

PENGARUH *JOB CHARACTERISTIC* TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* (STUDY PADA PT. RAJAWALI PLASTIK ATAMBUA)

The Influence Of Job Characteristic On Employee Engagement (Study at PT. Rajawali Plastic Atambua)

Yulius Mailando Lake^{1,a)}, Rolland E. Fanggal^{2,b)}, Debryana Y. Salean^{3,c)}, Ni Putu Nursiani^{4,d)}

^{1,2,3,4}) Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

Koresponden : ^{a)} landornr15@gmail.com, ^{b)} rolland_fanggal@staf.undana.ac.id,
^{c)} debrisalean@staf.undana.ac.id, ^{d)} niputu.nursiani@staf.undana.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan karakteristik pekerjaan dan employee engagement serta menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan secara simultan terhadap employee engagement. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif yaitu penelitian yang menunjukkan variabel demi variabel dengan analisis deskriptif dalam statistik dengan rentang skor sangat baik/sangat tinggi. Penelitian semacam ini. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Sampel dalam penelitian adalah karyawan PT. Rajawali Plastik Atambua dengan jumlah sampel 30 sampel responden dalam penelitian ini sudah jenuh. Pengumpulan data primer menggunakan teknik angket, sedangkan pengumpulan data sekunder menggunakan teknik wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis menggunakan analisis inferensial yang menggunakan modus regresi linier sederhana, hipotesis diuji dengan uji t dan uji R². Teknik pengolahan dan analisis data menggunakan SPSS versi 26. Hasil penelitian menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap PT. Rajawali Plastik Atambua. Karakteristik pekerjaan yang memadai mempengaruhi tingkat kemantapan seseorang menjadi lebih tangguh dan mengabdikan diri pada PT. Rajawali Plastik Atambua.

Kata Kunci : Karakteristik Pekerjaan, Variasi Keterampilan, Identitas Tugas, Signifikansi Tugas, Otonomi, Umpan Balik, Keterlibatan Karyawan

PENDAHULUAN

Pada masa sekarang ini setiap perusahaan tentunya berupaya untuk meningkatkan kualitas perusahaan. Salah satu upaya perusahaan dalam meningkatkan hal tersebut adalah dengan mengoptimalkan sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan menjadi pelaku utama dalam menggerakkan tata laksana perusahaan dan merupakan faktor kunci yang memegang peranan untuk mencapai tujuan bersama (Sari & Suwandana 2016). Berbicara tentang sumber daya manusia tidak terlepas dari yang namanya karyawan, karena karyawan merupakan salah satu bagian dari SDM. Karyawan dianggap sebagai salah satu asset perusahaan yang perlu diperhatikan, karena karyawan sebagai sumber daya manusia yang memiliki peranan penting dalam menentukan keberhasilan dan pencapaian tujuan perusahaan (Wahyudin, 2005). Hal ini secara tidak langsung menuntut perusahaan untuk meningkatkan kepuasan karyawan dan meningkatkan motivasi karyawan agar tidak bekerja asal-asalan dan tidak terpaksa. karyawan diharapkan memiliki keterikatan atau *engagement*

terhadap pekerjaan dan perusahaan. Keterikatan karyawan (*employee engagement*) merupakan hubungan emosional dan intelektual yang tinggi yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya, organisasi, manajer, atau rekan kerja yang memberikan pengaruh untuk menambah *discretionary effort* dalam pekerjaannya (Hughes & Rog, 2008). Menurut (Schaufeli, 2002) tingkat keterikatan diukur melalui tiga dimensi atau yang juga disebut UWES (*Utrecht Work Engagement Scale*) atau skala keterlibatan kerja meliputi: kekuatan (*Vigor*), dedikasi (*Dedication*) dan keasyikan (*Absorption*). Kekuatan (*Vigor*) merupakan karakteristik yang dicirikan oleh tingginya tingkat energy dan ketahanan mental saat bekerja. Dedikasi (*Dedication*) merupakan karakteristik yang didasarkan pada rasa signifikansi atas sebuah tugas. keasyikan (*Absorption*) merupakan karakteristik yang ditandai dengan secara total dan dengan senang hati terlibat secara mendalam dalam suatu pekerjaan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi keterikatan karyawan salah satunya karakteristik pekerjaan (*Job characteristic*). Model karakteristik pekerjaan (*job characteristic model*) adalah teori desain pekerjaan yang mengandung tiga kondisi psikologis yaitu kebermaknaan pengalaman kerja, tanggung jawab atas hasil kerja dan pengetahuan atas hasil kinerja yang dirasakan oleh individu dengan maksud untuk meningkatkan kinerja, motivasi internal, merendahkan tingkat absensi dan *turnover* (Bohlander & Snell dalam Sulisty, 2017). Karakteristik pekerjaan merupakan sikap internal dari pekerjaan itu sendiri yang terdiri dari variasi keterampilan yang dibutuhkan (*skill variety*), prosedur dan identitas tugas (*task identity*), kepentingan tugas (*Task Significan*), kewenangan dan tanggung jawab (*autonomy*) serta umpan balik (*feedback*) dari tugas yang sudah dilakukan (Hackman dan Oldham *et al.*, dalam Sulisty, 2017).

PT. Raja Wali Plastik merupakan salah satu Badan Usaha Milik Swasta (BUMS) yang bergerak sebagai distributor plastik. PT. Raja Wali Plastik dituntut untuk memiliki keunggulan bersaing dalam bidang produk, pelayanan, dan pengembangan sumber daya manusianya. PT. Rajawali plastik berdiri pada tanggal 1 April tahun 2010 bertempat di Surabaya dengan mendistribusi semua jenis plastik, kantong, tali rafia, dan sedotan. PT. Raja Wali Plastik merupakan salah satu Badan Usaha Milik Swasta (BUMS) yang bergerak sebagai distributor plastik. PT. Raja Wali Plastik dituntut untuk memiliki keunggulan bersaing dalam bidang produk, pelayanan, dan pengembangan sumber daya manusianya. PT. Rajawali plastik berdiri pada tanggal 1 April tahun 2010 bertempat di Atambua dengan mendistribusi semua jenis plastik, kantong, tali rafia, dan sedotan. Sebagai salah satu upaya untuk mengembangkan perusahaan dan produk PT. Rajawali Plastik Atambua mendistribusikan produknya ke seluruh wilayah NTT dan diluar NTT seperti Batam. Produk yang dikelola oleh PT. Rajawali Plastik Atambua adalah produk plastik seperti: sedotan, tissue, tali rafia, mesin photocopy dan sebagainya. Disisi lain, untuk mengembangkan perusahaan sendiri dibutuhkan karyawan untuk menjalankan operasional perusahaan, dimana karyawan sendiri memiliki peran penting sebagai tumpuan perusahaan kedepannya dalam menghadapi persaingan pasar. PT. Rajawali Plastik Atambua juga mengharapkan setiap karyawannya bekerja secara penuh dan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dari pekerjaan yang mereka kerjakan. Namun masih ada karyawan yang belum bertanggung jawab secara penuh dalam bekerja pada perusahaan, dikarenakan pekerjaan yang monoton yang menyebabkan karyawan kurang memiliki tantangan dalam bekerja sehingga karyawan cepat

bosan dalam bekerja sehingga lebih memilih untuk meninggalkan perusahaan. Hal tersebut didukung dengan adanya tingkat turnover perusahaan yang terdapat pada tabel 1. dibawah ini.

Tabel 1.

Angka Turnover Karyawan PT. Rajawali Plastik Cabang Atambua

Tahun	Jumlah Pegawai	Pegawai Keluar	Presentase %
2019	37	3	8.1
2020	34	2	5.8
2021	32	2	6.2

Sumber : (wawancara manajer Raja Wali Plastik Atambua Tahun 2021)

Pada tabel 1. diatas, dilihat bahwa karyawan PT. Rajawali Plastik yang dalam tiga tahun berturut-turut terhitung dari tahun 2019 sampai dengan tahun 2021 lebih dari tiga orang keluar dari perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara awal dengan manajer Rajawali Plastik faktor terjadinya hal tersebut kemungkinan dikarenakan karakteristik pekerjaan yang monoton sehingga karyawan merasa bosan dalam bekerja dan lebih memilih untuk meninggalkan perusahaan. Karena itu kemungkinan konsekuensinya jika karakteristik pekerjaan tidak diperjelas dengan keterikatan karyawan yang tidak ditingkatkan, kemungkinan besar tingkat *turnover* akan bertambah pada tahun 2022 dan juga pada tahun-tahun berikutnya.

STUDI PUSTAKA

Keterikatan Karyawan (*employee engagement*)

Keterikatan karyawan merupakan pemanfaatan diri anggota organisasi untuk berperan dalam pekerjaan dengan menggunakan dan mengekspresikan diri secara kognitif, selama menjalankan peran mereka dalam organisasi (Khan,1990). Dalam keterikatan seseorang akan bekerja dan mengekspresikan diri mereka secara fisik, kognitif dan emosional dalam menunjukkan performa mereka. Pada dasarnya aspek fisik merujuk pada energy fisik yang dikerahkan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sedangkan aspek kognitif berhubungan dengan keyakinan karyawan terhadap perusahaan, pemimpin, dan kondisi suatu pekerjaan, serta aspek emosional mengacu pada bagaimana perasaan pekerja, apakah baik atau tidak terhadap Perusahaan. Keterikatan Karyawan adalah hubungan emosional dan intelektual yang tinggi, dan dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya, organisasi, manajer, atau rekan kerjanya yang memberikan pengaruh untuk menambah discretionary effort atau upaya kebijaksanaan dalam pekerjaannya (Hughes & Rog, 2008).

Kategori Keterikatan Karyawan atau *Employee Engagement*

Terdapat tiga kategori karyawan yang berbeda menurut (Vazirani, 2007) yaitu:

1. Terikat (*Engaged*)
2. Tidak Terikat (*Not engaged*)
3. Penyelesaian secara aktif (*Actively disengaged*)

Pengukuran Keterikatan Karyawan atau *Employee Engagement*

Schaufeli & Bakker dalam (Sejati, 2012) terdapat tiga dimensi yang diukur dalam keterikatan disebut juga dengan UWES – *Utrecht Work Engagement Scale* meliputi:

1. Kekuatan (*Vigor*)
2. Dedikasi (*Dedication*)
3. Keasyikan (*Absorption*)

Faktor-faktor yang memengaruhi Keterikatan Karyawan (*Employee Engagement*)

Kahn dalam (Sejati, 2012) menganalisa tiga hal atas kondisi psikologi yang dapat dijadikan prediktor atas pemicu keterikatan seseorang. Ketiga hal tersebut meliputi :

1. *Meaningfulness*
2. Keamanan (*Safety*)
3. Ketersediaan (*Avilability*)

Komponen Dalam Keterikatan Karyawan (*Employee engagement*)

Menurut (Khan, 1990) terdapat tiga komponen didalam Keterikatan Karyawan yaitu:

1. Aspek kognitif
2. Aspek emosional
3. Aspek perilaku

Karakteristik Pekerjaan (*job characteristic*)

Robbins, (2006) menjelaskan bahwa karakteristik pekerjaan merupakan aspek internal dari suatu pekerjaan yang mengacu pada isi dan kondisi dari pekerjaan. Aspek internal dalam satu pekerjaan menurut Gunastri (2004) Merupakan sifat dan tugas yang meliputi tanggung jawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan yang secara intrisik memberikan kepuasan akan lebih memotivasi kebanyakan orang dari pada pekerjaan yang tidak memuaskan. Karakteristik pekerjaan berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, yaitu karyawan dapat menilai tugas-tugas yang ada dalam pekerjaannya (Panggabean dalam Saraswati ,2018) Pendekatan ini menganggap bahwa sebuah pekerjaan dapat dirancang ulang dengan tujuan membantu karyawan mendapat kembali kesempatan untuk merasakan tantangan yang datang atas sebuah kesuksesan pekerjaan. Pendekatan ini “*job characteristic*” merupakan bentuk perhatian organisasi terhadap pekerjaan karyawan dalam meningkatkan motivasi para karyawan.

Dimensi Karakteristik Pekerjaan (*Job Characteristic*)

Berikut adalah penjelasan mengenai komponen inti dari karakteristik pekerjaan (Hackman & Oldham dalam Bohlander & Snell 2013)

1. Variasi keterampilan yang dibutuhkan (*skill variety*)
2. Prosedur dan kejelasan tugas (*task identity*)
3. Kepentingan tugas (*task significance*)
4. Kewenangan dan tanggung jawab (*autonomy*)
5. Umpan balik dari tugas yang telah dilaksanakan (*feedback*)

Pengaruh antara Karakteristik Pekerjaan (*Job Characteristic*) dengan Keterikatan Karyawan (*Employee Engagement*)

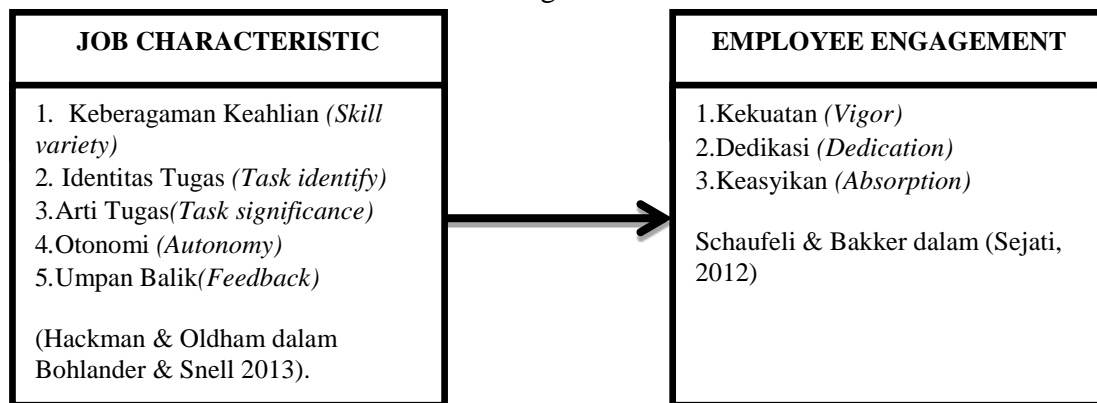
Kahn, (1990) menemukan bahwa Karakteristik Pekerjaan atau *Job Characteristic* merupakan salah satu pengaruh atas kebermaknaan psikologi (*psychological meaningfulness*) yang berpengaruh positif terhadap *personal engagement*. Penelitian yang dilakukan oleh

Kahn, (1990) menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh positif atas tingkat keterikatan karyawan atau *Employee Engagement*.

Saks, (2006) juga menunjukkan hasil yang sama yaitu karakteristik pekerjaan secara positif berpengaruh terhadap keterikatan pekerjaan dan keterikatan organisasi. Saks, (2006) Menemukan bahwa desain pekerjaan yang memenuhi lima dimensi pekerjaan antara lain; keberagaman keahlian (*skill variety*), identitas tugas (*task identity*), arti tugas (*task signifikansi*), otonomi (*autonomy*), dan umpan balik (*feedback*) mampu mempengaruhi tingkat keterikatan seseorang.

KERANGKA PEMIKIRAN

Gambar.1
Kerangka Pikir



HIPOTESIS PENELITIAN

Berdasarkan kerangka pikir diatas maka dapat disimpulkan hipotesis tersebut sebagai berikut:

H1 : Diduga Karakteristik Pekerjaan (*Job Characteristic*) berpengaruh secara signifikan terhadap Keterikatan Karyawan (*Employee Engagement*) pada PT. Rajawali Plastik

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, untuk melihat pengaruh antar variabel yaitu Variabel X dan Variabel Y. Pendekatan kuantitatif adalah suatu proses penelitian yang menghasilkan data deksriptif berupa kata-kata tertulis dan perilaku yang dapat diamati. Pendekatan penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan metode kuantitatif. Pendekatan ini menjelaskan mengenai hubungan sebab akibat. Adapun yang terdapat dalam penelitian ini yaitu variabel independent sebagai variabel yang mempengaruhi (X) dan variabel dependent sebagai variabel yang dipengaruhi (Y). Populasi dan sasaran yang akan diteliti adalah seluruh karyawan PT. Raja Wali Plastik Cabang Atambua yang berjumlah 30 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan cara menggunakan kuesioner, observasi, wawancara, dan studi dokumentasi.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis Regresi Sederhana menurut Ghozali (2011) didasarkan pada hubungan kausal atau fungsional satu variabel independen dengan variabel dependen koefisien regresi bertujuan untuk memastikan apakah variabel independen yang terdapat dalam persamaan regresi tersebut secara individu berpengaruh terhadap nilai variabel dependen. Persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y : Keterikatan Karyawan (*Employee Engagement*)

X : Karakteristik Pekerjaan (*Job Characteristic*)

a : Konstant Regresi

b : Koefisien arah regresi

Uji Hipotesis

Uji signifikan parameter individual (Uji-t) menurut Ghozali (2006) pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual menerangkan variabel dependen. Analisis regresi melalui uji t digunakan untuk pengujian terhadap hipotesis-hipotesis yang dilakukan dengan membandingkan tingkat signifikansi (Sig t) masing-masing variabel independen dengan taraf $\alpha = 0,05$. Apabila tingkat signifikansinya (Sig t) lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ maka hipotesisnya diterima yang artinya variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya bila taraf signifikansinya (Sig t) lebih besar dari pada $\alpha = 0,05$ maka hipotesisnya tidak diterima yang artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependennya (Ghozali, 2011).

Uji Determinasi R²

Koefisien determinasi merupakan ukuran untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan antara nilai dugaan atau garis regresi dengan data sampel. Apabila nilai koefisien korelasi sudah diketahui, maka untuk mendapatkan koefisien determinasi dapat diperoleh dengan mengkuadratkannya. Besarnya koefisien determinasi dapat dihitung dengan menggunakan rumus (Ghozali, 2013)

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kd = Koefisien determinasi

R² = Koefisien korelasi

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah :

1. Jika Kd mendekati nol (0), maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen lemah.
2. Jika Kd mendekati satu (1), maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen kuat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis Regresi Sederhana menurut Ghazali (2011) didasarkan pada hubungan kausal atau fungsional satu variabel independen dengan variabel dependen koefisien regresi bertujuan untuk memastikan apakah variabel independen yang terdapat dalam persamaan regresi tersebut secara individu berpengaruh terhadap nilai variabel dependen. Berikut hasil perhitungan analisis regresi linier sederhana menggunakan program SPSS.

Tabel 2.
Analisis Regresi Linier Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32.619	11.280		2.892	.007
	KARAKTERISTIK PEKERJAAN	.424	.185	.398	2.296	.029

a. Dependent Variable: KETERIKATAN KARYAWAN

Sumber : data primer diolah 2022

Output bagian keempat (*coefesients*) : diketahui nilai constant (a) sebesar 32,619 sedang nilai Karakteristik Pekerjaan (B = koefisien regresi) sebesar (0.424). Uji analisis linier sederhana dengan bantuan SPSS.

$$Y = 32,619 + 0.424 X$$

X = Variabel Karakteristik Pekerjaan (*job characteristic*)

Y = Variabel Keterikatan Karyawan (*employee engagement*)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa :

1. Nilai konstanta (a) sebesar 32.619, memiliki arti bahwa jika nilai konstanta Karakteristik Pekerjaan (*job characteristic*) sebesar 0 atau tidak ada maka nilai Keterikatan Karyawan (*employee engagement*) sebesar 32,619.
2. Koefisien regresi Variabel Karakteristik Pekerjaan (*job characteristic*) (b) sebesar 0.424 artinya bahwa setiap penambahan satuan nilai Karakteristik Pekerjaan (*job characteristic*), maka nilai Keterikatan karyawan (*employee engagement*) bertambah sebesar 0.424 satuan.

Uji Hipotesis

Uji signifikan parameter individual (Uji-t) menurut Ghazali (2006) pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual menerangkan variabel dependen. Analisis regresi melalui uji t digunakan untuk pengujian terhadap hipotesis-hipotesis yang dilakukan dengan membandingkan tingkat signifikansi (Sig t) masing-masing variabel independen dengan taraf $\alpha = 0,05$. Apabila tingkat signifikansinya (Sig t) lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ maka hipotesisnya diterima yang artinya variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya bila taraf signifikansinya (Sig t) lebih besar dari pada $\alpha = 0,05$ maka hipotesisnya tidak diterima yang artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependennya (Ghazali, 2011).Berikut Hasil uji hipotesis menggunakan program SPSS.

Tabel 3.
Pengujian Hipotesis
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32.619	11.280		2.892	.007
	KARAKTERISTIK PEKERJAAN	.424	.185	.398	2.296	.029

a. Dependent Variable: KETERIKATAN KARYAWAN

Sumber : data primer diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikan pengaruh karakteristik pekerjaan (X) terhadap keterikatan karyawan (Y) adalah 0.02 lebih kecil dari 0.05 dan nilai t-hitung 2.296 lebih besar dari nilai t-tabel 2.052 maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya terdapat pengaruh karakteristik pekerjaan (*job characteristic*) terhadap keterikatan karyawan (*employee engagement*).

Uji Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan ukuran untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan antara nilai dugaan atau garis regresi dengan data sampel. Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah :

1. Jika K_d mendekati nol (0), maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen lemah.
2. Jika K_d mendekati satu (1), maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen kuat.

Berikut hasil pengujian koefisien determinasi R^2 menggunakan program SPSS.

Tabel 4.
Koefisien Determinasi R^2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.398 ^a	.158	.128	6.712

a. Predictors: (Constant), KARAKTERISTIK PEKERJAAN

Sumber : data diolah 2022

Dari tabel diatas diketahui nilai *R Square* (R^2) sebesar 0.158 maka dapat dijelaskan bahwa keterikatan karyawan (*employee engagement*) dijelaskan oleh karakteristik pekerjaan (*job characteristic*) sebesar 0.158 atau 15.8 % sisanya 84.2 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembasan Deskriptif

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang dijadikan objek penelitian, yaitu variabel karakteristik pekerjaan (*job characteristic*) sebagai variabel independen dan variabel keterikatan karyawan (*employee engagement*) sebagai variabel dependen. Penelitian ini menggunakan jumlah responden sebanyak 30 karyawan. Dalam hasil analisis deskriptif, total skor capaian variabel Karakteristik Pekerjaan (*job characteristic*) berada dalam kriteria tinggi.

Dari jawaban responden menunjukan frekuensi tanggapan tertinggi berada pada indikator identitas tugas (*task identity*) yang berarti karyawan PT. Rajawali Plastik Atambua sudah mengetahui identitas dari tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan dengan sangat baik dan frekuensi tanggapan terendah berada pada indikator otonomi (*autonomy*) yang berarti karyawan kurang di berikan kebebasan dalam bekerja dan menentukan solusi dari masalah pekerjaannya sendiri. Total skor variabel keterikatan karyawan (*employee engagement*) berada pada kriteria tinggi. Dari jawaban responden menunjukan frekuensi tanggapan tertinggi berada pada indikator keasyikan (*absorption*) yang berarti karyawan PT. Rajawali Plastik Atambua sudah terlibat secara total dan dengan senang hati dalam melakukan pekerjaannya sehingga karyawan tersebut akan merasa bertanggung jawab akan hasil dari suatu pekerjaan yang dibuatnya

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan (*job characteristic*) terhadap Keterikatan Karyawan (*employee engagement*)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana diketahui bahwa karakteristik pekerjaan (*job characteristic*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan (*employee engagement*). Hal ini berarti karakteristik pekerjaan (*job characteristic*) memiliki pengaruh yang positif terhadap tingkat keterikatan karyawan (*employee engagement*) pada PT. Rajawali Plastik Atambua. Hasil penelitian ini didukung dan sejalan dengan pendapat Kahn (1990) yang menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan (*job characteristic*) memiliki pengaruh positif atas tingkat keterikatan karyawan (*employee engagement*).

Pengujian hipotesis menunjukan nilai t hitung $>$ t tabel dan signifikansi karakteristik pekerjaan (*job characteristic*) $<$ α maka H_1 diterima, artinya karakteristik pekerjaan (*job characteristic*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan (*employee engagement*) pada PT. Rajawali Plastik Atambua. Hal ini berarti karyawan pada PT. Rajawali Plastik Atambua sudah mengetahui identitas tugas yang dikerjakan, dan juga sudah bertanggung jawab secara penuh dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Hasil ini sejalan dengan penemuan Saks, (2006) bahwa desain pekerjaan yang memenuhi lima dimensi pekerjaan antara lain ; keberagaman keahlian (*skill variety*), identitas tugas (*task identity*), arti tugas (*task significance*), otonomi (*autonomy*) dan umpan balik (*feedback*) mampu mempengaruhi tingkat keterikatan seseorang. Hasil analisis determinasi (R^2) juga menunjukan kemampuan variabel karakteristik pekerjaan (*job characteristic*) dalam memengaruhi keterikatan karyawan (*employee engagement*) pada PT. Rajawali Plastik Atambua relative lemah. Hal ini berarti terdapat faktor lain yang lebih mempengaruhi keterikatan karyawan pada objek yang diteliti. Secara teoritis faktor- faktor yang dimaksud antara lain : faktor kemampuan, pengetahuan, keterampilan, motivasi, dan kepemimpinan (Mangkunegara, 2016); motivasi, kepuasan kerja, dan stress kerja (Handoko, 2001).

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka ada beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil analisis deskriptif menggunakan rentang skor diketahui bahwa variabel karakteristik pekerjaan berada pada kategori sangat tinggi dan variabel keterikatan karyawan berada pada kategori sangat tinggi.
2. Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa variabel karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dan kesimpulan diatas , maka penulis memberikan saran antara lain :

1. Bagi PT. Rajawali Plastik Atambua, berdasarkan hasil analisis deksriptif diperoleh bahwa indicator terendah pada variabel karakteristik pekerjaan (*job characteristic*) adalah indicator *autonomy* (kebebasan). Diharapkan bagi perusahaan lebih memberikan kebebasan kepada karyawan dalam menyelesaikan masalah dari tugas yang dikerjakan sehingga karyawan merasa tertantang dan lebih merasa terikat pada pekerjaan.
2. Bagi peneliti selanjutnya yang meneliti tentang keterikatan karyawan sarankan agar menggunakan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian seperti kinerja, disiplin, inisiatif, kemampuan, kompensasi dan motivasi.

DAFTAR RUJUKAN

- Abdullah, M. (2014). Manajemen dan evaluasi kinerja karyawan. Aswaja Pressindo.
- Alison, K. M. (2006). Engaging employees through high-involvement work practices. *Ivey Business Journal*, 1–4.
- Griffin, R. W. (2004). Manajemen. Jakarta: Erlangga, 15–16.
- Gunastri, Ni Made. 2009. Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Forum Manajemen. Jurnal Manajemen Vol 7. No 1*
- Sulistyo, A. R. (2017). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Persepsi Dukungan Organisasi, dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Keterikatan Kerja sebagai Variabel Intervening di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Bidang Seni dan Budaya Yogyakarta.
- Hughes, J. C., & Rog, E. (2008). Talent management: A strategy for improving employee recruitment, retention and engagement within hospitality organizations. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724.
- Megani, Astelita. (2012). Hubungan antara Employee Engagement dengan Kesiapan Pekerja untuk Berubah. Skripsi. Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Prasetyo, Bambang dan Lina Miftahul Jannah. (2005). Metode Penelitian Kuantitatif. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, P. S. (2006). Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*.

- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2003). Utrecht work engagement scale: Preliminary manual. Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University, Utrecht, 26(1), 64–100.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71–92.
- Vazirani, N. (2007). Employee engagement. SIES: College of Management Studies Working Paper Series.