

**PENGARUH *JOB RESOURCES* TERHADAP *WORK ENGAGEMENT*  
PADA KARYAWAN PT. PELINDO MULTI TERMINAL**

**SKRIPSI**

**OLEH:**

**GHINA SALSABILA WIDYANTI**

**188600179**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2023**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 13/10/23

Access From (repository.uma.ac.id)13/10/23

**PENGARUH *JOB RESOURCES* TERHADAP *WORK ENGAGEMENT*  
PADA KARYAWAN PT. PELINDO MULTI TERMINAL**

**SKRIPSI**

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi  
Universitas Medan Area



Oleh:  
**GHINA SALSABILA WIDIYANTI**  
**188600179**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2023**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area


Document Accepted 13/10/23

Access From (repository.uma.ac.id)13/10/23


**HALAMAN PENGESAHAN**

Judul Skripsi : Pengaruh *Job Resources* terhadap *Work Engagement*  
pada Karyawan PT. Pelindo Multi Terminal  
Nama : Ghina Salsabila Widyanti  
NPM : 18.860.0179  
Fakultas : Psikologi

Disetujui Oleh,  
Komisi Pembimbing

  
**Dr. Suryani Hardjo, S.Psi. M.A.**  
Pembimbing

  
**Prof. Hasanudin, Ph.D**  
Dekan

  
**Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog**  
Wakil Dekan Bidang Pendidikan,  
Penelitian, dan Pengabdian Kepada  
Masyarakat

Tanggal Lulus : 31 Agustus 2023

## HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat mcmproloh gelar scrjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 31 Agustus 2023



Ghina Salsabila Widyanti  
188600179

## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR/SKIRPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

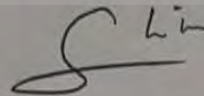
Nama : Ghina Salsabila Widyanti  
NPM : 18.860.0179  
Program Studi : Psikologi  
Fakultas : Psikologi  
Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

**“Pengaruh *Job Resources* terhadap *Work Engagement* pada Karyawan PT. Pelindo Multi Terminal”**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan  
Pada tanggal : 31 Agustus 2023  
Yang menyatakan



(Ghina Salsabila Widyanti)

## ABSTRAK

### PENGARUH *JOB RESOURCES* TERHADAP *WORK ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN PT. PELINDO MULTI TERMINAL

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *job resources* terhadap *work engagement* pada karyawan PT. Pelindo Multi Terminal. *Work Engagement* adalah keterikatan karyawan terhadap lingkungan kerja serta kondisi perusahaan tempat individu bekerja. *Job resources* adalah aspek pekerjaan yang berfungsi membantu karyawan mengatasi *job demands* dan konsekuensi fisiologis maupun psikologis yang terjadi, sekaligus menstimulasi pertumbuhan, pembelajaran, dan pengembangan personal. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu ada pengaruh positif antara *job resources* terhadap *work engagement* pada karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik *sampling* menggunakan *purposive sampling*, sampel berjumlah 38 karyawan. Metode pengambilan data menggunakan model skala *likert*. Penelitian ini menggunakan skala *work engagement* dan *job resources*. Metode analisis data Regresi linier sederhana. Berdasarkan analisis data yang dilakukan, maka di peroleh  $f = 3,755$   $R^2 = 0,722$  dengan  $P = 0,002$  perhitungan nilai rata rata hipotetik dan empirik *job resources* 90 dan 112,89 maka tergolong tinggi dan nilai rata rata hipotetik dan empirik *work engagement* 60 dan 75,53 tergolong tinggi. Sedangkan  $Be\% = 72,2\%$  masih ada 27,8% faktor lain yang mempengaruhi *work engagement*. Hal ini berarti hipotesis yang di ajukan dinyatakan diterima.

**Kata kunci :** *Job Resources*; *Work Engagement*; karyawan.

## ABSTRACT

### ***THE EFFECT OF JOB RESOURCESS TOWARD WORK ENGAGEMENT IN EMPLOYEES OF PT. PELINDO MULTI TERMINAL***

*This study aims to determine the effect of job resources on work engagement for employees of PT Pelindo Multi Terminal. Work Engagement is the employee's attachment to the work environment and the conditions of the company where the individual works. Job resources are aspects of work that function to help employees cope with job demands and the physiological and psychological consequences that occur, as well as stimulate growth, learning, and personal development. The hypothesis put forward in this study is that there is a positive influence between job resources on employee work engagement. This study uses a quantitative approach. The sampling technique used purposive sampling, a sample of 38 employees. The data collection method uses a Likert scale model. This study uses the work engagement scale and the job resources scale. Method of data analysis simple linear regression. Based on the data analysis carried out, the obtained  $f = 3.755$   $R^2 = 0.722$  with  $P = 0.002$  calculation of the hypothetical and empirical mean value of job resources 90 and 112.89, it is classified as high and calculation of the hypothetical and empirical mean value of work engagement 60 and 75,53 is classified as high. Meanwhile,  $Be\% = 14.6\%$ , there are still 85.4% other factors that influence work engagement. This means that the proposed hypothesis is accepted.*

**Keywords:** Job Resources; Work Engagement; employee.

## RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Medan Pada tanggal 08 Nopember 2000 dari bapak Widya Gustanto dan ibu Nurhalidah Rangkuti. Penulis merupakan putri pertama dari tiga bersaudara.

Tahun 2018 Penulis lulus dari SMA Negeri 1 Medan dan pada tahun 2018 terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.





## KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur atas kehadiran Allah SWT atas segala Rahmat dan Hidayah yang telah diberikan sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi penelitian yang berjudul “Pengaruh *Job Resorces* terhadap *Work Engagement* pada Karyawan PT. Pelindo Multi Terminal”, sebagai salah satu syarat dalam meraih gelar sarjana Strata Satu (S1) Program Ilmu Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Dalam menyelesaikan skripsi penelitian ini, peneliti menemui berbagai hambatan dan kesulitan. Tetapi berkat bantuan, semangat, dan kerjasama yang baik dari berbagai pihak akhirnya peneliti dapat menyelesaikan skripsi penelitian ini dengan sebagaimana semestinya. Terima kasih penulis sampaikan kepada Ibu Dr. Suryani Hardjo, S.Psi, M.A, Psikolog selaku pembimbing yang telah memberikan banyak saran dan membimbing dengan penuh rasa sabar hingga selesainya skripsi ini. Ungkapan terimakasih juga disampaikan kepada alm ayah, dan ibu, teman, dan berbagai pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Saya selaku peneliti menyadari bahwa masih banyak terdapat kekurangan pada proposal ini baik tata tulis maupun isi yang ada. Demikian sebagai penutup saya selaku peneliti berharap semoga proposal ini dapat berguna untuk perkembangan ilmu Psikologi.

Penulis

Ghina Salsabila Widyanti  
188600197

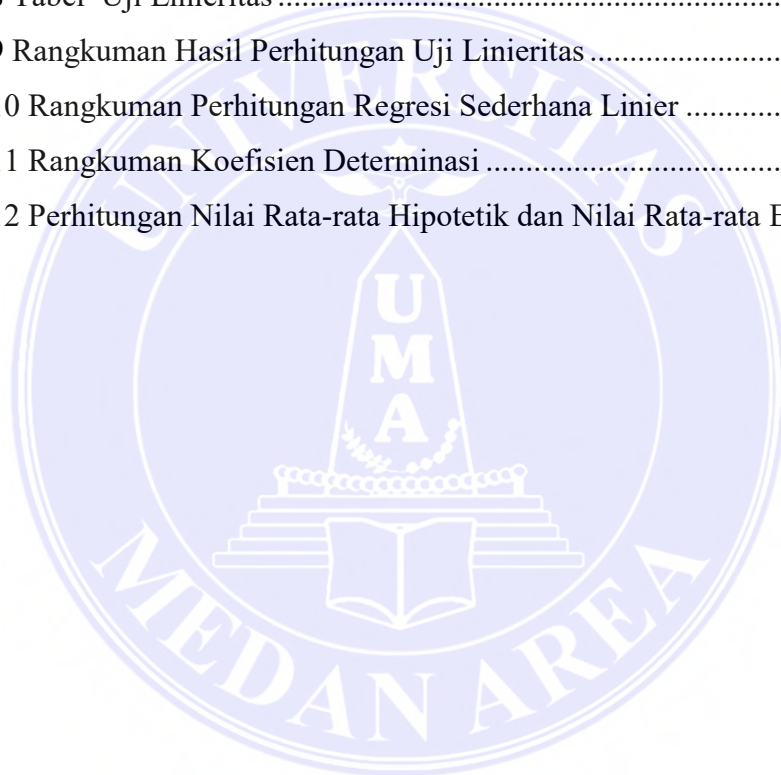
## DAFTAR ISI

Halaman	
HALAMAN PENGESAHAN.....	i
HALAMAN PERNYATAAN .....	ii
HALAMAN IZIN PUBLIKASI .....	iii
ABSTRAK .....	iv
<i>ABSTRACT</i> .....	v
RIWAYAT HIDUP .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR .....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
I. PENDAHULUAN .....	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Batasan Masalah.....	5
1.3. Rumusan Masalah .....	5
1.4. Hipotesa Penelitian.....	6
1.5. Manfaat Penelitian.....	6
1.5.1. Manfaat Teoritis.....	6
1.5.2. Manfaat Praktis .....	6
II. TINJAUAN PUSTAKA .....	7
2. 1. <i>Work Engagement</i> .....	7
2.1.1. Pengertian <i>Work Engagement</i> .....	7
2.1.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>Work Engagement</i> .....	8
2.1.3. Konsep-konsep yang mempengaruhi <i>Work Engagement</i> .....	9
2.1.4. Aspek-aspek <i>Work Engagement</i> .....	11
2. 2. <i>Job Resourcess</i> .....	12
2.2.1. Pengertian <i>Job Resourcess</i> .....	12
2.2.2. Dimensi-dimensi <i>Job resourcess</i> .....	14
2. 3. Pengaruh <i>Job Resources</i> dan <i>Work Engagement</i> .....	16
2. 4. Kerangka Konseptual .....	18

III. METODOLOGI PENELITIAN .....	19
3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	19
3.1.1 Lokasi Penelitian .....	19
3.1.2 Waktu Penelitian.....	19
3.2. Bahan dan Alat.....	19
3.3. Metodologi Penelitian .....	22
3.4. Populasi dan Sampel .....	24
3.4.1. Populasi.....	24
3.4.2. Sampel .....	25
3.4.3. Teknik Pengambilan Sampel .....	25
3.5. Prosedur Kerja.....	25
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN .....	30
4.1. Hasil .....	30
4.1.1 Hasil Skala <i>Job Resources</i> .....	30
4.1.2 Hasil skala <i>Work Engagement</i> .....	31
4.1.3 Analisis Data dan Hasil Penelitian .....	33
4.1.4 Uji Asumsi .....	33
4.1.5 Hasil Perhitungan Regresi Linier Sederhana .....	36
4.1.6 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik .....	37
4.2. Pembahasan.....	41
V. SIMPULAN DAN SARAN.....	44
5.1. Simpulan.....	44
5.2. Saran.....	44
DAFTAR PUSTAKA .....	46
LAMPIRAN	

## DAFTAR TABEL

Tabel 1 Bobot Nilai Skala.....	20
Tabel 2 Distribusi Aitem Skala <i>Work Engagement</i> Sebelum Uji Coba.....	21
Tabel 3 Distribusi Aitem Skala <i>Job Resources</i> Sebelum Uji Coba.....	22
Tabel 4 Distribusi Aitem Skala <i>Job Resources</i> Setelah Uji Coba.....	31
Tabel 5 Distribusi Aitem Skala <i>Work Engagement</i> Setelah Uji Coba.....	32
Tabel 6 Uji Normalitas.....	34
Tabel 7 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran.....	34
Tabel 8 Tabel Uji Linieritas.....	30
Tabel 9 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linieritas.....	35
Tabel 10 Rangkuman Perhitungan Regresi Sederhana Linier.....	36
Tabel 11 Rangkuman Koefisien Determinasi.....	37
Tabel 12 Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Nilai Rata-rata Empirik.....	39



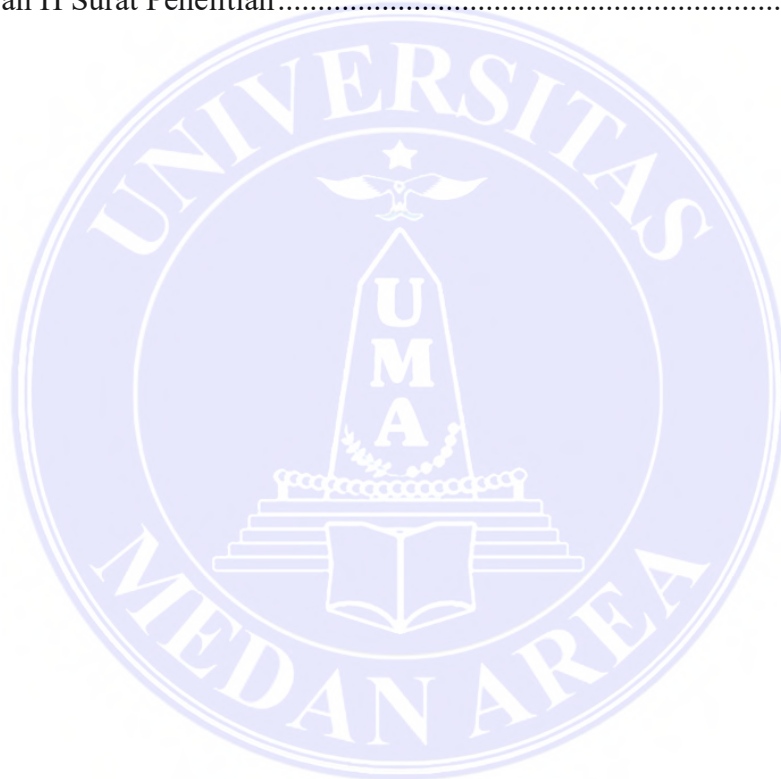
## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Struktur Organisasi PT Pelindo Multi Terminal .....	28
Gambar 2 Struktur Organisasi PT Pelindo Multi Terminal dibawah Pimpinan Direktur Utama .....	29
Gambar 3 Kurva Distribusi Normal Skala <i>Job Resources</i> .....	40
Gambar 4 Kurva Distribusi Normal Skala <i>Work Engagement</i> .....	40



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A Skala Job Resources .....	49
Lampiran B Skala Work Engagement.....	52
Lampiran C Data Mentah Variabel X ( Job Resources ) .....	55
Lampiran D Data Mentah Variabel Y ( Work Engagement ) .....	59
Lampiran E Uji Validitas dan Reliabilitas .....	62
Lampiran F Uji Normalitas dan Uji Linearitas .....	67
Lampiran G Uji Korelasi.....	70
Lampiran H Surat Penelitian.....	71



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1. Latar Belakang Masalah

PT Pelindo Multi Terminal adalah anak perusahaan BUMN PT Pelabuhan Indonesia (Persero) yang mengelola entitas bisnis kepelabuhanan di bidang operasi terminal *multipurpose* di Indonesia, seperti curah cair, curah kering, kargo umum, dan lain sebagainya. Mengusung *tagline* Indonesia *Connectivity Champion*, PMT berkomitmen untuk menjadi solusi utama layanan terminal *multipurpose* dan kargo di Indonesia, untuk mendukung suksesnya program pemerintah dalam percepatan pembangunan nasional dan mendukung kebijakan Pemerintah terutama dalam program tol laut untuk memperkuat konektivitas nasional dan menciptakan biaya logistik nasional secara efisien dan efektif serta meningkatkan daya saing nasional.

Cita-cita ini muncul dilandasi dengan potensi geografis, peluang bisnis serta kebijakan nasional yang membuka peluang bagi perusahaan untuk merealisasikan cita-cita yang dimaksud. Dengan adanya cita-cita yang harus dicapai, maka instansi harus mengembangkan sumber daya manusia di perusahaan agar para karyawannya mampu menonjolkan potensi terbaiknya. Keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia dengan baik dan progresif dapat menjadi awal yang baik bagi kelancaran implementasi program kerja perusahaan dan pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia semakin dianggap penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, karena kunci keberhasilan untuk memenangkan bisnis agar mampu *survive* dan berkembang berada pada sumber daya manusia selaku pelaku bisnis (Lewiuci dan Mustamu, 2016)

Agar sumber daya manusia bekerja dengan maksimal, maka karyawan harus memiliki keterikatan dengan perusahaan. Keterikatan karyawan telah dianggap sebagai pengantar kesuksesan bisnis di pasar yang kompetitif seperti saat ini dan salah satu faktor penentu dalam kesuksesan organisasional (Lewiuci dan Mustamu, 2016). Karyawan yang terikat akan berdedikasi tinggi untuk perusahaan dengan pikiran yang positif, maka dari itu mereka akan lebih cepat dan banyak menyelesaikan hal-hal di tempat kerja. Ketika karyawan terikat, secara otomatis mereka akan meningkatkan kinerjanya selaras dengan *goal* yang ingin dicapai oleh perusahaan.

Keterikatan kerja (*work engagement*) penting bagi perusahaan, karena keterikatan karyawan dengan pekerjaan berpengaruh terhadap performa kerja seseorang. Semakin tinggi rasa keterikatan karyawan terhadap perusahaan, performa kerja yang ditunjukkan akan semakin baik. Keterikatan kerja merupakan aspek yang meliputi emosi positif, keterlibatan penuh dalam melakukan pekerjaan dan dikarakteristikan oleh tiga dimensi utama, yaitu semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), serta penyerapan terhadap pekerjaan (*absorption*) (Deviyanti dan Sasono, 2015)

Perusahaan harus mempunyai sumber daya kerja (*job resources*) yang memadai untuk para karyawan agar semakin berkembang. *Job resources* meliputi upah, dukungan dari atasan, umpan balik (*feedback*), kejelasan peran (*role clarity*), otonomi pekerjaan (*job autonomy*), ataupun pemberdayaan dan lainnya (Bakker, dkk 2014)

*Job resources* pada dasarnya memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaan, karena *job resources* merupakan sumber daya pekerjaan, *job resources*



harus tinggi agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan sumber daya pekerjaan yang dimiliki. *Job resources* diperoleh melalui hubungan interpersonal dan sosial, pengaturan kerja, dan kerja itu sendiri. Contoh dari *job resources* meliputi: upah, dukungan dari atasan, umpan balik (*feedback*), kejelasan peran (*role clarity*), otonomi pekerjaan (*job autonomy*), ataupun pemberdayaan (Bakker, dkk 2014)

Berdasarkan *conservation of resources theory* menurut (Hobfoll, 2018) *resources* merupakan benda-benda, karakteristik pribadi, kondisi, atau energi yang dihargai oleh individu atau yang berfungsi sebagai sarana untuk pencapaian sumber informasi lainnya. Ketika individu memiliki *job resources* dengan tingkat yang tinggi maka mereka cenderung menjadi lebih energik, berdedikasi, dan bergairah tentang pekerjaan mereka, yang semuanya ditandai *employee engagement* yang tinggi.

*Job resources* didefinisikan sebagai aspek fisik, sosial, psikologis, atau organisasi dari pekerjaan yang penting dalam mencapai tujuan kerja, mampu mengurangi tuntutan pekerjaan, dan mampu mendorong pertumbuhan pribadi, belajar, dan pengembangan. *Job resources* sebagai peran motivasi intrinsik melalui pertumbuhan karyawan, pembelajaran dan pengembangan. Sedangkan sebagai peran motivasi ekstrinsik berperan penting dalam mencapai tujuan kerja (Bakker, dkk 2014).

Adapun fenomena berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan, peneliti mendapati adanya karyawan yang terlihat kurang produktif dalam melakukan pekerjaannya. Seperti pada saat mereka sampai ada dari mereka melakukan aktivitas lain, tidak langsung menyiapkan jadwal atau agenda yang

semestinya diselesaikan pada hari itu, lalu ada yang menunda pekerjaan, mengobrol diluar dari pekerjaan, kurang antusias dalam melakukan pekerjaan, yang mana setiap jobdesc para karyawan meliputi, membuat surat, ada juga yang menyudahi pekerjaan dan bersiap-siap untuk segera pulang sebelum waktunya pulang.

Meskipun demikian ada pula karyawan yang sangat bersemangat dalam menyiapkan dirinya menghadapi hari tersebut, antusias dalam menyelesaikan pekerjaan, dan pada saat istirahat tampak ada karyawan yang masih berkuat dengan pekerjaan dan bersedia pulang larut atau dengan kata lain karyawan sulit untuk lepas dari pekerjaan yang sedang dihadapinya. Seperti wawancara yang peneliti lakukan pada tanggal 20 Januari 2022 dengan salah satu *supervisor* SDM Layanan dan Umum PT. Pelindo Multi Terminal. Adapun kutipan wawancara tersebut yaitu banyak staf yang bersemangat, datang cepat, mau pulang lama, juga tekun dan serius saat bekerja. Tapi, ada juga yang kalau jam istirahat baliknya lebih lama, ada juga yang melakukan kegiatan diluar jam kerja. Kaya bermain game di handphone, menonton film, berjualan di jam kerja, curi waktu untuk tidur di musholla, duduk di coffeeshop yang ada didalam kantor, memang ga selalu, tapi ada.

Berdasarkan hasil wawancara dengan *supervisor* dari perusahaan. Peneliti menyimpulkan terdapat masalah yaitu: saat karyawan berada di ruang kerja ada dari mereka yang duduk dan bermain game ponsel, menonton film, tidur di musholla, ada juga yang berjualan disaat jam kerja, terdapat pula yang lama kembali saat makan siang diluar wilayah kantor, merokok dan berbincang di *coffeeshop* kantor diluar dari jam istirahat, dan ada yang bergegas dan bersiap-siap untuk segera pulang agar saat bel pulang berbunyi mereka langsung pergi.

Maka dari itu peneliti melakukan penelitian di PT. Pelindo Multi Terminal selain karena lokasi perusahaan yang berada di Medan, peneliti juga merasa tertarik untuk meneliti pengaruh *job resources* terhadap *work engagement* pada karyawan yang bekerja di PT. Pelindo Multi Terminal.

Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa *job resources* adalah sumber yang mampu menjadi motivasi karyawan untuk mencapai tujuan kerja, mendorong pertumbuhan dan pengembangan, dan sebagai sumber mengurangi tuntutan pekerjaan. Adanya pengaruh *job resources* terhadap *work engagement* dibuktikan melalui penelitian yang dilakukan oleh (Altunel et al., 2015) dalam “*The Effect of Job resources on Work engagement: A Study on Academicians in Turkey*” menyatakan *Job resources* berhubungan positif dengan *Work engagement*. Kemudian peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul “pengaruh *job resources* terhadap *work engagement* pada karyawan PT. Pelindo Multi Terminal” untuk melihat bagaimana *work engagement* dipengaruhi oleh *job resources*.

## 1.2. Batasan Masalah

Untuk lebih mengarahkan penelitian agar sesuai dengan tujuan penelitian dan fokus pada sasaran penelitian, maka peneliti membatasi ruang lingkup mengenai Pengaruh *Job Resources* terhadap *Work Engagement* pada karyawan di PT. Pelindo Multi Terminal.

## 1.3. Rumusan Masalah

Bertitik tolak dari latar belakang diatas maka rumusan permasalahan pada penelitian ini sebagai berikut “Apakah ada pengaruh *Job Resources* terhadap *Work Engagement* pada karyawan PT. Pelindo Multi Terminal?”

#### 1.4. Hipotesa Penelitian

Berdasarkan uraian teoritis di atas maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah “ada pengaruh positif antara *job resources* terhadap *work engagement* pada karyawan”. Dengan asumsi semakin tinggi *job resources* yang tersedia, maka semakin tinggi *work engagement* karyawan PT Pelindo Multi Terminal.

#### 1.5. Manfaat Penelitian

##### 1.5.1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan yang khususnya pada bidang Psikologi Industri dan Organisasi yang menyangkut pembahasan tentang *Work Engagement*. Selain itu manfaat teoritis yang dapat diambil oleh pembaca adalah dapat mengetahui pengaruh *Job Resources* terhadap *Work Engagement* yang dimiliki oleh karyawan.

##### 1.5.2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan informasi mengenai pengaruh *Job Resources* terhadap *Work Engagement* sehingga para instansi perindustrian dapat memaksimalkan kinerja karyawan dan dapat memprediksi hal yang berkaitan dengan keberlangsungan perusahaan atau sektor perindustrian.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2. 1. *Work Engagement*

##### 2.1.1. Pengertian *Work Engagement*

*Engagement* merupakan keterikatan karyawan terhadap lingkungan kerja serta kondisi perusahaan tempat individu bekerja. Yang dimaksud bahwa karyawan memiliki ikatan untuk mau melakukan pekerjaan demi memajukan perusahaan dan terus berkontribusi didalamnya (Mujiasih, 2015).

*Work engagement* didefinisikan sebagai konsep motivasi. Ketika terlibat, karyawan merasa terdorong untuk berusaha mencapai tujuan yang menantang. Mereka ingin sukses. Keterlibatan kerja lebih dari sekadar menanggapi situasi langsung. Karyawan menerima komitmen pribadi untuk mencapai tujuan ini. Selanjutnya, keterlibatan kerja mencerminkan energi pribadi yang dibawa karyawan ke pekerjaan mereka. Karyawan yang terlibat tidak hanya memiliki kapasitas untuk menjadi energik, mereka juga dengan antusias menerapkan energi tersebut dalam pekerjaan mereka. Mereka tidak menahan diri. Mereka tidak menyimpan energi mereka sebagai cadangan untuk sesuatu yang penting; mereka menerima bahwa pekerjaan hari ini layak mendapatkan energi mereka. Selain itu, *work engagement* mencerminkan keterlibatan yang intens dalam pekerjaan (Bakker dan Leiter, 1967)

*Work engagement* sebagai keadaan motivasional positif, pemenuhan, pandangan terhadap kondisi kerja yang di karakteristikkan dengan adanya *vigor*, *dedication* dan *absorption* (Basikin, 2007).

*Work engagement* merupakan suatu kondisi dimana karyawan memiliki rasa terikat pada pekerjaan mereka yang ditandai dengan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*) serta penghayatan (*absorption*) dalam pekerjaan mereka yang melibatkan proses kognitif serta psikis dan dapat mempengaruhi kinerja serta produktivitas karyawan dalam bekerja. *Work engagement* diukur melalui tiga aspek yaitu: semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*) dan absorpsi (*absorption*).

### 2.1.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Work Engagement*

Faktor-faktor yang mempengaruhi *work engagement* (Aziz dan Raharso, 2017) adalah sebagai berikut:

#### 1. *Job Resources*

*Job Resources* diasumsikan sebagai sesuatu yang positif terkait dengan *work engagement* seperti dukungan sosial dari rekan-rekan kerja dan atasan, *performance feedback*, keterampilan serta kesempatan untuk belajar. *Job Resources* juga mengacu pada aspek fisik, aspek sosial, atau organisasi dari pekerjaan yang memungkinkan karyawan dapat mengurangi tuntutan pekerjaan yang menguras secara fisik maupun psikologis (*psychological cost*), memungkinkan untuk mencapai suatu tujuan kerja serta menstimulasi karyawan dalam pertumbuhan, pembelajaran serta perkembangan secara personal.

#### 2. *Saliency of Job Resources*

*Saliency of Job Resources* mengacu pada seberapa penting bagaimana karyawan memanfaatkan sumber daya pekerjaan ketika mereka dihadapkan dengan tuntutan pekerjaan yang tinggi.

#### 3. *Personal Resources*

*Personal Resources* merupakan sumber daya pribadi yang dimiliki oleh karyawan yang mengacu pada evaluasi diri secara positif yang mengacu pada kemampuan seorang individu atau karyawan dalam mengontrol dan mempengaruhi keberhasilan lingkungan mereka. Evaluasi diri yang positif tersebut dapat memprediksi penetapan tujuan, motivasi, kinerja, kepuasan hidup dan kepuasan kerja, ambisi karir dan hasil lain yang diharapkan.

Berdasarkan uraian ahli di atas, bahwa dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor dari *work engagement* meliputi *job resources*, *salience of job resources* dan *personal resources*.

### 2.1.3. Konsep-konsep yang mempengaruhi *Work Engagement*

Konsep-konsep yang mempengaruhi *work engagement* (Nugraha, dkk 2015) adalah sebagai berikut:

#### 1. *Flow*

*Flow* merupakan sensasi menyeluruh yang dirasakan seseorang ketika mereka bertindak dengan penuh keterlibatan. Ketika seseorang berada dalam keadaan *flow* dibutuhkan sedikit kontrol kesadaran untuk tindakan mereka. Individu membatasi perhatian mereka kepada stimulus khusus. Mereka kehilangan kesadaran mengenai diri mereka sendiri karena sudah terlarut dengan aktivitas itu sendiri. Individu yang mengalami *flow* tidak membutuhkan *reward* eksternal atau tujuan untuk memotivasi mereka selama aktivitas tersebut menghadirkan tantangan-tantangan yang konstan. Jika konsep *flow* semata dinilai sebagai keterlibatan kognitif dengan suatu aktivitas dan menghadirkan pengalaman puncak yang unik dari keterlarutan kognitif menyeluruh, *engagement* lebih digambarkan sebagai keadaan

afektif-kognitif yang menetap dan tidak fokus pada objek, kejadian, individu atau perilaku tertentu.

## 2. *Workaholism*

Pekerja yang *engaged* bekerja keras karena pekerjaannya menantang dan menyenangkan, bukan karena mereka didorong oleh desakan kuat dari dalam diri yang tidak dapat dilawan.

## 3. *Organizational Commitment*

*Work engagement* juga sering didefinisikan sebagai komitmen emosional dan intelektual terhadap organisasi. Komitmen organisasi merupakan sikap seseorang dan kedekatan terhadap organisasi mereka, sedangkan *work engagement* bukanlah sikap, melainkan derajat dimana individu berminat dan terserap dalam kinerja peran mereka. Disamping itu, komitmen fokus pada organisasi, sedangkan *work engagement* fokus pada tugas-tugas.

## 4. *Organizational Citizen Behavior*

OCB melibatkan kesadaran dan perilaku informal yang dapat menolong rekan kerja dan organisasi, sedangkan fokus *engagement* adalah kinerja peran formal seseorang dibandingkan peran ekstra dan perilaku sadar. Selain itu, OCB fokus pada karakteristik dan perilaku individu, dibandingkan organisasi.

## 5. *Job Involvement*

*Work engagement* juga berbeda pula dengan *job involvement*, dimana *job involvement* merupakan hasil dari penilaian kognitif mengenai kebutuhan pemuasan kemampuan dari pekerjaan dan mengikat gambaran diri seseorang,



sedangkan *work engagement* melibatkan penggunaan secara aktif emosi dan perilaku disamping kognisi.

Berdasarkan uraian ahli diatas, bahwa dapat disimpulkan bahwa konsep-konsep yang mempengaruhi *work engagement* meliputi *flow*, *workaholism*, *organizational commitment* dan *job involvement*.

#### 2.1.4. Aspek-aspek *Work Engagement*

Terdapat aspek-aspek menurut (Mujiasih, 2015) *work engagement*, sebagai berikut:

##### 1. *Vigor* (Kekuatan)

*Vigor* mengacu pada level energi yang tinggi dan resiliensi, kemauan untuk berusaha, tidak mudah lelah dan gigih dalam menghadapi kesulitan. Biasanya orang-orang yang memiliki skor *vigor* yang tinggi memiliki energi, gelora semangat, dan stamina yang tinggi ketika bekerja, sementara yang memiliki skor yang rendah pada *vigor* memiliki energi, semangat dan stamina yang rendah selama bekerja.

##### 2. *Absorption* (Absorpsi)

*Absorption* mengacu pada berkonsentrasi secara penuh dan mendalam, tenggelam dalam pekerjaan dimana waktu berlalu terasa cepat dan kesulitan memisahkan diri dari pekerjaan, sehingga melupakan segala sesuatu disekitarnya. Orang-orang yang memiliki skor tinggi pada *absorption* biasanya merasa senang perhatiannya tersita oleh pekerjaan, merasa tenggelam dalam pekerjaan dan memiliki kesulitan untuk memisahkan diri dari pekerjaan. Akibatnya, apapun disekelilingnya terlupakan dan waktu terasa berlalu cepat. Sebaliknya orang dengan skor *absorption* yang rendah

tidak merasa tertarik dan tidak tenggelam dalam pekerjaan, tidak memiliki kesulitan untuk berpisah dari pekerjaan dan mereka tidak lupa segala sesuatu disekeliling mereka, termasuk waktu.

### 3. *Dedication* (Dedikasi)

*Dedication* mengacu pada perasaan penuh makna, antusias dan bangga dalam pekerjaan, dan merasa terinspirasi dan tertantang olehnya. Orang – orang yang memiliki skor *dedication* yang tinggi secara kuat mengidentifikasi pekerjaan mereka karena menjadikannya pengalaman berharga, menginspirasi dan menantang. Disamping itu, mereka biasanya merasa antusias dan bangga terhadap pekerjaan mereka. Sedangkan skor rendah pada *dedication* berarti tidak mengidentifikasi diri dengan pekerjaan karena mereka tidak memiliki pengalaman bermakna, menginspirasi atau menantang, terlebih lagi mereka merasa tidak antusias dan bangga terhadap pekerjaan mereka.

Berdasarkan uraian ahli diatas, bahwa dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek dari *work engagement* meliputi *vigor* (kekuatan), *absorption* (absorpsi), dan *dedication* (dedikasi).

## 2. 2. *Job Resources*

### 2.2.1. Pengertian *Job Resources*

*Job resources* merupakan beberapa aspek yang meliputi aspek fisik, aspek psikologis, sosial dan organisasi dalam suatu pekerjaan yang berfungsi sebagai penyangga untuk mengurangi berbagai tuntutan kerja serta membantu dalam proses pencapaian tujuan kerja maupun tujuan organisasi. *Job resources* terdiri dari berbagai faktor seperti umpan balik *supervisor*/atasan, dukungan dari manajemen,

pengembangan keterampilan serta otonomi yang nantinya dapat memotivasi karyawan dan mengurangi dampak *job demands*, oleh karena itu *job resources* dapat berfungsi sebagai penyangga ketika *job demands* tinggi agar karyawan dapat tetap maksimal dalam mencapai tujuan organisasi (Job, 2022).

*Job resources* merupakan aspek pekerjaan yang berfungsi membantu karyawan mengatasi *job demands* dan konsekuensi fisiologis maupun psikologis yang terjadi, sekaligus menstimulasi pertumbuhan, pembelajaran, dan pengembangan personal. *Job resources* diperoleh melalui hubungan interpersonal dan sosial, pengaturan kerja, dan kerja itu sendiri (Bakker, dkk 2014). Bentuk dari *job resources* merupakan upah, dukungan dari atasan, umpan balik (*feedback*), kejelasan peran (*role clarity*), otonomi pekerjaan (*job autonomy*), ataupun pemberdayaan. *Job resources* berkaitan dengan hal-hal yang secara potensial memotivasi karyawan sehingga berdampak pada hasil yang positif seperti peningkatan kepuasan kerja dan keterikatan kerja. (Bakker, dkk 2014).

Berdasarkan *conservation of resources theory* menurut (Hobfoll, 2018) *resources* merupakan benda-benda, karakteristik pribadi, kondisi, atau energi yang dihargai oleh individu atau yang berfungsi sebagai sarana untuk pencapaian sumber informasi lainnya. Ketika individu memiliki *job resources* dengan tingkat yang tinggi maka mereka cenderung menjadi lebih energik, berdedikasi, dan bergairah tentang pekerjaan mereka, yang semuanya ditandai *employee engagement* yang tinggi. *Job resources* didefinisikan sebagai aspek-aspek fisik, sosial, psikologis, atau organisasi dari pekerjaan yang penting dalam mencapai tujuan kerja, mampu mengurangi tuntutan pekerjaan, dan mampu mendorong pertumbuhan pribadi, belajar, dan pengembangan (Bakker, dkk 2014).

Berdasarkan uraian para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa *job resourcess* adalah sumber yang mampu menjadi motivasi karyawan untuk mencapai tujuan kerja, mendorong pertumbuhan dan pengembangan, dan sebagai sumber mengurangi tuntutan pekerjaan.

### 2.2.2. Dimensi-dimensi *Job resourcess*

Beberapa dimensi *job resourcess* (Nugraha, dkk 2018) antara lain:

#### a. *Role Clarity* (Kejelasan Peran)

Peran jabatan adalah peranan yang disandang individu sesuai dengan jabatan tertentu. Bahwa peran dapat membingungkan jika terjadi ketidakjelasan antara yang diharapkan dan dilakukan sebagai penanggungjawab peran. Kebingungan peran terjadi jika seseorang tidak yakin apa yang harus dilakukannya pada beberapa situasi. Individu akan lebih puas dengan pekerjaannya ketika peran dan penampilan mereka didefinisikan dan dideskripsikan dengan jelas. Kekaburan peran adalah suatu keadaan di mana para individu tidak mempunyai informasi yang cukup mengenai sifat tugas yang diserahkan pada mereka. Umumnya karyawan yang bekerja dengan peran yang tidak jelas mengalami perasaan negatif seperti ketegangan dan ketidakpuasan.

#### b. *Supervisory Support* (Dukungan Atasan)

Dukungan atasan didefinisikan sebagai kepercayaan karyawan mengenai tingkat seberapa jauh atasan menghargai kontribusi dan memperhatikan kesejahteraannya. Ketika atasan menunjukkan pertimbangan lebih kepada bawahan, bawahan akan merasakan kehangatan dan perhatian dari atasannya.

Karyawan merespon dengan cara yang inovatif terhadap tuntutan kerja yang tinggi ketika mereka mempersepsikan bahwa usaha mereka dihargai dengan adil oleh atasan. Dukungan dari atasan juga berkorelasi positif dengan kepuasan kerja dan komitmen afektif, tetapi berkorelasi negatif dengan *turnover intention*.

c. *Coworker Support* (Dukungan Rekan Kerja)

Dukungan rekan kerja mengacu pada bantuan yang diberikan rekan kerja dalam tugas yang dijalankan ketika dibutuhkan dengan membagikan pengetahuan, keahlian, dan menyediakan semangat dan inspirasi. Dukungan yang diterima dari rekan kerja dapat berbentuk instrumental, emosional, dan informasional

Dukungan instrumental dapat membantu terselesainya pekerjaan tepat pada waktunya dan mengatasi efek tegang dari beban kerja yang tinggi. Dukungan emosional dari rekan kerja dalam bentuk rasa hormat, berpartisipasi secara afektif, dan rasa suka juga akan mengurangi perasaan tertekan dari tuntutan kerja. Dukungan ini dapat berupa bantuan untuk beban kerja yang berlebihan, membagikan sumber daya yang ada, dan menyediakan nasehat ketika rekan kerja berada dalam masalah. Dukungan rekan kerja dapat memotivasi karyawan untuk mengambil tanggung jawab yang lebih, melakukan lebih banyak perilaku prososial yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan kolektif. Karyawan yang menerima dukungan rekan kerja tinggi akan lebih mampu mengatasi tugas yang menekan.

d. *Opportunities To Learn* (Kesempatan untuk belajar)

Pembelajaran adalah suatu kegiatan bertujuan yang diarahkan pada pemerolehan dan pengembangan keterampilan dan pengetahuan serta aplikasinya. Organisasi belajar adalah asumsi bahwa belajar itu penting, berkelanjutan, dan lebih efektif ketika dibagikan dan bahwa setiap pengalaman adalah suatu kesempatan untuk belajar.

Ketika karyawan diberikan kesempatan untuk pengembangan diri, kemungkinan *distress* mengecil. Bersamaan dengan hal tersebut, harapan karyawan yang tidak tercapai kecil kemungkinannya untuk berubah menjadi kelelahan ataupun *turnover intention*. Kesempatan belajar cenderung meningkatkan efikasi diri dan membawa perhatian individu pada kemungkinan yang lebih luas. Oleh karenanya, karyawan yang diberikan kesempatan untuk belajar dan berkembang terbukti lebih puas dalam bekerja dan lebih *engaged*.

Berdasarkan uraian menurut ahli diatas maka dapat di simpulkan bahwa terdapat beberapa dimensi *job resources* diantaranya *Role Clarity* (Kejelasan Peran), *Supervisory Support* (Dukungan Atasan), *Coworker Support* (Dukungan Rekan Kerja) dan *Opportunities To Learn* (Kesempatan untuk belajar).

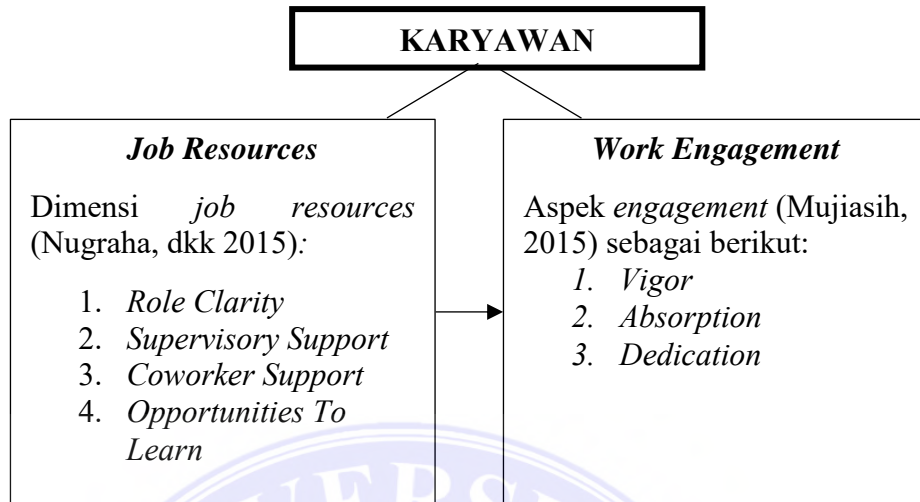
### **2. 3. Pengaruh Job Resources dan Work Engagement**

*Work engagement* terdiri dari aspek energi atau semangat berupa kekuatan yang dapat memotivasi karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja pada level yang lebih tinggi, aspek dedikasi dengan adanya rasa memiliki pekerjaan dan kebanggaan pada pekerjaan, serta aspek penyerapan berupa konsentrasi penuh pekerja dalam melaksanakan pekerjaan.

Menurut penelitian (Sulistiobudi dan Kadiyono, 2017) berasumsi bahwa *job resources* bermanfaat untuk mempertahankan *work engagement* dibawah tuntutan pekerjaan yang tinggi. *Job resourcess* memainkan peranan penting sebagai motivasi intrinsik karena dapat mempercepat pertumbuhan karyawan, pembelajaran dan pengembangan. *Job resourcess* pun memainkan peran sebagai motivasi ekstrinsik karena hal itu merupakan suatu alat dalam mencapai tujuan kerja.

Beberapa penelitian menunjukkan hasil bahwa *job resourcess* berpengaruh positif terhadap *work engagement*. Penelitian tersebut antara lain yang dilakukan oleh (Barkhowa, 2020) menunjukkan bahwa *job resourcess* berpengaruh positif pada *work engagement*. Hal ini selaras pula dengan penelitian dari (Oshio, dkk 2018) yang menjelaskan bahwa *work engagement* secara positif terkait dengan *job resourcess*. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh (Altunel, dkk 2015) dalam “*The Effect of Job resourcess on Work engagement: A Study on Academics in Turkey*” menyatakan *Job resourcess* berhubungan positif dengan *Work engagement*.

## 2. 4. Kerangka Konseptual





## BAB III METODOLOGI PENELITIAN

### 3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian

#### 3.1.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Pelindo Multi Terminal yang berlokasi di Jalan Lingkar Pelabuhan No.1, Belawan, Medan.

#### 3.1.2 Waktu Penelitian

Pelaksanaan uji coba kedua skala, yakni skala *Job Resources* dan skala *Work Engagement* dilakukan pada tanggal 21 November s/d 24 November 2022. Yang berjumlah 36 responden. Selanjutnya dari tanggal 25 November s/d 30 November 2022 dilakukan pengecekan dan sekaligus penyekoran terhadap skala yang telah terkumpul serta dilanjutkan dengan pengolahan data guna mengetahui validitas dan reliabilitas kedua skala. Selanjutnya dilakukan penyekoran terhadap aitem-aitem pada kedua skala dengan cara membuat format nilai berdasarkan skor-skor yang ada pada setiap lembarnya, kemudian skor yang merupakan pilihan subjek pada setiap aitem pernyataan dipindahkan ke komputer program *microsoft excel* yang diformat sesuai dengan keperluan tabulasi data, yaitu lajur untuk nomor pernyataan dan baris untuk nomor subjek.

### 3.2. Bahan dan Alat

Bahan dan alat yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan penskalaan skala model *likert*. Dalam skala *likert* terdapat dua jenis pernyataan, yaitu : *favorable* dan *unfavorable*. Skala *favorable* merupakan skala yang memberikan pernyataan yang positif dan mendukung objek sifat yang akan

diungkap. Sedangkan *unfavorable* merupakan skala yang memberikan pernyataan negatif yang tidak mendukung objek sifat yang akan diungkap.

Penelitian ini menggunakan skala *likert* yang terdiri dari dua pernyataan yaitu *favorable* dan *unfavorable*. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan dua skala psikologi yaitu skala *Job Resources* dan skala *Work Engagement*. Dengan empat kategori jawaban interval yang terdiri dari: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Bobot penilaian untuk pernyataan *favorable* adalah SS=4, S=3, TS=2, STS=1, sedangkan untuk pernyataan *unfavorable*, bobot penilaiannya adalah SS=1, S=2, TS=3, STS=4.

**Tabel 1 Bobot Nilai Skala**

Favorabel		Unfavorabel	
Jawaban	Nilai	Jawaban	Nilai
Sangat setuju	4	Sangat setuju	1
Setuju	3	Setuju	2
Tidak setuju	2	Tidak setuju	3
Sangat tidak setuju	1	Sangat tidak setuju	4

#### 1. Skala *Work Engagement*

Pengambilan data dengan menggunakan skala *likert*, skala dari *Work Engagement* berdasarkan teori (Mujiasih, 2015) mengkonseptualisasikan 3 aspek dari engagement sebagai berikut: *Vigor*, *Absorption*, *Dedication*.

**Tabel 2 Distribusi Aitem Skala *Work Engagement* Sebelum Uji Coba**

No	Aspek	Indikator	Item		Jlh
			Favorable	Unfavorable	
1	<i>Vigor</i>	Memiliki kemauan untuk berusaha meningkatkan kinerja	1, 2, 3		11
		Tidak mudah lelah dalam melakukan pekerjaan	4, 5,		
		Dapat dengan mudah termotivasi dalam melakukan pekerjaan	6, 7, 8, 9, 10	28	
2	<i>Absorption</i>	Memiliki focus yang baik ketika melakukan pekerjaan	11, 12, 13		9
		Dapat mengerahkan waktu sebanyak mungkin untuk melakukan pekerjaan	14, 15, 16, 17, 18,	19	
3	<i>Dedication</i>	Memiliki semangat yang tinggi ketika melakukan pekerjaan	20,21, 22		8
		Dapat melakukan pekerjaan dengan mudah tanpa merasa tekanan	23,24	27	
		Memiliki perasaan bangga akan pekerjaannya	25, 26		
<b>Total</b>			<b>25</b>	<b>3</b>	<b>28</b>

## 2. Skala *Job Resources*

Pengambilan data dengan menggunakan skala *likert*, skala dari *job resources* terdapat 4 aspek atau dimensi yang dimiliki oleh *Job Resources* (Nugraha, dkk 2015): *Role Clarity*, *Supervisory Support*, *Coworker Support*, *Opportunities To Learn*.

**Tabel 3 Distribusi Aitem Skala *Job Resources* Sebelum Uji Coba**

No	Aspek	Indikator	Item		Jlh
			Favorable	Unfavorable	
1	<i>Role Clarity</i>	Memiliki peran dalam melakukan pekerjaan	1, 2, 10		10
		Melakukan pekerjaan yang sesuai dengan job desk nya	3,7	9	
		Bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan	4,5,6	8	
2	<i>Supervisory Support</i>	Atasan memberikan dorongan motivasi kepada karyawan	11, 12, 13, 14		10
		Berpartisipasi dan bekerja bersama-sama dengan karyawan lainnya atas perintah dari atasan	15,16,17,18, 20	19	
3	<i>Coworker Support</i>	Saling bekerja sama dengan sesama karyawan	21, 22, 23	29	10
		Menerapkan kesempatan pengetahuan yang sudah di dapat ketika pelatihan	24, 25, 26, 27, 28	30	
4	<i>Opportunities To Learn</i>	Memiliki kesempatan dalam mengembangkan skill yang dimiliki	31, 35, 36		10
		Dapat mengembangkan pengetahuan yang dimiliki	33, 34, 39, 40		
		Perusahaan memiliki fasilitas yang memadai	32, 38	37	
Total			34	6	40

### 3.3. Metodologi Penelitian

#### 3.3.1 Validitas

Validitas merupakan salah satu ciri yang menandai tes hasil belajar yang baik. Untuk dapat menentukan apakah suatu tes hasil belajar telah memiliki validitas atau daya ketepatan mengukur, dapat dilakukan dari dua segi, yaitu : dari segi tes itu sendiri sebagai totalitas, dan dari segi itemnya, sebagai bagian yang tak terpisahkan dari tes tersebut. Alat ukur dikatakan valid jika alat ukur tersebut mampu mencapai tujuan pengukuran yang dikehendaki dengan tepat. Dalam penelitian ini menggunakan validitas isi yaitu kejituan daripada suatu tes ditinjau dari isi tes

tersebut. Suatu tes hasil belajar dapat dikatakan valid, apabila materi tes tersebut betul-betul merupakan bahan-bahan yang representatif terhadap bahan-bahan pelajaran yang diberikan (Hardani, 2020). Untuk mengetahui validitas dari *Job Resources* dan *Work Engagement* adalah dengan menggunakan SPSS. Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur dalam penelitian ini adalah dengan analisis *Product Moment* dari Karl Pearson sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n(\sum x^2) - (\sum x)^2][n(\sum y^2) - (\sum y)^2]}}$$

**Keterangan:**

- N** : Jumlah subjek  
**r<sub>yx</sub>** : Koefisien korelasi antara variable x (skor subjek tiap item) dengan variable y (total skor subjek dari keseluruhan item).  
**Xy** : Jumlah dari hasil perkalian antara X dan Y  
**x** : Jumlah skor seluruh subjek tiap item  
**y** : Jumlah skor keseluruhan item pada subjek  
**y<sup>2</sup>** : Jumlah kuadrat skor y  
**x<sup>2</sup>** : Jumlah kuadrat skor x  
**∑X** : Jumlah skor butir  
**∑Y** : Jumlah skor total

### 3.3.2 Reabilitas

Menurut (Hardani, 2020) reliabilitas berhubungan dengan akurasi instrumen dalam mengukur apa yang diukur, kecermatan hasil ukur dan seberapa akurat seandainya dilakukan pengukuran ulang. Reliabilitas sebagai konsistensi pengamatan yang diperoleh dari pencatatan berulang baik pada satu subjek maupun sejumlah subjek. Analisis reliabilitas alat ukur yang dipakai adalah teknik Hoyt dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1}\right)\left(1 - \frac{\sum \sigma_t^2}{\sigma^2}\right)$$

**Keterangan :**

- r<sub>11</sub>** = Reliabilitas instrumen  
**k** = Jumlah butir pernyataan

$\Sigma \sigma b^2$  = Jumlah varian pada butir  
 $\sigma 1^2$  = Varian total

### 3.3.3 Teknik Korelasi Regresi Linier Sederhana

Teknik korelasi ini digunakan untuk melihat adanya dukungan atau pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Rumus yang akan digunakan melalui SPSS 2.10 sebagai berikut:

$$Y = a + b X$$

#### Keterangan :

Y : Variabel terikat yang diprediksikan  
 X : Variabel bebas yang mempunyai nilai tertentu  
 A : Harga y bila  
 X : 0 (nilai konstan)  
 B : nilai arah atau nilai koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan (+) ataupun penurunan (-) variabel terikat yang didasarkan pada variabel bebas.

Sebelum melakukan analisis data, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi menggunakan SPSS 21.0 terhadap data penelitian yang meliputi:

1. Uji normalitas, berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal.
2. Uji linearitas, untuk mengetahui ada tidaknya hubungan secara linear antara variabel dependen terhadap setiap variabel independen yang hendak diuji

## 3.4. Populasi dan Sampel

### 3.4.1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2012) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Kemudian peneliti menggunakan populasi yang ada di PT. Pelindo Multi Terminal,

yaitu karyawan pada kantor pusat PT. Pelindo Multi Terminal sebanyak 179 Orang pegawai.

### **3.4.2. Sampel**

Sampel adalah sebagai anggota populasi yang diambil dengan menggunakan teknik pengambilan *sampling*. Sampel adalah subjek atau wakil dari populasi yang diteliti. Hasil dari penelitian sampel dapat di generalisasikan kepada seluruh populasi. Selanjutnya syarat utama agar dapat dilakukan generalisasi adalah bahwa sampel harus menggambarkan populasinya (Sugiyono, 2012).

### **3.4.3. Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik yang dilakukan dalam pengambilan sample pada karyawan PT Pelindo Multi Terminal adalah menggunakan teknik *purposive sampling* yang bertujuan agar sample bisa memenuhi tujuan dari penelitian ini. Adapun kriteria khusus yang ditentukan adalah: Karyawan PT Pelindo Multi Terminal pada bagian Sumber Daya Manusia. Maka diperoleh karyawan yang berjumlah 36 orang yang memenuhi kriteria sample yang sudah ditetapkan oleh peneliti.

## **3.5. Prosedur Kerja**

### **3.5.1 Orientasi Kancan Penelitian**

#### **3.5.1.1 Profil Perusahaan**

PT Pelindo Multi Terminal adalah anak perusahaan BUMN PT Pelabuhan Indonesia (Persero) yang mengelola entitas bisnis kepelabuhanan di bidang operasi terminal multipurpose di Indonesia, seperti curah cair, curah kering, kargo umum, dan lain sebagainya. Berdiri pada tanggal 1 Oktober 2021 dan berkantor pusat di Medan, PMT membawahi dua anak perusahaan yaitu PT Pelabuhan Tanjung Priok (PTP) dan PT Indonesia Kendaraan Terminal Tbk. (IKT).

Mengusung *tagline* Indonesia *Connectivity Champion*, PMT berkomitmen untuk menjadi solusi utama layanan terminal *multipurpose* dan kargo di Indonesia, untuk mendukung suksesnya program pemerintah dalam percepatan pembangunan nasional dan mendukung kebijakan Pemerintah terutama dalam program tol laut untuk memperkuat konektivitas nasional dan menciptakan biaya logistik nasional secara efisien dan efektif serta meningkatkan daya saing nasional.

Masing-masing Pelindo memiliki cabang dan anak usaha untuk mengelola bisnisnya. Pelindo I, II, III, IV adalah Perusahaan BUMN Non Listed yang sahamnya 100% dimiliki oleh Kementerian BUMN selaku Pemegang Saham Negara Republik Indonesia. Oleh karena itu, tidak terdapat informasi Pemegang Saham Utama maupun Saham Pengendali Individu di Pelindo. Negara Republik Indonesia yang diwakili oleh Kementerian Badan Usaha Milik Negara Republik Indonesia merupakan satu-satunya pemilik dan Pemegang saham tunggal.

Merger atau integrasi keempat Pelindo menjadi satu Pelindo yang kemudian diberi bernama PT Pelabuhan Indonesia ini berdasar Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2021 Tentang Penggabungan PT Pelindo I, III, dan IV (Persero) ke dalam PT Pelabuhan Indonesia II (Persero);

Pelindo II bertindak sebagai *holding* induk (perusahaan induk) dan ke-3 Pelindo (I, III, IV) bertindak sebagai *sub-holding*. Pembentukan *sub-holding* yang mengelola klaster-klaster usaha ditujukan untuk meningkatkan kapasitas pelayanan Pelindo dan efisiensi usaha.

Berdasarkan Surat Menteri Badan Usaha Milik Negara Republik Indonesia nomor: S-756/MBU/10/2021 tanggal 1 Oktober 2021 perihal Persetujuan



Perubahan nama, Perubahan Anggaran dasar dan Logo Perusahaan. Sehingga Pelindo II berganti nama menjadi PT Pelabuhan Indonesia (Persero) atau Pelindo.

### 3.5.1.2 Visi dan Misi Perusahaan PT Pelindo Multi Terminal

#### 3.5.1.2.1 Visi

“(Become Indonesia Connectivity Champion, Menjadi Juara Konektivitas Indonesia)”.

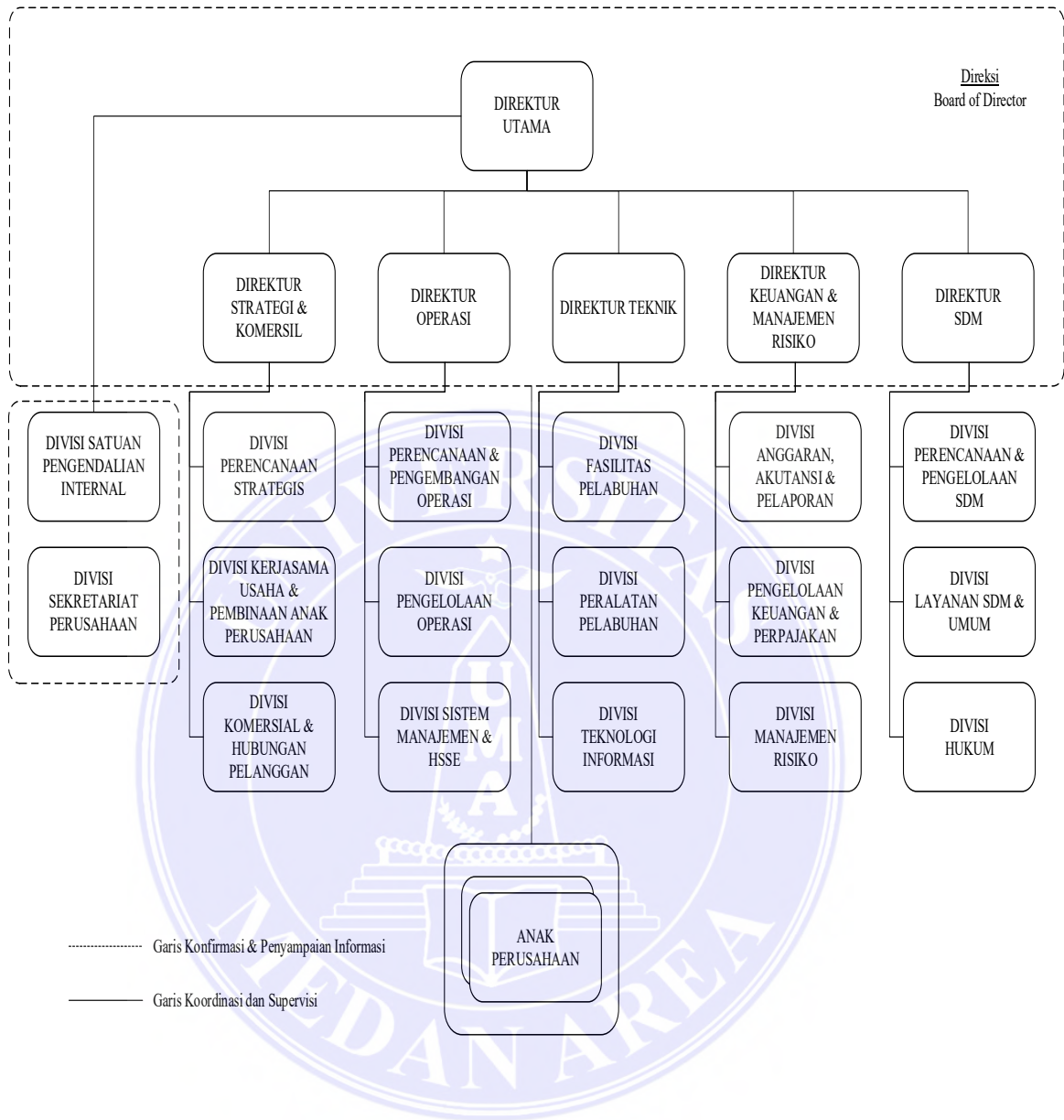
PT Pelindo Multi Terminal memiliki visi menjadi pemimpin ekosistem *maritime* terintegrasi dan berkelas dunia. Visi tersebut merupakan pernyataan cita cita perusahaan menjadi pintu gerbang utama jaringan *logistic* global di Indonesia. Cita-cita ini muncul dilandasi dengan potensi geografis, peluang bisnis serta kebijakan nasional yang membuka peluang bagi perusahaan untuk merealisasikan visi dimaksud.

#### 3.5.1.2.2 Misi

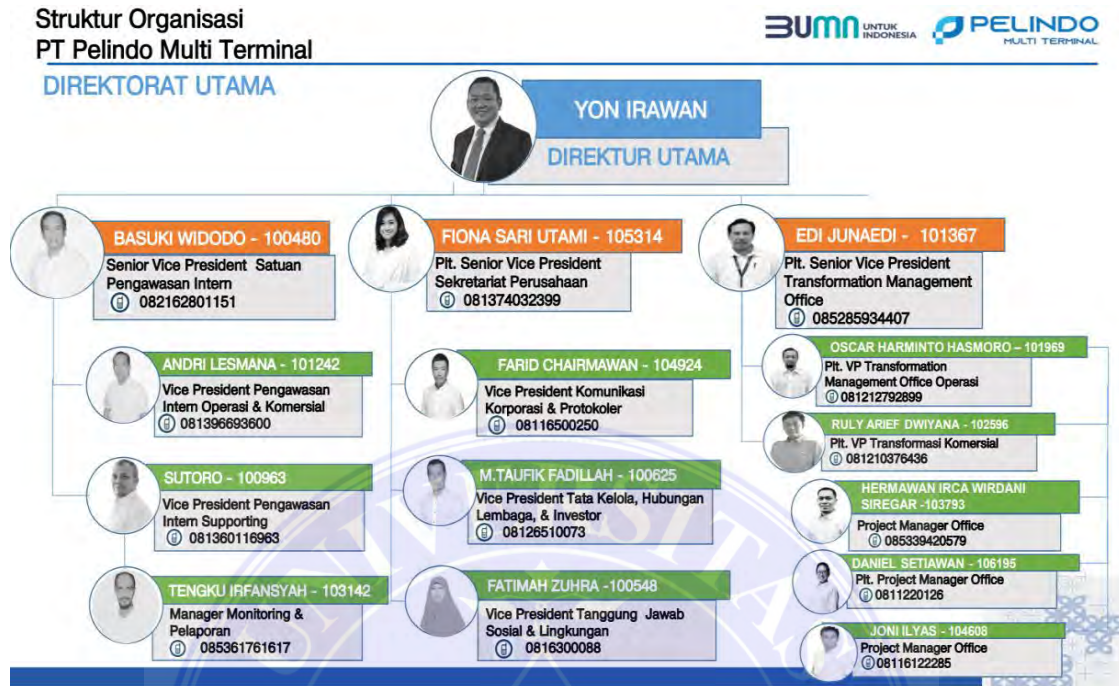
(As a Multipurpose Terminal Operator by Creating an Ecosystem that Provides Added Value for Stakeholders and the Nation, Sebagai Operator Terminal Serbaguna dengan Menciptakan Ekosistem yang Memberikan Nilai Tambah bagi Pemangku Kepentingan dan Bangsa)”.

Misi dari PT Pelindo Multi Terminal adalah mewujudkan jaringan ekosistem *maritime* nasional melalui peningkatan konektivitas jaringan dan integrasi pelayanan guna mendukung pertumbuhan ekonomi negara.

**Gambar 1** Struktur Organisasi PT Pelindo Multi Terminal



**Gambar 2** Struktur Organisasi PT Pelindo Multi Terminal dibawah Pimpinan Direktur Utama



### 3.5.2 Persiapan Administrasi

Sebelum melakukan penelitian, terlebih dahulu penulis melakukan beberapa persiapan yang berkaitan dengan administrasi penelitian yaitu masalah perizinan untuk melakukan pengambilan data penelitian dengan memberikan surat pengantar dari pihak Fakultas Psikologi kepada pihak PT. Pelindo I Medan dengan nomor surat 700/FPSI/01.10/VI/2022. Selanjutnya Peneliti menghubungi pihak PT. Pelindo Multi Terminal dan kemudian bertemu untuk menyerahkan surat izin. Setelah mengetahui dan mengikuti beberapa prosedur yang diberikan pihak PT. Pelindo I Medan, maka permohonan izin penelitian diterima. Kemudian peneliti menyebar kuisisioner dengan bentuk hard copy. Setelah selesai melakukan penelitian kemudian pihak PT. Pelindo Multi Terminal mengeluarkan surat keterangan telah selesai penelitian dengan nomor surat HM.03.05/12/12/1/PDPR/SDMU/PLMT-22.

## BAB V SIMPULAN DAN SARAN

### 5.1. Simpulan

Berdasarkan penelitian yang telah di analisis maka dapat diambil kesimpulan yaitu terdapat pengaruh positif yang sangat signifikan antara *Job Resources* terhadap *Work Engagement*. Artinya semakin tinggi pengaruh *Job Resources*, maka semakin tinggi *Job Resources* terhadap *Work Engagement* sebaliknya semakin rendah pengaruh *Job Resources*, maka semakin rendah *Work Engagement* dimana  $f = 14,589$  koefisien determinan  $R^2 = 0,722$  dengan  $P = 0,002$  berarti  $< 0,050$ , *Job Resources* berkontribusi terhadap *Work Engagement* sebesar 72,2%. Kemudian berdasarkan perbandingan kedua nilai rata-rata, maka dilihat bahwa *Job Resources* tergolong tinggi dimana *mean* hipotetik (90) lebih kecil dari *mean* empirik (112,89) dan selisihnya melebihi bilangan satu SD (12,270) dan *Work Engagement* tergolong tinggi dimana *mean* hipotetik (57,5) lebih kecil dari *mean* empirik (75,53) dan selisihnya melebihi bilangan satu SD (7,008). Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan, dinyatakan diterima.

### 5.2. Saran

Berdasarkan dari pengkajian hasil penelitian dilapangan maka penulis bermaksud memberikan saran yang mudah-mudahan dapat bermanfaat bagi lembaga maupun bagi penelitian yang selanjutnya, yaitu sebagai berikut:

#### 1. Saran kepada karyawan

Sesuai dengan penelitian, saran yang diberikan kepada karyawan PT. Pelindo Multi Terminal ialah diharapkan dapat mempertahankan *Work Engagement* dalam dirinya dengan cara menyelesaikan *job desc*, bersemangat dalam melakukan pekerjaan, berkonsentrasi secara penuh dalam pekerjaan,

antusias dan bangga dalam pekerjaan. Hal ini dapat dilakukan untuk meningkatkan hubungan baik dengan rekan kerja.

## **2. Saran kepada Perusahaan**

Disarankan kepada perusahaan agar mempertahankan *Job Resources*. Karena hal ini juga berkaitan hubungan antar sesama rekan kerja yaitu perasaan saling menolong antara sesama karyawan dan manajer yang lebih menekankan pada dukungan yang saling membutuhkan antara sesama rekan kerja dan juga atasan dan bawahan.

## **3. Saran kepada peneliti selanjutnya**

Saran yang dapat diberikan kepada peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti faktor lain yang memiliki pengaruh lebih besar terhadap *Work Engagement*. Selain itu, disarankan agar peneliti selanjutnya memperhatikan kondisi lingkungan secara objektif agar mengurangi kesalahan-kesalahan dalam penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Altunel, M. C., Kocak, O. E., & Cankir, B. (2015). The effect of job resources on work engagement: A study on academicians in Turkey. *Kuram ve Uygulamada Egitim Bilimleri*, 15(2), 409–417. <https://doi.org/10.12738/estp.2015.2.2349>
- Aziz, F. A., & Raharso, S. (2017). Pengaruh Work Engagement Terhadap Employee Service Innovative Behavior: Kajian Empiris Di Minimarket. *Polban Irows*, 777–788. [www.databoks.katadata.co.id](http://www.databoks.katadata.co.id)
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and Work Engagement: The JDR Approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(July), 389–411. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235>
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). Work engagement: Introduction. In *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*.
- Basikin. (2007). Vigor, dedication and absorption: Work engagement among secondary school English teachers in Indonesia. *AARE International Conference, Perth, Australia, 27-28 November 2007, November, 25–29*.
- Deviyanti, A. D., & Sasono, A. D. (2015). Pengaruh Sumber Daya Pekerjaan (Job Resources) Dengan Keterikatan Kerja (Work Engagement) Sebagai Mediator Terhadap Perilaku Proaktif (Studi Pada Karyawan Pt Rga International Indonesia). *E-Journal Ilmu Manajemen MAGISTRA*, 1(1), 16–30.
- Ekonomi, F., & Soedirman, U. J. (2015). *Job demands*.
- F, K. Ge. (1967). Work Engagement. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952.
- Hardani, Hikmatul, A. N., Ardiani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (Issue March).
- Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J.-P., & Westman, M. (2018). Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior

- Conservation of Resources in the Organizational Context: The Reality of Resources and Their Consequences. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav*, 5, 103–131. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych->
- Job, P., Dan, D., Resources, J. O. B., Work, T., Pada, E., Kependidikan, T., & Perguruan, D. I. (2022). *Pengaruh job demands dan job resources terhadap work engagement pada tenaga kependidikan di perguruan tinggi*. 10, 173–184.
- Khukaim Barkhowa, M. (2020). Fokus Ekonomi Manufaktur Di Salatiga. *Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 15, 241–261. <http://ejournal.stiepena.ac.id/index.php/fe>
- Lewiuci, P. G., & H.Mustamu, R. (2016). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Keluarga Produsen Senapan Angin. *Agora*, 4(2), 101–107.
- 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>
- Muri yusuf. (2017). *penelitian kuantitatif, kualitatif dan penelitian gabungan*.
- Nugraha, A. (2018). *pengaruh job demands dan job resources terhadap turnover intention melalui work engagement pada staff karyawan RSU Dr Wahidin Sudirohusono Makasar*. 44(8), 1–8. <https://doi.org/10.1088/1751-8113/44/8/085201>
- Oshio, T., Inoue, A., & Tsutsumi, A. (2018). Associations among job demands and resources, work engagement, and psychological distress: Fixed-effects model analysis in Japan. *Journal of Occupational Health*, 60(3), 254–262. <https://doi.org/10.1539/joh.2017-0293-OA>
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*. ALFABETA, CV.
- Sulistiobudi, R. A., & Kadiyono, A. L. (2017). Menumbuhkan Keterlibatan Positif dalam Bekerja: Melalui Iklim Kompetisi atukah Pengembangan Kompetensi? *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 2(1), 60.

<https://doi.org/10.21580/pjpp.v2i1.1273>

Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 121–141. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.14.2.121>

