



## Keterikatan Karyawan pada Perusahaan PT XYZ

**Dionisius Sunu Adinugraha Paramarta\***

Sekolah Tinggi Manajemen PPM

Jl. Menteng Raya No.9, Kb. Sirih, Kec. Menteng, Kota Jakarta Pusat, Jakarta, Indonesia

[paramarta11@gmail.com](mailto:paramarta11@gmail.com)

**Eva Hotnaidah Saragih**

Sekolah Tinggi Manajemen PPM

Jl. Menteng Raya No.9, Kb. Sirih, Kec. Menteng, Kota Jakarta Pusat, Jakarta, Indonesia

[evasaragih67@gmail.com](mailto:evasaragih67@gmail.com)

*\*Corresponding Author*

Diterima: 14-04-2021

Disetujui: 19-04-2021

Dipublikasi: 30-04-2021

### ABSTRAK

Peran sumber daya manusia dalam perusahaan sangatlah penting karena merupakan penggerak utama untuk pencapaian sasaran perusahaan. Kemampuan dan kemauan yang dimiliki oleh karyawan menjadi kontribusi paling besar bagi suatu perusahaan. Perusahaan diharapkan dapat mengelola tenaga kerja yang ada di dalam perusahaan secara tepat, sehingga mereka memiliki keterikatan pada perusahaan dan memberikan kontribusi optimal bagi pencapaian sasaran dan keunggulan perusahaan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui tingkat Keterikatan Karyawan pada perusahaan XYZ dengan metode riset kuantitatif deskriptif melalui online survey menggunakan kuesioner UWES (Utrecht Work Engagement Scale) versi 17 pertanyaan. Dari hasil pengolahan 35 data yang terkumpul, ditemukan bahwa secara keseluruhan tingkat keterikatan karyawan pada PT XYZ memiliki skor 4.14 dari 6.00 (berada pada kategori Rata-rata). Rekomendasi difokuskan untuk meningkatkan aspek keterikatan yang memiliki nilai low pada hampir semua kategori demografi yaitu dimensi vigor untuk pernyataan no 3 "Saat bangun tidur pagi hari, saya merasa seperti pergi bekerja (VI03)". Isi rekomendasi adalah memberikan fasilitas sarapan pagi, antar jemput karyawan, atau reward kepada karyawan teladan yang semangat saat berangkat kerja di pagi dengan menilai ketepatan waktu mereka datang. Selain itu, untuk mempertahankan karyawan yang telah masuk kedalam kategori high direkomendasikan untuk memberikan fasilitas hiburan saat jam istirahat contohnya sofa, kursi pijat, dan lain-lain.

*Kata Kunci:*

*Keterikatan Karyawan, Semangat Kerja, Dedikasi Kerja, Keasyikan Kerja, UWES 17.*

### ABSTRACT

*The role of human resources in the company is very important because it is the main driver for achieving company goals. The ability and willingness possessed by employees is the biggest contribution to a company. The company is expected to be able to manage the workforce in the company appropriately, so that they have an attachment to the company and make an optimal contribution to achieving the company's goals and excellence. This research was conducted to determine the level of employee engagement at XYZ company with descriptive quantitative research methods through online surveys using the UWES (Utrecht Work Engagement Scale) questionnaire version 17 questions. From the results of processing 35 data collected, it was found that the overall level of employee engagement at PT XYZ had a score of 4.14 out of 6.00 (in the Average category). Recommendations are focused on improving the engagement aspect which has low scores in almost all demographic categories, namely the vigor dimension for statement No. 3 "When I wake up in the morning, I feel like going to work (VI03)". The contents of the recommendation are to provide breakfast facilities, pick-up employees, or reward role models who are enthusiastic when leaving for work in the morning by assessing the punctuality of their arrival. In addition, to retain employees who have entered the high category, it is recommended to provide entertainment facilities during break hours, for example sofas, massage chairs, and others..*

*Keywords:*

*Employee Engagement, Vigor, Dedication, Absorption, UWES 17.*

## **PENDAHULUAN**

Employee engagement dikemukakan sebagai suatu kekuatan yang dimiliki oleh karyawan untuk dapat memberikan motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya pada tingkat yang lebih tinggi dibandingkan sebelumnya. Kekuatan tersebut berupa komitmen, baik terhadap perusahaan maupun pekerjaan yang dilakukan, perasaan bangga, usaha yang lebih dan semangat dalam menyelesaikan pekerjaan. Namun pentingnya employee engagement tidak selalu disertai dengan perhatian dari manajemen perusahaan untuk meningkatkan keterikatan karyawannya pada perusahaan. Perusahaan terlalu fokus pada usaha bagaimana meminimalisir kerugian dan mengusahakan produktivitas perusahaan tetap meningkat, di bandingkan memikirkan bagaimana membuat karyawan menjadi engaged khususnya untuk karyawan yang bertalenta demi pertumbuhan dan kemajuan perusahaan di masa akan datang. Hal ini kurang tepat karena perusahaan tidak hanya dibentuk untuk memiliki strategi bisnis saja, tetapi untuk mengelola SDM juga dan meningkatkan level dari engagement karyawannya.

Penelitian ini sendiri di lakukan untuk mengetahui tingkat employee engagement pada perusahaan XYZ dengan menggunakan metode yang telah di persiapkan dengan faktor-faktor dan data yang telah peneliti kumpulkan. Melalui penelitian ini ingin diketahui:

1. Bagaimanakah tingkat engagement karyawan pada PT XYZ, baik secara keseluruhan maupun per demografi responden?
2. Dimensi dan pernyataan manakah yang menunjukkan tingkat engagement tertinggi dan terendah dari karyawan PT XYZ?
3. Bagaimanakah rancangan rekomendasi yang perlu ditindaklanjuti PT XYZ untuk meningkatkan engagement karyawan berdasarkan rumusan masalah (1) dan (2)?

Menurut Schaufeli dan Bakker (2004), employee engagement adalah pemikiran positif, yaitu pemikiran untuk menyelesaikan hal yang berhubungan dengan pekerjaan dan dikarakteristikan dengan vigor (resiliensi energi dan mental ketika bekerja), dedication (berpartisipasi dalam pekerjaan mengalami rasa antusiasme dan tantangan), dan absorption (konsentrasi dan senang dalam bekerja). Kemudian menurut Robinson, Perryman dan Hayday (2004), employee engagement adalah sikap positif individu karyawan terhadap organisasi dan nilai organisasi. Seorang karyawan yang memiliki tingkat keterikatan tinggi pada organisasi memiliki pemahaman dan kepedulian terhadap lingkungan operasional organisasi, mampu bekerja sama untuk meningkatkan pencapaian unit kerja/organisasi melalui kerja sama antara individu karyawan dengan manajemen.

Employee engagement lebih menekankan pada aspek psikologis di bandingkan dengan fisik. Engagement di karakteristikan dengan karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi tempat dia bekerja. Karyawan dengan Engagement yang tinggi sangat bersemangat dalam berkerja, peduli dengan masa depan perusahaan, dan berupaya mencapai kesuksesan perusahaan.

Schaufeli & Bakker (2003) menjelaskan terdapat 3 aspek pembentukan employee engagement, yaitu, vigor, dedication, dan absorption. Dari ketiga aspek ini adalah konsep yang di kenal dan sering di gunakan pada beberapa penelitian untuk mengukur tingkat engagement karyawan. Vigor menggambarkan tingkat energy dan mental resiliensi yang dimiliki seseorang saat bekerja. Selain itu, vigor juga menunjukkan adanya kesediaan karyawan untuk melakukan usaha yang besar dalam menyelesaikan pekerjaan, tidak mudah lelah, dan tekun dalam melakukan pekerjaan. Dedication menggambarkan perasaan antusias karyawan dalam bekerja, bangga dengan pekerjaannya, serta merasa terinspirasi dan tertantang dalam pekerjaan. Absorption menggambarkan keadaan karyawan tertelan secara total, merasa bahagia melakukan pekerjaannya, dan merasa sulit untuk lepas dari pekerjaannya.

Agar karyawan dapat meningkatkan level engagement mereka, perusahaan mengambil bagian dalam membina karyawan. Tingkat masing-masing karyawan berbeda tergantung dari bagaimana memaknai keberadaan di pekerjaan. Engagement karyawan bisa di pengaruhi oleh beberapa faktor yang di kelompokkan menjadi 2, yaitu faktor internal dan eksternal. Untuk internal ada beberapa hal yang mempengaruhi karyawan, diantaranya adalah latar belakang kehidupan, biografis, kepribadian, kepercayaan karyawan, kepada perusahaan, dan persepsi karyawan. Sedangkan berdasarkan faktor eksternal yaitu budaya organisasi, gaya kepemimpinan, perhatian senior manajer terhadap bawahan, reputasi perusahaan, kesempatan mengembangkan karir, terbukanya kesempatan memberikan pendapat, hak karyawan mengambil keputusan, kualitas komunikasi, kerja sama tim dan penyampaian nilai serta tujuan organisasi terhadap karyawan.

Engagement adalah sebuah konstruk yang bisa diukur tinggi atau rendah. Alat untuk mengukur yang sering digunakan untuk melihat tingkat employee engagement adalah Utrecht Work Engagement Scale (UWES) yang digagas oleh Schaufeli dan Bakker (2003). Dalam UWES terdapat 3 aspek utama, yaitu vigor, dedication, dan absorption. UWES memiliki 17 item yang di bagi menjadi 3 bagian, yaitu 6 item menggambarkan vigor, 5 item menggambarkan dedication, dan 6 item sisanya menggambarkan absorption.

## **METODE RISET**

Berdasarkan tujuannya, penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif deskriptif karena peneliti hanya ingin melihat bagaimana tingkat *employee engagement* karyawan di PT XYZ dan hasil yang diperoleh akan menggambarkan tingkat *engagement* karyawan di PT XYZ. Pengolahan data dengan menggunakan statistik deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi dan hasil yang di dapat dibuat kesimpulan yang berlaku secara umum. Variabel yang diteliti pada penelitian ini adalah *employee engagement*. *Employee engagement* adalah suatu keadaan ketika karyawan terlibat secara psikologis dengan pekerjaannya, baik secara kognitif, fisik, maupun emosional, sehingga karyawan memberikan usaha terbaik mereka saat menyelesaikan pekerjaan, serta merasa sulit dalam melepaskan diri pada pekerjaan yang dikarakteristikan oleh *vigor*,

*dedication*, dan *absorption*. Penelitian ini dilakukan di PT XYZ yang bergerak di bidang Pengolahan daging sosis. Responden penelitian ini adalah pegawai yang bekerja pada PT XYZ.

Subjek dipilih dengan menggunakan metode *convenience sampling*, yaitu sebagai kumpulan informasi dari anggota-anggota populasi yang mudah diperoleh dan mampu menyediakan informasi tersebut. Dengan demikian siapa saja yang dapat memberikan informasi baik secara tidak sengaja atau kebetulan bertemu dengan peneliti, dapat digunakan sebagai sampel, bila dilihat orang yang memberikan informasi-informasi tersebut cocok sebagai sumber data. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah survey dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner ini dibagikan secara online menggunakan media google formulir, yang disebar selama 2 bulan melalui email. Jumlah data yang terkumpul adalah 35 responden.

Kuesioner terdiri dari dua bagian, yaitu pertama adalah bagian yang menanyakan identitas demografi responden. Pertanyaan yang dikemukakan adalah terkait: tahun kelahiran, masa kerja, judul pekerjaan, kelompok kerja, dan tingkat Pendidikan. Bagian kedua berisikan 17 pertanyaan kuesioner UWES-17 dengan menggunakan skala likert 7 poin. Instrumen ini dikemukakan oleh Schaufeli dan Bakker (2003), untuk mengukur seberapa tinggi keterikatan karyawan terhadap perusahaan. Terdapat 3 dimensi keterikatan yang diukur yaitu *vigor* (6 pertanyaan), *dedication* (5 pertanyaan), dan *absorption* (6 pertanyaan). Skala respon mulai dari mulai dari 0 yang berarti tidak setuju sampai 6 yang berarti sangat setuju. Kuesioner dapat dilihat pada lampiran.

Untuk metode pengolahan dan analisis data, langkah awal yang digunakan adalah menginput seluruh jawaban responden ke dalam table excel yang berisi total data kemudian data yang mencakup nilai *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Kemudian ada skor nilai rata-rata baik untuk faktor *Employee Engagement* secara keseluruhan maupun masing-masing dimensinya, baik untuk data total maupun data per demografi responden. Dan setelah itu dibuat tabel rekapitulasi dari seluruh data yang telah di olah. Hasil perhitungan akan di interpretasikan menggunakan acuan dari manual UWES. Berdasarkan manual UWES 17 baik untuk data total maupun data per dimensi, kategorisasi nilai rata-rata adalah sebagai berikut:

**Tabel 1 Norm Score for the UWES-17 (Schaufeli and Bakker, 2003)**

	<b>Vigor</b>	<b>Dedication</b>	<b>Absorption</b>	<b>Total Score</b>
<b>Very Low</b>	≤ 2.17	≤ 1.60	≤ 1.60	≤ 1.93
<b>Low</b>	2.18 – 3.20	1.61 – 3.00	1.61 – 2.75	1.94 – 3.06
<b>Average</b>	3.21 – 4.80	3.01 – 4.90	2.76 – 4.40	3.07 – 4.66
<b>High</b>	4.81 – 5.60	4.91 – 5.79	4.41 – 5.35	4.67 – 5.53
<b>Very High</b>	≥ 5.61	≥ 5.80	≥ 5.36	≥ 5.54
<b>M</b>	3.99	3.81	3.56	3.82
<b>SD</b>	<b>1.08</b>	<b>1.31</b>	<b>1.10</b>	<b>1.10</b>
<b>SE</b>	<b>.01</b>	<b>.01</b>	<b>.01</b>	<b>.01</b>
<b>Range</b>	<b>.00 – 6.00</b>	<b>.00 – 6.00</b>	<b>.00 – 6.00</b>	<b>.00 – 6.00</b>

Sumber: Hasil Olah Data Penulis

Setelah mendapatkan seluruh nilai mulai dari rata-rata, nilai tertinggi dan nilai terendah dari total data kemudian dari 3 dimensi *vigor* *dedication* dan *absorption*, serta dari demografi, selanjutnya dipilih dari semua nilai yang ada untuk mencari nilai tertinggi dan terendah dari semuanya. Selanjutnya

dipilih dimensi dan pernyataan dengan nilai rata-rata terendah sebagai prioritas untuk dibuatkan rekomendasi program peningkatannya.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan 35 data yang didapat, diperoleh profil demografi responden sebagaimana penjelasan berikut ini. Berdasarkan jenis kelamin, sebanyak 16 responden (45,7%) merupakan responden berjenis kelamin laki-laki. Sedangkan sisanya sebanyak 19 responden (54,3%) merupakan responden berjenis kelamin perempuan. Berdasarkan tahun kelahiran, karyawan terbanyak berdasarkan tahun kelahiran ada di tahun 1981-1994 dengan jumlah 21 responden (60%), sedangkan untuk tahun kelahiran 1995-2010 menempati peringkat ke 2 dengan total 8 responden (22,9%), lalu ada tahun kelahiran 1965-1980 dengan total 6 responden (17,1%). Dan di tahun 1946-1964 sama sekali tidak ada responden yang memilih (0%). Berdasarkan masa kerja, responden dengan masa kerja 0-5 tahun berjumlah 17 responden (48,6%). Kemudian 6-10 tahun berjumlah 14 responden (40%) dan lebih dari 15 tahun berjumlah 4 responden (11,4%).

Berdasarkan bidang kerja, pekerjaan dari para responden dikelompokkan menjadi 2 kategori yaitu produksi dan non-produksi. Untuk bidang kerja produksi sendiri dari hasil kuesioner yang disebarkan, ada 21 responden (60%) sedangkan untuk yang non-produksi berjumlah 14 responden (40%). Berdasarkan kelompok kerja, terdapat 17 responden (49%) yang berada di kelompok kerja manajerial dan 18 responden (51%) yang berada di kelompok. Dan terakhir, berdasarkan pendidikan di bagi menjadi 2 yaitu responden dengan Pendidikan lebih rendah dari S1 dan yang berpendidikan S1 atau lebih tinggi. Dari 35 responden yang mengembalikan kuesioner yang di bagi, terdapat 20 responden (57%) yang berpendidikan  $\geq$ S1 dan 15 responden (43%) yang berpendidikan  $<$ S1.

Dari hasil pengolahan data bagian kedua yang terkait dengan Keterikatan Karyawan pada perusahaan sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 2, terlihat bahwa skor rata-rata baik untuk faktor Employee Engagement secara keseluruhan maupun masing-masing dimensinya, baik untuk data total maupun data per demografi responden, ditemukan berada pada kategori AVERAGE yang artinya hasil dari responden yang mengacu pada teori *employee engagement* menurut UWES adalah karyawan yang berada di tingkat keterikatan yang sangat rentan untuk turun maupun naik dalam perusahaan.

**Employee Engagement secara keseluruhan.** Bisa dikatakan untuk *employee engagement* secara keseluruhan memiliki skor rata-rata yaitu 4,14 dan masuk ke kategori *Average* dalam *manual UWES-17 Employee Engagement*. Lalu untuk skor tertinggi adalah 4,71 (DE04) masuk kategori HIGH dan untuk skor terendah adalah 3,03 (VI03).

**Employee Engagement Berdasarkan Bidang Kerja.** *Employee engagement* berdasarkan bidang kerja di bagi menjadi 2 yaitu produksi dan non-produksi. Untuk bagian produksi sendiri memiliki nilai rata-rata 4,11 sehingga masuk ke kategori *average* sesuai dengan *manual UWES-17*. Nilai 4.67 masuk ke dalam kategori *High* (DE02) dan nilai 2.81 masuk ke dalam kategori *low* (VI03).

Untuk bidang kerja non-produksi memiliki nilai rata-rata 4,19 masuk kedalam kategori *average*. Nilai tertinggi 4.86 masuk ke dalam kategori *high* (VI05) dan nilai terendah 3.07 masuk ke dalam kategori *average* (AB04)

**Tabel 4. Rekapitulasi Skor Rata-rata & Kategori Penilaian UWES PT XYZ**

	SKOR RATA-RATA & KATEGORI PENILAIAN UWES*							
	OVERALL		VIGOR		DEDICATION		ABSORPTION	
1. DATA TOTAL	4,14	AVERAGE	4,2	AVERAGE	4,45	AVERAGE	3,82	AVERAGE
2. BERDASARKAN BIDANG KERJA								
Produksi	4,11	AVERAGE	4,10	AVERAGE	4,45	AVERAGE	3,83	AVERAGE
Non Produksi	4,19	AVERAGE	4,35	AVERAGE	4,44	AVERAGE	3,82	AVERAGE
3. BERDASARKAN KELOMPOK PEKERJAAN								
Manajerial	4,07	AVERAGE	4,10	AVERAGE	4,39	AVERAGE	3,77	AVERAGE
Non Manajerial	4,21	AVERAGE	4,3	AVERAGE	4,5	AVERAGE	3,87	AVERAGE
4. BERDASARKAN PENDIDIKAN								
Pendidikan < S1	4,47	AVERAGE	3,92	AVERAGE	4,79	AVERAGE	3,63	AVERAGE
Pendidikan ≥ S1	3,89	AVERAGE	3,92	AVERAGE	4,19	AVERAGE	4,09	AVERAGE

Sumber: Hasil Olah Data Penulis

**Employee Engagement Berdasarkan Kelompok Kerja.** Dari *employee engagement* berdasarkan kelompok pekerjaan di bagi menjadi 2 yaitu manajerial dan non-manajerial. Untuk kelompok pekerjaan manajerial sendiri memiliki nilai rata-rata total yaitu 4,07 yang masuk kedalam kategori *average*. Untuk nilai tertingginya sendiri 5,00 (VI05) dan nilai terendahnya 2.65 (VI03). Sedangkan untuk nilai non-manajerial memiliki nilai rata-rata 4,21 yang masuk ke dalam kategori *average*. Serta memiliki nilai tertinggi 4,78 (VI04) dan nilai terendahnya 3.3.9 (VI03).

**Employee Engagement Berdasarkan Pendidikan.** *Employee engagement* berdasarkan pendidikan dibagi menjadi 2 yaitu <S1 dan ≥S1. Untuk pendidikan <S1 memiliki nilai rata-rata 4,47 dan masuk kedalam kategori *average*. Sedangkan untuk nilai tertingginya 5,1 (DE03) dan nilai terendahnya 3.33 (VI03). Sedangkan untuk pendidikan ≥S1. memiliki nilai rata-rata 3,89 dan masuk kedalam kategori *average*. Untuk nilai tertingginya sendiri 4,65 (VI05) dan nilai terendah 2.80 (VI03).

**Rancangan Rekomendasi untuk Meningkatkan Skor Employee Engagament di PT XYZ.** Dari keseluruhan data yang telah diolah, ditemukan beberapa nilai yang masuk kedalam kategori *low*, *average*, dan *high*. Untuk kategori *low* sendiri sering di temukan di dimensi *vigor*, baik data secara total, maupun untuk data pada demografi kelompok pekerjaan, bidang kerja, dan pendidikan. Khususnya pada pernyataan **vigor no 3**. Responden kurang setuju dengan pernyataan bahwa saat bangun tidur pagi hari, merasa seperti pergi bekerja. Dari pernyataan tersebut bisa dikatakan bahwa banyak karyawan sewaktu bangun tidur kurang adanya semangat untuk berangkat kerja di pagi hari. Maka dari itu penulis merekomendasikan dengan adanya fasilitas dan reward yang di berikan dari pihak

perusahaan seperti paket sarapan untuk karyawan, agar karyawan tidak lagi memikirkan sarapan di rumah ataupun membeli di jalan yang dapat menghambat perjalanan menuju tempat kerja. Dan dengan adanya *employee loyalty* di sediakan tempat istirahat seperti sofa, lalu ada mini bar untuk karyawan membuat minuman ataupun sekedar memanaskan makanan bekal, ataupun hiburan seperti adanya televisi, meja bilyard, dan sebagainya. Sehingga dengan adanya semua itu karyawan akan semangat dalam bekerja di perusahaan itu

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan penelitian, hasil data yang telah di kumpulkan melalui kuesioner yang memiliki 17 poin pertanyaan yang mengandung 3 dimensi yaitu vigor, dedication, dan absorption di bagikan ke PT XYZ pada bulan oktober sampai bulan desember 2020, di dapatkan 35 reponden yang mengisi kuesioner yang telah di bagikan melalui e-mail. Kemudian data yang telah di dapat di olah menggunakan metode UWES yang mengandung 3 dimensi sehingga didapatkan nilai rata-rata serta nilai tertinggi dan nilai terendah dari semua kategori data utama maupun dari 3 dimensi. Dari semua nilai yang telah di olah rata-rata nilai masuk kedalam kategori average dan ada beberapa yang mendapat nilai low dan high sesuai dengan manual UWES.

Dari semua nilai yang di dapatkan dapat di simpulkan fokus dari penelitian ini adalah meningkatkan nilai yang masuk kedalam kategori low dari semua kategori data yang di dapatkan yaitu ada di pernyataan vigor no 3 “Saat bangun tidur pagi hari, saya merasa seperti pergi bekerja (VI03)” sehingga di buatlah rekomendasi untuk meningkatkan nilai yang masuk kedalam kategori low tersebut menjadi average bahkan menjadi high. Rancangan rekomendasi yang dibuat memberikan fasilitas seperti antar jemput karyawan, atau dengan memberikan reward kepada karyawan teladan yang semangat saat berangkat kerja di pagi dengan menilai ketepatan waktu mereka datang. Kemudian mempertahankan karyawan yang telah masuk kedalam kategori high dengan memberikan fasilitas hiburan saat jam istirahat contohnya sofa, kursi pijat, dan lain-lain.

Saran yang diberikan adalah agar manajemen perusahaan segera menindaklanjuti dengan menetapkan memo pemberlakuan fasilitas kerja yang direkomendasikan, dan menunjuk penanggungjawab untuk mengimplementasikannya. Setelah rekomendasi diterapkan dalam periode waktu tertentu (misal 6 bulan), disarankan agar Manajemen melakukan evaluasi berupa survei ulang UWES 17 untuk melihat apakah sudah terjadi peningkatan keterikatan karyawan terhadap perusahaan. Hasil survei ulang dipakai untuk membuat rencana perbaikan selanjutnya. Demikian dilakukan secara berkelanjutan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Robinson, D., Perryman, S., & Hayday. (2004). The Drivers of Employee Engagement Report 408. Brington: Institute for Employment Studies.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2003). Utrecht work engagement scale preliminary manual. Occupational Health Psychology Unit Utrecht University.
- Schaufeli, Wilmar & Arnold Bakker. (2004). UWES, Utrecht Work Engagement Scale Preliminary Manual Version 1.1. Netherland: Occupational Health Psychology Unit Utrecht University.



## LAMPIRAN

### Lampiran 1

VI01	DE01	AB01	VI02	DE02	AB02	DE03	VI03	AB03	DE04	AB04	VI04	DE05	AB05	VI05	AB06
1. Di tempat kerja, saya merasakan penuh energi.	2. Menurut saya, pekerjaan saya sarat dengan makna dan tujuan.	3. Waktu berlalu begitu saja saat saya sedang bekerja.	4. Saya merasa sangat kuat dan ber tenaga mengerjakan pekerjaan saya.	5. Saya antusias dengan pekerjaan saya.	6. Saat sedang bekerja, saya lupa segala sesuatu yang lain disekitar saya.	7. Pekerjaan saya menginspirasi saya.	8. Saat bangun tidur pagi hari, saya merasa seperti pergi bekerja.	9. Saya merasa senang saat saya bekerja secara intensif.	10. Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan.	11. Saya terbenam dalam pekerjaan saya.	12. Saya dapat terus bekerja untuk waktu yang lama pada suatu waktu.	13. Bagi saya, pekerjaan saya menantang.	14. Saat bekerja, saya terbawa dengan pekerjaan saya.	15. Secara mental, saya sangat tangguh dalam bekerja.	16. Sulit untuk melepaskan diri sayadari pekerjaan saya.

Sumber: Hasil Olah Data Penulis