

HUBUNGAN ANTARA JOB CHARACTERISTICS DENGAN EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA KARYAWAN PT X

Thalita Imania Tiurmaida

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, email: thalita.18130@mhs.unesa.ac.id

Umi Anugerah Izzati

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, email: umianugerah@unesa.ac.id

Abstrak

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan antara *job characteristics* dengan *employee engagement* pada karyawan PT X. Metode yang digunakan yakni menggunakan pendekatan kuantitatif. Subjek yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 80 karyawan bagian manajemen. Teknik pengumpulan data menggunakan skala *employee engagement* dan skala *job characteristics*. Pada penelitian ini menggunakan analisa data *product moment* dengan menggunakan program *SPSS versi 25.0 for windows*. Hasil analisis data diperoleh bahwa terdapat hubungan antara *job characteristics* dengan *employee engagement* pada karyawan PT X. Hal ini dibuktikan dari taraf signifikansi sebesar 0.000 ($p < 0.05$) dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,865. Berdasarkan hasil analisis data tersebut disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara *job characteristics* dengan *employee engagement* pada karyawan PT X, sehingga semakin tinggi *job characteristics* maka akan semakin tinggi pula *employee engagement*, dan berlaku sebaliknya. Jika nilai *job characteristics* yang didapatkan rendah, maka nilai *employee engagement* yang akan didapatkan juga rendah.

Kata Kunci: Karakteristik pekerjaan, keterikatan karyawan, karyawan, pekerjaan.

Abstract

This study aims to determine the relationship between job characteristics and employee engagement at PT X employees. The method used is a quantitative approach. The subjects used in this study were 80 employees of the management department. The data collection technique used an employee engagement scale and a job characteristics scale. In this study using product moment data analysis using SPSS version 25.0 for windows. The results of data analysis showed that there was a relationship between job characteristics and employee engagement in PT X employees. This was evidenced by a significance level of 0.000 ($p < 0.05$) with a correlation coefficient of 0.865. Based on the results of the data analysis, it is concluded that there is a significant and positive relationship between job characteristics and employee engagement in PT X employees, so that the higher the job characteristics, the higher the employee engagement, and vice versa. If the value of the job characteristics obtained is low, then the value of employee engagement that will be obtained is also low.

Keyword: *job characteristics, employee engagement, employees, work.*

PENDAHULUAN

Perusahaan adalah suatu bentuk usaha yang didirikan oleh perseorangan atau persekutuan yang bertujuan untuk memperoleh keuntungan atau laba. Perusahaan terbagi menjadi beberapa jenis usaha yang telah berjalan di Indonesia, yakni salah satunya adalah perusahaan jasa atau penyedia jasa. Perusahaan jasa atau yang sering disebut dengan *service business* adalah perusahaan penghasil suatu produk dalam bentuk jasa dan pelayanan yang diberikan dalam berbagai bidang. Berbeda dengan jenis perusahaan lain, perusahaan jasa memiliki karakteristik yakni *intangibility*, *inseparability*, *heterogeneity*, dan *perishability*. Tuntutan terhadap kebutuhan *customer* dalam bidang jasa tidak kalah banyak dengan bidang usaha lainnya, misalnya

kebutuhan tenaga alih daya, perusahaan penyedia tenaga alih daya menjadi sasaran utama untuk pemenuhan kebutuhan tersebut.

Proses bisnis yang berjalan pada suatu perusahaan baik perusahaan manufaktur, jasa, dagang atau perusahaan jenis lainnya, tidaklah lepas dari peranan SDM. Faktor penentu kemajuan perusahaan adalah dari SDM atau karyawan yang dimiliki. Aset terpenting yang harus dikelola dengan baik adalah karyawan. Pengelolaan yang dapat dilakukan oleh pihak perusahaan salah satunya adalah membuat karyawannya merasa terlibat (*engaged*) dengan perusahaan tempat ia bekerja.

Employee engagement sebagai bentuk individu yang terlibat, puas, dan memiliki antusiasme dalam melakukan segala pekerjaannya. Karyawan yang memiliki antusiasme tinggi dalam bekerja, maka pengaruh yang

ditimbulkan adalah pada hasil kerjanya. Penelitian Mujiasih (2015) menjelaskan bahwa karyawan akan termotivasi, berkomitmen, penuh antusias, dan semangat dalam bekerja yang apabila memiliki *engagement* tinggi. *Employee engagement* penting untuk dibahas karena hal tersebut merupakan faktor penting bagi pertumbuhan dan perolehan keuntungan pada suatu perusahaan bisnis yang semakin menantang (Cattew, Flynn, & Vonerhorrt, 2007). Karyawan yang memiliki keterikatan dengan perusahaan akan membawa keuntungan bagi perusahaan karena kontribusi lebih, kesetiaan, memiliki tanggung jawab dalam memajukan perusahaan tempatnya bekerja (Mujiasih, 2015).

Karyawan yang *engaged* dengan perusahaan tempatnya bekerja, akan cenderung memiliki perasaan positif pada perusahaan khususnya pada pekerjaan yang diemban, sadar akan pentingnya suatu pekerjaan, dan sadar terhadap beban kerjanya akan tetapi masih bisa dikelola dengan baik (Putra & Raharso, 2019). Hal utama penentu kekuatan dalam suatu perusahaan atau *company's vigor* adalah *employee engagement* (Sarder dkk., 2011). Melihat pernyataan di atas maka seorang karyawan yang tidak memiliki *engagement* tidak sadar akan pentingnya suatu pekerjaan, mudah lelah akibat beban kerja yang dirasakan, memiliki perasaan emosional negatif, dan hal terburuknya adalah sebuah perusahaan tidak memiliki kekuatan atau *company's vigor*.

Employee engagement adalah sikap keterikatan individu terhadap organisasi atau perusahaannya dengan memperhatikan dan memaknainya dalam melakukan setiap pekerjaan (Saks, 2006). Definisi lain menjelaskan suasana pekerjaan yang positif dan memuaskan yang dibuktikan dengan adanya fokus atau konsentrasi, semangat, dan dedikasi (Schaufeli & Bakker, 2010). Sementara itu, Hewitt (2016) menjelaskan *employee engagement* adalah keadaan emosional dan intelektual individu yang memiliki komitmen pada perusahaan atau kelompoknya. Tokoh lain yakni Harter (Margaretha & Saragih, 2008) menjelaskan bahwa *employee engagement* adalah karyawan terlibat, puas, dan antusias untuk bekerja. Robbins dan Judge (2015) mendefinisikan keterikatan karyawan sebagai bentuk antusias seorang karyawan pada perusahaan yang melibatkan rasa puas saat bekerja dalam diri individu. Berdasarkan beberapa pengertian tersebut dirangkum bahwa keadaan positif baik dari aspek perasaan, kemampuan maupun lingkungan kerja yang dibuktikan dengan individu yang berkomitmen, bersemangat, antusias, fokus, dan berdedikasi dinamakan dengan *employee engagement*.

Menurut Schaufeli dan Bakker (2010) *employee engagement* memiliki *vigor* atau semangat

adalah dimensi yang ditandai dengan keinginan untuk mencurahkan seluruh upaya dalam bekerja, resilien dan kuat dalam menghadapi berbagai *problem* pekerjaan. *Dedication* adalah dimensi yang ditandai dengan adanya antusias dan kebanggaan terhadap pekerjaannya, memiliki perasaan penuh makna, dan menantang dalam pekerjaan. *Absorption* adalah kesukaan atau minat dan konsentrasi mendalam pada pekerjaannya serta individu merasa sulit memisahkan diri dari pekerjaan.

Karyawan dengan *engagement* tinggi akan menunjukkan sikap kerja dengan tidak sekedar mengerjakan tugasnya sebatas kata “baik” saja tetapi lebih dari itu, mereka akan bekerja dengan penuh komitmen, menggunakan kemampuan inteligensi untuk penyelesaian tugas pekerjaannya, dan memastikan kembali pekerjaannya (Mujiasih, 2015). Karyawan dengan *engagement* tinggi cirinya adalah dalam menyelesaikan pekerjaannya, ia cenderung fokus dan merasa diri menjadi bagian dari tim dan tidak menjadikan pekerjaannya menjadi beban untuk dilakukan, serta siap menghadapi segala tantangan dengan sikap yang dewasa (Federman, 2009).

Berdasarkan hasil pencarian data awal melalui observasi serta wawancara dengan beberapa karyawan, *superintendent* divisi asesmen, pelatihan, dan konsultasi pada perusahaan tersebut menjelaskan bahwa *engagement* pada karyawan ditunjukkan melalui beberapa sikap positif yang muncul dalam pengerjaan tugas-tugas yang diberikan. Salah satu karyawan bagian manajemen menjelaskan karyawan hadir tepat waktu di tempat kerja bahkan hadir lebih awal, dan jumlah keterlambatan karyawan yang sedikit, hal ini dibuktikan melalui rekam presensi yang dikelola divisi SDM pada perusahaan tersebut. Staf divisi asesmen, pelatihan, dan konsultasi juga menjelaskan bahwa karyawan memiliki komitmen dan kebanggaan terhadap pekerjaannya. Staf divisi asesmen dan pelatihan menyampaikan bahwa karyawan menjalankan setiap tugas yang diamanahkan dengan penuh tanggungjawab dan mengumpulkan dengan tepat waktu serta dalam pengerjaan menggunakan konsentrasi penuh. Staf bagian manajemen lainnya juga menerangkan bahwa keterikatan secara emosional karyawan dengan pekerjaannya terlihat dari kesiapannya dalam menerima pekerjaan, seberat dan sesulit apapun pekerjaan tersebut, karyawan selalu melaksanakan dengan ikhlas dan pikiran yang positif.

Menurut Saks (2006) *employee engagement* dipengaruhi faktor karakteristik pekerjaan, pengakuan, persepsi dukungan organisasi, persepsi dukungan pimpinan, keadilan distributif dan prosedural. Pendapat lain dikemukakan oleh Hewitt (2016) menjelaskan faktor *rewards*, *company practices*, *quality of life*, *opportunities*, *work*, dan *people* dapat mempengaruhi *engagement* pada

karyawan. Karakteristik pekerjaan atau *job characteristic* merupakan satu dari antara faktor-faktor yang dapat berpengaruh terhadap tingginya *employee engagement* (Saks, 2006). Setiap karyawan tidak akan lepas dari pekerjaan atau tugas, pekerjaan yang diberikan tersebut memiliki karakteristik atau ciri masing-masing. Bagaimana karyawan menyikapi pekerjaannya dipengaruhi oleh pemahaman karyawan terhadap karakteristik pekerjaan tersebut (Istighfarin & Mulyana, 2006). Seorang karyawan yang tidak paham akan pekerjaannya akan berpengaruh terhadap hasil kerjanya, itulah sebabnya fokus penelitian ini adalah pada karakteristik pekerjaan.

Hackman dan Oldham (1980) menerangkan bahwa isi dan kondisi pekerjaan yang merupakan aspek internal disebut dengan karakteristik pekerjaan. Menurut Luthan (2013) bagian dari desain tugas dalam ruang lingkup kerja dengan beberapa macam dimensi di dalamnya. Menurut Robbins dan Judge (2015) karakteristik pekerjaan merupakan rancangan dan deskripsi suatu pekerjaan. Berdasarkan beberapa definisi para tokoh tersebut, disimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan atau *job characteristics* adalah aspek penting yang harus ada dalam lingkup kerja atau perusahaan untuk mendeskripsikan secara jelas rancangan suatu pekerjaan.

Terdapat aspek karakteristik pekerjaan, yakni *skill variety, task identity, task significance, autonomy, dan feedback* (Hackman & Oldham, 1980). Variasi keterampilan berfokus pada keragaman aktivitas pekerjaan, dan pada prakteknya pekerjaan tersebut memerlukan keterampilan yang bervariasi. Karyawan menggunakan berbagai variasi keterampilan dalam penyelesaian tugas pekerjaan, dan menggunakan berbagai variasi pengetahuan yang dimiliki untuk menunjang keberhasilan pekerjaannya. Identitas tugas dalam hal ini mengenai kejelasan identifikasi tugas yang diberikan mulai dari awal sampai akhir pengerjaan dan seberapa penting pekerjaan tersebut bagi karyawan, bernilai penting dan bernilai besar. Signifikansi pekerjaan adalah seberapa berpengaruh pekerjaan tersebut dengan lingkungan sekitar, misalnya bagi rekan kerja dan bagi kemajuan perusahaan. Otonomi adalah pekerjaan yang diberikan dapat memberikan keleluasaan dalam menentukan cara, rencana, dan prosedur pengerjaan. *Feedback* adalah umpan balik yang diberikan setelah pelaksanaan pekerjaan dihasilkan. Karyawan mendapat penilaian mengenai hasil pekerjaannya, dan apabila karyawan mendapat pencapaian tersendiri, ia mendapatkan *reward* sebagai bentuk apresiasi dari perusahaan.

Berdasarkan wawancara dengan staf divisi asesmen, pelatihan dan konsultasi pada perusahaan

tersebut, diketahui bahwa karyawan merasa pekerjaan yang dilakukannya bermakna, sehingga karyawan mengerjakan tugas pekerjaan yang diberikan dengan sungguh-sungguh. Staf bagian manajemen juga menambahkan bahwa setiap tugas pekerjaan yang diamanahkan, mereka kerjakan dengan penuh tanggung jawab atas hasil dari pekerjaan tersebut. Staf divisi SDM menambahkan penjelasan bahwa terdapat kepuasan tersendiri setelah mengetahui hasil kerja yang sudah diselesaikan, baik itu hasilnya sesuai maupun tidak, yang pasti mereka mengetahui hasil akhirnya sehingga dapat menjadi pembelajaran untuk pengerjaan tugas selanjutnya. Staf bagian manajemen lainnya mengatakan bahwa prosedur pengerjaan tugas pekerjaan di perusahaan tersebut memang sudah ditetapkan sebelumnya, tetapi tidak menutup kemungkinan apabila karyawan memiliki cara tersendiri yang lebih efisien dan efektif untuk diterapkan, maka cara tersebut dapat diterapkan.

Menurut Luthan (2013) kesesuaian antara *job characteristics* dengan pekerjaan yang diberikan kepada seorang karyawan, akan berdampak baik pada pekerjaan dan perusahaan tempatnya bekerja. Dampak positif tersebut dinyatakan dengan sikap seperti, memiliki pengetahuan akan hasil pekerjaannya membuat karyawan mengetahui sejauh mana ia dapat memahami kinerja dalam suatu pekerjaan yang dituntaskan. Memiliki kebermaknaan akan pekerjaan yang diemban, yakni karyawan merasa keadaan kognitifnya memandang pekerjaannya sebagai hal penting dan bernilai besar bagi kehidupannya, dan dampak yang ditimbulkan yakni tanggung jawab. Karyawan memiliki tanggung jawab atas dirinya pribadi dan tanggung jawab atas pekerjaan yang diembannya (Boeck, Dries, & Tierens, 2018). Karakteristik pekerjaan tinggi dapat memberi kesempatan bagi karyawan untuk dapat mengarahkan diri serta menjadikan karyawan semakin *engaged* (Saks, 2006).

Penelitian oleh Kurniasari dan Izzati (2013) “Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi dengan *Employee Engagement* Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur” dengan subjek berjumlah 78 orang, menunjukkan terdapat hubungan positif dan signifikan. Lilia dan Pane (2018) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan *Reward* terhadap *Employee Engagement* dan *Intent to Quit* di PT. Sang Hyang Seri (Persero)” dengan menggunakan 43 sampel, menunjukkan hasil bahwa karakteristik pekerjaan dengan *employee engagement* tidak berpengaruh kuat. Penelitian lain oleh Yeni dan Mulyana (2021) yang berjudul “Hubungan antara Persepsi Dukungan Organisasi dengan Keterikatan Karyawan pada Karyawan PT X” dengan jumlah subjek sebanyak 45 karyawan dengan minimal masa kerja 2 tahun. Hasil penelitian ini yaitu searah dan positif.

Studi oleh Mulyana, Intan, dan Riksaraka (2020) dengan judul “*Job Characteristics Model* terhadap *Employee Engagement* pada PTPN VIII Dayeuhmanggung Garut” menunjukkan hasil korelasi positif dan sangat kuat antara *job characteristics model* dengan *employee engagement*. Mawarni dan Mulyana (2020) “Hubungan antara Persepsi Dukungan Organisasi dengan Keterikatan Karyawan pada Perawat” dengan subjek yang diteliti sebanyak 32 perawat tetap dan masa kerja minimal 2 tahun menunjukkan hubungan positif dan signifikan. Yasintarsi dan Mulyana (2019) dengan judul “Hubungan antara Karakteristik Pekerjaan dengan *Work Engagement* pada Karyawan PT X”. Variabel tersebut memiliki hubungan searah. Penelitian berikut oleh Wibowo dan Izzati (2019) berjudul “Hubungan antara *Employee Engagement* dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada Perawat Rumah Sakit X” dengan jumlah subjek sebanyak 128 perawat, menunjukkan hubungan positif dan signifikan.

Berdasarkan penelitian terdahulu menunjukkan perbedaan dengan penelitian selanjutnya yakni terletak pada variabel yang digunakan. Penelitian terdahulu dapat diketahui bahwa yang membahas *job characteristics* dengan *employee engagement* masih belum banyak dilakukan. Menurut pernyataan Kurniawan dan Nurtjahjanti (2016) *employee engagement* di Indonesia memiliki tingkat yang rendah, oleh karena itu penelitian ini membahas tentang *job characteristics* dengan *employee engagement*, yang mana dari antara faktor yang berpengaruh terhadap *engagement* karyawan, salah satunya adalah *job characteristics* (Saks, 2006).

Fokus penelitian ini adalah pada variabel *job characteristics* atau karakteristik pekerjaan dan *employee engagement*. Berdasarkan jurnal penelitian Saks (2006) menjelaskan bahwa *job characteristics* adalah satu dari sekian faktor yang mempengaruhi *employee engagement*. Selain itu, hasil studi pendahuluan penelitian terdahulu menunjukkan beberapa perbedaan hasil yakni mengenai apakah variabel *job characteristics* mempengaruhi *employee engagement* atau tidak, dan artikel jurnal dengan pembahasan ini masih cenderung sedikit ditemukan. Penelitian dilakukan untuk mengetahui apakah variabel *job characteristics* mempengaruhi *employee engagement* pada perusahaan ini. Hasil penelitian ini diharapkan dapat sebagai bahan evaluasi dan identifikasi apakah *job characteristics* atau karakteristik pekerjaan sudah sesuai, serta bagaimana *engagement* karyawan pada perusahaan. Harapan dilakukannya penelitian ini adalah agar karyawan dapat mempertahankan sikap positifnya dengan memiliki keterikatan secara emosional dengan perusahaan tempat ia bekerja, dan tetap

menjalankan setiap tugas yang diamanahkan dengan penuh tanggungjawab.

Variabel Y pada penelitian ini memiliki definisi menurut Schaufeli, dkk (2002) *employee engagement* adalah suasana pekerjaan yang positif dan memuaskan yang dibuktikan dengan adanya fokus atau konsentrasi, semangat, dan dedikasi. Dimensi yang yakni *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Variabel X pada penelitian ini memiliki definisi menurut Hackman dan Oldham (1980) *job characteristics* merupakan suatu kondisi yang menunjukkan aspek internal pekerjaan yang mengacu pada isi atau bagaimana pekerjaan tersebut dideskripsikan, yang mana hal tersebut dapat menentukan kesesuaian seorang karyawan dengan bidang pekerjaannya dengan dimensi yang dimiliki yakni, *skill variety*, *task identity*, *task significance*, *autonomy*, dan *feedback*.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka tertarik akan meneliti apakah terdapat hubungan antara *job characteristics* dengan *employee engagement* pada karyawan?

METODE

Penelitian kuantitatif adalah suatu metode dengan data berupa angka yang dikumpulkan dengan menggunakan instrumen penelitian, kemudian data tersebut dianalisis menggunakan perhitungan statistik yang bertujuan untuk membuktikan hipotesis pada penelitian tersebut (Jannah, 2018). Penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif dengan rancangan penelitian yang memiliki tujuan untuk mengetahui korelasi antara kedua variabel dengan menggunakan metode statistik, sehingga penelitian ini merupakan penelitian korelasional. Metode kuantitatif non-eksperimental yang adalah penelitian korelasional dapat menggambarkan dan mengukur korelasi antar dua variabel atau lebih dengan menggunakan metode perhitungan statistik. Rancangan penelitian ini sejalan dengan tujuan penelitian ini yaitu guna meneliti serta mencari tahu adakah kaitan antara *job characteristics* dengan *employee engagement* pada karyawan. Karakteristik pekerjaan adalah isi dan kondisi pekerjaan yang ditandai dengan lima komponen, yakni *skill variety*, *task identity*, *task significance*, *autonomy*, dan *feedback*. Keterikatan karyawan adalah suasana pekerjaan yang positif dan memuaskan dalam bekerja dengan tiga komponen didalamnya yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*.

Subjek pada penelitian ini adalah karyawan tetap pada bagian manajemen minimal 2 tahun masa kerja. Hal tersebut dikarenakan karyawan yang telah bekerja minimal 2 tahun, telah memahami berbagai hal yang ada di perusahaan tempatnya (Rahmi & Riyoni, 2016). Penelitian ini menggunakan subjek berjumlah 80 karyawan sebagai

populasi penelitian. Penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh untuk menentukan sampel yang akan dipakai. Teknik sampel jenuh adalah penetapan jumlah sampel dengan menggunakan keseluruhan populasi penelitian yang nantinya akan dijadikan sampel penelitian (Sugiyono, 2013). Sebanyak 30 karyawan digunakan untuk *tryout*, sedangkan 50 karyawan digunakan untuk subjek penelitian, jadi total yang digunakan adalah sebanyak 80 karyawan.

Instrumen pada penelitian ini menggunakan skala. Skala adalah kuesioner yang berisi beberapa pertanyaan dan masing-masing pertanyaan tersedia pilihan jawabannya (Azwar, 2017). Pertanyaan dalam kuesioner tersebut menggunakan skala yang disusun peneliti berdasarkan konsep *employee engagement* teori Schaufeli, dkk (2002) yang terdiri dari *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Skala karakteristik pekerjaan yang disusun berdasarkan konsep teori Hackman dan Oldham (1980) lima aspek, yakni *skill variety* atau variasi keterampilan, *task identity*, *task significance*, *autonomy*, dan *feedback*. Penelitian yang menggunakan skala *likert* agar dapat mengetahui sikap dan persepsi individual ataupun kelompok terkait permasalahan tertentu (Sugiyono, 2014). Skala *likert* memiliki kategori, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Cukup Setuju (CS), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

Berdasarkan hasil uji coba yang telah diselenggarakan maka didapatkan hasil nilai uji daya beda aitem terhadap kedua skala yang telah disusun peneliti yang dihitung menggunakan *software SPSS 25.0 for windows*. Eliminasi aitem dengan cara melihat nilai aitem yang memiliki koefisien daya beda lebih besar dari 0.30, apabila nilai tersebut lebih besar dari 0.30, maka aitem harus dieliminasi (Azwar, 2017). Uji daya beda aitem yang didapatkan pada skala *Job characteristics* menunjukkan nilai *corrected item-total correlation* sebesar 0.308 – 0.722 dimana dari 40 aitem berkurang jadi 37 aitem yang valid, sehingga 3 aitem lainnya harus digugurkan karena tidak valid. Uji daya beda aitem skala *employee engagement* menunjukkan nilai *corrected item-total correlation* pada rentang 0.341 – 0.880 dimana semua aitem dalam skala keterikatan kerja ini dinyatakan valid.

Uji reliabilitas dilakukan terhadap kedua skala yang ada dengan teknik *Alpha Cronbach*. Azwar (2017) menjelaskan bahwa nilai reliabilitas tinggi atau rendahnya dapat dilihat melalui koefisien reliabilitas pada 0 – 1.00, dan nilai yang mendekati 1.00 akan dianggap reliabel. Berikut hasil uji reliabilitas terhadap skala *job characteristics* dan skala *employee engagement*:

Tabel 1. Indeks Nilai Reliabilitas Terhadap Alat Ukur Penelitian

Alat Ukur	Nilai <i>Alpha Cronbach</i>	Keterangan
<i>Job Characteristics</i>	0,934	Reliabel
<i>Employee Engagement</i>	0,946	Reliabel

Tabel 2 tersebut menampilkan nilai reliabilitas skala *Job Characteristics* 0,934 sedangkan nilai reliabilitas dari skala *Employee Engagement* sebesar 0,946. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai reliabilitas dari kedua skala tersebut menunjukkan nilai yang sangat tinggi karena mendekati nilai 1.00.

Penelitian ini mengolah data menggunakan uji korelasi *product moment*. Analisa korelasi *product moment* ini akan diketahui seberapa besar kaitan antara *Job Characteristics* dengan *Employee Engagement*. Uji asumsi dalam menggunakan uji normalitas dan uji linearitas. Uji normalitas menggunakan teknik *test normality Kolmogrov-Smirnov* dengan keterangan data dapat diterima dengan distribusi normal jika nilai probabilitasnya > 0.05. Uji linearitas teknik *test for linearity* dengan keterangan nilai taraf signifikansi sebesar 5% ($p < 0.05$). Perhitungan uji asumsi dan uji hipotesis dianalisa menggunakan *SPSS 25.0 for windows*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Setelah dilakukan penyebaran kuesioner terhadap 50 karyawan di PT. X, peneliti memperoleh data penelitian yang nantinya dapat dilakukan pengolahan data lebih lanjut dengan *software SPSS 25.0 for windows* guna mengetahui hasil *descriptive statistic*, yakni seperti berikut:

Tabel 2. Statistik Deskriptif

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
EE	50	54	120	90,88	19,306
JC	50	92	180	133,72	21,937

Berdasarkan hasil dari *descriptive statistic* yang telah dipaparkan dalam tabel 3. Ditemukan bahwa subjek yang dalam penelitian sebanyak 50 karyawan. Variabel *job characteristics* dalam penelitian ini mendapatkan nilai tertinggi (*max*) sebesar 180, sedangkan untuk nilai terendah (*min*) dalam variabel *job characteristics* mendapatkan nilai sebesar 92. Nilai rata-rata yang diperoleh dalam variabel *job characteristics* sebesar 133,72 dan nilai *standart deviation* dalam variabel *job characteristics* sebesar 21,937. Sedangkan pada variabel *employee engagement* nilai tertinggi (*max*) yang diperoleh sebesar 120,

sedangkan untuk nilai terendah (*min*) sebesar 54. Nilai rata-rata yang diperoleh dalam variabel *employee engagement* sebesar 90,88 nilai *standart deviation* dalam variabel *employee engagement* sebesar 19,306.

1. Hasil Uji Asumsi

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan guna melihat distribusi dari kedua variabel tersebut apakah data tersebut normal dengan menggunakan *Test of normality Komlogrov-Smirnov*. Data dikatakan berdistribusi normal apabila dalam *Test of normality Komlogrov Smirnov* memiliki probabilitas nilai lebih besar dari 0.05 (Sugiyono, 2013).

Tabel 3. Keterangan Distribusi Normalitas

Nilai Signifikansi	Keterangan
Sig > 0.05	Distribusi data normal
Sig < 0.05	Distribusi data tidak normal

Berikut nilai *test of normality Komlogrov Smirnov* pada variabel *job characteristic* dan variabel *employee engagement*:

Tabel 4. Keterangan Hasil Uji Normalitas Data One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual		
N		50
Normal	Mean	,0000000
Paramet	Std. Deviation	9,69559382
ers ^{a,b}		
Most	Absolute	,076
Extreme	Positive	,076
Differen	Negative	-,055
ces		
Test Statistic		,076
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Berdasarkan hasil uji normalitas *unstandardized residual* yang telah ditunjukkan dalam tabel 5 yaitu sebesar 0.200 > 0.05 artinya data berdistribusi normal, sehingga data dari dalam penelitian ini memiliki distribusi normal.

Uji Linearitas

Uji linieritas adalah uji asumsi yang perlu dipenuhi sebelum melakukan analisis korelasi. Terdapat dua acara yang dapat dilakukan untuk uji

linieritas, yaitu melihat nilai *linearity* dan *deviation from linearity*. Kriteria dalam uji linier yang menggunakan nilai *linearity*, dikatakan linier apabila hasil menunjukkan $P < 0.05$, sedangkan kriteria dalam uji linier yang menggunakan nilai *deviation from linearity* adalah dapat linier apabila hasil menunjukkan $P > 0.05$. Analisa uji linearitas dilakukan untuk melihat korelasi dari kedua variabel tersebut apakah linear atau tidak (Ghozali, 2016). Dasar yang digunakan adalah *test of linearity* dengan bantuan *software SPSS 25.0 for windows*. Jika yang kurang dari 0.05 atau $p < 0.05$ maka dapat dikatakan linear, apabila hasil data penelitian menunjukkan nilai signifikansi lebih dari 0.05, maka hasil uji linearitas pada penelitian tersebut dianggap tidak linear.

Tabel 5. Keterangan Linearitas Data berdasarkan Linearity

Nilai Signifikansi	Keterangan
Sig > 0.05	Non-Linear
Sig < 0.05	Linear

Berikut hasil uji linearitas berdasarkan *linearity* antara *Job Characteristics* dengan *Employee Engagement*:

Tabel 6. Hasil Uji Linearitas Data berdasarkan Linearity

Variabel	Sig	Keterangan
<i>Job Characteristics</i>	0.000	Linier
<i>Employee Engagement</i>		

Pada tabel signifikansi yang didapatkan dari variabel *job characteristics* dengan variabel *employee engagement* sebesar 0.000, sehingga data dikatakan linear.

Hasil uji linearitas yang dilihat dengan menggunakan *deviation from linearity* linear bila Sig > 0.05, sedangkan Sig < 0.05 maka hasil data tersebut dapat tidak linear.

Tabel 7. Keterangan Linearitas Data berdasarkan Deviation from Linearity

Nilai Signifikansi	Keterangan
Sig > 0.05	Linear
Sig < 0.05	Non-Linear

Berikut hasil uji linearitas berdasarkan *deviation form linearity* pada variabel *Job Characteristics* dengan variabel *Employee Engagement*:

Tabel 8. Uji Linearitas Data berdasarkan Deviation from Linearity

Variabel	Sig	Keterangan
Job Characteristics	0.322	Linear
Employee Engagement		

Berdasarkan tabel 9 data memiliki nilai signifikansi sebesar 0.32, sehingga diartikan data yang telah diolah oleh peneliti telah linear, karena memiliki nilai $P > 0.05$.

2. Hasil Uji Hipotesis

Pada hasil uji korelasi *product moment* dapat dilakukan apabila telah dilakukan uji asumsi dengan hasil distribusi normal dan linier. Menurut Sugiyono (2015) uji normalitas data distribusi normal apabila memiliki nilai $P > 0.05$, sedangkan dikatakan data tidak distribusi normal jika nilai $P < 0.05$ (Sugiyono, 2015). Uji hipotesis *product moment* yang dianalisis dengan *software SPSS 25.0 for windows*. Data uji hipotesis dikatakan memiliki hubungan jika signifikansi yang ditunjukkan $P > 0.05$. Namun, jika taraf signifikansi dari kedua variabel menunjukkan $P < 0.05$ maka data tersebut tidak signifikan (Sugiyono, 2013).

Tabel 9. Nilai Koefisiensi Korelasi

Interval koefisien	Keterangan
0,80 – 1,000	Sangat Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat Rendah

Berikut hasil hipotesis *product moment* pada data hasil variabel:

Tabel 10. Hasil Uji Korelasi Product Moment Correlations

		JC	EE
JC	Pearson Correlation	1	,865**
	Sig. (1-tailed)		,000
	N	50	50
EE	Pearson Correlation	,865**	1
	Sig. (1-tailed)	,000	
	N	50	50

Hasil uji hipotesis yang dipaparkan dalam tabel 11 dapat diketahui bahwa variabel *job*

characteristics dan *employee engagement* penelitian ini menunjukkan korelasi yang signifikan dan sangat kuat, karena hasil nilai koefisien korelasi dari kedua variabel tersebut sebesar 0.865 yang bermakna bahwa nilai tersebut berada pada rentang koefisiensi korelasi 0,80 – 1.000 sehingga artinya yaitu kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang sangat kuat. Sedangkan, nilai signifikansi sebesar 0.000 artinya memiliki hubungan yang signifikan, maka hipotesis pada penelitian ini “hubungan antara *job characteristics* dengan *employee engagement* pada karyawan PT. X” diterima.

Pembahasan

Kelangsungan kajian ini untuk melihat kaitan dari variabel *job characteristics* dengan variabel *employee engagement* pada karyawan PT X. Pengambilan data dari 50 karyawan bagian manajemen PT X, kemudian diolah menggunakan uji hipotesis *product moment* dengan bantuan *software SPSS 25.0 for windows*. Dihasilkan nilai signifikansi korelasi dari kedua variabel $p < 0.5$ yakni sebesar 0.000. Hipotesis dinyatakan diterima, yaitu memiliki hubungan antara *job characteristics* dengan *employee engagement* pada karyawan PT X.

Hasil analisa *product moment* yang menggunakan *software SPSS 25.0 for windows* menunjukkan hasil nilai sebesar 0.865 atau $r = 0,865$. Hasil kedua variabel, yaitu *job characteristics* dan *employee engagement* memiliki hubungan yang sangat kuat yakni berada pada interval 0,80 – 1,000. Hubungan dalam penelitian ini menunjukan ke arah yang positif, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel *job characteristics* dan variabel *employee engagement* berjalan searah, sehingga “semakin” tinggi *job characteristics* dalam sebuah perusahaan, maka akan semakin-meningkat juga *employee engagement* dalam perusahaan tersebut, berlaku sebaliknya, jika semakin rendah *job characteristics* pada perusahaan, maka *employee engagement* dalam perusahaan akan rendah. Melihat hasil analisa pada penelitian ini dapat diketahui melalui kontribusi setiap tiap aspek atau dimensi pada aitem yang disajikan bahwa aspek vigor pada variabel *employee engagement* dan aspek *skill variety* pada variabel *job characteristics* merupakan faktor penyumbang nilai tertinggi pada penelitian ini. Perusahaan ini memiliki karyawan yang bersemangat dalam melakukan pekerjaannya yang ditandai dengan mencurahkan seluruh upaya dan variasi kemampuan atau *skill* yang dimiliki dalam menuntaskan pekerjaannya.

Setiap karyawan tidak akan lepas dari tugas pekerjaan dari perusahaan tempat ia bekerja, pekerjaan yang diberikan tersebut memiliki karakteristik atau ciri masing-masing. Karakteristik pekerjaan merupakan aspek penting yang harus ada dalam lingkup kerja atau perusahaan untuk

mendeskripsikan secara jelas rancangan suatu pekerjaan. Bagaimana karyawan menyikapi pekerjaannya dipengaruhi oleh pemahaman karyawan terhadap karakteristik pekerjaan tersebut. Ketika seorang karyawan memahami dengan benar pekerjaan yang diembannya yang diberikan oleh perusahaan, maka akan lebih memudahkan dalam proses pengerjaannya. Selain itu, keterikatan karyawan dengan perusahaan tempat ia bekerja juga akan berpengaruh. Penelitian ini menunjukkan arah yang selaras dengan Saks (2006) yang menjelaskan bahwa karakteristik pekerjaan membawa pengaruh penting yang menyebabkan karyawan merasa *engaged*. Penelitian Rai dkk. (2017) juga menerangkan bahwa karakteristik pekerjaan membawa pengaruh besar terhadap terciptanya *engagement* pada karyawan. Hasil penelitian Mulyana, Intan, dan Riksaraka (2020) menunjukkan hasil yang sama yakni adanya korelasi positif dan sangat kuat dari kedua variabel tersebut. Hal ini dikarenakan karakteristik pekerjaan memiliki peran dalam menumbuhkan semangat dan dedikasi dalam bekerja pada karyawan, serta memunculkan motivasi karyawan untuk bekerja dengan sungguh dalam menyelesaikan amanah atau tugas pekerjaan perusahaan.

Menurut Robbins & Judge (2015) karakteristik pekerjaan merupakan rancangan pekerjaan yang menunjukkan deskripsi dari suatu pekerjaan. Karakteristik pekerjaan adalah bagian dari rancangan tugas dalam lingkup kerja dengan beberapa macam aspek di dalamnya (Luthan, 2013). Hackman dan Oldham (1980) menerangkan bahwa bagian internal dari pekerjaan yang berfokus pada inti pekerjaan disebut dengan karakteristik pekerjaan.

Dimensi penelitian ini berdasar teori Schaufeli & Bakker (2010) yakni vigor, dedikasi, dan absorpsi. Setelah dilakukan penelitian terhadap 50 karyawan bagian manajemen di PT X kemudian dilakukan pengolahan data, maka diperoleh nilai rata-rata pada setiap dimensi dalam variabel *employee engagement*, yaitu *vigor* mendapatkan *mean* sebesar 31.28, *dedication* mendapatkan *mean* sebesar 30.68, dan *absorption* mendapatkan *mean* sebesar 28.92.

Karyawan yang memiliki antusiasme tinggi dalam bekerja, maka pengaruh yang ditimbulkan adalah pada hasil pekerjaannya. Penelitian Putra dan Raharso (2019) menerangkan bahwa karyawan yang memiliki *engaged* akan cenderung memiliki perasaan emosional yang positif, sadar akan pentingnya suatu pekerjaan, dan sadar terhadap beban kerjanya akan tetapi masih bisa dikelola dengan baik. Dimensi dalam *employee engagement*, yaitu *vigor* dalam penelitian ini menggambarkan keinginan untuk mencurahkan seluruh upaya dalam bekerja, resilien dan kuat dalam menghadapi berbagai

problem pekerjaan. *Vigor* adalah dimensi dengan nilai rata-rata tertinggi dari antara dua dimensi lainnya yakni sebesar 31.28. Melihat hasil nilai rata-rata tersebut dapat digambarkan bahwa karyawan bagian manajemen pada PT X memiliki sikap positif yang ditunjukkan dengan kemampuan untuk kuat akan tantangan, memiliki rasa antusias yang baik saat melakukan pekerjaan, dan tidak menunda-nunda pekerjaan yang dimiliki.

Dimensi *dedication* pada penelitian ini ditunjukkan dengan sikap positif karyawan yang memiliki antusias dan kebanggaan terhadap pekerjaannya, memiliki perasaan penuh makna, dan melibatkan diri sepenuhnya, serta menerima segala situasi yang terjadi pada perusahaan. Hal ini didukung oleh penelitian Wibowo dan Izzati (2019) bahwa karyawan yang menerima segala kondisi pada perusahaan dan memberikan kontribusi dalam kemajuan organisasi merupakan ciri dari karyawan yang berdedikasi tinggi. Penelitian ini menunjukkan sikap positif, yakni semangat dalam bekerja, karyawan hadir tepat waktu bahkan hadir lebih awal, dan jumlah keterlambatan karyawan rendah. Hal tersebut dibuktikan melalui rekam presensi yang dikelola divisi SDM pada perusahaan tersebut bahwa jumlah keterlambatan karyawan rendah. Dimensi *Absorption* pada penelitian ini menggambarkan sikap karyawan yang memiliki fokus dan konsentrasi tinggi dalam penyelesaian tugas yang sedang dikerjakan. Hal ini menerangkan bahwa karyawan pada PT.X memiliki konsentrasi yang baik saat bekerja, hal ini digambarkan dengan sikap karyawan yang fokus, tidak mengerjakan hal-hal lain, ataupun memikirkan hal-hal lain saat bekerja, sehingga karyawan menikmati waktu-waktu saat bekerjanya dan dapat bekerja semaksimal mungkin.

Variabel selanjutnya *employee engagement* adalah sikap keterikatan individu terhadap organisasi atau perusahaannya dengan memperhatikan dan memaknainya dalam melakukan setiap pekerjaan (Saks, 2006). Sementara itu, *employee engagement* adalah pekerjaan yang positif dan memuaskan yang dibuktikan dengan adanya fokus atau konsentrasi, semangat, dan dedikasi (Schaufeli & Bakker, 2010). Karyawan yang dapat menemukan arti diri secara utuh serta psikologisnya menunjukkan keadaan pikiran yang positif sehingga berdampak pada pekerjaannya dan bermanfaat bagi perusahaannya (Alkasim & Prahara, 2019) Hubungan antara *employee engagement* dengan *job characteristics* dikatakan saling berkaitan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mulyana, Intan, dan Riksaraka (2020) menghasilkan hubungan yang positif dan sangat kuat antar kedua variabelnya.

Job characteristics memiliki dimensi menurut Hackman dan Oldham (1980) yakni *skill variety*, *task identity*, *task significance*, *autonomy*, dan *feedback*. Setelah dilakukan penelitian terhadap 50 karyawan bagian

manajemen di PT X kemudian dilakukan pengolahan data, maka diperoleh nilai rata-rata pada setiap dimensi dalam variabel *job characteristics*, yaitu *skill variety* mendapatkan nilai rata-rata sebesar 31.44, *task identity* sebesar 30.5, *task significance* sebesar 29.62, otonomi 17.12, dan *feedback* sebesar 25.04.

Dimensi *skill variety* pada penelitian ini menggambarkan tingkat variasi yang diperlukan karyawan pada kegiatan dan keterampilan. Seberapa banyak bentuk pekerjaan yang dimiliki karyawan, maka sebanyak itu pula ragam keterampilan yang diperlukan. Hackman dan Oldham (1980) berpendapat bahwa karyawan akan semakin merasa tertantang apabila pekerjaan memerlukan beragam keterampilan di dalamnya. Menurut Chandani dkk., (2016) salah satu faktor utama yang dapat membuat karyawan menjadi *engaged* adalah pekerjaan yang menantang. Dimensi *task identity* pada penelitian ini menggambarkan mengenai pemahaman karyawan terhadap pekerjaan yang diemban serta kemampuan karyawan dalam meneruskan informasi mengenai pekerjaan yang dikerjakan kepada pihak lain dengan jelas. Dimensi ini juga menggambarkan seberapa penting dan bernilainya pekerjaan yang diemban saat ini.

Dimensi *task significance* pada penelitian ini menggambarkan mengenai pengaruh yang ditimbulkan atas pekerjaan yang dilakukan karyawan pada perusahaan tempat ia bekerja, apakah pekerjaan tersebut dapat berdampak baik perusahaan atau justru sebaliknya. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa karyawan telah memberikan dampak baik bagi perusahaan, serta memberikan keuntungan bagi rekan sekerja dan bagi kemajuan perusahaan. Dimensi otonomi pada penelitian ini menggambarkan mengenai kemampuan karyawan dalam proses penyelesaian tugas secara mandiri, pelaksanaan tugas pekerjaan dengan bebas cara penyelesaiannya, dan kebebasan dalam pengaturan jadwal penyelesaian tugas pekerjaan. Penelitian Sharma (2016) menjelaskan terdapat dua hal yang dapat menjadikan karyawan merasa lebih terlibat dalam pekerjaannya, yakni koordinasi dan otonomi kerja. Karyawan akan dapat menumbuhkan tanggung jawab yang besar apabila perusahaan dapat memberikan keleluasaan dan memberikan umpan balik yang memadai, guna menumbuhkan suatu pemahaman dalam bekerja.

Dimensi *feedback* pada penelitian ini menggambarkan mengenai umpan balik yang diterima oleh karyawan seperti penilaian tentang hasil kerja, dan apresiasi dari pencapaian hasil kerja karyawan. Penilaian tersebut dapat diberikan oleh atasan secara langsung atau melalui rekan kerja sendiri yang memberitahukan kinerja karyawan tersebut. Apresiasi dari pencapaian hasil kerja

karyawan ini dapat berupa *reward* yang diberikan karena karyawan telah mengerjakan tugas pekerjaannya dengan hasil yang memuaskan. Sejalan dengan penelitian Basuki (2018) bahwa aspek dari *job characteristics* yaitu umpan balik atau *feedback* memiliki sumbangsih terhadap *engagement* pada karyawan di suatu perusahaan.

Penelitian ini mengungkapkan bahwa adanya korelasi positif dan signifikan antar variabel *job characteristics* dengan variabel *employee engagement* pada karyawan PT X. Sama halnya dengan pendapat Saks (2006) bahwa tingginya karakteristik pekerjaan pada suatu pekerjaan, dapat memberikan ruang bagi karyawan untuk mengarahkan diri dalam pekerjaan serta dapat menjadikannya semakin *engaged*. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Lilia dan Pane (2018) dengan menggunakan 43 sampel. Penelitian ini pada variabel *job characteristics* memiliki nilai *mean* sebesar 90,88 sedangkan nilai *mean* variabel *employee engagement* sebesar 133,72. Hasil menunjukkan hubungan yang positif antara *job characteristics* dengan *employee engagement*, dan *vigor* memiliki nilai *mean* sebesar 31,28 yang berarti kontribusi tertinggi pada perusahaan terletak pada semangat karyawan yang ditunjukkan melalui sikap positif yang memiliki kemampuan kuat akan tantangan, memiliki rasa antusias yang baik saat melakukan pekerjaan, dan tidak menunda-nunda pekerjaan yang dimiliki.

Nilai koefisiensi korelasi yang didapatkan dalam penelitian ini sebesar 0.865 yang berarti menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antar kedua variabel. Hal tersebut sejalan Mulyana, Intan, dan Riksaraka (2020) bahwa terdapat hubungan yang positif dan sangat kuat antara kedua variabel pada penelitian tersebut. Pada penelitian tersebut *vigor* memiliki nilai *mean* sebesar 3,99 yang berarti menandakan bahwa kekuatan emosional karyawan terjalin cukup kuat sehingga masalah yang dihadapi bukan dianggap sebagai beban yang berat.

PENUTUP

Simpulan

Penelitian ini dilakukan untuk memahami hubungan antara *job characteristics* dengan *employee engagement* pada karyawan PT X. Menggunakan subjek sebanyak 50 bagian manajemen dan peneliti membuat skala yang mengacu pada skala *employee engagement* dari teori Schaufeli, dkk (2002) menggunakan tiga aspek yang terdiri dari *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Skala karakteristik pekerjaan dari teori Hackman dan Oldham (1980) memiliki aspek, yakni *skill variety*, *task identity*, *task significance*, *autonomy*, dan *feedback*. Penelitian menggunakan skala *likert*. Hasil uji korelasi yang dilakukan oleh peneliti menghasilkan nilai signifikansi 0.000 sehingga diketahui adanya hubungan signifikan pada

job characteristics dengan *employee engagement*. Nilai koefisiensi korelasi yang didapat dalam penelitian ini sebesar 0.865 ($r=0.865$), sehingga diartikan semakin tinggi *job characteristics* maka akan semakin tinggi *employee engagement*. Hal ini juga berlaku sebaliknya, apabila nilai *job characteristics* yang didapatkan rendah maka nilai *employee engagement* yang didapatkan juga rendah.

Saran

Berdasarkan penjelasan pada-penelitian ini, maka peneliti hendak-memberikan-saran, yakni:

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini bisa menjadi masukan bagi perusahaan sebagai tambahan informasi dan sebagai bahan pertimbangan untuk lebih meningkatkan *job characteristics* pada PT X, dengan adanya peningkatan *job characteristics* ini maka akan dapat meningkatkan *employee engagement* karyawan. Melalui penelitian ini, terlihat bahwa *autonomy* dalam *job characteristics* ini tergolong rendah. Dengan demikian perusahaan dapat lebih memberikan ruang bagi karyawan untuk mengembangkan potensi diri dalam bekerja dengan memberikan kebebasan dalam proses pengerjaan tugas yang diberikan PT.X dapat memberikan tugas pekerjaan yang menuntut ragam keterampilan serta diimbangi dengan pemberian pelatihan atau pendidikan secara rutin sesuai dengan bidang pekerjaan masing-masing agar karyawan semakin memiliki keterampilan variasi dalam bekerja. Selain itu, berdasarkan hasil penelitian ini didapatkan bahwa *vigor* dalam *employee engagement* menunjukkan angka yang tinggi, sehingga diharapkan perusahaan dapat mempertahankan semangat serta rasa antusias yang baik saat melakukan pekerjaan, dan meningkatkan *absorption* dalam *employee engagement* dengan menciptakan suasana kantor yang kondusif agar karyawan dapat fokus dan konsentrasi dalam pengerjaan tugasnya, agar tugas pekerjaan tersebut dapat selesai dengan hasil yang baik.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan pada hasil penelitian ini diharapkan peneliti selanjutnya dapat memperdalam pembahasan mengenai keterkaitan antara kedua variabel dalam penelitian ini, selain itu lebih memperluas jumlah subjek yang digunakan. Peneliti lain dapat menggunakan variabel lain

yang belum diteliti pada penelitian ini seperti pengakuan, persepsi dukungan organisasi, persepsi dukungan pimpinan, keadilan distributif dan prosedural.

DAFTAR PUSTAKA

- Alkasim, M. A., & Prahara, A. S. (2019). *Perceived Organizational Support dengan Employee Engagement pada Karyawan*. 4, 185–194.
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi (2th end)*. Pustaka Belajar.
- Basuki, K. (2018). Impact of Transformational Leadership on Employee Engagement: An Empirical Study. *Jurnal Mozaik*, 10(01), 10–18. <https://doi.org/10.17492/manthan.v5i01.13046>
- Catteeuw, F., Flynn, E., & Vonerhorrt, J. (2007). *Employee Engagement Boosting Productivity un Turbulent Times.pdf*.
- Chandani, A., Mehta, M., Mall, A., & Khokhar, V. (2016). Employee engagement: A review paper on factors affecting employee engagement. *Indian Journal of Science and Technology*, 9(15). <https://doi.org/10.17485/ijst/2016/v9i15/92145>
- Federman, B. (2009). *Employee engagement: A roadmap for creating profits, optimizing performance, and increasing loyalty*. John Wiley & Sons.
- Hackman, J. R., & Oldham, R. . (1980). Professional Psychology: Research and Practice. *Journal Applied Psychology*, 60(1), 159–170.
- Hewitt. (2016). *Trends in Global Employee Engagement: Employee Engagement is on the rise, but volatility abounds*. Aon Empower Result.
- Istighfarin, L. N., & Mulyana, O. P. (2006). *Hubungan antara Persepsi terhadap Karakteristik Pekerjaan dengan Semangat Kerja pada Karyawan PT. X*.
- Jannah, M. (2018). *Metodologi penelitian kuantitatif untuk psikologi*.
- Kurniasari, R., & Izzati, U. A. (2013). *Hubungan Persepsi Dukungan Organisasi dengan Employee Engagement Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Provinsi Jawa timur*. 02, 1–7.
- Kurniawan, A. W., & Puspitaningtyas, Z. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Pandiva.
- Lilia, W., & Pane, S. G. (2018). *Jurnal Sains Manajemen dan Sains Manajemen dan Kewirausahaan*, 2(1), 51–60.
- Luthan, F. (2013). *Perilaku Organisasi Edisi 10*. ANDI.
- Margaretha, M., & Saragih, S. (2008). *Employee Engagement : Upaya Peningkatan Kinerja*

- Organisasi. *Jurnal: The 2nd National Conference UKWMS*.
- Mawarni, S. G., & Mulyana, O. P. (2020). Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi Dengan Keterikatan Karyawan Pada Perawat. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 7(1), 1–7.
- Mujiasih, E. (2015). Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi (Perceived Organizational Support) Dengan Keterikatan Karyawan. *Jurnal Psikologi Undip*, 14(1), 40–51. <https://doi.org/10.14710/jpu.14.1.40-51>
- Mulyana, T., Intan, T. P. S., & Riksaraka, G. (2020). Job Characteristic Model Terhadap Employee Engagement Pada PTPN VIII Dayeuhmanggung Garut. *Jurnal Wacana Ekonomi*, 19(3), 143. <https://doi.org/10.52434/jwe.v19i3.777>
- Putra, G. R., & Raharso, S. (2019). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Keterikatan Dalam Pekerjaan Diantara Karyawan Maskapai Penerbangan Indonesia. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 5(2), 28–38.
- Rahmi, F., & Riyono, B. (2016). Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap perilaku kewargaan organisasi dengan mediator nilai-nilai kualitas kehidupan kerja. *Jurnal Psikologi Undip*, 15(1), 64–76. <https://doi.org/10.14710/jpu.15.1.64-76>
- Rai, A., Ghosh, P., Chauhan, R., & Mehta, N. K. (2017). Influence of job characteristics on engagement: does support at work act as moderator? In *International Journal of Sociology and Social Policy* (Vol. 37, Nomor 1–2). <https://doi.org/10.1108/IJSSP-10-2015-0106>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619. <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>
- Sarder, S., Rehman, A., Yousaf, U., & Aijaz, A. (2011). Impact of HR practices on employee engagement in banking sector of Pakistan. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 2(9), 378–389.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). The Conceptualization and measurement of work engagement. In A.B. Bakker & M.P. Leiter (Eds.). In *Work Engagement: A handbook of essential theory and research*. Psychology Press.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Roma, V. G., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 71–92.
- Sharma, A. (2016). Job Involvement: Attitudinal Outcome of Organizational Structural Factors. *European Journal of Training and Development Studies*, 3(4), 17–28. <http://www.eajournals.org/wp-content/uploads/Job-Involvement-Attitudinal-Outcome-of-Organizational-Structural-Factors.pdf>
- Sugiyono. (2014). *Penelitian Pendidikan. Cetakan Ke-20*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Wibowo, A. M., & Izzati, U. A. (2019). Hubungan Antara Employee Engagement Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Perawat Rumah Sakit X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 6(3), 1–9.
- Yasintasari, C. F., & Mulyana, O. P. (2019). Hubungan antara karakteristik pekerjaan dengan work engagement pada karyawan PT. X.
- Yeni, F., & Mulyana, P. O. (2021). Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi Dengan Keterikatan Karyawan Pada Karyawan PT X. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8, 1–12.