

BAB V

PENUTUP

5.1 Pembahasan

Penelitian ini membahas mengenai *work engagement* pada dosen yang berada pada Universitas X di Surabaya. Responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini merupakan dosen dengan rentang usia 29-66 tahun yang terbagi dari berbagai fakultas yang ada dengan jumlah responden yang terkumpul sebanyak 45 responden. Dari hasil perhitungan data yang diperoleh dari variabel *work engagement* dikategorikan ke dalam sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah.

Work engagement atau keterlibatan kerja adalah rasa keterikatan individu kepada pekerjaan atau organisasi tempat individu bekerja, dimana ditandai dengan kondisi psikologi yang positif yang ditunjukkan dengan semangat, dedikasi, dan keterlibatan penuh terhadap pekerjaan. Hasil analisa dari 45 responden, menunjukkan presentase *work engagement* pada kategorisasi sangat tinggi sebanyak 38 responden atau setara dengan 84,4% dari total keseluruhan responden. Dan kemudian diikuti oleh kategorisasi tinggi sebanyak 5 responden atau setara dengan 11,11%, dan yang terakhir pada kategori sedang sebanyak 2 responden atau setara dengan 4,44%. Dari hasil data yang diperoleh tersebut dapat dilihat bahwa dosen Universitas Swasta X di Surabaya memiliki tingkat *work engagement* yang berada pada kategori sangat tinggi, dimana dosen memiliki keterlibatan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Tingkat keterlibatan yang tinggi ini kemudian menjadi faktor individu dapat meningkatkan kinerjanya karena merasa nyaman dan terlibat terhadap pekerjaannya (Bakker,2008).

Selanjutnya dari hasil tabulasi silang antara kategori *work engagement* dengan 3 aspek pada *work engagement* ditemukan perbedaan pada aspek *absorption*, dimana terdapat responden yang berada pada kategori rendah. Hal ini menjelaskan bahwa terdapat dosen yang memiliki rasa keterlibatan namun tidak sepenuhnya mencurahkan seluruh perhatian dan emosi kepada pekerjaannya. Meski individu dengan tingkat *work engagement* tinggi ini memiliki keterlibatan kedalam

pekerjaannya, namun terkadang mereka kehilangan fokus saat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai tenaga pendidik. Hal ini dapat dilihat dari data kategorisasi pada aspek *absorption*, dimana pada aspek ini terdapat responden yang berada pada kategori rendah. Ini menjelaskan bahwa responden tidak memiliki fokus saat melakukan pekerjaannya (Bakker & Schaufeli, 2010).

Secara garis besar hasil penelitian ini menjelaskan tingkat *work engagement* dosen di Universitas Swasta X di Surabaya berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini dapat dikaitkan dengan budaya organisasi yang ada di tempat bekerja. Budaya organisasi pada Universitas Swasta X yang menerapkan konsep kekeluargaan menjadi bentuk dukungan organisasi. Ini sejalan dengan penelitian terdahulu mengenai keterlibatan kerja dosen di Yogyakarta oleh Amar (2024) yang menyatakan bahwa dukungan organisasi menjadi faktor yang mempengaruhi tingkat *work engagement* para dosen. Menurut Bakker dan Demourti (2007) hal ini dijelaskan sebagai *job resource* yang dalam penelitiannya dijabarkan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi *work engagement* individu. Dalam konsep *job resource* dan *job demand* sendiri menjelaskan bahwa kinerja individu juga dipengaruhi oleh faktor *job demand*, *job resource* dan *personal resource*. *Job demand* sendiri merupakan beban atau tuntutan pekerjaan yang dapat mempengaruhi stress kerja. Stress kerja ini dapat menurunkan kinerja karyawan. Sebaliknya, *job resource* merupakan sumber daya yang mendukung individu untuk meningkatkan kualitas kinerjanya. Sumber daya ini dapat berasal dari lingkungan kerja maupun hal-hal yang meningkatkan motivasi kerja seperti gaji, *organizational culture*, visi-misi, dan juga value dalam organisasi. Sumber daya ini dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja, yang berpengaruh juga pada kualitas kinerja karyawan

Selain itu jika ditinjau dari usia berdasarkan hasil tabulasi silang antara usia dengan variabel *work engagement*, responden terbanyak yang memiliki kategori *work engagement* sangat tinggi berada pada usia diatas 50 tahun sebanyak 15 orang (34,09%), kemudian diikuti dengan usia 40-49 tahun sebanyak 11 orang (25%). Hal ini menunjukkan bahwa usia juga berpengaruh terhadap tingkat *work engagement* individu. Individu dengan usia yang lebih matang diatas 30 tahun cenderung

memiliki tingkat *work engagement* yang lebih tinggi, karena dapat lebih memaknai pekerjaan secara personal. Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian Zamarlita (2017) dimana ditemukan dosen tetap yang berusia 30 tahun keatas lebih memiliki skor *work engagement* yang lebih tinggi dibandingkan dengan usia 30 tahun kebawah. Hal ini juga dijelaskan oleh Schaufeli et.al (2006) yang menemukan adanya hubungan positif, tetapi lemah antara usia dengan *work engagement*.

Walaupun sebagian besar responden memiliki tingkat *work engagement* yang sangat tinggi, namun masih ada sebagian kecil yang memiliki tingkat *work engagement* yang sedang. Meskipun individu dalam kategorisasi ini memiliki keterlibatan kerja, namun individu tidak sepenuhnya terlibat dalam pekerjaannya. Hal ini dapat dikaitkan dengan adanya tuntutan pekerjaan yang tinggi seperti yang dijelaskan oleh Lukman N.A (2020) yang menjelaskan *job demands* menjadi faktor demotivasi para dosen di Universitas Hassanudin. Namun dukungan organisasi menjadi faktor sumber daya yang mencegah efek negatif dari *job demands*.

Penelitian ini tentu tidak terlepas dari keterbatasan-keterbatasan tertentu, antara lain:

1. Penyebaran kuisioner kurang efektif karena waktu yang dimiliki untuk menjangkau responden terbatas. Peneliti sudah berusaha untuk menyebarkan data ke setiap fakultas, namun untuk menjangkau persebaran responden yang lebih merata masih kurang efektif karena peneliti tidak dapat memantau dan memastikan persebaran data di setiap fakultas merata karena membutuhkan pendekatan lebih lanjut ke setiap fakultas yang ingin di potret.
2. Peneliti belum menambahkan faktor lama bekerja pada data identitas responden, hal ini menjadi keterbatasan peneliti untuk menggali lebih dalam mengenai keterkaitan lama bekerja dengan tingkat *work engagement* dosen.

5.2 Simpulan

Berdasarkan hasil temuan penelitian, dapat disimpulkan bahwa *work engagement* dosen Universitas Swasta X di Surabaya berada pada kategori sangat

tinggi 84,4% dari 45 responden. Tingkat kategori sangat tinggi ini dapat menunjukkan bahwa dosen Universitas Swasta X di Surabaya mempunyai keterlibatan kerja dalam kondisi yang baik. *Work engagement* individu dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya dipengaruhi oleh beberapa faktor. Seperti yang dijelaskan pada tabel tabulasi kategorisasi variabel dengan usia, responden dengan tingkat usia yang lebih matang cenderung lebih memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi. Hal ini dikaitkan dengan tingkat kematangan individu yang membantu individu memaknai pekerjaannya sehingga individu lebih merasa terlibat dalam pekerjaannya.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, berikut beberapa saran yang dapat diberikan peneliti:

a. Bagi para dosen

Dari penelitian ini diharapkan bagi para dosen yang memiliki tingkat *work engagement* yang sangat tinggi untuk tetap mempertahankan rasa keterlibatan kerja terhadap tugasnya sebagai tenaga pendidik agar dapat melakukan pekerjaannya dengan maksimal. Bagi para dosen yang masih memiliki tingkat *work engagement* yang berada pada kategori sedang dan tinggi untuk lebih meningkatkan keterlibatannya kepada pekerjaan, untuk membantu para dosen mencapai tugas dan tujuan agar lebih maksimal.

b. Bagi instansi perguruan tinggi X

Dari hasil penelitian ini diharapkan bagi Universitas Swasta X di Surabaya untuk mempertahankan budaya organisasi kekeluargaan untuk mendukung tenaga pendidik/dosen lebih terlibat dalam pekerjaannya sehingga menghasilkan kualitas kerja yang lebih maksimal. Serta perlu untuk mempertimbangkan program pengelolaan sumber daya untuk mempertahankan rasa keterlibatan para dosen yang mengajar pada instansi perguruan tinggi.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Dari hasil penelitian ini memang dapat mendeskripsikan secara umum tingkat *work engagement* pada dosen, namun menurut peneliti jika ingin memperdalam penelitian mengenai *work engagement* pada dosen perlu mempertimbangkan untuk mengembangkan skala *work engagement* yang ditujukan untuk profesi dosen, sehingga dapat lebih memotret keseluruhan keterlibatan dosen pada setiap tugas dan tanggungjawabnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Amar, I., Chusumastuti, D., Grup, D. B., Tinggi, S., Media, M., Mmtc, ", & Yogyakarta, ". (2024). Pengaruh Hardiness, Kepuasan Kerja, dan Dukungan Organisasi terhadap Work Engagement Dosen di Yogyakarta. In *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan West Science* (Vol. 2, Issue 03).
- Aryanti, R. D., Sari, E. Y. D., & Widiana, H. S. (2020). *APLIKASI_MODEL_RASCH_PADA_SKALA_WORK_ENGAGEMENT_UT*. 8, 61–77.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2014). Job demands-resources theory. In P. Y. Chen & C. L. Cooper (Eds.), *Work and wellbeing* (pp. 37–64). Wiley Blackwell. <https://doi.org/10.1002/9781118539415.wbwell019>
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, 22(3), 187–200. <https://doi.org/10.1080/02678370802393649>
- Bakker, A. B., Hakanen, J. J., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of Educational Psychology*, 99(2), 274–284. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.99.2.274>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2006). The Job Demands-Resources Model: State of the Art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Cucuani, H., Aryani, L., Susanti, R., & Herwanto, J. (2014). Psikologi Industri dan Organisasi.
- Dewi, R. P., Utami, N. I., & Ahmad, J. (2020). QUALITY OF WORK LIFE DAN WORK ENGAGEMENT PADA DOSEN PERGURUAN TINGGI SWASTA DI YOGYAKARTA. *Jurnal Psikologi*, 13(1), 15–25. <https://doi.org/10.35760/psi.2020.v13i1.2512>
- Fadhil SEVIMA. (2023, September 24). *Apa Itu IKU? Indikator Kinerja Utama Perguruan Tinggi: Pengertian, Tujuan & Panduannya*.
- Febrian Kristiana, I., & Purwono, U. (2018). *ANALISIS RASCH DALAM UTRECHT WORK ENGAGEMENT SCALE-9 (UWES-9) VERSI BAHASA INDONESIA* (Vol. 17, Issue 2).
- Hisbullah, A. A., & Izzati, U. A. (2021). HUBUNGAN ANTARA OPTIMISME DENGAN WORK ENGAGEMENT PADA GURU.
- Handayani, D. A. (2016). *HUBUNGAN ANTARAWORK ENGAGEMENT DENGANORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIORPADA KARYAWAN*

- KONTRAK THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK ENGAGEMENT AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR IN EMPLOYEE CONTRACT.*
KEMENTERIAN KOORDINATOR BIDANG PEREKONOMIAN REPUBLIK INDONESIA. (2024, February 21). *Pemerintah, KEK Kendal, dan Lembaga Pendidikan Berkolaborasi Tunjukkan Komitmen dalam Pengembangan SDM melalui Program Link & Match.*
- 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), 204-217. <https://doi.org/10.14710/jp.17.2.204-217>
- Khan, W.A. (1990) Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement of Work. *Academy of Management Journal*, 33, 692-724. <http://dx.doi.org/10.2307/256287>
- Lukman, N. A. (2020). WORK ENGAGEMENT PADA PROFESI DOSEN (THEMATIC QUALITATIVE ANALYSIS PADA DOSEN DI UNIVERSITAS HASANUDDIN) (Doctoral dissertation, Universitas Hasanuddin).
- Madyaratri, M. M., & Izzati, U. A. (2021). *PERBEDAAN WORK ENGAGEMENT DITINJAU DARI MASA KERJA PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI.*
- Pri, R., & Zamarlita. (2017). GAMBARAN WORK ENGAGEMENT PADA KARYAWAN DI PT EG (MANUFACTURING INDUSTRY). *Jurnal Muara Ilmu Sosial*, 1(2), 295–303.
- Psikologi, F. (2017). Gambaran Keterikatan Kerja pada Dosen-Tetap Ditinjau dari Karakteristik Personal Zamralita. *Versi Cetak*, 1(1), 338–345.
- Retnawati, H. (2017). *Teknik Pengambilan Sampel.*
- Sugiyono pengarang. (2021; 2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D / Sugiyono.* Bandung:: Alfabeta,.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. In A. B. Bakker (Ed.) & M. P. Leiter, *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 10–24). Psychology Press.
- Seppälä, P., Mauno, S., Feldt, T., Hakanen, J., Kinnunen, U., Tolvanen, A., & Schaufeli, W. (2009). The construct validity of the Utrecht Work Engagement Scale: Multisample and longitudinal evidence. *Journal of Happiness Studies: An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being*, 10(4), 459–481. <https://doi.org/10.1007/s10902-008-9100-y>
- Schaufeli, W., Bakker, A. and Salanova, M. (2006) The Measurement of Work Engagement with a Short Questionnaire: A Cross-National Study. *Educational and Psychological Measurement*, 66, 701-716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>

- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2003). Utrecht Work Engagement Scale: Preliminary Manual.UWES.
http://www.beanmanaged.com/doc/pdf/arnoldbakker/articles/articles_arnold_bakker_87.pdf
- Widarnandana, I. G. D., & Pura, D. (2019). Penyusunan Skala Work Engagement Pada Pegawai di Indonesia I Gde Dhika Widarnandana. *Jurnal Psikologi MANDALA* , 3(1), 15–27.
- Wahyuni, M. (2017a). *PENGARUH MAKNA KERJA DAN OCCUPATIONAL SELF EFFICACY TERHADAP WORK ENGAGEMENT PADA DOSEN TETAP* (Vol. 10, Issue 1).
- Zamralita. (2017). Gambaran Keterikatan Kerja pada Dosen-Tetap Ditinjau dari Karakteristik Personal Zamralita. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 1(1), 338–345.