 |

| | | | | | | |
|---------------------|---------------------|---------|------|-------|-------|------|
| | Lebih dari 10 tahun | -2.640* | .878 | .011 | -4.79 | -.49 |
| 2 – 10 tahun | Kurang dari 2 tahun | 1.960 | .878 | .086 | -.19 | 4.11 |
| | Lebih dari 10 tahun | -.680 | .878 | 1.000 | -2.83 | 1.47 |
| Lebih dari 10 tahun | Kurang dari 2 tahun | 2.640* | .878 | .011 | .49 | 4.79 |
| | 2 – 10 tahun | .680 | .878 | 1.000 | -1.47 | 2.83 |

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Berdasarkan tabel 8 hasil uji lanjut diketahui bahwa kelompok yang memiliki perbedaan yang signifikan dengan memiliki perbedaan nilai rata-rata *work Engagement* adalah kelompok subjek dengan masa kerja kurang dari 2 tahun dengan nilai *mean difference* sebesar -2.640 dan kelompok subjek dengan masa kerja lebih dari 10 tahun dengan nilai *mean difference* sebesar 2.640.

Tabel 9. Tabel One-Way Anova Perbedaan Aspek Vigor

| Work Engagement | | | | | |
|-----------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| | Sum of Squares | df | Mean square | F | Sig. |
| Between groups | 98.027 | 2 | 49.013 | 12.311 | .000 |
| Within groups | 286.640 | 72 | 3.981 | | |
| Total | 384.667 | 74 | | | |

Berdasarkan Tabel 9 *One-Way Anova* perbedaan aspek *Vigor* diatas, nilai signifikansi antar kelompok yaitu sebesar $0.000 < 0,05$, hal ini menunjukkan terdapat perbedaan dalam aspek *Vigor* pada kelompok yang diukur.

Tabel 10. Tabel One-Way Anova Perbedaan Aspek Dedication

| Work Engagement | | | | | |
|-----------------|----------------|----|-------------|-------|------|
| | Sum of Squares | df | Mean square | F | Sig. |
| Between groups | 114.747 | 2 | 57.373 | 8.860 | .000 |
| Within groups | 466.240 | 72 | 6.476 | | |
| Total | 580.987 | 74 | | | |

Berdasarkan Tabel 10 *One-Way Anova* perbedaan aspek *Dedication* diatas, nilai signifikansi

antar kelompok yaitu sebesar $0.000 < 0,05$, hal ini menunjukkan terdapat perbedaan dalam aspek *Dedication* pada kelompok yang diukur.

Tabel 11. Tabel One-Way Anova Perbedaan Aspek Absorption

| Work Engagement | | | | | |
|-----------------|----------------|----|-------------|-------|------|
| | Sum of Squares | df | Mean square | F | Sig. |
| Between groups | 76.907 | 2 | 38.453 | 9.632 | .000 |
| Within groups | 287.440 | 72 | 3.992 | | |
| Total | 364.347 | 74 | | | |

Berdasarkan Tabel 11 *One-Way Anova* perbedaan aspek *Absorption* diatas, nilai signifikansi antar kelompok yaitu sebesar $0.000 < 0,05$, hal ini menunjukkan terdapat perbedaan dalam aspek *Absorption* pada kelompok yang diukur.

Tabel 12. Kontribusi aspek Vigor

| Masa kerja subjek | | N | Mean | Std. Deviation |
|---------------------|-------------|----|-------|----------------|
| Kurang dari 2 tahun | Aspek Vigor | 25 | 52.72 | 2.151 |
| 2 – 10 tahun | Aspek Vigor | 25 | 51.36 | 1.955 |
| Lebih dari 10 tahun | Aspek Vigor | 25 | 49.92 | 1.869 |
| Total | | 75 | 51.33 | 2.280 |

Berdasarkan tabel 12 diatas, dapat dilihat bahwa nilai mean terbesar dari aspek *Vigor* berada pada kelompok pertama. Sehingga, dapat dikatakan bahwa aspek *Vigor* memiliki kontribusi yang cukup signifikan pada nilai *work engagement* pada kelompok pertama yaitu kelompok subjek yang memiliki masa kerja kurang dari 2 tahun.

Tabel 13. Kontribusi aspek Dedication

| Masa kerja subjek | | N | Mean | Std. Deviation |
|---------------------|------------------|----|-------|----------------|
| Kurang dari 2 tahun | Aspek Dedication | 25 | 62.68 | 2.734 |
| 2 – 10 tahun | Aspek Dedication | 25 | 64.72 | 2.731 |
| Lebih dari 10 tahun | Aspek Dedication | 25 | 65.64 | 2.119 |
| Total | | 75 | 64.35 | 2.802 |

Berdasarkan tabel 13 diatas, dapat dilihat bahwa nilai mean terbesar dari aspek *Dedication* berada pada kelompok ketiga. Sehingga, dapat dikatakan bahwa aspek *Dedication* memiliki kontribusi yang cukup signifikan pada nilai *work engagement* pada kelompok ketiga yaitu kelompok subjek yang memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun.

Tabel 14. Kontribusi aspek *Absorption*

| Masa kerja subjek | | N | Mean | Std. Deviation |
|---------------------|-------------------------|----|-------|----------------|
| Kurang dari 2 tahun | Aspek <i>Absorption</i> | 25 | 51.32 | 1.973 |
| 2 – 10 tahun | Aspek <i>Absorption</i> | 25 | 52.60 | 2.309 |
| Lebih dari 10 tahun | Aspek <i>Absorption</i> | 25 | 53.80 | 1.658 |
| Total | | 75 | 52.57 | 2.219 |

Berdasarkan tabel 14 diatas, dapat dilihat bahwa nilai mean terbesar dari aspek *absorption* berada pada kelompok ketiga. Sehingga, dapat dikatakan bahwa aspek *Absorption* memiliki kontribusi yang cukup signifikan pada nilai *work engagement* pada kelompok ketiga yaitu kelompok subjek yang memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan *work engagement* ditinjau dari masa kerja pada bagian produksi. Penelitian ini memiliki hipotesis yang berbunyi “terdapat perbedaan *work Engagement* ditinjau dari masa kerja pada karyawan bagian produksi”. Analisa data dilakukan dengan menggunakan uji hipotesis *One-Way Anova* dengan bantuan *software SPSS 26 for windows*. Berdasarkan hasil uji komparatif *One-Way Anova* didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,010 (sig. 0,010 < 0,05). Nilai signifikansi yang muncul menunjukkan bahwa terdapat perbedaan *work engagement* ditinjau dari masa kerja pada karyawan bagian produksi. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan oleh peneliti dalam penelitian ini dinyatakan dapat diterima.

Hasil penelitian menunjukkan terdapat perbedaan *work engagement* antara kelompok karyawan yang memiliki masa kerja kurang dari 2 tahun, kelompok karyawan yang memiliki masa kerja 2 – 10 tahun, dan kelompok karyawan yang memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun. Khususnya terdapat perbedaan yang signifikan antara kelompok subjek yang memiliki masa kerja kurang dari 2 tahun dan kelompok subjek yang memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun. Tingkat *work engagement* karyawan dikatakan tinggi jika nilai *mean* lebih dari atau

sama dengan 148 ($148 \leq X$). Diketahui bahwa ketiga kelompok yang diukur termasuk dalam kategori subjek yang memiliki *work Engagement* yang tinggi dengan nilai rata-rata *mean* yaitu 168.25, namun kelompok subjek dengan nilai *work engagement* tertinggi adalah kelompok subjek yang memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun.

Hasil penelitian ini searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Schaufeli et al. (2006) yang mengemukakan terdapat hubungan positif antara masa kerja dengan *work Engagement* dimana tingkat *work engagement* karyawan akan meningkat seiring dengan bertambahnya masa kerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh Pri dan Zamralita (2018) menemukan bahwa karyawan dengan masa kerja di atas 10 tahun memiliki tingkat *work engagement* lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang bekerja di bawah 10 tahun. Penelitian lain juga menemukan bahwa *work Engagement* atau keterikatan kerja akan mengalami peningkatan seiring dengan bertambahnya masa kerja. Hal ini dapat disebabkan oleh bertambahnya pengalaman dalam bidang pekerjaan yang dilakukan, keterampilan yang semakin meningkat, serta dedikasi tinggi yang diberikan terhadap perusahaan (Zamralita, 2017).

Menurut Schaufeli dan Bakker (2010) *work engagement* adalah keadaan seseorang yang bersifat positif dan secara penuh terlibat dalam pekerjaannya yang memiliki ciri-ciri dari *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. *Vigor* ditandai dengan karyawan yang menunjukkan semangat tinggi saat bekerja, kesediaan karyawan dalam menginvestasikan usaha atau tenaga dalam bekerja, serta kegigihan yang ditunjukkan dalam menghadapi masalah atau kesulitan dalam pekerjaan. *Dedication* ditandai dengan bagaimana karyawan mendapatkan rasa signifikansi dari pekerjaannya, merasa terinspirasi, tertantang, serta antusias terhadap pekerjaan yang dimiliki. *Absorption* ditandai dengan individu yang memiliki konsentrasi tinggi saat bekerja, asyik dengan pekerjaannya, dan mudah tenggelam dalam pekerjaannya (Schaufeli & Bakker, 2010).

Aspek *vigor* berfokus dalam bagaimana karyawan menunjukkan semangat serta energi yang tinggi saat bekerja yang mana tingkat yang tinggi dalam aspek *vigor* dapat memprediksi kesehatan yang baik serta sikap proaktif karyawan dalam pekerjaannya. Berdasarkan penelitian ditemukan bahwa adanya *vigor* dalam diri karyawan dapat membuat karyawan lebih *engaged* dengan kegiatan ataupun pekerjaan yang sedang dilakukan (Shirom, 2010). Hasil penelitian menemukan terdapat perbedaan dalam aspek *vigor* antara kelompok subjek dengan masa kerja kurang dari 2 tahun, kelompok dengan masa kerja 2 – 10 tahun, dan kelompok dengan masa kerja lebih dari 10 tahun dengan nilai signifikansi perbedaan aspek *vigor* sebesar $0.000 < 0.05$. Hasil dari penelitian ini

juga menemukan bahwa karyawan bagian produksi PT. X termasuk dalam karyawan yang memiliki tingkat aspek *Vigor* yang tinggi dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 51.33..

Aspek *dedication* merupakan aspek yang menunjukkan bagaimana karyawan memandang arti pekerjaan bagi dirinya, bagaimana hubungan karyawan dengan pekerjaannya, merasa diri berkembang dalam pekerjaan yang dilakukan, mempunyai rasa tertantang, serta antusias dengan pekerjaan yang dimiliki (Schaufeli & Bakker, 2010). Hasil penelitian menemukan terdapat perbedaan dalam aspek *dedication* antara kelompok subjek dengan masa kerja kurang dari 2 tahun, kelompok dengan masa kerja 2 – 10 tahun, dan kelompok dengan masa kerja lebih dari 10 tahun dengan nilai signifikansi perbedaan aspek *dedication* sebesar $0.000 < 0.05$. Hasil dari penelitian ini juga menemukan bahwa karyawan bagian produksi PT. X termasuk dalam karyawan yang memiliki tingkat aspek *dedication* yang tinggi dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 64.35.

Aspek *Absorption* adalah aspek yang menunjukkan bagaimana karyawan merasa kesulitan untuk melepaskan diri dari pekerjaan yang dimiliki, menikmati pekerjaan, serta menunjukkan konsentrasi penuh dalam melakukan pekerjaan (Schaufeli & Bakker, 2010). Hasil penelitian menemukan terdapat perbedaan dalam aspek *absorption* antara kelompok subjek dengan masa kerja kurang dari 2 tahun, kelompok dengan masa kerja 2 – 10 tahun, dan kelompok dengan masa kerja lebih dari 10 tahun dengan nilai signifikansi perbedaan aspek *absorption* sebesar $0.000 < 0.05$. Hasil dari penelitian ini juga menemukan bahwa karyawan bagian produksi PT. X termasuk dalam karyawan yang memiliki tingkat aspek *Absorption* yang tinggi dengan nilai *mean* (rata-rata) sebesar 52.57.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ketiga kelompok memiliki nilai *mean* (rata-rata) aspek *Vigor* yang tinggi. Aspek *vigor* sendiri meliputi karyawan yang menunjukkan semangat dan energi yang tinggi saat bekerja, kesediaan karyawan dalam menginvestasikan usaha atau tenaganya dalam bekerja, serta kegigihan dalam menghadapi masalah atau kesulitan. Kelompok karyawan dengan masa kerja kurang dari 2 tahun memiliki nilai *mean* (rata-rata) paling tinggi dalam aspek *vigor* sehingga dapat dikatakan aspek *vigor* memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap tingkat *work Engagement* kelompok karyawan dengan masa kerja kurang dari 2 tahun. Aspek *vigor* sangat erat dikaitkan dengan semangat yang tinggi serta kondisi karyawan yang merasa bugar saat akan mulai bekerja.

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa karyawan bagian produksi pada PT. X khususnya pada kelompok karyawan dengan masa kerja kurang dari 2 tahun merupakan kelompok karyawan dengan kontribusi

aspek *vigor* terbesar. Hal ini dapat menunjukkan semangat karyawan dalam bekerja serta karyawan yang mampu mengerjakan pekerjaan secara maksimal. Hasil ini juga menunjukkan karyawan perusahaan yang bersedia untuk menginvestasikan tenaga dengan mengerahkan seluruh energi saat bekerja. Karyawan juga pantang menyerah serta bertanggung jawab dalam menjalani pekerjaannya. Karyawan juga mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja tambang yang sulit dengan kondisi lingkungan kerja tambang yang berada dalam daerah pelosok dan jauh dari pemukiman warga. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Brim (2002) Karyawan dengan masa kerja kurang dari dua tahun adalah karyawan yang sedang berada dalam posisi paling optimal dalam pekerjaannya dan sedang memfokuskan diri dalam upaya memperkuat karir. Karyawan dengan masa kerja relatif baru cenderung memandang perusahaan dengan baik dikarenakan adanya *novelty effect* atau efek kebaruan (Chaudhary & Rangnekar, 2017) Hal ini menyebabkan tingkat *engagement* pada karyawan yang memiliki masa kerja kurang dari dua tahun cenderung memiliki tingkat *engagement* yang tinggi.

Yasintasari dan Mulyana (2019) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa terdapat hubungan antara karakteristik pekerjaan dengan *work engagement* yang searah dimana semakin tinggi karakteristik pekerjaan, maka semakin tinggi pula tingkat *work engagement* karyawan. Adapun beberapa hal yang termasuk dalam karakteristik pekerjaan yaitu karyawan yang merasa bahwa pekerjaannya bermakna serta bertanggung jawab terhadap hasil kerja. Ketiga kelompok dalam penelitian ini memiliki aspek *Dedication* yang termasuk dalam kategori tinggi. Aspek *Dedication* memiliki arti bagaimana karyawan memaknai pekerjaannya. Terbukti dari nilai *mean* (rata-rata) yang tinggi yang menunjukkan bahwa karyawan bagian produksi dalam perusahaan PT. X melihat pekerjaan mereka sebagai pekerjaan yang penuh makna dan memiliki arti khusus bagi mereka. Hasil ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nagesh et al. (2016) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja, pelatihan dan pengembangan, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, serta bagaimana karyawan melihat perusahaan atau organisasinya memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat *work engagement* karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kelompok dengan masa kerja lebih dari 10 tahun memiliki nilai rata-rata pada aspek *Dedication* paling tinggi dibandingkan dengan kelompok subjek yang lain. Salah satu indikator dalam aspek *Dedication* adalah subjek mendapatkan rasa signifikansi dari pekerjaannya. Nilai yang tinggi pada aspek *Dedication* ini searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Hu et al. (2019) yang menunjukkan bahwa

subjek yang memiliki masa kerja relatif lama cenderung mengembangkan hubungan lebih lama dengan perusahaan dan memiliki rencana karir jangka panjang yang telah tertanam dalam perusahaan. Subjek dengan masa kerja lama juga memiliki komitmen efektif yang lebih kuat jika melakukan pekerjaan dalam lingkungan kerja.

Penelitian lain juga menunjukkan bahwa kelompok dengan masa kerja lama dapat menahan stres dan kelelahan akibat pekerjaan lebih baik dibandingkan kelompok dengan masa kerja lebih sedikit dan juga menunjukkan tingkat kinerja yang lebih baik (Chen & Kao, 2012). Pengalaman kerja dapat diukur dari masa kerja serta jenis pekerjaannya selama periode tertentu. Semakin lama masa kerja karyawan akan meningkatkan pengalaman kerja karyawan (Zainal, 2018). Pengalaman kerja atau *experience* karyawan memiliki hubungan positif dengan tingkat *work engagement* karyawan dimana semakin banyak pengalaman kerja maka semakin tinggi pula *work engagement* karyawan (Sharma et al., 2017). Kelompok karyawan yang memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun juga memiliki nilai *mean* (rata-rata) paling tinggi dalam aspek *Absorption*. Aspek *Absorption* menunjukkan bagaimana karyawan yang memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi memiliki konsentrasi yang tinggi saat mengerjakan pekerjaannya serta sangat asyik dengan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini yang telah dipaparkan diatas memiliki kesimpulan bahwa terdapat perbedaan *work engagement* ditinjau dari masa kerja pada karyawan bagian produksi dimana perbedaan yang signifikan terdapat antara kelompok subjek dengan masa kerja kurang dari 2 tahun dengan kelompok subjek dengan masa kerja lebih dari 10 tahun. Nilai *work engagement* tertinggi dimiliki oleh kelompok subjek dengan masa kerja lebih dari 10 tahun namun terdapat perbedaan pada tiap aspek *work engagement* dari variabel *work engagement*.

Beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian ini yaitu salah satunya penelitian yang dilakukan oleh Ema Yudianti (2017) dengan judul penelitian “*Work Engagement Karyawan PT. Bukit Asam Persero Ditinjau Dari Spiritualitas*”. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode penelitian kuantitatif dengan subjek penelitian sebanyak 46 subjek. Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa terdapat hubungan antara *work engagement* dan spiritualitas pada karyawan PT. Bukit Asam, Persero dimana ditemukan bahwa karyawan yang menjalani proses menemukan makna mendalam terhadap pekerjaannya akan menunjukkan tingkat *work engagement* yang tinggi dengan menunjukkan aspek dalam *work engagement* meliputi semangat, dedikasi, dan konsentrasi penuh terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Hinzmann et al. (2019) dengan judul penelitian “*Factors of Employee Engagement at the Workplace. Do Years of Service Count?*”. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jumlah subjek sebesar 5.078 karyawan yang berpartisipasi melalui survei *engagement*. Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa munculnya *engagement* pada karyawan dapat dikatakan sebagai hal yang kompleks dan tidak hanya dipengaruhi oleh satu variabel saja. Ditemukan bahwa senioritas memiliki pengaruh bagi tingkat *engaged* karyawan dimana karyawan yang baru saja bekerja memiliki tingkat *engagement* 27% lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang memiliki jumlah tahun kerja yang lebih tinggi. Ditemukan juga bahwa karyawan dengan jumlah tahun kerja lebih tinggi menunjukkan ketertarikan yang rendah pada *rewards* dan rekognisi. Hal ini dikarenakan karyawan yang memiliki jumlah tahun kerja yang tinggi lebih menunjukkan ketertarikan pada pencapaian serta hubungan antar rekan kerja yang baik di lingkungan kerja.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Yunita (2019) dengan judul penelitian “*Gambaran Motivasi Kerja dan Work Engagement Ditinjau dari Urutan Kelahiran Karyawan*”. Penelitian ini merupakan penelitian dengan metode kuantitatif dengan subjek penelitian sebanyak 144 karyawan yang terbagi mejadi 5 kategorisasi urutan kelahiran yaitu kelahiran pertama, tengah, terakhir, kembar, dan tunggal. Hasil penelitian ini mengemukakan terdapat perbedaan pada tingkat *work engagement* karyawan ditinjau dari urutan kelahiran. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa anak tunggal memiliki nilai *mean* tertinggi pada aspek *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Hasil ini dikatakan berkaitan dengan sifat dari anak tunggal yang dijelaskan oleh individu mendukung tingginya nilai *mean* pada ketiga aspek yang diukur. Adapun sifat yang dimaksud seperti ambisius, enerjik, berorientasi pada diri sendiri, mengontrol diri, serta percaya pada pendapat diri sendiri.

PENUTUP

Simpulan

Penelitian ini melakukan uji hipotesis komparatif dengan hasil kesimpulan signifikan yang berarti bahwa hipotesis penelitian yang berbunyi “terdapat perbedaan *work engagement* ditinjau dari masa kerja pada karyawan bagian produksi” dapat diterima. Nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0.010 yang bermakna terdapat perbedaan pada tingkat *work engagement* ditinjau dari masa kerja pada karyawan bagian produksi. Lebih lanjut, terdapat perbedaan signifikan pada kelompok subjek yang memiliki masa kerja kurang dari 2 tahun dengan *mean difference* sebesar -2.640 dan kelompok subjek yang

memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun dengan *mean difference* sebesar 2.640.

Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan masukan dan saran diantaranya:

1. Bagi perusahaan
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi perusahaan dalam mempertahankan serta meningkatkan *work engagement* karyawan bagian produksi. Pihak perusahaan diharapkan dapat mengambil peran dalam upaya mempertahankan tingkat *work engagement* karyawan dengan tetap mempertahankan lingkungan kerja yang baik dan hubungan yang baik antar atasan dan bawahan serta mempertahankan sistem kerja yang baik.
2. Bagi karyawan
Karyawan diharapkan agar dapat terus mempertahankan sikap *engaged* terhadap pekerjaan dan menumbuhkan rasa semangat dengan berangkat kerja tepat waktu, signifikansi terhadap pekerjaan yang dimiliki dengan terus meninjau kembali tujuan pekerjaan serta dampak pekerjaan bagi karyawan, serta menumbuhkan rasa antusias serta menjalankan pekerjaan dengan baik.
3. Bagi peneliti selanjutnya
Peneliti lain bisa mengkaji dan menambahkan faktor demografis lainnya agar hasil penelitian yang dihasilkan dapat lebih kaya serta melakukan penelitian kuantitatif dengan uji hubungan dengan faktor-faktor yang berkemungkinan memiliki pengaruh terhadap tingkat *work engagement* karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Amzah, M. I. (2011). *Analisis Beban Kerja Karyawan Bagian Produksi Dengan Pendekatan Metode Work Load Analysis (WLA) DI PT. Classic Prima Carpet*. Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta.
- Avery, D. R., Mckay, P. F., & Wilson, D. C. (2007). Engaging the Aging Workforce : The Relationship Between Perceived Age Engaging the Aging Workforce : The Relationship Between Perceived Age Similarity , Satisfaction With Coworkers , and Employee Engagement. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1542–1556.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1542>
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi (2nd ed.)*. Pustaka Belajar.
- Brim, B. J. (2002). Upend The Trend. *Galup Management Journal*, 2(1), 8–9.
- Chaudhary, R., & Rangnekar, S. (2017). Socio-demographic Factors , Contextual Factors , and Work Engagement : Evidence from India. *Emerging Economy Studies*, 3(1), 1–18.
<https://doi.org/10.1177/2394901517696646>
- Chen, C. F., & Kao, Y. L. (2012). Moderating effects of work engagement and job tenure on burnout-performance among flight attendants. *Journal of Air Transport Management*, 25, 61–63.
<https://doi.org/10.1016/j.jairtraman.2012.08.009>
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-Unit-Level Relationship Between Employee Satisfaction , Employee Engagement , and Business Outcomes : A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268–279.
<https://doi.org/10.1037//0021-9010.87.2.268>
- Hinzmann, R., Rašticová, M., & Šácha, J. (2019). Factors of employee engagement at the workplace. Do years of service count? *Acta Universitatis Agriculturae et Silviculturae Mendelianae Brunensis*, 67(6), 1525–1533.
<https://doi.org/10.11118/actaun201967061525>
- Hu, B., Hou, Z., Mak, M. C. K., Xu, S. L., Yang, X., Hu, T., Qiu, Y., & Wen, Y. (2019). Work engagement, tenure, and external opportunities moderate perceived high-performance work systems and affective commitment. *Social Behavior and Personality*, 47(5), 1–16.
<https://doi.org/10.2224/sbp.7353>
- Juliana, M., Camelia, A., & Rahmiwati, A. (2018). Analisis Faktor Risiko Kelelahan Kerja Pada Karyawan Risk Factors Analysis For Fatigue In Production Departement Employees Of Pt . Arwana Anugrah Keramik , Tbk. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 9(1), 53–63.
- Koesindratmono, F., & Septarini, B. G. (2011). Hubungan Antara Masa Kerja Dengan Pemberdayaan Psikologis Pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara X (Persero). *INSAN Media Psikologi*, 13(1), 50–57.
- Kular, S., Gatenby, M., Rees, C., Soane, E., & Truss, K. (2008). *Employee Engagement : A Literature Review* (19).
- Marciano, P. L. (2010). *Carrots and Sticks Don't Work Build a Culture Employee Engagement with The Principles of RESPECT*. McGraw.
- May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness , safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 11–37.
- Morrow, P. C., & Mcelroy, J. C. (1987). Work Commitment and Job Satisfaction over Three Career Stages. *Journal of Vocational Behavior*, 30, 330–346.
- Nagesh, P., Kulenur, S., & Shetty, P. (2016). Employee Engagement: a Study on Factors Affecting Employee Engagement. *BEST: International Journal of Management, Information Technology and Engineering (BEST: IJMITE)*, 4(12), 23–30.
http://www.bestjournals.in/view_archives.php?year=2016_73_2&id=14&jtype=2&page=7

- Nurlaila, F., & Sudarma, K. (2017). Pengaruh Tuntutan Pekerjaan, Tipe Kepribadian Ekstrovert, Dan Dukungan Supervisor Pada Kelelahan Emosional. *Management Analysis Journal*, 6(4).
- Osborne, S., & Hammoud, M. S. (2017). Effective Employee Engagement in the Workplace. *International Journal of Applied Management and Technology*, 16(1), 50–67.
<https://doi.org/10.5590/IJAMT.2017.16.1.04>
- Pri, R., & Zamralita. (2018). Gambaran Work Engagement Pada Karyawan Di Pt Eg (Manufacturing Industry). *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 1(2), 295.
<https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v1i2.981>
- Ramadhan, N., & Sembiring, J. (2014). Pengaruh Employee Engagement Di Human Capital Center Pt. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 14(1), 47–58.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (15 Ed.). Pearson.
- Robinson, D., Perryman, S., & Hayday, S. (2004). *The Drivers of Employee Engagement*.
- Santosa, T. E. C. (2012). Memahami Dan Mendorong Terciptanya Employee Engagement Dalam Organisasi. *Jurnal Manajemen*, 11(2), 207–216.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. In *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research* (pp. 10–24). 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>
- Sharma, A., Goel, A., & Sengupta, S. (2017). How does Work Engagement vary with Employee Demography?: - Revelations from the Indian IT industry. *Procedia Computer Science*, 122, 146–153.
<https://doi.org/10.1016/j.procs.2017.11.353>
- Shirom, A. (2010). Feeling Energetic at Work: On Vigor's Antecedents. In *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research* (pp. 69–84).
- Siagian, S. P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sitinjak, T. J., & Sugiarto. (2006). *LISREL*. Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Albeta.
- Wibowo, B. K. (2014). Sumber Daya Manusia (SDM) Menjawab Tuntutan Target Kerja Yang Dikehendaki Oleh Manajemen. *Jurnal STIE Semarang*, 6(3), 106–119.
- Yasintasari, C. F., & Mulyana, O. P. (2019). Hubungan Antara Karakteristik Pekerjaan Dengan Work Engagement Pada Karyawan PT . X. *Prosiding Seminar Nasional & Call Paper Psikologi Sosial 2019 Psikologi Sosial Di Era Revolusi Industri 4.0 :Peluang & Tantangan*, 311–319.
<http://fppsi.um.ac.id/wp-content/uploads/2019/07/Cevrela-Fani.pdf>
- Yudiani, E. (2017). Work Engagement Karyawan Pt. Bukit Asam, Persero Ditinjau Dari Spiritualitas. *Psikis: Jurnal Psikologi Islami*, 3(1), 21.
<https://doi.org/10.19109/psikis.v3i1.1390>
- Yunita, M. M. (2019). Gambaran Motivasi Kerja dan Work Engagement Ditinjau dari Urutan Kelahiran Karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi MIND SET*, 10(01), 36–44.
<https://doi.org/10.35814/mindset.v10i01.737>
- Zainal. (2018). Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Pada Kantor Kecamatan Bahodopi Kabupaten Morowali. *Jurnal Katalogis*, 4(6), 83–90.
- Zamralita. (2017). Gambaran Keterikatan Kerja pada Dosen-Tetap Ditinjau dari Karakteristik Personal. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 1(1), 338.
<https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v1i1.374>