

**HUBUNGAN *SELF DETERMINATION* DAN *SELF REGULATION*
DENGAN *WORK ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN
PT ABADI EXPRESS YOGYAKARTA (TIKI)**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana

Psikologi



Diajukan oleh:

YULI ROHMADI

NIM. 1561100678

FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN

UNIVERSITAS WIDYA DHARMA

KLATEN

2019

HALAMAN PERSETUJUAN



UNIVERSITAS WIDYA DHARMA KLATEN
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN
JURUSAN PSIKOLOGI

Alamat : Jl. Ki Hajar Dewantara 168 Klaten 57401

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

FORM A

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	: YULI ROHMADI
No Induk Mahasiswa	: 1561100678
Program Studi	: Psikologi

Telah disetujui untuk melaksanakan Ujian Skripsi pada :

Hari / Tanggal	: Kamis, 15 Agustus 2019
W a k t u	: 10.30 - 12.00 WIB
Tempat di Ruang	: Ruang Sidang Skripsi
Judul Skripsi	HUBUNGAN SELF DETERMINATION DAN SELF REGULATION DENGAN WORK ENGAGEMENT PADA KARYAWAN PT. ABADI EXPRESS YOGYAKARTA (TIKI).

Oleh Dosen Pembimbing sebagai berikut :

No	Nama Dosen	Pembimbing/Penguji	Tanda Tangan
1	Hartanto, M.A	Pembimbing I	
2	Yulinda Erma Suryani, S.Pd, M.Si	Pembimbing II	

Klaten, 13 Agustus 2019
Mahasiswa,

YULI ROHMADI
Niml: -1561100678.

HALAMAN PENGESAHAN

HALAMAN PENGESAHAN

**HUBUNGAN *SELF DETERMINATION* DAN *SELF REGULATION*
DENGAN *WORK ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN PT ABADI
EXPRESS YOGYAKARTA (TIKI)**

Diajukan oleh :

YULI ROHMADI

NIM. 1561100678

Telah disetujui dihadapan dewan penguji skripsi Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi Dan Kesehatan Universitas Widya Dharma Klaten dan diterima untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar Sarjana Psikologi

Program studi psikologi

Pada tanggal 23 Agustus 2019

Dewan Penguji Skripsi

Ketua



Winarno Heru Murjito, M.Psi., PSIK
NIK. 690 811 318

Sekretaris



Dra. Nandiyah Abdullah, M.Si
NIP. 195411061986032001

Penguji I



Hartanto S.Psi., M.A
NIK. 690 313 334

Penguji II



Yulinda Erma S., S.Psi., M.Si
NIK. 690 208 291

Disahkan

Dekan fakultas psikologi dan kesehatan Universitas Widya Dharma Klaten



iii

SURAT PERNYATAAN



UNIVERSITAS WIDYA DHARMA KLATEN
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN
JURUSAN PSIKOLOGI

Alamat : Jl. Ki Hajar Dewantara 168 Klaten 57401

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

FORM A-1

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya :

Nama : YULI ROHMADI
NIM : 1561100678
Program Studi : Psikologi

Menyatakan bahwa SKRIPSI berjudul :

HUBUNGAN SELF DETERMINATION DAN SELF REGULATION
DENGAN WORK ENGAGEMENT PADA KARYAWAN PT. ABADI
EXPRESS YOGYAKARTA (TIKI).

Merupakan hasil karya tulis yang kami buat sendiri, dan bukan merupakan bagian dari Skripsi maupun hasil karya tulisan penulis lain. Bilamana ternyata dikemudian hari pernyataan ini tidak benar dan terbukti ada sebagian hasil karya tulisan penulis lain, kami sanggup menerima sanksi akademik apapun yang ditetapkan oleh Universitas Widya Dharma Klaten.

Klaten, 15 Agustus 2019

Yang menyatakan,



YULI ROHMADI
NIM. 1561100678

MOTTO

“Barang siapa yang menghendaki kehidupan dunia maka wajib baginya memiliki ilmu, dan barang siapa menghendaki kehidupan akhirat maka wajib baginya memiliki ilmu, dan barang siapa menghendaki keduanya maka wajib baginya memiliki ilmu”. (Imam asy-Syafi’i)

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah karya ini dapat selesai dan saya persembahkan untuk:

1. Kedua Orang tua yang selalu mendoakan dan memberikan yang terbaik bagi saya.
2. Kedua kakak perempuan saya.
3. Diana Roikha

Dan semua orang terimakasih atas doa, motivasi dan bantuan yang telah diberikan.

KATA PENGANTAR

Syukur dan pujian penulis haturkan kepada Allah SWT yang penuh kasih atas rahmat dan karunia-Nya yang melimpah pada penulis, sehingga penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik guna mendapatkan gelar Sarjana Strata satu (S1) Jurusan Psikologi di Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Widya Dharma Klaten.

Skripsi ini tidak akan selesai tanpa ada bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Maka dari itu, dalam kesempatan ini penulis sampaikan terima kasih dan penghargaan yang besar kepada semua pihak yang telah membantu, terutama kepada:

1. Kedua Orang Tua, yang telah mendidik dan memberikan yang terbaik untuk saya sampai saat ini.
2. Prof. Dr. Triyono, M.Pd. Selaku Rektor Universitas Widya Dharma Klaten.
3. Winarno Heru Murjito, S.Psi, M.Psi, Psik. Selaku Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Widya Dharma Klaten.
4. Yulinda Erma Suryani, M.Si. Selaku Kaprodi Psikologi Universitas Widya Dharma Klaten dan juga Dosen Pembimbing II yang sabar membimbing dan mengarahkan penulis dalam penyusunan skripsi, sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik dan pada waktu yang tepat.
5. Hartanto, S.Psi., M.A. selaku Dosen Pembimbing I yang dengan sabar meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulisan skripsi ini.

6. Bapak Bowo Ernanto selaku HRD beserta seluruh karyawan PT. Abadi Express Yogyakarta (TIKI) yang telah membantu kelancaran dalam melaksanakan penelitian.
7. Rekan-Rekan mahasiswa Fakultas Psikologi angkatan 2015 Universitas Widya Dharma Klaten.

Penulis menyadari atas kekurangan dan ketidaksempurnaan dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun, dari semua pihak guna kemajuan masa yang akan datang. Penulis berharap, semoga tulisan yang sedikit ini bermanfaat bagi perkembangan ilmu psikologi kedepannya, terutama dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi.

Semoga Allah SWT melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada kita.

Klaten, Agustus 2019

Yuli Rohmadi

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
MOTO.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
ABSTRAK.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	8

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Work Engagement.....	10
1. Definisi <i>Work Engagement</i>	10
2. Jenis-Jenis <i>Work Engagement</i>	14
3. Aspek-Aspek <i>Work Engagement</i>	17
4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Work Engagement</i>	18
B. <i>Self Determination</i>	20
1. Pengertian <i>Self Determination</i>	20
2. Aspek-Aspek <i>Self Determination</i>	23
C. <i>Self Regulation</i>	25
1. Pengertian <i>Self Regulation</i>	25
2. Aspek-Aspek <i>Self Regulation</i>	26
3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Self Regulation</i>	27
D. Dinamika Hubungan Antara <i>Self Determination</i> Dan <i>Self Regulation</i> Dengan <i>Work Engagement</i>	29
E. Kerangka Penelitian	31
F. Hipotesis.....	32

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	33
B. Identifikasi Variabel.....	33
C. Definisi Operasional Variabel Dan Pengukuran Variabel.....	34
D. Populasi, Sampel Dan Teknik Pengambilan Sampel	36
E. Instrumen Penelitian.....	37

1. Metode Pengumpulan Data	37
2. Alat Pengumpulan Data	38
a. Skala <i>Work Engagement</i>	38
b. Skala <i>Self Determination</i>	41
c. Skala <i>Self Regulation</i>	42
F. Validitas Dan Reliabilitas	44
1. Validitas	44
2. Reliabilitas	45
G. Metode Analisis Data	46
1. Uji Asumsi	47
a. Uji Normalitas	47
b. Uji Linieritas	47
c. Uji Multikolinearitas	48
2. Uji Hipotesis	48
a. Analisis Korelasi Sederhana	48
b. Analisis Korelasi Ganda.....	49

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Persiapan Penelitian	51
B. Lokasi Penelitian.....	51
C. Gambaran Umum Responden.	53
D. Hasil Uji Validitas.....	54
E. Hasil Uji Reliabilitas	55
F. Deskripsi Data.....	56

1. Kategorisasi Skor <i>Self Determination</i>	56
2. Kategorisasi Skor <i>Self Regulation</i>	57
3. Kategorisasi Skor Work Engagement	58
G. Uji Asumsi	59
1. Hasil Uji Normalitas	59
2. Hasil Uji Linieritas	60
3. Hasil Uji Multikolinieritas	61
H. Hasil Uji Hipotesis	61
1. Uji Hipotesis Pertama	62
2. Uji Hipotesis Kedua	63
3. Uji Hipotesis Ketiga.....	63
I. Pembahasan Hasil Penelitian	64
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	68
B. Saran.....	69
DAFTAR PUSTAKA	71
 LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Skor Jawaban Skala <i>Work Engagement</i>	39
Tabel 3.2 <i>Blueprint</i> skala <i>Work Engagement</i>	39
Tabel 3.3 Skor Jawaban Skala <i>Self Determination</i>	40
Tabel 3.4 <i>Blueprint</i> skala <i>self Determination</i>	41
Tabel 3.5 Skor Jawaban Skala <i>Self Regulation</i>	42
Tabel 3.6 <i>Blueprint</i> skala <i>self regulation</i>	43
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Responden	52
Tabel 4.2 Aiken's V Skala <i>Self Determination</i>	53
Tabel 4.3 Aiken's V Skala <i>Self regulation</i>	54
Tabel 4.4 Aiken's V Skala <i>Work engagement</i>	54
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas.....	55
Tabel 4.6 Kategorisasi <i>Self Determination</i>	56
Tabel 4.7 Kategorisasi <i>Self Regulation</i>	57
Tabel 4.8 Kategorisasi <i>Work Engagement</i>	58
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas	59
Tabel 4.10 Hasil Uji Linieritas.....	60
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinieritas	61
Tabel 4.12 Hasil Uji Korelasi Antara Variabel $X_1 * Y$	62
Tabel 4.13 Hasil Uji Korelasi Antara Variabel $X_2 * Y$	63
Tabel 4.14 Hasil Uji Korelasi Ganda antara variabel X_1, X_2 dengan Y	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian	30
-----------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Skala Penelitian

Lampiran 2 Data subyek

Lampiran 3 Hasil Analisis Validitas Isi *Aiken's V*

Lampiran 4 Hasil Analisis Reliabilitas

Lampiran 5 Hasil Analisis Data Penelitian

Lampiran 6 Surat Ijin Penelitian

Lampiran 7 Surat Keterangan *Expert Judgement* Skala penelitian

Lampiran 8 Surat Keterangan Telah Melaksanakan Penelitian

ABSTRAK

Yuli Rohmadi, NIM 1561100678, SKRIPSI, Program Psikologi, Universitas Widya Dharma Klaten. Judul: Hubungan Antara *Self Determination* dan *Self Regulation* dengan *Work Engagement* karyawan PT. Abadi Express Yogyakarta (TIKI).

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan antara *self determination*(X_1) dan *self regulation*(X_2) dengan *work engagement* (Y). Penelitian ini dilakukan tahun 2019, dengan objek penelitian PT. Abadi Express Yogyakarta (TIKI), dan mengambil sample karyawan berstatus kontrak sebanyak 63 karyawan dengan teknik *purposive sampling*. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan tiga skala pengukuran yaitu skala UWES-9 (*Utrecht Work Engagement Scale*), skala *self determination* dan skala *self regulation* dilakukan secara online (*google.form*). Jenis data yang digunakan adalah data primer dan metode analisis korelasi dengan bantuan aplikasi statistik *SPSS versi 21.0 for Windows*. Uji hipotesis dalam penelitian ini dengan menggunakan uji korelasi *product moment* diperoleh, nilai $X_1 * Y$ ($p=0,00$, $r= 0,821$), $X_2 * Y$ ($p=0,00$, $r=0,626$) dan uji korelasi ganda diperoleh nilai $X_1, X_2 * Y$ ($p=0,00$, $r=0,821$), nilai p (signifikansi) $< 0,05$ yang berarti hipotesis diterima, bahwa ada hubungan positif antara *self determination* dan *self regulation* dengan *work engagement* secara parsial maupun secara simultan pada karyawan PT. Abadi Express Yogyakarta (TIKI).

Kata kunci: *work engagement, self determination, self regulation*

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar belakang masalah

Perusahaan merupakan sebuah organisasi yang menghasilkan barang dan jasa yang memiliki nilai jual, dan setiap perusahaan beroperasi dengan menggunakan seluruh sumber dayanya agar dapat menghasilkan yang bernilai jual. Sumber daya manusia atau karyawan merupakan aset penting untuk menunjang keberhasilan suatu perusahaan. Perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia secara maksimal dalam mendukung persaingan pasar usaha. Isu yang paling mendasar dalam mengelola kualitas sumber daya manusia adalah hubungan perusahaan dengan karyawannya dimana keduanya saling membutuhkan. Perusahaan tidak lagi hanya mencari calon karyawan yang memiliki kemampuan diatas rata-rata, namun mereka juga mencari karyawan yang mampu menginvestasikan diri mereka sendiri untuk terlibat penuh dalam pekerjaan, proaktif dan memiliki komitmen tinggi terhadap standar kualitas kerja (Bakker & Demerouti, 2008).

Work engagement merupakan salah satu konstruk yang dimasukkan dalam konteks psikologi positif, karena konstruk tersebut menekankan pada kesejahteraan seorang karyawan (Schaufeli *et.al.*, 2002). Bakker & Demerouti, (2008) menambahkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi akan menunjukkan performa terbaik mereka, karena karyawan tersebut menikmati pekerjaan yang mereka lakukan.

Negara Indonesia sendiri memiliki tingkat *work engagement* yang dapat dikatakan masih sangat rendah, hal ini di dukung dengan hasil survey Gallup (2018) pada *Human Resources Director Breakfast meeting* yang diselenggarakan Perhimpunan Manajemen Sumber Daya Manusia (PMSM) Indonesia di Jakarta, menyebutkan bahwa 80% lebih pekerja di Indonesia dikategorikan sebagai *not engaged* di tempat kerja. Rinciannya hanya 13% pekerja yang *fully engaged*, 76% *not engaged*, dan 11% *actively disengage*.

Berdasarkan wawancara dengan pihak manajemen HRD PT.Abadi Express (TIKI), diketahui bahwa hampir 50% karyawan yang bekerja di PT.Abadi Express (TIKI) berstatus karyawan kontrak. Perusahaan mengklaim pemberian fasilitas maupun tunjangan kesejahteraan kepada keseluruhan karyawan sudah ideal menurut peraturan dan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berlaku. Namun pihak manajemen perusahaan mengatakan bahwa tingkat *work engagement* karyawan tetap lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan kontrak dan karyawan lainnya. (BE, komunikasi pribadi, Februari dan Maret 2019).

Wawancara juga di lakukan pada beberapa karyawan kontrak yang bekerja pada PT.Abadi Express (TIKI), kesimpulan dari wawancara beberapa karyawan menyatakan bahwa memang jika dinilai dari kesejahteraan yang di berikan perusahaan cukup adil antara karyawan yang berstatus karyawan tetap dan karyawan kontrak, hanya di kepastian masa kerja saja yang berbeda.(TR&SP, komunikasi pribadi Maret 2019).

Menurut Mitchell (dalam Winardi, 2002) motivasi mewakili proses-proses psikologikal, yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya, dan terjadinya persistensi kegiatan- kegiatan sukarela (*volunter*) yang diarahkan ke tujuan tertentu. Sedangkan menurut Gray (dalam Winardi, 2002) motivasi merupakan sejumlah proses, yang bersifat internal, atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi, dalam hal melaksanakan kegiatan- kegiatan tertentu. Menurut Gibson (1995) Istilah motivasi berhubungan dengan ide, gerakan dan apabila kita menyatakannya secara amat sederhana, maka merupakan sesuatu hal yang “mendorong “ atau menggerakkan kita untuk berperilaku dengan cara tertentu. Hal itulah yang merangsang seseorang untuk maju dan mendorong kearah tujuan. Pelaksanaan pekerjaan merupakan perilaku organisatoris yang dipilih seseorang guna mencapai tujuan-tujuan pribadinya, yakni tujuan yang dianggapnya penting untuk bergerak maju. Jadi, seseorang yang mementingkan hasil pekerjaan merupakan seseorang yang mementingkan motivasi. Ia akan memanfaatkan antara hubungan pribadinya dan kekuasaannya atas lingkungan kerja sebagai alat motivasional.

Tingkat *work engagement* yang rendah pada karyawan terhadap pekerjaannya akan mengakibatkan beberapa perilaku yang dapat merugikan sebuah perusahaan, seperti kemangkiran atau tindakan tidak masuk kerja tanpa alasan, tingkat kemangkiran yang tinggi dapat berdampak langsung pada keefektifan dan efisiensi organisasi. Kepuasan kerja atau perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima karyawan dan banyaknya yang mereka

yakini harus mereka terima. Karyawan dikatakan merasakan puas bila perbedaan bernilai positif secara perhitungan matematis. Pada saat yang bersamaan banyak perusahaan mengeluh tidak dapat menemukan orang untuk mengisi lowongan kerja sesuai spesifikasi yang diinginkan, bahkan Turn over atau pengunduran diri secara permanen dari pekerjaannya.

Self determination adalah keyakinan seseorang bahwa orang tersebut mempunyai kebebasan atau otonomi dan kendali tentang bagaimana mengerjakan pekerjaannya sendiri (Spreitzer, 1997). Sedangkan menurut Deci, dkk., (1989). *Self determination* berkaitan dengan kontrol atas cara kerja yang dilakukan oleh karyawan. Lebih lanjut dalam penelitian Ryan dan Deci (2002) menyatakan bahwa *self determination* berkaitan dengan kebutuhan-kebutuhan mendasar terhadap *autonomy*, *competence* dan *relatedness*. Karyawan yang merasa memiliki *self determination* tinggi dapat memilih metode terbaik untuk mengatasi masalah yang dihadapi dalam pekerjaannya. Setiap dimensi dari *self determination* yaitu *autonomy*, *competence* dan *relatedness* dapat berhubungan langsung dengan *work engagement*. Saat seseorang memiliki *self determination* sehingga mereka akan mencurahkan seluruh usaha mereka untuk pekerjaan, dari hal tersebut cenderung para karyawan yang sudah memiliki *self determination* akan lebih berkonsentrasi dalam bekerja dan merasa pekerjaan mereka merupakan bagian dari hidup mereka yang tidak terpisahkan.

Asumsi tersebut didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Meyer dan Gagne (2008), penelitian tersebut menjelaskan bahwa *self determination* mendukung konsep *work engagement*. Dalam penelitian

tersebut, *self determination* berkaitan dengan unsur-unsur yang dapat berkontribusi untuk *work engagement*.

Self regulation merupakan kemampuan untuk mengubah respon yang berasal dari dalam diri seseorang untuk menghambat kecenderungan adanya perilaku yang tidak diinginkan atau dilakukan dengan tergesa-gesa (impulsif) dan menahan diri untuk melakukan hal tersebut. Individu dengan *self regulation* yang tinggi biasanya akan memiliki kecenderungan untuk memperoleh mutu yang lebih baik dalam pekerjaannya untuk jangka panjang. Hal ini terjadi karena individu tersebut lebih baik dalam hal mengerjakan tugas dengan tepat waktu, mencegah aktivitas rekreasi bercampur dengan urusan pekerjaan, menggunakan waktu secara efektif dan menjaga gangguan emosional agar tidak mengganggu pekerjaan (Tangney ,*et al.*, 2004). *Self regulation* merupakan proses dimana seseorang dapat mengatur pencapaian target dan tindakan mereka sendiri. Mengevaluasi kesuksesan saat mencapai target tersebut dan memberikan penghargaan pada diri mereka sendiri karena telah mencapai tujuan tersebut (Friedman & Schustock, 2008).

Riset menunjukkan bahwa karyawan yang terikat merupakan karyawan yang lebih produktif dan berkomitmen dalam pekerjaannya (Fanny, 2015). Ketika sudah terikat dengan suatu perusahaan maka ia memiliki suatu kesadaran terhadap pekerjaannya (Schaufeli Sanalowa, Gonzales & Bakker, 2002).

Dalam penelitian ini, bertujuan untuk melihat hubungan antara *self determination* dan *self regulation* yang merupakan bagian dari *personal*

resources dan merupakan motivasi internal yang dapat mempengaruhi *work engagement*, karena menurut Demerouti, *et al.*, (2001), *personal resources* merupakan aspek diri yang mengontrol dan memberikan dampak pada lingkungan sesuai keinginan dan kemampuan individu. Peneliti memilih karyawan yang berstatus karyawan kontrak karena berdasarkan wawancara sebelumnya dengan pihak manajemen perusahaan terdapat perbedaan *work enegeement* antara karyawan tetap dengan karyawan kontrak dimana karyawan kontrak memiliki *work engagement* yang lebih rendah, dari keterangan itu peneliti berasumsi bahwa perbedaan tersebut tidak hanya di sebabkan karena perbedaan kepastian masa kerja dan tunjangan karyawan yang merupakan aspek dari *works resources* tetapi juga disebabkan dari *self determination* dan *self regulation* yang merupakan aspek dari *personal resources* pribadi karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Kurniawati (2014), ingin melihat hubungan antara masa kerja dengan *work engagement*. Dalam mengukur *engagement* digunakan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Maslach *et al.*(2001. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa masa kerja memiliki hubungan yang positif terhadap *work engagaement*, diketahui bahwa semakin lama seseorang bekerja pada sebuah perusahaan, maka ia akan cenderung memiliki tingkat *engagement* yang lebih tinggi. Hal tersebut dikarenakan karyawan di anggap lebih memahami visi dan misi yang dimiliki oleh perusahaan, terdorong untuk selalu memberikan ide-ide baru, lebih fokus dalam melakukan pekerjaannya dan ingin memberikan yang terbaik bagi perusahaannya (Kurniawati, 2014).

Berdasarkan beberapa uraian di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “HUBUNGAN *SELF DETERMINATION* DAN *SELF REGULATION* DENGAN *WORK ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN PT ABADI EXPRESS (TIKI)”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan yang hendak diteliti antara lain:

1. Apakah *self determination* berhubungan dengan *work engagement* karyawan yang bekerja pada PT. Abadi Express (TIKI) ?
2. Apakah *self regulation* berhubungan dengan *work engagement* karyawan yang bekerja pada PT. Abadi Express (TIKI) ?
3. Apakah *self determination* dan *self regulation* berhubungan dengan *work engagement* karyawan yang bekerja pada PT. Abadi Express (TIKI) ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasar uraian pada latar belakang di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui hubungan *self determination* dengan *work engagement* karyawan yang bekerja pada PT. Abadi Express (TIKI).
2. Untuk mengetahui hubungan *self regulation* dengan *work engagement* pada karyawan yang bekerja PT. Abadi Express (TIKI).

3. Untuk mengetahui hubungan *self determination* dan *self regulation* dengan *work engagement* pada karyawan yang bekerja PT. Abadi Express (TIKI).

D. Manfaat Penelitian

Penyusunan penelitian skripsi ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara luas kepada mahasiswa pada khususnya dan masyarakat ataupun perusahaan pada umumnya baik teoritik maupun praktis adapun manfaat penelitian ini diantaranya sebagai berikut ini:

1. Manfaat Teoritik

Adapun manfaat teoritik dalam penelitian ini sebagai penambahan dan pengembangan keilmuan psikologi, khususnya dibidang psikologi industri dan organisasi, terutama yang berkaitan dengan *personal resources* (*self determination, self regulation*) dan *work engagement*. Penelitian ini diharapkan juga mampu memberikan informasi tentang hubungan *self determination* dan *self regulation* dengan *work engagement* yang dimiliki oleh seorang karyawan.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dalam penelitian ini adalah memberikan pengetahuan bagi para mahasiswa maupun non mahasiswa atau masyarakat luas mengenai hubungan hubungan *self determination* dan *self regulation* dengan *work engagement* yang dimiliki oleh seorang karyawan.

Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan gambaran bagi perusahaan untuk meningkatkan *work engagement* khususnya pada

karyawan yang melalui peningkatan *self determination* dan *self regulation* pada karyawan, atau juga dapat diterapkan dalam pengambilan keputusan terkait dengan tahap penyeleksian pada proses rekrutmen karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji hipotesis dan pembahasan pada bab sebelumnya, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut ini :

1. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan *self determination* dengan *work engagement* karyawan PT.Abadi Exspress Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $r = 0,821$ dan $p = 0,000$.
2. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan *self regulation* dengan *work engagement* karyawan PT.Abadi Exspress Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $r = 0,626$ dan $p = 0,000$.
3. Terdapat hubungan secara simultan yang positif dan signifikan *self determination* dan *self regulation* dengan *work engagement* karyawan PT.Abadi Exspress Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $r = 0,821$ dan $p = 0,000$. Hal ini berarti variabel *self determination* dan *self regulation* memiliki hubungan dengan variabel *work engagement* dengan taraf sangat kuat,

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti merekomendasikan berupa saran-saran berikut ini:

1. Bagi perusahaan

Bagi perusahaan diharapkan untuk lebih menumbuhkan *personal resources* (*self determination* dan *self regulation*) karyawan dengan melakukan training SDM, maupun menciptakan suasana pekerjaan yang dapat mengembangkan *personal resources* karyawan kontrak, selain dari pemenuhan kewajiban penggajian maupun kesejahteraan secara fisik perusahaan terhadap karyawan.

2. Bagi peneliti

Diharapkan hasil temuan ini menambah pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia (SDM) pada perusahaan terutama aspek-aspek yang mempengaruhi tingkat *work engagement* pada karyawan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Dari penelitian ini, diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat meneliti variabel-variabel lain diluar variabel yang ada dalam penelitian ini. Sehingga memperoleh hasil yang lebih bervariasi yang dapat menggambarkan hal-hal apa saja yang dapat mempengaruhi *work engagement* karyawan dan dapat memperluas cakupan penelitian untuk penelitian-penelitian yang selanjutnya.

Secara keseluruhan, peneliti menemukan adanya keterbatasan dan kelemahan dalam penelitian. Antara lain kurangnya pengawasan terhadap subyek penelitian pada saat pengisian skala penelitian dikarenakan peneliti menggunakan media online (*google.form*) ataupun banyaknya item skala penelitian tapi semua tidak mencakup konsep yang bisa dimengerti secara jelas oleh subyek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariani, (2016) *Hubungan Antara Self Determination Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan Pt Japfa Comfeed Indonesia Cabang Sidoarjo*. Skripsi Psikologi. Universitas Brawijaya Malang.
- Azwar, Saifuddin. 2013. *Penyusunan Skala Psikologi (Edisi Dua)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar. S. 2010. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Azwar. S. 2012. *Penyusunan Skala Psikologi*. Edisi 2 Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Azwar. S. 2012. *Reliabilitas & Validitas Edisi 4*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Bakker, A.B., Demerouti, E. 2008. *Towards a model of engagement*. *Career development international*, 13 (3), 209-223.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum.
- Deci, E. L., et al (1989). Self-determination in a work organization. *Journal of Applied Psychology*, 74, 580-590.
- Deci, E. L., et al. (2002) *Self Determination Theory And The Facilitation Intrinsic Motivation, Social Development, And Well-Being*. *American psychologist*, Vol 55(1), 68
- Deci. et al (2004). The Emotional Costs of Parents' Conditional Regard: A Self-Determination Theory Analysis. *Journal of Personality*. hlm 55
- Demerouti, E., et al (2001). The work demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499-512.
- Djarwanto PS dan P. Subagyo. 1993. *Statistika Induktif*. BPEF. Yogyakarta.
- Feist, J. & Gregory j. Feist. (2010). *Teori kepribadian Edisi 7*. Jakarta: Penerbit Salemba Humanika.
- Friedman, H.S. & Schustack M.W. (2008). *Kepribadian Teori Klasik dan Riset Modern, edisi ketiga* Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Gallup Inc. 2016. *Indonesia Workforce is Not Engaged at Work*.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang

- Heckhausen. (1999). *The Anatomy of Achievement Motivation*. New York : Academic Press.
- Hobfoll, S. E., Johnson, R. J., Ennis, N., & Jackson, A. P. (2003). Resource loss, resource gain, and emotional outcomes among inner city women. *Journal of Personality and Social Psychology*
- Ika Febrian , *et al.*, (2018) Analisis Rasch Dalam *Utrecht Work Engagement Scale-9*(Uwes-9)Versi Bahasa Indonesia, *Jurnal Psikologi* Vol 17
- Indrianti R & Hadi C. (2012). Hubungan antara modal psikologis dengan keterikatan kerja pada perawat di instalasi rawat inap rumah sakit jiwa manur surabaya. *Jurnal Psikologi Industridan Organisasi*,1(2), 110-115
- Kahn, W. A., (1990). *Psychological Conditions of Personal Engagement and disengagement work academy of Management Journal*.
- Kurniawati, I. D. (2014). *Masa Kerja dengan Job Engagement pada Karyawan*.
- Maslach, *et al.* 2001. *Annual review of Psycholog: Jobs Burn Out*. Download From arjournals. Annualreviews.org
- May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*.
- Meyer, J. P. & Gagné, M. (2008). Employee Engagement From a Self-Determination Theory Perspective. *Industrial and Organizational Psychology*
- Mujiasih. E & Ratnaningsih, I. Z. (2012). Meningkatkan work engagement melalui gaya kepemimpinan transforasional dan budaya organisasi. *Jurnal Psikolog*.
- Nusatria, S. (2011). *Employee Engagement : Anteseden dan Konsekuensi Studi Pada Unit CS PT. Telkom Indonesia Semarang*. Universitas Diponegoro
- Ramirez. 2007. *Resilience: A Concept Analysi*. Nursing Forum Volume 42, No. 2
- Riduwan. (2009). *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Bandung: Alfabets
- Riduwan. 2010. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sakc, A.M (2006). *Atecedentes and Consequences of Employee Engagement*. Canada: University of Toronto

- Santoso, Singgih. 2012. *Panduan Lengkap SPSS Versi 20*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Schaufeli, *et al.*(2002). The measurement of Engagement and Burnout: A Two-Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71
- Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2013). Organizational climate and culture. *Annual Review of Psychology*
- Schunk, Pintrich, dan Meece. (2012). *Motivasi dalam Pendidikan (teori, penelitian dan aplikasi)*. Jakarta : PT Indeks
- Sekaran, U. 2003. *Research Methods For Business*. Salemba Empat. Jakarta
- Semiun, Yustinus (2006). *Teori kepribadian dan terapi psikoanalitik Freud*. Yogyakarta: Kanisius.
- Spreitzer, G.M. (1996). "Social structural characteristics of psychological empowerment." *Academy of Management Journal* 39(2): pp. 483-504.
- Spreitzer, G.M. (1997). Toward a common ground in defining empowerment. *Research in Organizational Change and Development*, 10, 31-62.
- Sugiyono. (2002). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Supriyanto, Acmad Sani. Dan masyuri Machfudz. 2010. *Metodologi Riset: Manajemen sumber Daya Manusia*. Malang: UIN-Maliki Press.
- Suryabrata, Sumadi. (2004). *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Grafindo Persada
- Tangney, J. P., *et al*(2004). *High Self-Control Predicts Good Adjustment, Less Pathologi, better Grades, and Intrapersonal Success*. *Journal of Personality*,
- Tritch, T. (2003). *Engagement Drives Result At New Century*. *Gallup Management Journal*
- Wehmeyer, M. L., & Kelchner, K. (1997). *The Arc's self-determination scale*. Arlington
- Wiley & Blackwell (2009). *Employee Engagement : Tools for Analysis, Practice, and Competitive Advantage*.
- Zimemerman, B.J, (2000) *Attaining self-regulated : A social cognitif perspective*. Dalam M. Boekaerts, P. R. Pintrich, dan M Zeidner. *Hanbook of self-regulation*. Sandiego : Academic Pess. Pp. 133

<http://www.gallup.com/>.Diakses tanggal 28 Januari 2019