

**PERBEDAAN *WORK ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN**

**CV AMIGO MANGESTI UTOMO**

**SKRIPSI**

“Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan  
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Strata I  
Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi Dan Kesehatan  
Universitas Widya Dharma Klaten”



**Disusun Oleh :**

**Meliana Ekawati Mustikasari**

**NIM : 1761100024**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN  
UNIVERSITAS WIDYA DHARMA KLATEN**

**Tahun 2021**

# HALAMAN PERSETUJUAN

## HALAMAN PERSETUJUAN

**PERBEDAAN *WORK ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN DI CV AMIGO**

**MANGESTI UTOMO**

Diajukan Oleh :

**MELIANA EKAWATI MUSTIKASARI**

1761100024

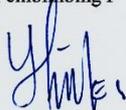
Telah disetujui pembimbing untuk dipertahankan dihadapan Dewan Penguji Skripsi

Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Widya Dharma Klaten pada :

Hari : Senin

Tanggal : 09 Agustus 2121

Pembimbing I



Yulinda Erma Suryani, S.Pd., M.Si

NIK. 690 208 291

Pembimbing II



Hartanto, S.Psi., MA

NIK. 690 313 334

**FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN**

**UNIVERSITAS WIDYA DHARMA KLATEN**

# HALAMAN PENGESAHAN

## HALAMAN PENGESAHAN

Diterima dan disetujui oleh Dewan Penguji Skripsi Pogram Studi Psikologi  
Fakultas Psikologi Dan Kesehatan Universitas Widya Dharma Klaten pada :

Hari : Senin

Tanggal : 09 Agustus 2021

Waktu : 09.00 WIB

Tempat : Universitas Widya Dharma Klaten

Dewan Penguji Skripsi,

Ketua



Winarno Heru M, S.Psi., M.Si  
NIK. 690 811 318

Sekretaris



Dra. Dwi Wahyuni U, S.Psi., M.Phil  
NIP. 19670224199403 2 001

Penguji Utama



Yulinda Erma S, S.Pd., M.Si  
NIK. 690 811 291

Penguji Pendamping



Hartanto, S.Psi., MA  
NIK. 690 313 334

Disahkan,

Dewan Fakultas Psikologi dan Kesehatan



Winarno Heru M, S.Psi., M.Si  
NIK. 690 811 318

# SURAT PERNYATAAN



**UNIVERSITAS WIDYA DHARMA KLATEN**  
**FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN**  
**JURUSAN PSIKOLOGI**

Alamat : Jl. Ki Hajar Dewantara 168 Klaten 57401

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya :

N a m a : MELIANA EKAWATI MUSTIKASARI  
N I M : 1761100024  
Program Studi : Psikologi

Menyatakan bahwa SKRIPSI berjudul :

**“PERBEDAAN WORK ENGAGEMENT PADA KARYAWAN DI CV.  
AMIGO MANGESTI UTOMO”.**

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, 2 Agustus 2021  
Yang menyatakan,



**MELIANA EKAWATI MUSTIKASARI**  
NIM.. 1761100024

## **MOTO**

Aku ada karena Aku berguna

Cerdik seperti ular dan tulus seperti merpati

Janganlah hendaknya kamu kuatir tentang apa pun juga, tetapi nyatakanlah dalam segala hal keinginanmu kepada Allah dalam doa dan permohonan dengan ucapan

syukur

*be anxious for nothing, but in every thing by prayer and supplication with*

*thanksgiving, let your requests be made known unto God (Philippians 4:6)*

*he gives power to the faint; and to [those that have] no might he increases*

*strength (Isaiah 40:29)*

*a blessing is on the man who puts his faith in the Lord, and whose hope the Lord*

*is (Jeremiah 17:7)*

IA menjadikan segala-galanya baik

Karena Masa Depanmu Sungguh Ada dan Harapanku Tidak Akan Hilang

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji dan Syukur saya ucapkan kepada Tuhan Yesus atas Kasih Karunia-Nya yang selalu diberikan kepada saya hingga saya bisa menyelesaikan skripsi ini, maka skripsi ini saya persembahkan untuk :

1. Tuhan Yesus yang selalu menyertai, menuntun dan memberikan hikmat dalam menyelesaikan penulisan skripsi.
2. Orang tua saya Mama alm. Lenny Dwi H (Lie Diam Nyo), Papa Musdiana, Mami Lilik Setijowati yang selalu mendoakan dan memerikan perhatian yang luar biasa dan motivasi saat menghadapi kesulitan baik dalam pendidikan maupun dalam hal lain.
3. Keluarga saya Emak Liantiani (Liem Hwa), Engkong Daud Sunardi (Lie Djay Hien), dan Om (Wawan, Hendry, Hery), Tante (Ulys, Retno, Nining), Sepupu yang selalu mendampingi dan memberikan perhatian kepada saya selama proses menyelesaikan kuliah dan skripsi.
4. Orang yang selalu menemani dan selalu ada untuk penulis dalam keadaan apapun di 5 tahun ini (Samuel Christopher)
5. Orang-orang terdekat penulis (Cik Monica, Cik Fanie, Tante Fang, Om Yauw Hong, Pak Jairus, Bu Jairus, Ko Chris, Eva, Jojo, Adrian, Veve, Pua, Bebe, Rade). Terimakasih atas doa, perhatian, motivasi, dan kasih sayang kepada penulis
6. Teman-teman PRBK GIA Klaten, teman-teman SMP (Aulia, Arnia), teman-teman SMA (Diana, Vanda, Arifah, Jessica, Yemima, Imma, Rafika, April, Davin, Bima, Thomas, Yossa, Daniel, Reza, Edo, *Vionce*) yang selalu

memberikan semangat, motivasi, mendoakan, dan meluangkan waktu untuk penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

7. Semua kerabat yang selalu mendoakan dan selalu memberikan motivasi dan saran ketika penulis menempuh masa perkuliahan.

## KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus atas berkatnya dan Kasih Karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir (skripsi) ini. Tidak lupa penulis mengucapkan terimakasih kepada pihak – pihak yang memberikan referensinya untuk mendukung skripsi ini.

Penulis berharap kiranya skripsi ini dapat menambah pengetahuan dan pengalaman untuk para pembaca. Bahkan penulis berharap lebih jauh lagi agar skripsi ini bisa pembaca praktekkan dalam kehidupan sehari-hari.

Penulis yakin masih banyak kekurangan dalam penyusunan skripsi ini karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman penulis. Untuk itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari pembaca demi kesempurnaan skripsi ini.

Penyusunan skripsi ini unruk memenuhi sebagian persyaratan guna mendapatkan gelar Sarjana Strata Satu (S1) Jurusan Program Studi Psikologi Universitas Widya Dharma Klaten dengan berjudul “ **PERBEDAAN *WORK ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN DI CV AMIGO MANGESTI UTOMO** ”.

Skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, dalam kesempatan ini penulis menyampaikan terimakasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada semua pihak yang telah membantu, terutama kepada :

1. Dr. Purwo Haryono, M.Hum selaku Wakil Rektor bidang Akademik yang sudah memberikan ijin penelitian saya ucapkan banyak terima kasih.

2. Winarno Heru Murjito, S.Psi., M.Psi, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Widya Dharma Klaten, yang telah memberikan dukungan dan memberi motivasi kepada penulis selama menempuh belajar di Fakultas Psikologi Universitas Widya Dharma Klaten.
3. Yulinda Erma Suryani, S.Pd., M.Psi selaku Ketua Program Studi Fakultas Psikologi Universitas Widya Dharma serta selaku pembimbing I yang telah mendidik, membimbing, mendukung, memberi nasihat kepada penulis selama menimba ilmu di Fakultas Psikologi Universitas Widya Dharma dan telah berkenan memberikan bimbingan dan masukan dengan penuh kesabaran dan keikhlasan dalam membimbing penyusunan skripsi ini.
4. Hartanto, S.Psi., MA selaku pembimbing II yang dengan sabar dan ikhlas memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penyusunan skripsi ini sampai selesai.
5. Kepada semua dosen beserta staffnya di Fakultas Psikologi Universitas Widya Dharma, yang telah membimbing selama masa perkuliahan, saya ucapkan terimakasih.
6. Ibu Menuk selaku Kepala Bagian SDM "*Amigo Group*" yang telah membantu kelancaran dan memberikan izin penulis dalam melaksanakan penelitian.
7. Segenap karyawan CV Amigo Mangesti Utomo mulai dari pramuniaga, kasir, admin, BEO, assko, pemko, *staff* hingga manajer yang telah meluangkan waktu untuk membantu administrasi izin penelitian dan menjadi responden penelitian penulis.

8. Teman-teman psikologi angkatan 2017 yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu. Terimakasih atas doa, dukungan, dan kebersamaan selama perkuliahan.
9. Petugas perpustakaan yang sudah melayani kunjungan penulis dengan baik.
10. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, terima kasih atas bantuan serta dukungannya dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyusunan laporan ini masih jauh dari kata sempurna. Tegur sapa yang bersifat membangun dari semua pihak sangat penulis diharapkan. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis pribadi dan kita semua, amin.

Klaten, 09 Agustus 2021

Penulis

## DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
SURAT PERNYATAAN.....	iii
MOTO.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	v
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
ABSTRAK.....	xiii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	7
C. Tujuan Penelitian .....	7
D. Manfaat Penelitian .....	7
BAB II.....	9
TINJAUAN PUSTAKA .....	9
A. Keterikatan Kerja/Work Engagement .....	9
B. Cabang Toko/Unit Kerja .....	17
C. Karyawan Pada Unit Kerja .....	18
D. Penelitian Terdahulu .....	19
E. Kerangka Konsep .....	21
F. Kerangka Pikir .....	23
G. Hipotesis .....	23
BAB III .....	24
METODE PENELITIAN.....	24
A. Identifikasi dan Operasional Variabel Penelitian .....	24
B. Subjek dan Tempat Penelitian .....	26
C. Teknik Pengumpulan Data.....	28

D. Teknik Analisis Data .....	32
BAB IV .....	35
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	35
A. Temuan Penelitian.....	35
B. Orientasi Kancah Penelitian.....	35
C. Persiapan Penelitian .....	36
D. Pelaksanaan Penelitian .....	37
E. Deskripsi Data Penelitian.....	42
F. Analisis Data .....	49
1. Uji Asumsi.....	49
2. Uji Hipotesis.....	52
G. Pembahasan.....	55
BAB V.....	60
KESIMPULAN DAN SARAN.....	60
A. Kesimpulan Hasil Penelitian.....	60
B. Keterbatasan Penelitian.....	61
C. Saran .....	61
DAFTAR PUSTAKA .....	63
LAMPIRAN.....	66
LAMPIRAN I.....	67
Hasil Analisis .....	67
LAMPIRAN II .....	75
Tabel Skoring Responden .....	75

## DAFTAR TABEL

Gambar 2.1 Skema Kerangka Berpikir .....	23
Tabel 3.1 Skala Aspek .....	29
Tabel 3.2 Rating Skala.....	30
Tabel 3.3 Item Skala UWES-9 .....	32
Tabel 4.1 Deskripsi Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin .....	38
Tabel 4.2 Deskripsi Subjek Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	39
Tabel 4.3 Deskripsi Subjek Berdasarkan Unit Kerja.....	40
Tabel 4.4 Deskripsi Subjek Berdasarkan Unit Kerja.....	41
Tabel 4.5 Rumus Pengategorian Variabel <i>Work Engagement</i> .....	43
Tabel 4.6 Deskripsi <i>Work Engagement</i> Unit Kerja .....	43
Tabel 4.7 Pengategorian <i>Work Engagement</i> Unit Kerja .....	45
Tabel 4.8 Deskriptif Plot <i>Work Engagement</i> Unit Kerja .....	48
Tabel 4.9 Hasil Uji Normlitas <i>Work Engagement</i> berdasarkan Unit Kerja.....	50
Tabel 4.10 Hasil Uji Homogenitas <i>Work Engagement</i> Unit Kerja.....	51
Tabel 4.11 Uji Kruskal Wallis Berdasarkan Unit Kerja.....	52
Tabel 4.12 Uji Kruskal Wallis Berdasarkan Unit Kerja.....	54

**Meliana Ekawati Mustikasari. NIM. 1761100024. Jurusan Psikologi Program Studi Psikologi Dan Kesehatan Universitas Widya Dharma Klaten. 2021.**  
**Judul : Perbedaan *Work Engagement* Pada Karyawan Di CV Amigo Mangesti Utomo.**

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan *Work Engagement* karyawan di CV. Amigo Mangesti Utomo pada 9 cabang toko. Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari penyebaran kuesioner (skala *UWES-9*) melalui *Google form* kepada para karyawan di CV. Amigo Mangesti Utomo pada 9 cabang toko. Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian deskriptif kuantitatif, metode analisis yang digunakan adalah *one way anova*. Metode ini digunakan untuk mengetahui bagaimana perbedaan *work engagement* pada karyawan antar cabang toko Amigo Group. Hasil dari penelitian ini menunjukkan ada perbedaan *work engagement* pada 9 cabang toko dibuktikan dengan signifikansi nilai  $p = <0,001$  artinya  $0,001 < 0,05$  maka hipotesis diterima, perbedaan *work engagement* tersebut dapat disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya *personal resources*, *job resources*, dan *job demands*.

**Kata Kunci : *Work Engagement*, Karyawan, Perusahaan**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Bekerja adalah salah satu tujuan manusia karena dalam bekerja ada sesuatu yang ingin dicapai dan adanya harapan bahwa bekerja akan membawa pada suatu keadaan yang lebih baik dari keadaan sebelumnya. Di dunia kerja terdapat banyak sekali bidang pekerjaan, salah satunya adalah perusahaan. Perusahaan adalah suatu bentuk usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang tetap dan harus terus menerus yang didirikan dan berkedudukan dalam wilayah Negara Republik Indonesia untuk tujuan memperoleh keuntungan atau laba. Menurut Swastha dan Sukotjo (2002) perusahaan adalah suatu organisasi yang menggunakan dan mengkoordinir sumber-sumber ekonomi untuk memuaskan kebutuhan dengan cara yang menguntungkan.

Adapun terdapat beberapa jenis perusahaan salah satunya adalah perusahaan dagang. Perusahaan dagang merupakan perusahaan yang kegiatan utamanya membeli barang jadi dan menjual kembali tanpa melakukan pengolahan kembali, contoh perusahaan dagang adalah *dealer*, toko-toko kelotong, dan toko *fashion* atau toko baju. *Fashion* dapat diartikan sebagai identitas seseorang di dalam lingkungannya. Toko baju adalah tempat untuk mendapatkan baju yang kita butuhkan, berbagai jenis pakaian mulai dari pakaian pria, wanita, atau anak-anak. Sensasi belanja

yang istimewa dan berbeda dengan toko lainnya tercipta melalui kualitas kerja karyawan. Upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk menjaga kualitas kerja karyawannya dengan melakukan pemantauan kinerja karyawan melalui berbagai pengukuran seperti halnya observasi, pembagian skala sesuai kebutuhan apa yang hendak diukur dan juga dilihat melalui kebiasaan sehari-hari dalam bekerja secara rutin. Pengukuran tersebut biasanya dilakukan oleh bagian SDM dan bagian pemasaran. Bagian SDM berwenang melakukan pengukuran yang berhubungan dengan sumber daya manusia atau karyawan perusahaan khususnya pegawai yang ditempatkan pada setiap cabang toko mulai dari pemimpin toko hingga pramuniaga. Bagian pemasaran berwenang melakukan riset yang berhubungan dengan *customer* biasanya untuk melihat perkembangan penjualan atau minat pelanggan untuk membeli produk di toko-toko tersebut dan melihat produk apa yang banyak diminati dan produk mana yang kurang diminati. Melalui pengukuran tersebut perusahaan dapat mengevaluasi untuk merencanakan perbaikan metode yang hendak digunakan selanjutnya agar kualitas karyawan tetap terjaga.

Perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia atau karyawannya secara maksimal yang bertujuan untuk mendukung persaingan pasar usaha. Hal yang menjadi dasar dalam mengelola sumber daya manusia di perusahaan adalah hubungan perusahaan dengan karyawannya dimana keduanya saling membutuhkan. Perusahaan tidak hanya mencari atau menilai karyawannya yang memiliki kemampuan di atas

rata-rata, namun perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu mendedikasikan diri mereka untuk terlibat penuh dalam pekerjaan dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap standar kualitas kerja, serta bersikap proaktif dalam melakukan pekerjaan. Karyawan merupakan aset terpenting dalam perusahaan mencapai target yang sudah ditentukan. Perusahaan akan mencapai target tersebut apabila memiliki pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Perusahaan yang mempunyai cabang toko perlu melakukan penilaian kualitas kerja selain dari individu karyawan itu sendiri juga penilaian kualitas kerja pada kelompok karyawan yang berada pada cabang toko. Hal tersebut bertujuan untuk mengetahui kualitas kerja antar cabang toko perusahaan tersebut, sehingga perusahaan perusahaan dapat mengetahui cabang toko mana yang harus dipertahankan, dan cabang toko mana yang harus ditingkatkan kualitas kerjanya.

Schaufeli dan Bakker (2004) dalam penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa sikap positif terhadap pekerjaan seperti kepuasan kerja, keterlibatan kerja, komitmen perusahaan dan rendahnya tingkat *resign* pegawai berhubungan dengan *work engagement*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai tidak hanya tertarik terhadap aspek pekerjaan yang memberi makna tetapi mereka secara aktif mencarinya dalam pekerjaan mereka sebagai sarana untuk tetap berkomitmen terhadap perusahaan. Field dan Buitendach (2011) berpendapat *work engagement* memiliki hubungan korelasional dan prediktif dengan komitmen organisasi. Komitmen organisasi adalah hasil penting di tempat kerja dan *work*

*engagement* sangat terkait dengannya. Penelitian lain juga menjelaskan bahwa *work engagement* memediasi hubungan antara karakteristik pekerjaan dan hasil kerja positif (Saks, 2006). Beberapa penelitian yang telah diuraikan di atas menunjukkan *work engagement* diperlukan bagi pegawai. *Work engagement* dapat berfungsi sebagai prediktor munculnya perilaku positif karyawan di dalam perusahaan.

Schaufeli dan Bakker (2003) mengembangkan instrumen untuk mengukur *work engagement* dengan nama *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)*. Skala *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)* merupakan skala yang diadaptasi dari luar negeri kemudian diterjemahkan dalam versi Indonesia untuk mengukur keterikatan kerja yang di dalamnya terdiri dari tiga aspek yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Aspek yang pertama yaitu *vigor* artinya karyawan dengan karakteristik ini memiliki tingkat energi yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya dan berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan. Aspek kedua yaitu *dedication* yang berarti karyawan merasa sangat terlibat di dalam pekerjaannya, karyawan tersebut juga memiliki rasa antusiasme dalam bekerja dan menganggap pekerjaan sebagai sebuah tantangan yang menyenangkan untuk diselesaikan. Aspek ketiga yaitu *absorption* yang berarti karyawan sepenuhnya berkonsentrasi pada pekerjaannya, sangat menikmati pekerjaannya dan selalu berusaha untuk mengerjakan semua pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya. Berdasarkan uraian tersebut perlu adanya pengukuran *work engagement* pada perusahaan sehingga

pengukuran tersebut dapat memberikan gambaran tingkat *work engagement* di dalam suatu perusahaan.

Keterikatan kerja merupakan suatu tindakan dan pernyataan positif dari keterikatan kerja dengan individu itu sendiri. Karyawan atau pegawai memahami pekerjaan yang saat ini dikerjakan memiliki andil dalam membangun kredibilitasnya sehingga karyawan atau pegawai akan memberikan kinerja terbaiknya untuk perusahaan (Blau dan Boal, dalam Setyorini, dkk tahun 2012). *Work engagement* berperan penting untuk membantu setiap organisasi atau perusahaan memperoleh keunggulan kompetitif dibandingkan para kompetitornya. Hal tersebut merupakan salah satu faktor yang tidak dapat ditiru oleh pesaing dan dianggap sebagai aset yang paling berharga jika dapat dikelola dan digunakan dengan benar (Anitha, 2014).

Salah satu toko baju yang berada di kota Klaten yaitu CV. Amigo Mangesti Utomo yang biasa disebut dengan “*Amigo Group*”, adalah *fashion* dan *shoes retail* yang terletak di beberapa kota karesidenan Surakarta dan Yogyakarta. *Amigo Group* menyediakan produk *fashion and shoes* yang berkualitas, eksklusif dan didukung oleh beberapa *brand* terkemuka. *Amigo Group* mengusung *positioning* yang merupakan tindakan perusahaan untuk merancang produk dan bauran pemasaran agar dapat tercipta kesan tertentu yang diingat oleh konsumen. Hal ini merupakan upaya perusahaan untuk memberikan pemahaman terhadap konsumen terhadap *tagline* atau semboyan perusahaan yaitu “JELAS

BEDA, BEDA JELAS” yang menunjukkan bahwa Amigo Group berkomitmen untuk menyediakan produk *fashion and shoes* yang berkualitas. Amigo Group juga memberikan layanan khusus untuk sensasi belanja yang istimewa bagi pelanggan. Berkaitan dengan pengukuran kerja karyawan, menurut si A yang merupakan salah satu karyawan bagian SDM di Amigo Group mengatakan perkembangan setiap karyawan diketahui melalui berbagai pengukuran misalnya menggunakan skala, observasi, dan kebiasaan sehari-hari dalam bekerja. Salah satu pengukuran skala yang belum pernah dilakukan di perusahaan tersebut yaitu tentang pengukuran keterikatan kerja atau *work engagement* karena menurut si A pengukuran keterikatan kerja merupakan suatu hal yang masih baru untuk diterapkan di perusahaan. Berdasarkan latar belakang tersebut penelitian ini bertujuan untuk melihat *work engagement* pada setiap cabang toko perusahaan, sehingga perusahaan dapat mengetahui *work engagement* di setiap cabang toko untuk aspek pendukung penilaian kualitas kerja karyawan secara kelompok pada setiap cabang toko yang sebelumnya belum pernah dilakukan pengukuran mengenai *work engagement*. Maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul “Perbedaan *Work Engagement* pada Karyawan CV Amigo Mangesti Utomo”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan yang hendak diteliti yaitu bagaimana perbedaan *work engagement* pada karyawan antar cabang toko *Amigo Group*?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang yang telah dibuat, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui perbedaan *work engagement* pada karyawan antar cabang toko *Amigo Group*?

## **D. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat secara teoritis maupun praktis. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan landasan bagi para peneliti lain dalam melakukan penelitian selanjutnya yang sejenis berkaitan dengan pengukuran *work engagement* di dalam perusahaan.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi Penulis

Dapat menambah wawasan dan pengalaman langsung tentang cara melakukan pengukuran menggunakan skala baru yaitu skala *work engagement*.

### b. Bagi Perusahaan

Memberikan sumbangan pemikiran bagi perusahaan khususnya bagian HRD yang mengelola SDM dalam menggunakan skala untuk pengukuran *work engagement*.

### c. Bagi Pegawai

Memberikan pengetahuan baru tentang *work engagement* supaya pegawai lebih paham dan dapat mengevaluasi serta meningkatkan kualitas kemampuannya dalam bekerja.

### d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai pijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan skala pengukuran untuk pengelolaan pegawai.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan Hasil Penelitian

Hasil dari penelitian dan pembahasan, dapat diambil kesimpulan mengenai bagaimana perbedaan *Work Engagement* pada karyawan di CV Amigo Mangesti Utomo, yaitu berdasarkan hasil analisis data di atas dapat diketahui bahwa hipotesis dalam penelitian dinyatakan signifikan terdapat perbedaan *work engagement* pada kategori unit kerja, dibuktikan dengan hasil analisis yang diperoleh signifikansi  $p = < 0,001$ , pada taraf signifikansi 5% maka  $p < 0,05 =$  signifikan. Perbedaan tersebut dapat dilihat dari tabel Post Hoc yang menunjukkan pada 9 cabang toko Amigo Mangesti Utomo masing-masing cabang toko memiliki perbedaan dan peringkat *work engagement* dari 9 cabang toko tersebut dapat dilihat pada tabel deskriptif plot yang menunjukkan unit kerja Amigo Karanganyar memiliki *work engagement* paling tinggi, di bawah Amigo Karanganyar yaitu Amigo Sukoharjo, di bawah Amigo Sukoharjo yaitu Amigo Pedan, di bawah Amigo Pedan yaitu Dinasti, di bawah Dinasti yaitu Amigo Wonosari, di bawah Amigo Wonosari yaitu Granada, di bawah Granada yaitu Amigo Klaten, di bawah Amigo Klaten yaitu Bimbo, dan yang paling rendah adalah Amigo Boyolali.

## **B. Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini memiliki keterbatasan antara lain sebagai berikut :

1. Kategori yang digunakan dalam penelitian ini hanya berdasarkan unit kerja, dan masih banyak kategori lain yang perlu diteliti seperti kategori berdasarkan jenis kelamin, tingkat pendidikan, tingkat jabatan, masa kerja, domisili, dan status. Keterbatasan terhadap data yang didapat dilapangan, karena informasi mengenai karyawan tidak semua didapatkan melalui observasi secara langsung hanya melalui sumber data dari perusahaan.
2. Keterbatasan terhadap data pendukung penelitian ini sebagian didapatkan melalui sumber dari perusahaan, peneliti tidak sepenuhnya observasi langsung pada masing-masing cabang toko.
3. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini hanya berjumlah 9 item, dan dikhawatirkan akan terjadi *social disability* karena karyawan beranggapan kuesioner tersebut berkaitan dengan kualitas perusahaan sehingga pengisian kuesioner cenderung memilih yang memiliki skor tinggi.

## **C. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan penyusunan tugas akhir ini, maka dapatkan saran sebagai berikut :

### **1. Bagi Perusahaan**

Bagi bagian SDM perusahaan senantiasa menjaga dan meningkatkan *work engagement* karyawan di perusahaan agar

kualitas perusahaan terus meningkat. Hasil perbedaan *work engagement* pada tiap cabang dapat digunakan untuk memberikan evaluasi terhadap karyawan yang memiliki *work engagement* yang kurang bagus agar lebih nyaman dengan pekerjaannya dan kinerja karyawan tersebut dapat meningkat dengan cara salah satunya dilakukan rotasi kerja pada karyawan disetiap cabang toko ke cabang toko yang lain selain itu dapat dilakukan pelatihan yang berkaitan dengan *work engagement*.

## **2. Bagi karyawan**

Bagi karyawan disarankan menjaga dan meningkatkan *work engagement* yang dimiliki agar kualitas kerja menjadi lebih baik.

## **3. Bagi peneliti selanjutnya**

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan kategori yang lain seperti tingkat pendidikan, tingkat jabatan, masa kerja, status, dan domisili tempat tinggal dan mempertimbangkan lagi jumlah item yang digunakan serta untuk alat ukur disesuaikan dengan kondisi sampel, jika memungkinkan dapat menggunakan 9 item dengan menyantumkan hasil validitas dan reliabilitas hasil alat ukur tersebut dari sumber pengambilan alat ukur tersebut jika tidak dapat melakukan modifikasi alat ukur.

## DAFTAR PUSTAKA

- Angela, A., & Sudibjo, N. (2020). Menakar Kemampuan Empowering Leadership, Job Crafting, Dan Work Engagement Dalam Memengaruhi Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dan ...*, 4, 442–454. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JIPP/article/view/28143>
- Balducci, C., Fraccaroli, F., & Schaufeli, W. B. (2010). Psychometric properties of the Italian version of the Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9): A cross-cultural analysis. *European Journal of Psychological Assessment*, 26(2), 143–149. <https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000020>
- Iii, B. A. B., & Penelitian, A. T. (2018). *Sugiyono, Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis dan Disertasi (Bandung: Alfabeta, 2014), h:23. 46. 46–61.*
- Kristiana, I. F., Fajrianti, F., & Purwono, U. (2019). Analisis Rasch Dalam Utrecht Work Engagement Scale-9 (Uwes-9) Versi Bahasa Indonesia. *Jurnal Psikologi*, 17(2), 204. <https://doi.org/10.14710/jp.17.2.204-217>
- Ilmiah, J., Sumber, M., Manusia, D., Peranan, P., Daya, S., Kerja, D. D., Karyawan, T. K., Ratnasari, S. L., L. B. S., Tanjung, R., Kepulauan, U. R., Kerja, D., & Karyawan, K. (2021). *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*. 4(2), 153–163.
- Jur21.Pdf*. (n.d.).
- Keterikatan, P., Rekan, D., L, F. P. W., Affifatusholihah, L., Tirtayasa, S. A., & Serang, K. (2020). *Inovbiz*. 8, 29–33.
- Kristiana, I. F., Fajrianti, F., & Purwono, U. (2019). Analisis Rasch Dalam Utrecht Work Engagement Scale-9 (Uwes-9) Versi Bahasa Indonesia. *Jurnal Psikologi*, 17(2), 204. <https://doi.org/10.14710/jp.17.2.204-217>
- Mewengkang Meirlyn, & Panggabean, H. (2016). Work engagement karyawan MRN terhadap implementasi aplikasi data analisis SDM. *Jurnal Ilmiah Psikologi MANASA*, 5(1), 1–14.
- Nastuti, D. P. A. (2013). *Studi Deskriptif Employee Engagement Pada Karyawan Universitas Sanata Dharma*.
- Nurendra, A. M. (2016). Peranan Tuntutan Kerja Dan Sumber Daya Kerja Terhadap Keterikatan Kerja Wanita Karir. *Psikologika: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 21(1), 57–67. <https://doi.org/10.20885/psikologika.vol21.iss1.art6>

- Nurnaeni, U. (2018). Gambaran Kinerja Dan Keterikatan Kerja Pada Pegawai Pengelola Barang/Jasa Pemerintah. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 1(2), 473. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v1i2.1474>
- Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Pemberdayaan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado. (2019). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*. <https://doi.org/10.35794/emba.v7i4.26448>
- Pradana, N. (2017). *Tinjauan Pustaka Pengertian Kerja*. 53(9), 1689–1699.
- Pri, R., & Zamralita, Z. (2018). Gambaran Work Engagement Pada Karyawan Di Pt Eg (Manufacturing Industry). *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 1(2), 295. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v1i2.981>
- Psikologi, F., Nainggolan, E. E., Psikologi, F., & Psikologi, F. (2020). *Hubungan antara Keadilan Organisasi dengan Keterikatan Kerja pada PT.X Surabaya L. 1(02)*, 190–201.
- Shaleh, A. R. (2016). Analisis Faktor Skala Totalitas Kerja ( Work Engagement ). *Jurnal Psikologi & Humanity*, 2006, 12–17.
- Siswono, D. (2016). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan di Rodex Travel Surabaya. *Agora*, 4(2), 374–380.
- Sopiah, S., Kurniawan, D. T., Nora, E., & Narmaditya, B. S. (2020). Does talent management affect employee performance?: The moderating role of work engagement. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(7), 335–341. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no7.335>
- Sukoco, I., Fuadah, dian N., & Muttaqin, Z. (2020). Work engagement of millennial generation employees pada PT. X Bandung. *Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 5(3), 263–281.
- Sutanti, B. (2012). *Univer rsitas indone esia a*.
- Van Bogaert, P., Wouters, K., Willems, R., Mondelaers, M., & Clarke, S. (2013). Work engagement supports nurse workforce stability and quality of care: Nursing team-level analysis in psychiatric hospitals. *Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing*, 20(8), 679–686. <https://doi.org/10.1111/jpm.12004>
- Wardani, L. M. I., & Fatimah, S. (2020). Kompetensi Pekerja dan Efeknya Terhadap Work Engagement: Riset pada Pekerja dengan Horizontal Education Mismatch. *Jurnal Psikologi Sosial*, 18(1), 73–85. <https://doi.org/10.7454/jps.2020.09>

Widarnandana, I. G. D. (2019). Penyusunan Skala Work Engagement Pada Pegawai di Indonesia. *Jurnal Psikologi MANDALA*, 3(1), 15–27.