

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Validitas dan Reliabelitas

4.1.1 Uji Validitas

a. Skala *work engagement* sebelum uji coba

Skala *work engagement* disusun berdasarkan aspek-aspek *work engagement* menurut Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma & Bakker (2005) yaitu aspek *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Skala ini terdiri dari 40 aitem pernyataan yang disajikan dengan menggunakan skala *likert* yang mencakup 20 pernyataan *Favourable* (pernyataan yang mendukung) dan 20 pertanyaan *Unfavourable* (pernyataan tidak mendukung).

Tabel 4.1. Distribusi Skala *Work Engagement* Sebelum Uji Coba

Aspek	Aitem		Total
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
<i>Vigor</i>	1,2,3,4,5,6	21,22,23,24,25,26	12
<i>Dedication</i>	7,8,9,10,11,12,13,14	27,28,29,30,31,32,33,34	16
<i>Absorption</i>	15,16,17,18,19,20	35,36,37,38,39,40	12
Total	20	20	40

b. Skala *work engagement* setelah uji coba

Skala ini meliputi 20 aitem *favorable* dan 20 aitem *unfavorable* , sehingga jumlah aitem yang diujikan sebanyak 40 aitem . Terdapat 4 aitem yang gugur, yaitu pada aitem nombor,17, 20, 35, 37. Sedangkan 36 aitem sisanya dinyatakan valid. Diketahui hasil bahwa *work engagement* menunjukkan koefesien *corrected item-total correlaction* bergerak antara 0.177- 0.673 . Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2Distribusi Skala *Work Engagement* Setelah Uji Coba

Aspek	Aitem				Total	
	<i>Favorabel</i>		<i>Unfavorabel</i>			
	Valid	Gugur	Valid	Gugur		
<i>Vigor</i>	1,2,3,4,5,6	-	21,22,24,26, 26	-	12	
<i>Dedication</i>	7,8,9,11,12,13,14		28,29,30,31, 32,33,34	-	16	
<i>Absorption</i>	15,16,18,19,	17,20	36,38,39,40	35,37	12	
Total	18	2	18	2	40	

4.1.2 Uji Reliabilitas

a. Skala *work engagement*

Pada variabel *work engagement* (y) dengan jumlah 40 aitem didapatkan nilai *cronbach's alpha* :

Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach'sAlpha</i>	Keterangan
<i>Work Engagement</i>	0,922	Reliabel

4.2 Analisis Data dan Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis deskriptif. Teknik deskriptif digunakan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan umum. Adapun variabel dalam penelitian ini yaitu *workengagement*.

4.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas sebaran ini adalah untuk membuktikan bahwa penyebaran data penelitian yang menjadi pusat perhatian, menyebar berdasarkan prinsip kurve normal. Uji normalitas sebaran dianalisis dengan menggunakan rumus Kolmogorov dan Smirnov (K-S). Berdasarkan analisis tersebut, maka diketahui bahwa data variabel Keadilan Sosial dan Kinerja Karyawan mengikuti sebaran normal, yaitu berdistribusi sesuai prinsip kurve normal. Sebagai kriterianya apabila $p > 0,050$ maka sebarannya dinyatakan normal, sebaliknya apabila $p < 0,050$ maka sebarannya dinyatakan (Hadi dan Pamardiningsih, 2000). Tabel berikut adalah rangkuman hasil perhitungan uji normalitas sebaran.

Tabel 4.4 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas

Variabel	Mean	SD	K-S	Sig	Keterangan
Total	109.750	13.895	0.086	0.200	Normal

Keterangan:

Mean : Nilai rata- rata

K-S : Nilai Kolmogorov- Smirnov

SD : Standard Deviasi(SimpanganBaku)

Sig/ p :Signifikansi

4.2.2 Hasil Analisis Uji Konstribusi

Uji konstribusi menggunakan perkalian antara beta standardized dengan zero order (korelasi) kemudian dikali 100 maka didapatkanlah persen konstribusinya (Beta * Zero order)* 100 = X%

Tabel 4.5 Hasil Uji Konstribusi Variabel Keterlibatan Work Engagement

	VARIABEL	Beta	Zero Order	Konstribusi Beta*Zero Order	% (Konstribusi)
1	Aspek 1	0,360	0,950	0,34	34,22
2	Aspek 2	0,492	0,949	0,47	46,72
3	Aspek 3	0,232	0,820	0,19	19,07
TOTAL					100,00

Berdasar tabel diatas, diketahui bahwa konstribusi yang paling besar pada aspek 2 sebesar 46,72%, sedangkan konstribusi terendah pada aspek 3 sebesar 19,07%.

a. Mean Hipotetik

Total dalam penelitian ini diungkap dengan menggunakan skala yang berjumlah 34 butir dan diformat menggunakan skala Likert dengan 4 pilihan jawaban, maka mean hipotetiknya adalah $\{(35 \times 1) + (35 \times 4)\} / 2 = 87,500$.

b. Mean Empirik

Berdasaranalisis data, hasil dari analisis tatistic diperoleh mean tatist variabel total sebesar 109.750

c. Kriteria

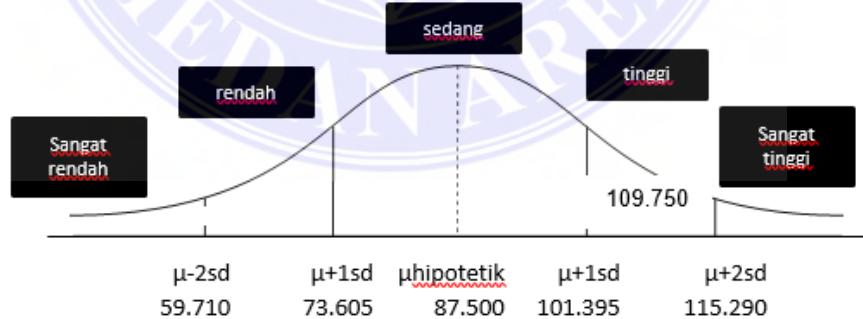
Dalam upaya mengetahui kondisi total maka perlu dibandingkan antara mean/nilai rata-rata tatist dengan mean/nilai rata-rata hipotetik dengan memperhatikan besarnya bilangan SB atau SD dari variabel yang sedang diukur. Nilai SB atau SD variabel TOTAL sebesar 13.895 Jadi apabila

mean/nilai rata-rata hipotetik $<$ mean/nilai rata-rata tatist, dimana selisihnya melebihi bilangan satu SB/SD, maka dinyatakan bahwa subjek penelitian secara keseluruhan memiliki TOTAL yang tinggi dan apabila mean/nilai rata-rata hipotetik $>$ mean/nilai rata-rata tatist, dimana selisihnya melebihi bilangan satu Simpangan Baku/Standar Deviasi, maka dinyatakan bahwa subjek penelitian memiliki TOTAL yang rendah. Selanjutnya apabila mean/nilai rata-rata tatist tidak berbeda (tidak melebihi bilangan SD atau SB) dengan mean/nilai rata-rata hipotetiknya, maka TOTAL dinyatakan sedang.

Tabel 4.6 Hasil Perhitungan Nilai Rata- Rata Hipotetik dan Nilai Rata- Rata Empirik

VARIABEL	Nilai Rata-Rata		SD/SB	KETERANGAN
	Hipotetik	Empirik		
Total	87.500	109.750	13.895	tinggi

Grafik Total

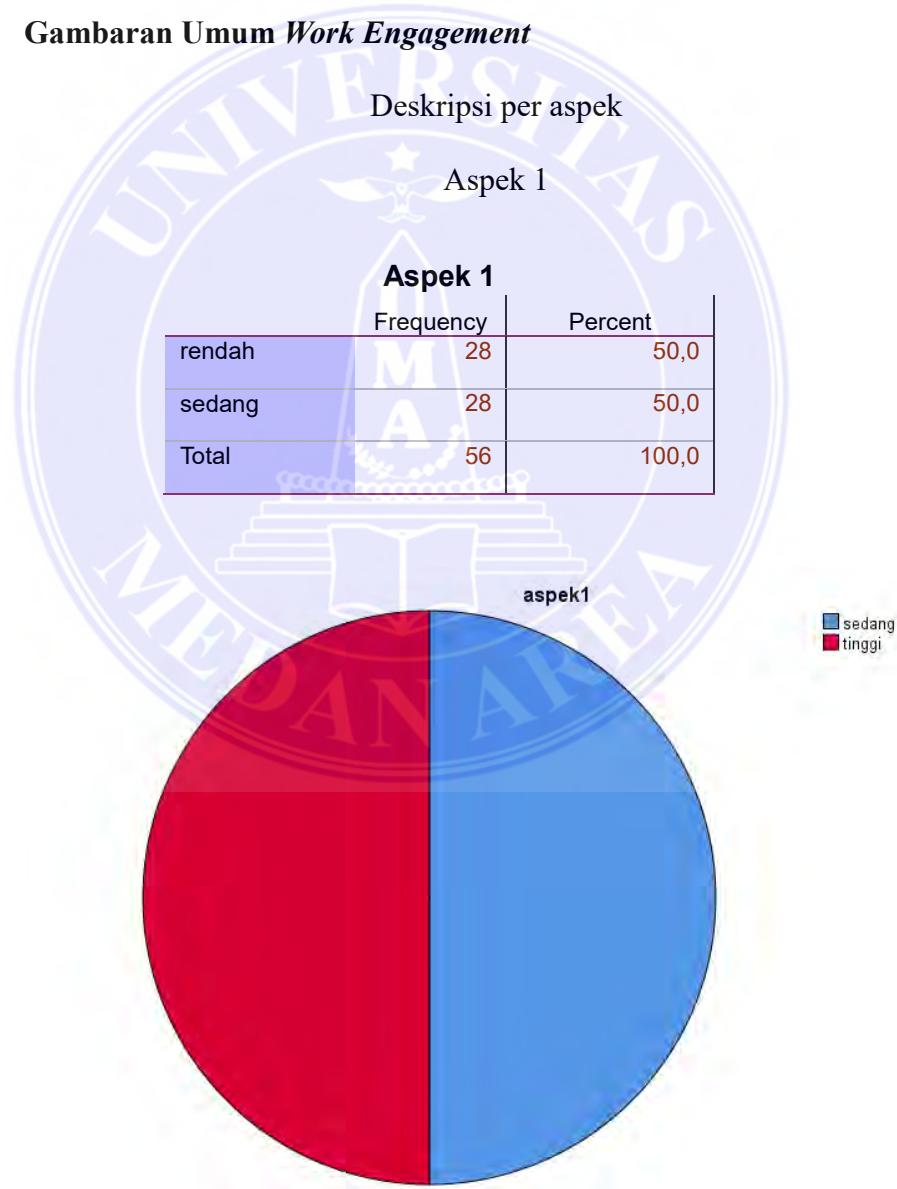


4.2.3 Hasil Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini analisis datanya menggunakan teknik yang di standardisasi distribusi, yaitu teknik tatistic yang menggunakan rata-rata hitung dan standar deviasi untuk mengubah skor mentah menjadi Z score

atau skor standar (T score). Teknik ini dilakukan karena tujuan dari pengubahan skor mentah ke Z score atau skor standar sesuai dengan judul penelitian, yaitu untuk mengidentifikasi atau menggambarkan secara tepat dari setiap skor dalam distribusi dan lebih banyak mendapatkan informasi keudian dimasukkan ketabel dalam bentuk besaran dari frekuensi yang tinggi, sedang dan rendah. Analisis data ini menggunakan program SPSS for IBM.

Gambaran Umum *Work Engagement*

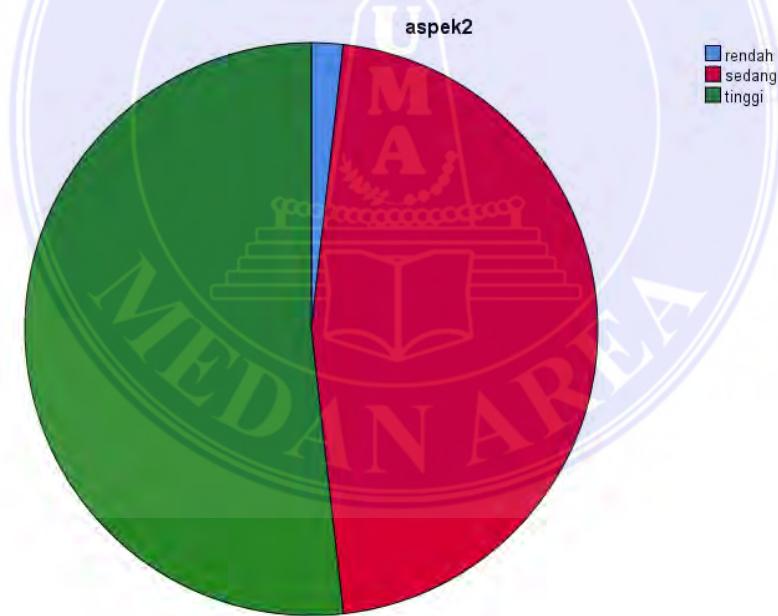


Dari hasil perhitungan analisis deskriptif, untuk aspek *vigor* diketahui yang berada dalam kategori sedang sebanyak 28 karyawan dan rendah sebanyak 28 karyawan.

Aspek2

Aspek2

	Frequency	Percent
rendah	1	1,8
sedang	26	46,4
tinggi	29	51,8
Total	56	100,0



Dari hasil perhitungan analisis deskriptif, untuk aspek *dedication* diketahui yang berada dalam kategori tinggi sebanyak 29 karyawan, sedang sebanyak 26 karyawan dan rendah sebanyak 1 karyawan.

Aspek 3

Aspek 3

	Frequency	Percent
rendah	8	11,8
sedang	51	75,0
tinggi	9	13,2
Total	68	100,0



Dari hasil perhitungan analisis deskriptif, untuk aspek *absorption* diketahui yang berada dalam kategori tinggi sebanyak 9 karyawan, sedang sebanyak 41 karyawan dan rendah sebanyak 8 karyawan.

4.3 Pembahasan

Berdasar hasil uji analisis deskriptif secara keseluruhan didapatkan hasil dimana *work engagement* karyawan secara keseluruhan di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Batu Bara berada pada kategori tinggi.

Selain itu, hasil *work engagement* karyawan berdasarkan masing-masing dimensi *work engagement* juga tergolong berbeda, dengan rincian sebanyak 28 orang atau sebesar 50,0% menyatakan bahwa *vigor* berkonstribusi rendah dalam

mempengaruhi *work engagement* mereka, sebanyak 29 orang atau sebesar 51,8% menyatakan bahwa *dedication* berkontribusi tinggi dalam *work engagement* mereka, dan sebanyak 41 orang atau sebesar 73,21% menyatakan bahwa *absorption* berkontribusi sedang.

Work engagement memiliki peran penting dalam pengelolaan sumber daya manusia di suatu institusi, karena dapat mendorong karyawan untuk merasa terikat dan bersemangat terhadap tugas yang mereka jalankan. Hal ini secara langsung dapat memengaruhi peningkatan kinerja individu maupun institusi secara keseluruhan. Karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan tinggi cenderung memberikan performa terbaik dan berupaya maksimal dalam menjalankan tanggung jawabnya demi tercapainya tujuan organisasi.

Menurut Scahaufeli & Bakker (2010) *work engagement* memiliki tiga dimensi, yaitu: 1) *Vigor* (Semangat). 2) *Dedication* (Pengabdian). 3) *Absorption* (Penyerapan). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dari tiga dimensi atau indikator tersebut, persepsi tertinggi karyawan tentang *work engagement* ada pada dimensi *dedication*, sedangkan dimensi *vigor* memiliki persentase sedang dan dimensi *absorption* memiliki persentase rendah.

Dedication sebagai dimensi *work engagement* ditandai dengan karakter pegawai yang memiliki keterlibatan kuat dengan pekerjaan dan disertai perasaan senang, adanya perasaan penting dan antusias akan pekerjaanya. Dimensi atau indikator dedikasi merupakan dimensi tertinggi berdasarkan persepsi karyawan pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten batu bara. Karyawan merasa antusias dalam melaksanakan pekerjaan mereka, tidak menduda-nunda dalam melaksanakan pekerjaan.

Vigor merupakan dimensi atau indikator dengan nilai terendah berdasarkan persepsi karyawan di dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten batu bara. *Vigor* adalah pegawai yang memiliki semangat, kemauan dan energi tinggi pada pekerjaan, dan konsisten menghadapi setiap kesulitan dalam bekerja. Karyawan di dinas kependudukan dan pencatatan sipil memiliki rasa kurang bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan juga banyak yang datang terlambat, dikarenakan kurang bersemangat dalam bekerja. Karyawan dinas kependudukan memberikan kemampuan yang dimiliki secara seadanya tidak tinggi maupun rendah.

Absorption merupakan totalitas diri dengan berkonstrasi sepenuhnya pada pekerjaan yang dilakukan, merasa senang dan larut dalam melakukan pekerjaannya, sehingga waktu bekerja terasa berjalan dengan cepat dan merasa sulit melepasan diri dari pekerjaannya. Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa persepsi karyawan terhadap *absorption* terendah kedua. Karyawan pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil sangat terbebani dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Mereka bekerja dengan gaji yang kecil sehingga mereka tidak punya pilihan untuk tetap bekerja walaupun mereka sebenarnya terpaksa.

Berdasarkan analisis demografi pada jenis kelamin dimana pada aspek tertinggi *vigor* adalah perempuan, sedangkan pada aspek *dedication* yang tinggi adalah perempuan, dan untuk aspek *absorption* yang tertinggi ialah perempuan.

Dari hasil analisis demografi pada jabatan diketahui dimana pada aspek *vigor* yang tertinggi ialah petugas operator pelayanan, sedangkan pada aspek *dedication* yang tertinggi adalah petugas operator pelayanan dan pada aspek *absorption* yang tertinggi adalah petugas operator pelayanan.

Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian sebelumnya oleh Rian Pri dan Zamralita pada tahun 2017 yang berjudul Gambaran *Work Engagement* Pada Karyawan Di PT EG (*Manufacturing Industry*). Hasil dari penelitian judul di atas adalah Dimensi *work engagement* tertinggi yang dimiliki oleh karyawan PT EG adalah *dedication* ($M = 5.71$). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasakan makna dan manfaat yang jelas dari pekerjaannya, merasa bangga, serta menganggap pekerjaannya sebagai tantangan yang menginspirasi. Dimensi dengan skor tertinggi kedua adalah *vigor* ($M = 5.67$), yang mencerminkan semangat kerja tinggi, perasaan kuat dan bertenaga, serta kemampuan untuk menghadapi tekanan di tempat kerja. Sementara itu, dimensi *absorption* ($M = 5.36$) menempati urutan berikutnya, yang mengindikasikan bahwa karyawan sangat fokus, tekun, dan merasakan waktu berlalu dengan cepat saat bekerja.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya oleh, Dhanisa Khaira dkk pada tahun 2024 dengan judul Gambaran *Work Engagement* Pada Karyawan PT X (Perusahaan Manufaktur) Di Tangerang. Hasil penelitian dari judul diatas adalah berdasarkan data yang diperoleh, partisipan dalam penelitian ini menunjukkan tingkat *work engagement* yang tinggi dalam ketiga dimensinya, yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Dari ketiga dimensi tersebut, *dedication* memiliki frekuensi tertinggi di antara karyawan PT X. Hal ini menunjukkan bahwa mereka merasa bangga terhadap pekerjaannya, serta menganggap pekerjaannya bermakna dan menginspirasi. Dimensi dengan frekuensi tertinggi kedua adalah *absorption*, yang mencerminkan bahwa karyawan merasakan penghayatan penuh dalam pekerjaannya hingga waktu terasa berlalu dengan cepat. Mereka juga menunjukkan konsentrasi tinggi dan kesenangan dalam bekerja.

Sementara itu, dimensi *vigor* berada di urutan ketiga, yang mengindikasikan bahwa karyawan tetap bersemangat, kuat, dan bertenaga dalam menjalankan tugasnya. Mereka juga mampu menghadap tekanan dalam lingkungan kerja dengan baik.

Adapun hasil pendukung lainnya, menurut hasil penelitian Iwan Sukoco dkk(2020) yang berjudul *Work Engagement Of Millenial Generation Employess at PT . X Bandung*. Hasil dari penelitian judul diatas adalah bahwa kondisi *workengagement* karyawan generasi milenial PT. X berada pada posisi tinggi, dengan dimensi *dedication* yang memperoleh nilai tertinggi dari kedua dimensi lainnya, yaitu *vigor* dan *absorption*. Gambaran *work engagement* karyawan generasi milenial PT. X mayoritas mengalami keadaan pikiran positif terkait pekerjaan, yaitu ketika bekerja karyawan generasi milenial PT. X merasakan bahwa mereka mampu tetap fokus dan konsentrasi terhadap pekerjaan walaupun pekerjaan tersebut berat, merasa bahwa apa yang dikerjakan merupakan pekerjaan yang mulia, dan menikmati pekerjaan yang sangat intens (penuh konsentrasi).