

MASA KERJA DENGAN *JOB*ENGAGEMENT PADA KARYAWAN**Irma Dwi Kurniawati**Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Malang
irmadwi.kuniawati@yahoo.com

Setiap karyawan memiliki masa kerja yang berbeda-beda. Dari masa kerja tersebut dapat terlihat seberapa besar seorang karyawan memiliki *job engagement* pada saat bekerja. Seorang karyawan yang memiliki *job engagement* dapat dilihat dari beberapa faktor seperti: faham terhadap visi dan misi perusahaan, selalu memiliki ide-ide baru, fokus dalam bekerja serta selalu ingin memberikan yang terbaik untuk perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah ingin mengetahui apakah terdapat hubungan masa kerja dengan *job engagement* pada karyawan. Penelitian ini dilakukan terhadap 399 karyawan PT. Aneka Tambang Pomalaa yang ada di Kabupaten Kolaka, Sulawesi Tenggara. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan skala *UWES (Utrecht Work Engagement Scale)*. Untuk analisis data penelitian menggunakan *Korelasi Product Moment* yang dibantu dengan program *SPSS for windows*. Hasilnya dapat diketahui bahwa koefisien korelasi antara masa kerja dengan *job engagement* adalah 0,653. Uji signifikansi menunjukkan hasil 0,000 ($p < 0,01$) berarti bahwa korelasi kedua variabel sangat signifikan.

Katakunci: Masa kerja, keterikatan kerja

Every employer has different work time period. It will determine and will show how good an employer job engagement in their work. The one that owned a job engagement can be seen in some factors such as comprehending vision and mission of the company, having some new brilliant ideas, focusing on work and always giving the best to the company. The aim of this research is to find the answer about "Is there any correlation between tenure and job engagement?" this research done to 399 employers of PT. Aneka Tambang Pomalaa which located in Kolaka, Sulawesi Tenggara. Collecting data done by using UWES (Utrecht Work Engagement Scale). The result analysis of the research counted by using Product Moment Correlation which supported by SPSS program for windows. The coefficient of the result between the two variables is 0,065 which significance importance results 0,000 ($p < 0,01$). It means that there is a significant correlation between tenure and job engagement.

Keywords: *Tenure, job engagement*

Bekerja merupakan kegiatan manusia untuk mengubah keadaan tertentu dari suatu alam lingkungan. Perubahan itu ditujukan untuk memenuhi kebutuhan hidup, mempertahankan hidup, dan memelihara hidup yang pada dasarnya semuanya untuk memenuhi tujuan hidup. Tujuan hidup melalui bekerja meliputi tujuan yang khusus dan pengelompokkan kerja yang menimbulkan rasa berprestasi (*sense of accomplishment*) dalam diri individu pekerja tersebut. Seseorang yang sudah bekerja dapat menampilkan performa kerja yang maksimal apabila terlibat langsung dalam pekerjaan tersebut dan ketika individu merasa tidak terpaksa dalam menjalankan apa yang menjadi tuntutan pekerjaannya, ia akan cenderung memberikan lebih dari apa yang menjadi tuntutan pekerjaannya. Hal tersebut merupakan suatu indikasi bahwa individu tersebut *engaged* (terikat) dengan pekerjaan (*job*) nya. Tentunya kondisi ini merupakan kondisi ideal bagi seorang pekerja di tengah banyaknya tuntutan yang diberikan demi tercapainya kepuasan konsumen.

Pada era globalisasi saat ini, *job engagement* menjadi hal yang penting untuk diperhatikan oleh perusahaan manapun. Banyak kalangan berpendapat bahwa *job engagement* harus diperhatikan secara serius oleh eksekutif di bidang SDM agar perusahaan dapat bertahan dan berkembang. Pendapat ini juga diperkuat oleh beberapa studi yang mengkorelasikan antara tingginya *job engagement* dengan pencapaian target perusahaan, dan hasilnya sangat positif. Perusahaan tidak lagi hanya mencari calon karyawan yang memiliki kemampuan di atas rata-rata, namun mereka juga mencari calon karyawan yang mampu menginvestasikan diri mereka sendiri untuk terlibat secara penuh dalam pekerjaan, proaktif, dan memiliki komitmen tinggi terhadap standar kualitas kinerja (Bakker, 2011). Mereka juga membutuhkan karyawan yang bisa terikat dengan pekerjaannya (Bakker & Leiter, 2010). Karyawan atau pekerja adalah salah satu pemeran utama dalam struktur organisasi, karena keterlibatan, komitmen dan keterikatan mereka terhadap pekerjaan dan tugas-tugasnya yang menjadikan organisasi bisa tetap kompetitif. Gallup mengatakan bahwa karyawan dengan keterikatan kerja yang kuat terhadap organisasi, tugas-tugas dan lingkungan kerjanya akan lebih mudah dalam mengelola hubungan kerja, mengelola stres atas tekanan pekerjaan dan mengelola perubahan yang terjadi dalam (Erna, 2011).

Satu konsep tentang riset keterikatan kerja sudah menjadi perhatian khusus (Bakker & Leiter, 2010). Karyawan dilibatkan secara penuh agar merasa senang terhadap pekerjaan yang dilakukan. Lebih dari itu, riset menyatakan bahwa hubungan para pekerja merupakan sumber inspirasi untuk meningkatkan keterikatan kerja saat melaksanakan tugas dalam sebuah regu atau pun kelompok kerja. Studi kuantitatif sudah menetapkan bahwa keterikatan kerja dapat memberikan dampak yang baik dalam sebuah regu kerja, seperti dapat berkomunikasi dari mitra kerja yang satu ke mitra kerja yang lain untuk mempererat hubungan pekerjaan (Bakker & Wilmar, 2003).

Keterikatan kerja merupakan suatu hal positif dalam melaksanakan tugas, serta dapat memberikan pandangan yang berkaitan dengan sikap kerja yang terdiri dari tenaga, dedikasi, dan penyerapan. Tenaga ditandai oleh tingginya tingkat energi saat seseorang sedang bekerja dan berusaha memberikan yang terbaik dalam suatu pekerjaan. Dedikasi mengacu pada keterlibatan seseorang dalam pekerjaannya, serta selalu bisa memaknai setiap pekerjaan yang sedang dilakukan. Terakhir yaitu penyerapan yang ditandai

dengan fokus terhadap pekerjaan yang sedang dilakukan (Bakker, Schaufeli, Leiter, & Taris, 2008). Studi-studi terbaru sudah menunjukkan bahwa keterikatan dapat dibedakan dari konsep-konsep yang terkait seperti pekerjaan yang diberikan, antusias dalam bekerja, dan komitmen terhadap organisasi.

Pertimbangan untuk seorang karyawan jika mereka berhasil mencetak prestasi tertinggi dapat dilihat dari ketiga sub dimensi keterikatan kerja. Oleh karena itu, kita dapat melakukan pengujian keterikatan kerja pada seorang karyawan sebagai satu cara untuk membangun kesadaran dalam hal keterikatan kerja dan berharap agar para karyawan dapat memenuhi seluruh sub dimensi dari keterikatan kerja tersebut. Hal ini sejalan dengan studi yang dikemukakan oleh Bakker, Van Emmerik, dan Euwema (2006) di mana keterikatan dalam sebuah regu kerja dapat mengukur kualitas dari individu, tenaga yang dimiliki anggota regu pada saat melakukan pekerjaan, dedikasi, serta penyerapan.

Penelitian sebelumnya menyatakan bahwa *engagement* merupakan variabel yang berpengaruh terhadap produktivitas, kepuasan pelanggan, dan juga meningkatkan *turnover*. Melihat hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa sangat penting bagi sebuah organisasi untuk berfokus dalam meningkatkan *engagement* karyawan dalam bekerja (Mujiasih & Ika, 2012)

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Towers Watson dalam Survey bertajuk *Global Workforce Study* (GWS) untuk negara Indonesia mendapatkan hasil yang sangat miris karena hasil survey menunjukkan bahwa hampir dua pertiga karyawan di Indonesia tidak memiliki hubungan yang kuat pada perusahaan. Lebih mengkhawatirkan lagi adalah sekitar 38% dari karyawan yang tidak memiliki keterikatan cenderung akan meninggalkan pekerjaan mereka dalam kurun waktu 2 tahun. Dibandingkan dengan karyawan yang memiliki keterikatan dengan perusahaan hanya sekitar 21%, yang ingin meninggalkan perusahaan mereka saat ini dalam periode yang sama (Sabine, 2003). Dari data ini akan menguatkan kedekatan hubungan keterikatan karyawan dengan perusahaan, dimana karyawan yang memiliki keterikatan cenderung untuk bertahan.

Penelitian yang dilakukan Indrianti & Cholichul (2012) menunjukkan bahwa prosentase keyakinan untuk memperoleh kesempatan dalam memajukan karir dua kali lebih besar bagi karyawan yang memiliki keterikatan yang kuat terhadap perusahaan dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki keterikatan. Sebanyak 33% dari karyawan di Indonesia yang tidak memiliki keterikatan dengan perusahaan yakin bahwa prospek pengembangan karir akan berubah menjadi lebih baik, dibandingkan 63% kelompok karyawan yang sangat memiliki keterikatan dengan perusahaan memiliki persepsi yang sama. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh sejumlah ahli menyebutkan bahwa keterikatan terhadap organisasi yang tidak tinggi memudahkan terjadinya *turnover*. Data responden menunjukkan bahwa *turnover* terjadi pada karyawan yang memiliki masa kerja kurang dari satu tahun.

Masa kerja merupakan kondisi personal seseorang dalam konsep karakter individu yang sering dikaji. Masa kerja yang cukup lama sangat identik dengan senioritas dalam suatu organisasi. Menurut Robbins Masa kerja juga merupakan variable yang paling penting

dalam menjelaskan tingkat pengunduran diri karyawan (Saroyeni, 2011). Semakin lama karyawan bekerja dalam suatu perusahaan semakin kecil kemungkinan karyawan tersebut akan mengundurkan diri (Hadiyani, 2013).

Sesuai dengan banyaknya fenomena yang terjadi, setiap organisasi seharusnya memahami hal ini, dan dengan bantuan untuk memperbaiki kesejahteraan mereka, akan dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawannya yang tentunya akan menentukan lamanya masa kerja atau keterikatan kerja seseorang dalam perusahaan. Berdasarkan uraian diatas dapat diajukan sebuah penelitian yang berjudul hubungan masa kerja dengan *job engagement* pada karyawan. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana hubungan masa kerja dengan *job engagement* pada karyawan.

MASA KERJA

Menurut Hasibuan masa kerja adalah lamanya kerja dalam perusahaan (Mar'ati & Sri, 2010). Masa kerja dapat dilihat dari berapa lama tenaga kerja mengabdikan dirinya untuk perusahaan, dan bagaimana hubungan antara perusahaan dengan tenaga kerjanya. Muchdarsyah menyatakan dalam menjalin hubungan kerjasama yang lebih serasi maka masing-masing pihak perlu untuk meningkatkan rasa tanggung jawab, rasa ikut memiliki, keberanian, dan mawas diri dalam rangka kelangsungan perusahaan maka tenaga kerja dapat dengan tenang untuk berproduksi sehingga produktivitasnya tinggi (Nasir, 2008).

Vanny mengatakan masa kerja adalah suatu kurun waktu dimana seseorang terlibat aktif dalam suatu organisasi dan mencerminkan loyalitas tenaga kerja tersebut dalam suatu perusahaan tempat ia bekerja (Setyaningsih, 2007). Sedangkan pendapat Mugirahardjo masa kerja sering juga disebut senioritas adalah sejumlah masa bekerja karyawan secara terus menerus dalam suatu organisasi (Marisa & Sonia, 2005).

Masa kerja adalah jangka waktu atau lamanya bekerja pada suatu instansi, kantor dan sebagainya (Alwi, 2001). Sedangkan, menurut Martoyo masa kerja adalah mereka yang dipandang mampu dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang nantinya akan diberikan disamping kemampuan intelegensi yang juga menjadi dasar pertimbangan selanjutnya (Koesindratmono & Berlian, 2011). Menurut Seniati masa kerja merupakan komponen yang terdiri dari usia, lama kerja dan golongan kepangkatan (Liche, 2006).

Dari pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa masa kerja merupakan kurun waktu atau lamanya seorang pegawai dalam mengabdikan dirinya pada sebuah perusahaan atau organisasi.

JOB ENGAGEMENT (KETERIKATAN KERJA)

Menurut Bakker (2011) karyawan yang *engaged* akan bekerja dengan semangat dan merasakan hubungan yang mendalam dengan perusahaan dimana mereka bekerja, mereka mendorong inovasi dan mendorong kemajuan organisasi. Menurut Development Dimension International keterikatan kerjaterjadi ketika seseorang merasa bernilai, menikmati dan percaya pada pekerjaan yang mereka lakukan (Mujiasih, 2012).

Keterikatan kerja merupakan sebuah motivasi dan pusat pikiran positif yang berhubungan dengan pekerjaan yang dicirikan dengan *vigor*, *dedication* dan *absorption* (Bakker, *et al.*, 2008)

Engagement merupakan konsep yang kompleks dan dipengaruhi banyak faktor, diantaranya adalah budaya di dalam tempat bekerja, komunikasi organisasional, gaya manajerial yang memicu kepercayaan dan penghargaan serta kepemimpinan yang dianut dan reputasi perusahaan itu sendiri. *Engagement* juga dipengaruhi karakteristik organisasional, seperti reputasi untuk integritas, komunikasi internal yang baik, dan inovasi budaya (Bakker & Despoina, 2009).

Dari uraian diatas dapat disimpulkan keterikatan kerja merupakan sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja dengan mengekspresikan dirinya secara total, baik secara fisik, kognitif, afektif dan emosional. Karyawan menemukan arti dalam bekerja, kebanggaan telah menjadi bagian dari organisasi tempat ia bekerja, bekerja untuk mencapai visi dan misi keseluruhan sebuah organisasi. Karyawan akan bekerja ekstra dan mengupayakan sesuatu untuk pekerjaan diatas apa yang diharapkan baik dalam waktu dan energi.

Faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja menurut Demerouti (dalam Puspita, 2012) adalah (1) *Job Demands* (Tuntutan Kerja). Tuntutan kerja merupakan aspek-aspek fisik, sosial, maupun organisasi dari pekerjaan yang membutuhkan usaha terus-menerus baik secara fisik maupun psikologis demi mencapai atau mempertahankannya. Tuntutan kerja meliputi empat faktor yaitu: beban kerja yang berlebihan (*work overload*), tuntutan emosi (*emotional demands*), ketidaksesuaian emosi (*emotional dissonance*), dan perubahan terkait organisasi (*organizational changes*), (2) *Job Resources* (Sumber Daya Pekerjaan). Keterikatan kerja juga dapat dipengaruhi oleh sumber daya pekerjaan, yaitu aspek-aspek fisik, sosial, maupun organisasi yang berfungsi sebagai media untuk mencapai tujuan pekerjaan, mengurangi tuntutan pekerjaan dan harga, baik secara fisiologis maupun psikologis yang harus dikeluarkan, serta menstimulasi pertumbuhan dan perkembangan personal individu. Sumber daya pekerjaan meliputi empat faktor yaitu: otonomi (*autonomy*), dukungan sosial (*social support*), bimbingan dari atasan (*supervisory coaching*), dan kesempatan untuk berkembang secara profesional (*opportunities for professional development*), (3) *Personal Resources* (Sumber Daya Pribadi). Sumber daya pribadi merupakan aspek diri yang pada umumnya dihubungkan dengan kegembiraan dan perasaan bahwa diri mampu memanipulasi, mengontrol dan memberikan dampak pada lingkungan sesuai dengan keinginan dan kemampuannya. Beberapa tipikal sumber daya pribadi yaitu: *Self-efficacy* (keyakinan diri) merupakan persepsi individu terhadap kemampuan dirinya untuk melaksanakan dan menyelesaikan suatu tugas atau tuntutan dalam berbagai konteks. *Organizational-based self-esteem* didefinisikan sebagai tingkat keyakinan anggota organisasi bahwa mereka dapat memuaskan kebutuhan mereka dengan berpartisipasi dan mengambil peran atau tugas dalam suatu organisasi. *Optimism* (optimisme) terkait dengan bagaimana seseorang meyakini bahwa dirinya mempunyai potensi untuk berhasil dan sukses dalam hidupnya, (4) *Personality* (Kepribadian). Kepribadian berhubungan erat dengan keterikatan kerja yang juga dapat di karakteristikkan dengan watak, menggunakan dimensi aktivasi dan kesenangan sebagai suatu kerangka kerja.

Menurut Finney (dalam Novianto, 2012) karyawan yang memiliki ikatan dengan pekerjaannya memiliki sifat umum yaitu (1) Mempercayai visi dan misi organisasi mereka, (2) Menyenangi pekerjaan mereka dan memahami kontribusi pekerjaan mereka pada tujuan yang lebih besar, (3) Tidak memerlukan pendisiplinan dan mereka hanya memerlukan kejelasan, komunikasi dan konsistensi, (4) Selalu meningkatkan kebenaran keterampilan mereka dengan sikap positif, fokus, keinginan, antusiasme, kreativitas dan daya tahan, (5) Dapat dipercaya dan saling percaya satu sama lain, (6) Menghormati manajer mereka, (7) Mengetahui bahwa manajer mereka menghormati mereka, (8) Merupakan sumber tetap ide-ide baru yang hebat, (9) Memberikan yang terbaik kepada organisasi.

HUBUNGAN MASA KERJA DENGAN *JOB ENGAGEMENT*

Masa kerja di bagi menjadi dua kategori yaitu masa kerja baru dan masa kerja lama. Dalam masa kerja baru dan masa kerja lama pasti diduduki dari berbagai generasi. Generasi pada masa kerja yang baru berbeda dengan generasi pada masa kerja lama. Setiap generasi memiliki ekspektasi dan orientasi pekerjaan yang berbeda dan itu akan sangat berpengaruh pada produktivitas dalam perusahaan (Schuler, 1975; Brief, Rose, & Aldag, 1977; Jurgensen, 1978; Brief and Oliver, 1976; Fiorentine, 1980; Bridges, 1989, dalam Fawazi, 2013). Generasi masa kerja baru merupakan generasi muda yang baru merintis karir. Dalam generasi ini memiliki karakteristik kreatif, manja dan ambisius. Generasi ini ingin berkontribusi dan bermanfaat bagi perusahaan dan membutuhkan arahan dan bimbingan dalam pekerjaan, sedangkan untuk generasi pada masa kerja lama merupakan generasi yang sudah lama menapaki dunia pekerjaan. Generasi ini memiliki karakteristik mandiri dan loyal. Selalu ingin menciptakan keseimbangan dan kenyamanan dalam kehidupan sosial dengan dunia pekerjaan (Bukhori, 2009).

Masa kerja mempunyai hubungan yang erat dengan *job engagement* (keterikatan kerja). Karena kinerja seorang karyawan di pengaruhi oleh keterikatan kerja. Keterikatan pada perusahaan menjadi ciri utama keberhasilan perusahaan dalam menangani masalah sumberdaya manusia karyawan. Semakin tinggi keterikatan karyawan dengan organisasi semakin baik kinerjanya dan akan berdampak pada kinerja perusahaan yang semakin baik. Dampak dari keterikatan kerja sendiri antara lain rendahnya kecendrungan untuk meninggalkan organisasi tersebut (*turnover*) (Bakker, *et al.*, 2010). Semakin lama masa kerja karyawan dalam suatu organisasi, semakin besar peluang keterikatan kerja karyawan tersebut dalam suatu perusahaan.

Kreitner dan Kinicki (2004) menyatakan bahwa “Masa kerja yang lama akan membuat seorang karyawan merasa lebih betah atau cenderung mempunyai rasa keterikatan kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan, hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungan kerjanya yang cukup lama sehingga seseorang akan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Penyebab lain juga dikarenakan adanya kebijakan dari instansi atau perusahaan mengenai jaminan hidup di hari tua”. Karyawan bekerja tidak hanya untuk meraih kompensasi finansial saja namun juga nonfinansial seperti penghargaan personal dan karir.

Menurut Saroyeni Karyawan yang memiliki keterikatan tinggi pada pekerjaannya menunjukkan perilaku positif sebagai berikut yaitu; paham terhadap visi, misi dan kegiatan organisasi, secara berkelanjutan berjuang dengan mengerahkan kemampuan dan potensi untuk mencapai sasaran kerja, dan selalu memiliki ide baru dalam mengatasi masalah yang dihadapi unit kerja/organisasi. Sedangkan untuk karyawan yang cenderung menunjukkan rendahnya keterikatan mereka pada pekerjaan dicirikan dengan perilaku memboroskan waktu kerja untuk kegiatan yang tidak berhubungan dengan pencapaian sasaran kerja organisasi dan melakukan tindakan yang tidak konsisten dengan sasaran kerja sehingga berdampak pada penurunan pencapaian kinerja organisasi (Wedhalaksmi, 2013). Dari pemaparan diatas dapat diindikasikan bahwa masa kerja karyawan memiliki hubungan terhadap keterikatan pekerja dalam sebuah perusahaan atau organisasi.

HIPOTESIS

Ada hubungan antara masa kerja dengan *job engagement* pada karyawan

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional karena peneliti ingin mengetahui hubungan antara kedua variabel pada data yang telah dikumpulkan sekaligus menguji signifikansinya.

Subjek Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan dari PT. Antam Pomala Sulawesi Tenggara dengan jumlah populasi ± 1000 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*. *Purposive sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang karakteristiknya sudah ditentukan dan diketahui lebih dulu berdasarkan ciri dan sifat populasinya. Adapun karakteristik subjek penelitian adalah karyawan dengan status karyawan resmi dan karyawan tetap di perusahaan PT. Antam Pomala, Sulawesi Tenggara. Dari teknik *purposive sampling* didapatkan subjek penelitian sebanyak 399 karyawan dengan masa kerja minimal 6 tahun.

Variabel dan Instrumen Penelitian

Variabel yang dikaji dalam penelitian ini adalah masa kerja dengan keterikatan kerja (*job engagement*). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah *job engagement* atau keterikatan kerja. Keterikatan kerja atau *job engagement* adalah kondisi pikiran positif, dipenuhi hal-hal terkait dengan pekerjaan yang ditandai dengan adanya semangat, pengabdian dan kekhusukan. Sedangkan variabel bebas adalah masa kerja. Masa kerja adalah kurun waktu yang menunjukkan lamanya seseorang bekerja pada sebuah perusahaan atau organisasi.

Metode pengumpulan data variabel masa kerja dengan menggunakan data dari perusahaan mengenai status masa kerja karyawan dalam bentuk lamanya karyawan berkerja dalam perusahaan. Sedangkan metode pengumpulan data keterikatan kerja (*job engagement*) dengan menggunakan skala UWES (*Utrecht Work Engagement Scale*) atau skala keterikatan kerja yang diadaptasi dari skala Bakker dan Wilmar (2003) yang berisi 17 item dan dibuat berdasarkan aspek-aspek *work engagement*, yaitu : *vigor*, *dedication* dan *absorption*.

Tabel 1. Indeks Validitas dan Reliabilitas Skala Keterikatan Kerja (*Job engagement*)

Aspek Prestasi Kerja	Indeks Validitas	Indeks Reliabilitas
<i>Vigor</i>	0,442- 0,714	
<i>Dedicaton</i>	0,418- 0,737	0,903
<i>Absorption</i>	0,488- 0,647	

Tabel 1 menunjukkan hasil uji validitas dan reliabilitas skala keterikatan kerja (*job engagement*), untuk aspek *vigor* indeks validitas 0,442-0,714, aspek *dedication* 0,418-0,737, dan aspek *absorption* indeks validitas 0,488-0,647. Berdasarkan uji validitas yang dilakukan, item skala keterikatan kerja (*job engagement*) semuanya valid. Selanjutnya uji reliabilitas menunjukkan hasil sebesar 0,903 dan dapat disimpulkan bahwa skala keterikatan kerja (*job engagement*) reliable.

Prosedur dan Analisa Data Penelitian

Prosedur dalam penelitian ini terdiri dari tiga tahap, yaitu persiapan, pelaksanaan, dan analisa. Tahap persiapan terdiri dari mempersiapkan instrument berupa skala keterikatan kerja yang diadaptasi dari UWES (*Utrecht Work Engagement Scale*). Selanjutnya melakukan *try out* untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrument penelitian. Penyebaran skala *try out* diberikan kepada karyawan Pabrik Gula Kebon Agung, Malang dengan jumlah responden sebanyak 60 orang. Setelah melakukan *try out* langkah berikutnya menetapkan sampel penelitian yaitu sebanyak 399 karyawan untuk mengisi skala keterikatan kerja pada perusahaan PT. Aneka Tambang Pomalaa yang berada di Kab. Kolaka-Sulawesi Tenggara.

Tahap kedua yaitu pelaksanaan penelitian. Sebelum melakukan penelitian, terlebih dahulu peneliti melakukan survey ke lokasi penelitian yaitu perusahaan PT Aneka Tambang Pomalaa yang ada di Kab.Kolaka-Sulawesi Tenggara. Perusahaan ini bergerak dibidang Pertambangan Nikel. Setelah melakukan survey kemudian peneliti meminta ijin untuk melakukan penelitian di tempat tersebut dengan membawa surat izin penelitian dari Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang. Skala keterikatan kerja yang telah dinyatakan valid diberikan kepada subjek, dalam hal ini subjek yang dimaksud adalah karyawan PT Antam Pomalaa yang masih berstatus karyawan resmi atau karyawan tetap diperusahaan tersebut, skala diberikan untuk mengukur variabel yang hendak diukur yaitu keterikatan kerja. Pelaksanaan penelitian dilakukan selama dua minggu pada tanggal 11 s/d 22 November 2013. Dalam tahap pelaksanaan dimulai dari tahap survey lokasi di PT. Antam Pomalaa. Kemudian peneliti

melakukan proses izin untuk melaksanakan penelitian dan selanjutnya yaitu penyebaran skala. Penyebaran skala dilakukan sendiri oleh peneliti di dua lokasi yaitu kantor serta pabrik.

Tahap terakhir yaitu analisa dengan melakukan uji *Korelasi Product Moment* yang dibantu dengan program *SPSS for windows*.

HASIL PENELITIAN

Penelitian dilakukan kepada 399 subjek yang masih berstatus sebagai karyawan resmi atau karyawan tetap diperusahaan PT. Antam Pomalaa, Sulawesi Tenggara. Berikut ini hasil analisa korelasi.

Tabel 2. Hasil Analisis Korelasi

r	r²	Sig.	Keterangan	Kesimpulan
0,653	0,426	0,000	Sig < 0,01	Sangat Signifikan

Hasil analisa data korelasi diperoleh kesimpulan bahwa adanya hubungan masa kerja dengan *job engagement*. Hal ini dapat dilihat dari tabel 4 diperoleh nilai Korelasinya sebesar 0, 653 dengan nilai signifikansi 0,000, hal ini berarti sangat signifikan karena nilai signifikansi < 0,01.Selain itu, kontribusi efektif sebesar ($r^2 \times 100$) 42,6% oleh masa kerja terhadap *job engagement*. Berdasarkan hasil ini, maka dinyatakan bahwa hipotesis diterima artinya ada hubungan positif yang signifikan terhadap masa kerja dengan *job engagement* pada karyawan.

DISKUSI

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat dijelaskan bahwa, masa kerja memang memiliki hubungan positif dengan *job engagement* pada karyawan. Hasilnya diperoleh bahwa masa kerja lama memiliki *job engagement* yang positif, hal ini berarti karyawan yang bekerja di PT. Aneka Tambang Pomalaa yang berada di Kabupaten Kolaka, Sulawesi Tenggara ini memiliki *job engagement* yang tinggi, karena karyawan faham terhadap visi dan misi perusahaan, selalu memiliki ide-ide baru, fokus dalam bekerja serta selalu ingin memberikan yang terbaik untuk perusahaan dll, sehingga menimbulkan *job engagement* yang tinggi, artinya bahwa hipotesis yang dibuat oleh peneliti sesuai dengan hasil penelitian dan hipotesis diterima. Ada beberapa penelitian tentang *job engagement* yang menyatakan bahwa *job engagement* memiliki hubungan positif dengan beberapa variabel lain, seperti dalam penelitian lain, *job engagement* dikaitkan dengan umpan balik hasil *assessment centre* berupa dialog yang dilakukan untuk melihat keterikatan kerja karyawan yang dipengaruhi oleh *job demands* dan *job resources*. Penelitian ini dilakukan oleh Wedhalaksmi (2013) yang didalamnya menemukan bahwa pemberian umpan balik hasil *assessment centre* dapat meningkatkan keterikatan kerja karyawan.

Setiap karyawan memiliki masa kerja yang berbeda-beda. Masa kerja seorang karyawan ditentukan pada saat seseorang mulai bekerja disebuah perusahaan. Masa kerja dapat

memberikan pengalaman kerja pada seseorang, dan dari pengalaman yang semakin tinggi tersebut maka kemahiran dalam menyelesaikan pekerjaan akan semakin cepat. Karenanya masa kerja yang dijalani seseorang pasti memberikan sebuah pengalaman kerja, yang kemudian berpengaruh terhadap tingkat profesionalitas seseorang (Danta, 2003). Dalam hal ini dikarenakan ada anggapan bahwa mereka yang berpengalaman tidak perlu lagi diajari, mereka cukup menerima bimbingan permulaan saja. Selanjutnya sudah bisa dilepas sendiri. Berbeda dengan mereka yang belum berpengalaman, harus diajari dan dilatih secara intensif dan hal ini tergantung pada orang yang diberi latihan tersebut. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pengalaman kerja yang diperoleh seseorang dalam masa kerjanya dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam bidang tertentu (Bukhori, 2009). Dengan pengalaman yang dimiliki oleh setiap karyawan pasti akan menentukan bagaimana cara mereka dalam bekerja.

Seorang karyawan yang baru memulai karir untuk bekerja biasanya berusia 15-24 tahun. Dimana pada usia ini merupakan tahap seseorang memilih pekerjaan mana yang cocok untuknya. Dalam tahapan karir usia ini masuk dalam tahap eksplorasi dimana Individu berusaha untuk mengidentifikasi jenis pekerjaan. Mereka mempertimbangkan ketertarikan, nilai, dengan pilihan pekerjaan, serta mencari informasi mengenai pekerjaan, karir dan jabatan dari rekan kerja, teman, dan anggota keluarga.

Menurut Greenhaus setelah karyawan menemukan jenis pekerjaan atau jabatan yang dirasa menarik, maka individu akan berusaha memenuhi persyaratan pendidikan atau pelatihan yang diperlukan dalam menduduki jabatan tersebut (Danta, 2003). Jika merasa nyaman dan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki biasanya akan bertahan lama begitu pun sebaliknya ketidakcocokan serta ketidaknyamanan akan membuat seseorang tidak betah bekerja dalam sebuah perusahaan. Hal inilah yang akan menimbulkan turnover pada perusahaan karena merasa tidak ada keterikatan antara dirinya dan pekerjaannya. Hal ini telah diungkap dalam sebuah penelitian yang dilakukan oleh Towers Watson dalam Survey bertajuk *Global Work force Study* (GWS) (2012) sekitar 38% dari karyawan yang tidak memiliki keterikatan cenderung akan meninggalkan pekerjaan mereka dalam kurun waktu 2 tahun.

Penelitian lain juga menyebutkan bahwa keterikatan terhadap organisasi yang tidak tinggi memudahkan terjadinya *turnover*. Sedangkan untuk seorang pekerja yang telah lama berkarir biasanya memiliki usia berkisar 25-64 tahun. Dalam tahapan karir usia ini masuk dalam tahap pematangan dan tahap pemeliharaan dimana karyawan sudah memiliki pengalaman, keterampilan serta pengetahuan yang cukup untuk memberikan yang terbaik demi kemajuan perusahaan serta telah siap untuk memangku jabatan. Selain itu pengalaman kerja dalam perusahaan tersebut dapat membantu karyawan yang masih baru dengan memberikan arahan tentang pekerjaan agar bisa bekerja sama untuk memajukan perusahaan, karena semakin lama seseorang bekerja dalam sebuah perusahaan keterikatan kerjanya akan semakin tinggi pula. Seperti yang dikemukakan oleh Kreitner dan Kinicki (2004) menyatakan bahwa "Masa kerja yang lama akan membuat seorang karyawan merasa lebih betah atau cenderung mempunyai rasa keterikatan kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan, hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungan kerjanya yang cukup lama sehingga seseorang akan merasa nyaman dengan pekerjaannya.

Dari teori ini terlihat bahwa adanya hubungan masa kerja dengan *job engagement* pada karyawan karena semakin lama karyawan bekerja dalam sebuah perusahaan semakin tinggi pula karyawan tersebut memiliki *job engagement* begitupun sebaliknya. Hal ini sesuai dengan hipotesis pada penelitian ini yaitu Ada hubungan masa kerja dengan *job engagement* pada karyawan.

Seorang karyawan dikatakan *job engagement* dalam pekerjaannya apabila karyawan tersebut dapat mengidentifikasi diri secara psikologis dengan pekerjaannya, dan menganggap kinerjanya penting untuk dirinya, selain untuk organisasi. Karyawan dengan *job engagement* yang tinggi dengan kuat memihak pada jenis pekerjaan yang dilakukan dan benar-benar peduli dengan jenis pekerjaan itu Brown, (Mujiasih, 2012). Semakin rendah keterikatan kerja seseorang, maka akan semakin tinggi perilaku yang merugikan pada perusahaan tempat bekerja (Wedhalaksmi, 2013).

SIMPULAN DAN IMPLIKASI

Berdasarkan hasil penelitian dari 399 karyawan yang berpartisipasi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara masa kerja dengan *job engagement*. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang menyatakan bahwa ada hubungan antara masa kerja dengan *job engagement*. Hal tersebut diperkuat dengan nilai korelasi sebesar 0,653 dengan nilai signifikansi 0,000. Selain itu, kontribusi efektif sebesar 42,6% yang artinya oleh masih ada 57,4% *job engagement* dipengaruhi variabel lain.

Implikasi dari penelitian ini, yaitu bagi perusahaan diharapkan dapat ciptakan kondisi yang menyenangkan pada saat bekerja karena hal tersebut sangat mempengaruhi *job engagement* seseorang. Bagi karyawan yang masih memiliki *job engagement* rendah agar lebih ditingkatkan lagi dalam hal kinerja misalnya tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan serta lebih disiplin walaupun masa kerja dalam perusahaan masih terbilang baru. Sedangkan karyawan dengan masa kerja lama dan memiliki *job engagement* tinggi harus bisa mempertahankan prestasi kerjanya. Bagi peneliti selanjutnya dapat dijadikan saran untuk melakukan penelitian dengan menggunakan variabel lainnya atau menambahkan dari variabel yang sudah ada dan dan menggunakan referensi yang lebih banyak agar penelitian selanjutnya lebih baik lagi.

REFERENSI

- Alwi, S. (2001). *Manajemen sumber daya manusia: Strategi keunggulan kompetensi*. Yogyakarta: BPFE.
- Bakker, A. B., & Despoina, X. (2009). The Crossover of daily work engagement: Test of an actor—partner interdependence model. *Journal of Applied Psychology*, 94, (6), 1562-1571.
- Bakker, A. B., & Wilmar, S. (2003). *Utrecht work engagement scale (UWES). Preliminary manual, version 1. Occupational health psychology unit Utrecht University*.

- Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current direction in psychological science*, 265-269.
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research (in Japanese)*. Tokyo: Seiwa-shoten.
- Bakker, Schaufeli, Leiter, & Taris. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Paper Work & Stress*, 22, (3), 187-200
- Bakker, A. B., Van Emmerik, I. J. H., & Euwema, M. C. (2006). Crossover of burnout and engagement in work teams. *Work & Occupation*, 33, 464-489.
- Bukhori, I. (2009). Hubungan tingkat pendidikan dan masa kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. PLN Area Pelayanan dan Jaringan Malang. *Jurnal Manajemen Gajayana*, 6, (2), 163-172.
- Danta, E. (2003). *Hubungan persepsi terhadap program pengembangan karir dengan kompetensi kerja*. Skripsi Fakultas Psikologi. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.
- Erna, L. (2011). *Work Engagement (Antusias karyawan unggul dalam pekerjaan mereka menjaga keseimbangan antara energi yang mereka berikan dan energi yang mereka terima)*. Skripsi Fakultas Psikologi. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.
- Fawazi, A. (2013). *Analisis pengaruh ekspektasi kerja generasi X dan generasi Y terhadap efektivitas strategi rekrutmen di PT. Samudera Indonesia*. Tesis. Jakarta: Universitas Bina Nusantara.
- Hadiyani. (2013). Komitmen organisasi ditinjau dari masa kerja karyawan. *Jurnal Online Psikologi*, 1, (1), 2301-8259.
- Hariyanti & Tri, S. (2012). *Pengaruh tingkat pendidikan, lingkungan kerja dan masa kerja terhadap kinerja kepala sekolah SMP Negeri Sekabupaten Karanganyar dengan gender sebagai variabel moderator*. Skripsi Fakultas Psikologi. Semarang: Universitas Katolik Soegijapranata.
- Indrianti & Cholichul, H. (2012). Hubungan antara modal psikologis dengan keterikatan kerja pada perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Menur Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 1, (2), 136-142.
- Koesindratmono & Berlian, G. (2011). Hubungan antara masa kerja dengan pemberdayaan psikologis pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara X (Persero). *INSAN*, 13, 01.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2004). *Organizational behavior. Fifth edition*. New York: McGraw Hill.

- Mujiasih & Ika, Z. (2012). Meningkatkan *work engagement* melalui gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 1, (2), 161-168.
- Novianto, A. (2012). *Analisis faktor-faktor kualitas kehidupan kerja sebagai pendukung peningkatan keterikatan karyawan di PT Taspen (Persero) Cabang Bogor*. Skripsi. Bogor: Institut Pertanian Bogor.
- Liche, S. (2006). Pengaruh masa kerja, trait kepribadian, kepuasan kerja dan iklim psikologis terhadap komitmen dosen pada Universitas Indonesia. *Makara, Sosial Humaniora*, 10, (2), 88-97.
- Marisa, S., & Sonia, A. (2005). Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: The Mediation of Service Climate. *Journal of Applied Psychology*, 90, (6), 1217-1227.
- Meyer, A. G. (2012). *Meningkatkan keterikatan kerja melalui intervensi terhadap kegiatan berbagi pengetahuan - Studi mengenai asesor unit kerja XYZ di PT. ABC Indonesia*. Tesis. Fakultas Psikologi, Universitas Indonesia.
- Mar'ati, Y., & Sri, P. (2010). Pengaruh masa kerja dan tingkat pendidikan terhadap kompetensi karyawan dengan *competency based training* sebagai variabel intervening. *Among Makarti*. (3),6.
- Nasir, N. (2008). *Analisa pengaruh tingkat upah, masa kerja, usia terhadap produktivitas tenaga kerja*. Skripsi. Malang: Universitas Brawijaya.
- Saroyeni, P. (2011). *Keterikatan karyawan merupakan alternatif ketika kepuasan kerja dan komitmen tidak cukup untuk meningkatkan kinerja organisasi*. Diakses dari <http://www.perempuan.com/read/generasi-milenial-indonesia-lebih-berani-mengejar-passion>.
- Perempuan. (31 October 2011) *Generasi milenial Indonesia lebih berani mengejar passion*, dari <http://www.perempuan.com/read/generasi-milenial-indonesia-lebih-berani-mengejar-passion>
- Puspita. (2012). Hubungan antara dukungan sosial dan makna kerja sebagai panggilan (*Calling*) dengan keterikatan kerja. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1, (1). 21-31.
- Sabine, S. (2003). Recovery, work engagement, and proactive behavior: A new look at the interface between nonwork and work.. *Journal of Applied Psychology*, 88,(3), 518-528.
- Setyaningsih, L. (2007). *Stres kerja pada guru ditinjau dari dukungan sosial dan masa kerja*. Skripsi Fakultas Psikologi. Semarang: Universitas Katolik Soegijapranata.

Wedhalaksmi, F. H. (2013). *Umpan balik hasil assessment centre untuk meningkatkan keterikatan kerja karyawan*. Tesis, Program Magister Profesi Psikologi. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.