

# Employee Engement Karyawan Biro Psikologi.docx

*by Ferdiansyah .*

---

**Submission date:** 20-May-2024 10:23AM (UTC+0530)

**Submission ID:** 2382875022

**File name:** Employee\_Engement\_Karyawan\_Biro\_Psikologi.docx (239.28K)

**Word count:** 4683

**Character count:** 31139

## Employee Engagement Pada Karyawan Biro Psikologi

Istiqomah<sup>1</sup>, Ayatullah Kutub Hardew<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Program Studi Psikologi Islam, Fakultas Ushuluddin dan Dakwah, UIN Raden Mas Said Surakarta, Indonesia  
Email: <sup>1</sup>istiqomahreal@gmail.com, <sup>2</sup>ayatullah.kh@staff.uinsaid.ac.id

### Artikel Info

#### Riwayat Artikel:

Penyerahan dd/mm/yyyy

Revisi dd/mm/yyyy

Diterima dd/mm/yyyy

#### Keyword:

commitment, employee engagement, involvement

### ABSTRACT

Employee engagement is the commitment of employees to perform corporate tasks to achieve their goals, this commitment is in the form of employee involvement in work duties involving work roles, physical, cognitive and emotional conditions. In private company engaged in the employee recruitment process, such as X psychology bureau requires a high employee commitment to the company's performance system referring to the project. This research aims to find out the dynamics of employee engagement at the X psychological bureau. This study used a qualitative method of phenomenology type, with three main subjects in depth and one significant others, data analysis in this study using the Interpretative Phenomenologic Analysis method. The results of this study show employee engagement is supported by a positive work environment, self-potential development and career level so that employees have asense of attachment to commitment to the company.

### ABSTRAK

Employee engagement merupakan komitmen karyawan dalam menjalankan tugas perusahaan untuk mencapai tujuannya, komitmen karyawan ini berupa keterlibatan karyawan dalam menjalankan tugas kerja yang melibatkan peran kerja, kondisi fisik, kognitif dan emosi. Pada perusahaan swasta yang bergerak pada proses rekrutmen karyawan seperti biro psikologi X memerlukan komitmen karyawan yang tinggi untuk sistem kinerja perusahaan yang mengacu pada proyek. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dinamika employee engagement pada perusahaan biro Psikologi biro psikologi X. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif jenis fenomenologi, dengan tiga subjek utama secara mendalam dan satu significant others, analisis data pada penelitian ini menggunakan metode Interpretative Phenomenologic Analysis. Hasil dari penelitian ini menunjukan employee engagement karyawan didukung oleh lingkungan kerja yang positif, pengembangan potensi diri serta jenjang karir sehingga karyawan memiliki rasa keterikatan untuk berkomitmen tinggi pada perusahaan

### Kata Kunci

employee engagement, keterlibatan karyawan, komitmen

### Korespondensi:

Istiqomah

UIN Raden Mas Said Surakarta

Email: [istiqomahreal@gmail.com](mailto:istiqomahreal@gmail.com)

Copyright (c) Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi

## LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama di perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan (Harun et al., 2022). Hal tersebut dikarenakan karyawan mampu memberikan kontribusi berdasarkan tugas yang diberikan dan diselesaikan berdasarkan kecakapan, pengalaman dan loyalitas (Wicaksono & Rahmawati, 2020). Komitmen karyawan disebut dengan sebagai *engagement* (Ardiansyah, 2020). Menurut Kahn (1992) *employee engagement* yaitu suatu pemberdayaan karyawan perusahaan terhadap peran kerja, keterlibatan dan menggunakan fisik, kognitif dan emosi dalam menjalankan tugas yang diberikan. Usaha karyawan untuk membangun *engagement* dengan perusahaan dapat melibatkan beberapa kondisi psikologis yaitu *meaningfulness*, *safety* dan *availability* (Harun et al., 2022). Dengan aspek psikologis tersebut karyawan akan merasa nyaman, memaknai pekerjaan yang didapat sehingga mampu mengendalikan diri ketika menyelesaikan tugas.

Karyawan yang memiliki *engagement* akan menyadari tanggungjawab yang telah diberikan oleh perusahaan sehingga mampu memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya dan memberi kontribusi untuk tercapainya tujuan perusahaan (Sakeru, 2019a). Tanggungjawab yang diberikan kepada karyawan mampu menjadi salah satu pendorong perusahaan untuk menciptakan dan mengembangkan potensi karyawan serta mengembangkan manajemen SDM yang ada di perusahaan (Hikmatullah, 2016). Selain itu adanya tanggungjawab yang diberikan pada karyawan berdampak pada potensi karyawan itu sendiri maupun berampak pada lingkungan kerja (Hendarto., Rizki Nugroho., Heru Susilo., 2016).

*Engagement* dapat dipahami lebih dari kepuasan kerja, *work engagement* dan *psychological well being*. Karena *engagement* merupakan suatu dorongan yang ada di karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan secara optimal (Wicaksono & Rahmawati, 2020). Karyawan yang *engaged* akan secara kuat berdedikasi pada perusahaan untuk mampu memenuhi tugas yang diberikan serta mampu mendapat dukungan positif dari lingkungan kerja (Gunawan et al., 2019). Selaras dengan teori tersebut karyawan yang berada di biro psikologi X diharuskan memiliki komitmen tinggi bagi perusahaan, hal ini dapat dilihat berdasarkan studi pendahuluan melalui observasi dan wawancara dengan salah satu karyawan yang menjadi pimpinan proyek pada bulan Agustus menjelaskan tentang sistem kinerja mengacu pada proyek yang telah ditentukan dengan tenggat waktu yang disepakati. Kebijakan tersebut diberikan perusahaan agar karyawan mampu memaksimalkan kinerja berdasarkan beban kerja (Harun et al., 2022).

Penelitian yang mendukung fakta lapangan dilakukan oleh Hendarto, Rizki Nugroho, Heru Susilo (2016) mengenai komitmen pekerjaan terhadap kinerja karyawan di PT. PLN memiliki dampak bahwa *engagement* dipengaruhi oleh kepuasan kerja secara positif. Penelitian lainnya mengenai *employee engagement* pada perusahaan Direktorat Sistem Informasi dan Transformasi Digital Bogor (DSITB) oleh Biyanto (2019) menunjukan hasil karyawan memiliki *engaged* yang tinggi terkait loyalitas serta meningkatkan potensi diri. Diperoleh hasil dimana karyawan harus memiliki *engaged* pada perusahaan walaupun beban kinerja dirasa sangat berat. Berdasarkan penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan instansi pemerintah yang memiliki komitmen tinggi pada perusahaan serta untuk mempertahankan jenjang karier (Wicaksono & Rahmawati, 2020).

*Employee engagement* dapat diartikan sebagai keseluruhan permasalahan dalam manajemen sumber daya manusia serta mampu mencakup hubungan karyawan dengan perusahaan melebihi kepuasan kerja, *work engagement* dan *psychological well being* (Wicaksono & Rahmawati, 2020). Mengacu pada teori Kahn, Schaufeli & Bakker (2002) mendefinisikan komitmen karyawan merupakan sikap positif yang mampu memberikan motivasi kepada karyawan lain untuk mampu menyelesaikan tugas. Karyawan dengan loyalitas tinggi dapat ditandai dengan menyelesaikan tugas penuh energi dan menciptakan semangat (Maslach & Leiter, 2008).

Aspek *employee engagement* dikemukakan oleh (Schaufeli, W. B., Salanova, M. M., Gonzalez, R., & Bakker, 2002) yaitu: (1) *Vigor* atau semangat

karyawan dalam mengerjakan tugas menghadapi kesulitan, (2) *Dedication* atau pengabdian karyawan pada perusahaan sehingga muncul keterikatan yang kuat antara pekerjaan, antusias yang tinggi serta memiliki rasa bangga akan pengabdian perusahaan. (3) *Absorption* atau inisiatif karyawan untuk mampu menikmati pekerjaan yang diambil, fokus menyelesaikan tugas (Sakeru, 2019b).

Perusahaan yang peduli dengan *engagement* karyawan akan memperhatikan beberapa faktor di dalamnya antara lain (1) perusahaan, (2) manajemen dan kepemimpinan, (3) lingkungan kerja. Beberapa faktor memiliki peran penting karena karyawan akan membantu perusahaan untuk terus berkembang, membantu manajemen agar mampu mengelola dan mengembangkan potensi SDM serta kondisi lingkungan kerja yang positif untuk mendukung kinerja karyawan memiliki motivasi yang tinggi untuk loyalitas pada perusahaan McBain (dalam Gunawan et al., 2019).

Penelitian ini dilakukan untuk melihat dinamika *employee engagement* pada karyawan biro psikologi X dengan beban tugas proyek yang diberikan. Penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wicaksono & Rahmawati (2020) karena pada penelitian sebelumnya berfokus pada *engaged* perusahaan instansi pemerintah sementara penelitian ini berfokus pada perusahaan swasta yaitu biro psikologi X.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dinamika *employee engagement* pada karyawan biro psikologi X. Manfaat teoritis pada penelitian ini mampu memberikan kontribusi dalam ilmu psikologi industry organisasi khususnya mengenai *engagement* pada karyawan agar mampu dikaji lebih lanjut oleh peneliti selanjutnya, sedangkan secara praktis penelitian ini memiliki manfaat untuk perusahaan sebagai dasar program meningkatkan *employee engagement*.

## METODE PENELITIAN

### Employee Engagement

*Employee engagement* merupakan sikap positif yang mampu memberikan motivasi kepada karyawan lainnya untuk menyelesaikan tugas (Schaufeli, W. B., Salanova, M. M., Gonzalez, R., & Bakker, 2002). Sikap positif tersebut memiliki pengaruh untuk berkembangnya perusahaan, dengan loyalitas yang tinggi karyawan akan menyelesaikan tugas dengan penuh energi serta senantiasa berdedikasi pada perusahaan (Maslach & Leiter, 2008). *Employee engagement* dapat diartikan sebagai keseluruhan permasalahan dalam manajemen sumber daya manusia yang mencakup hubungan antar karyawan dan juga hubungan karyawan dengan perusahaan (Wicaksono & Rahmawati, 2020). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dinamika *employee engagement* pada karyawan berdasarkan beban kerja yang diberikan.

### Metode Sampling

Penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu teknik pengumpulan data dengan karakteristik dan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2020). Penelitian ini memiliki karakteristik yaitu karyawan Biro Psikologi X dengan kriteria yang telah dipertimbangkan berdasarkan topik penelitian.

### Subjek Penelitian

Berikut adalah kriteria responden dalam penelitian ini:

- 1) Responden merupakan karyawan biro psikologi X divisi RAS (Recruitment, Assessment dan Selection)
- 2) Responden sudah pernah menjadi pimpinan proyek baik offline maupun online
- 3) Responden merupakan generasi Z

Karakteristik responden penelitian disajikan pada table berikut ini

Tabel 1. Karakteristik Responden

| Karakteristik | A             | B             | C             |
|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Usia          | 27            | 25            | 24            |
| Status        | Belum menikah | Belum menikah | Belum menikah |
| Pendidikan    | Sarjana       | Sarjana       | Sarjana       |
| Domisili      | Surakarta     | Surakarta     | Surakarta     |

#### Desain Penelitian dan Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis fenomenologi dengan tujuan memahami, mengungkap pe-12-laman kerja dari karyawan biro psikologi X (Hutagalung, 2021). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara semi terstruktur berdasarkan aspek employee engagement yaitu vigor, dedication dan absorption (Schaufeli, W. B., Salanova, M. M., Gonzalez, R., & Bakker, 2002). Beberapa contoh pertanyaan wawancara:

- 1) Apa yang mendorong Anda bersedia bekerja di biro psikologi X sampai dengan hari Sabtu?
- 2) Apa kontribusi Anda dalam biro sehingga dapat dipercaya menjadi pimpinan proyek?
- 3) Apa strategi Anda ketika mendapatkan proyek baru?

10

#### Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Interpretative Phenomenologic Analysis (IPA). IPA merupakan metodologi pada penelitian kualitatif yang bertujuan untuk memaknai pengalaman hidup individu yang penting dan rinci (Hutagalung, 2021). Analisis data IPA memiliki beberapa langkah-langkah berikut (Purnamasari, Ananda P. La Kahija, 2018): (1) Reading and re-reading (2) Initial noting (3) Develop 18 emergent themes, (4) Connections across emergent themes. Selanjutnya, untuk uji keabsahan data dilakukan dengan triangulasi data untuk mempertajam validitas dan reliabilitas data yang diberikan oleh partisipan (Azwar, 2022). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan satu significant other untuk memeriksa keabsahan informasi dari ketiga partisipan.

#### HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian menggunakan teknik analisis interpretative phenomenological analysis (IPA) yang mengacu pada aspek teori dari Schaufeli & Bakker (2002) yaitu vigor, dedication dan absorption sebagai tema emergen untuk menggali data. Aspek tersebut kemudian dikembangkan oleh peneliti menjadi sub-ordinat. Tema emergen dan subordinat dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 2. Fokus Tema Emergen

| Emergent Themes | Sub-ordinat Themes                                                       | Connecting Across Emergent Themes                                                |
|-----------------|--------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|
| Vigor           | 1) Semangat bekerja                                                      | 1. Lingkungan Kerja yang Positif<br>2. Potensi Diri Karyawan<br>3. Jenjang Karir |
|                 | 2) Performa kerja                                                        |                                                                                  |
| Dedication      | 3) Kontribusi terhadap biro                                              |                                                                                  |
|                 | 4) Bersungguh-sungguh dan tanggung jawab terhadap proyek yang dikerjakan |                                                                                  |
|                 | 5) Ilmu yang didapatkan                                                  |                                                                                  |
| Absorption      | 6) Peran terhadap biro                                                   |                                                                                  |
|                 | 7) Strategi proyek                                                       |                                                                                  |

- 8) Berdedikasi penuh terhadap proyek yang dikerjakan

Hasil dari pengelompokan sub tema tersebut menggambarkan dinamika kinerja karyawan biro psikologi X khususnya pada divisi RAS, pola kinerja berorientasi pada kesepakatan antara perusahaan dengan klien. Tema utama pada penelitian ini adalah vigor yaitu semangat karyawan dalam mengerjakan proyek dan menghadapi kesulitan. Dedication yaitu pengabdian karyawan pada perusahaan yang muncul karena adanya rasa keterikatan, antusiasme dan rasa bangga dengan perusahaan serta absorption yaitu inisiatif karyawan dalam menyelesaikan proyek dengan cara menikmatinya. Berdasarkan tema emergen yang dikembangkan menjadi sub-ordinat, peneliti menemukan pola tema berdasarkan responden dan menghubungkannya tanpa mengurangi atau meninggalkan keunikan responden.

#### Lingkungan Kerja yang Positif

Sistem kinerja yang ada di biro psikologi X mengacu pada proyek yang telah ditetapkan perusahaan dengan klien, proyek tersebut dapat dilakukan secara online di kantor ataupun secara offline di luar kota. Hal ini didukung oleh pernyataan dari responden A dan B

“Penyusunan timeline proyek harus sesuai dengan MOU perusahaan dengan klien, karena style tiap perusahaan berbeda maka gaya kerja harus fleksibel dan tidak menurunkan performas kerja.” (A1)

“Cara kerja kita menyesuaikan dari proyek apa yang kita kerjakan nanti, jadi sistemnya juga menyesuaikan kebutuhan perusahaan klien sehingga nanti kita disini menyesuaikan gimana prosesnya” (B2)

#### Semangat Kerja

Karyawan biro psikologi X mampu memiliki dorongan profesionalisme kerja sesuai dengan kontrak kerja yang membuat A memiliki semangat kerja.

“Karena kontraknya 6 hari kerja gitu kan harus professional aja”

#### Performa Kerja

“... kalo menjaga performa kerja yang pertama harus aware dengan dateline pekerjaan karena berurusan dengan klien. Di jam-jam krusial ngantuk diusakan ngga ngantuk contohnya aja minum kopi, istirahat dulu 5-10 menit abis itu lanjut kerja lagi...” (A1)

A menjelaskan jika dalam pengerjaan proyek membutuhkan stamina dan keadaan fisik yang baik sebagai penunjang performa kinerja. Hal serupa juga dirasakan oleh HR ketika menjadi pimpinan proyek

“...yaa kalo jadi pimpro harus punya stamina lebih soalnya pesertanya bisa sampe ribuan terus biasanya sampe satu minggu. Belum lagi yang interview sama psikotesnya nyusul jadi butuh kondisi fisik yang fit...” (C3)

Karena proyek yang dikerjakan dalam skala cukup besar maka karyawan divisi RAS diharuskan menjaga performa kinerja agar dapat secara maksimal selesai. Selain dari karyawan, perusahaan juga memberikan upaya untuk tetap menjaga performa kinerja karyawan, hal ini didukung oleh A

“Kantor aware ya paling itu sih di pantry menyediakan makanan sama ada minuman-minuman”(A1)

#### Potensi Diri Karyawan

Karyawan yang bekerja di biro psikologi X didorong oleh jenjang karir hal ini dituturkan oleh A, selain itu komitmen yang diberikan perusahaan menjadi salah satu pendorong B, C untuk tetap bekerja.

#### Kontribusi terhadap Biro

“Aku menjadi pimpinan proyek beberapa kali baik kecil maupun besar, biasanya penunjukan pimpro itu digilir semua orang dapet berdasarkan style klien. Kalo

aku biasanya sih proyek yang besar yak arena cenderung detail oriented, kalo proyek yang offline di kantor atau di Jawa sama luar Jawa biasanya diberikan ke teman yang lebih credible, gitu..” (A1)

A menyampaikan salah satu kontribusi dirinya untuk perusahaan adalah diberi tugas untuk menjadi pimpinan proyek online yang memiliki skala besar dan memiliki tingkat lebih rigid. Hal ini juga diperkuat dengan pernyataan C ketika diberi tugas untuk menjalankan tugas untuk menjadi tester di kantor

“Biasanya aku ngerjain tugas di kantor, kaya yang mau psikotes buat TKI, sekolah taruna sama perusahaan otomotif. Soalnya dilakukan rekrutmenya datang langsung di kantor..” (C3)

21

Perusahaan memberikan tugas kepada karyawan sesuai dengan kemampuan dan potensi diri yang ada pada karyawan untuk mampu dikembangkan sesuai dengan jenis pekerjaannya.

### Bersungguh-sungguh dan Tanggungjawab pada Proyek

Setiap proyek memiliki beban kerja masing-masing tergantung pada kebutuhan klien, sehingga karyawan diharuskan mampu menyelesaikan tugas secara cepat dan tepat sesuai dateline yang telah ditentukan

“Kewalahan pasti pernah, terutama meng-handle proyek besar, kadang itu kita menghadapi masalah yang diluar kendali kita. Yang pasti itu aja bisa berpotensi menyebabkan datelinenya jadi molor kek gitu” (A1)

“Kalo aku jadi pimpro itu biasanya udah nyiapin timeline buat alurnya nanti gimana, jadi enak kalo missal nanti udah ada jadwalnya biar proyek bisa dikerjakan secara baik dan cepat” (B2)

A dan B menjelaskan jika diberikan tugas menjadi pimpinan proyek akan menemukan berbagai tantangan yang dihadapi kemudian akan bersungguh-sungguh untuk menyelesaikannya dan akan membuat strategi yang akan digunakan untuk menyelesaikan tanggungjawabnya.

### Lesson Learn

Karyawan yang mendapatkan kesempatan untuk menjadi pimpinan proyek akan mendapat pelajaran yang sebelumnya tidak didapatkan pada saat menempuh pendidikan. Hal ini didukung dengan pernyataan A1 terkait lesson learn yang didapatkan.

“Problem solving, untuk kedepannya proyek yang sebelumnya ada masalah bisa jadi bahan aku buat proyek selanjutnya dan jangan sampe aku mengulang kesalahan di proyek kemarin, upaya preventif kesalahan proyek jangan sampe problem yang dulu terluang kembali ke proyek berikutnya, proyek berikutnya harus bisa merencanakan secara efektif dan efisien, selanjutnya harus ada peningkatan dalam proyek” (A1)

Berdasarkan penuturan dari A pelajaran yang dapat diambil untuk mengembangkan potensi diri dapat diambil dari pengalaman menjadi pimpinan proyek dan perusahaan mendorong karyawan untuk mampu berkembang serta meningkatkan employee engagement untuk perusahaan.

### Jenjang Karir

Berdasarkan lingkungan kerja yang positif, peningkatan potensi diri karyawan di biro psikologi X mampu memiliki engagement yang tinggi pada perusahaan diperkuat dengan jenjang karir yang ada di perusahaan. Jenjang karir tersebut menjadi salah satu motivasi A, B dan C untuk berdedikasi dengan perusahaan.

“Hal yang mendorong aku untuk bekerja di X khususnya RAS karena menurutku udah relevan sama jurusan kuliah kau dan minat aku bidang HR, jadi bisa ngedorong aku untuk bertahan di perusahaan untuk jenjang karirku, profesionalitas aja ” (A1)

Jenjang karir menjadi salah satu pendorong untuk A memiliki engagement pada perusahaan, didukung oleh lingkungan kerja yang positif dan juga perusahaan mendorong karyawannya untuk mampu mengembangkan potensinya. C dan B memiliki pendapat yang sama

“Karena peminatan kuliah aku dibidang PIO dan kerja disini aku bisa dapet insight buat ngembangin karir jadi ya fun-fun aja sih” (B2)

“... iya jadi banyak belajar buat bekal jenjang karir nanti maunya kemana arahnya disini tu banyak belajar gitu loo...” (C1)

### Peran pada Perusahaan

Selaras dengan jenjang karir yang menjadi salah satu motivasi karyawan untuk memiliki engagement pada perusahaan, karyawan juga dituntut untuk memiliki peran pada perusahaan. A menjelaskan jika salah satu perannya untuk perusahaan adalah menjadi pimpinan proyek dan gaya kerjanya akan menyesuaikan kebutuhan dari kliennya.

“...kebanyakan klien tetapnya pio, kebanyakan perusahaan tambang, otomotif, farmasi...”

“...style proyek harus menyesuaikan dan fleksibel karena MOU perusahaan berbeda-beda, perlu mengatur gaya kerja, cara kerja dan tidak boleh disamakan satu sama lain. Kek tambang effortnya gede jadi harus lebih cepet, detail dan gaboleh sama kek perusahaan yang lain...”

“...gaya kerja, performa kerja harus fleksibel...”

### Strategi Proyek

Dari peran karyawan untuk perusahaan, setiap karyawan yang menjadi pimpinan proyek akan memiliki strategi yang disusun untuk mengerjakan proyek, hal ini dijelaskan oleh A

“Penyusunan timeline harus sesuai dengan MOU dengan klien. Jangan sampai molor Waktu menyelesaikan proyek idealnya 1 minggu selesai, untuk dateline tergantung dari MOU perusahaan sama klien jadi ya kita harus menyesuaikan maunya klien.” (A1)

Pernyataan ini diperjelas dengan pernyataan B2 ketika menjadi pimpinan proyek

“Cara kerja kita menyesuaikan dari proyek apa yang kita kerjakan nanti, jadi sistemnya juga menyesuaikan kebutuhan perusahaan klien sehingga nanti kita disini menyesuaikan gimana prosesnya” (B2)

Strategi dari setiap proyek akan berbeda antara satu klien dengan klien yang lain sehingga, pimpinan proyek akan dipilih berdasarkan gaya kerja dari karyawan yang sesuai dengan perusahaan.

### Dedikasi pada Proyek

Dari strategi yang disampaikan A dan B akan menjadi pembelajaran untuk proyek-proyek yang akan datang, sehingga A akan memiliki keinginan untuk mengembangkan potensi dirinya melalui dedikasi pada proyek yang akan dikerjakannya. Pernyataan beberapa hal yang mampu memicu dedikasi A untuk proyek selanjutnya.

“Strategi, harus pinter ngatur waktu dan prioritas, Apa yg bisa dikerjakan ya segera dikerjakan dulu, kerja cepat tapi tidak mengabaikan kualitas, belajar dari pengalaman, missal di proyek kemarin aku menyelesaikan kerjaan tidak efektif dan efisien maka aku harus menemukan cara untuk lebih baik dari kesalahan kemarin. Harus muter otak mikirin inovasi baru biar proyek lebih menghemat waktu dan tenaga” (A1)

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, peneliti menemukan fakta lapangan bahwa terdapat dinamika employee engagement pada karyawan biro psikologi X yang dipengaruhi oleh beberapa hal, yaitu lingkungan kerja yang positif, potensi diri karyawan dan juga jenjang karir. Dari ketiga hal tersebut dapat terpenuhi dari aspek-aspek employee engagement yaitu vigor, dedication dan absorption (Schaufeli, W. B., Salanova, M. M., Gonzalez, R., & Bakker, 2002). Lingkungan kerja yang positif mampu mendukung karyawan untuk berkontribusi pada perusahaan, hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Gunawan et al., (2019) mengenai faktor yang mampu mempengaruhi employee engagement adalah bagaimana karyawan diperlakukan di tempat kerja sehingga mampu mempengaruhi kondisi fisik maupun psikologis sehingga akan meningkatkan engagement. Pernyataan tersebut didukung dengan pernyataan A, dimana perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mampu bekerja sesuai dengan gaya kerjanya ketika menjadi pimpinan proyek (Sakeru, 2019a).

Kondisi lingkungan kerja yang menyesuaikan kebutuhan klien kemudian memberikan tugas kepada karyawan yang memiliki gaya kerja

yang sama mampu memberikan dorongan untuk karyawan memiliki ikatan *engagement* pada perusahaan (Gunawan et al., 2019). Aspek *employee engagement* yang terpenuhi dalam hal ini adalah *vigor* yaitu semangat karyawan dalam bekerja dan mempertahankan performa kinerja baik secara psikis maupun fisik (Hendra, 2020). Semangat kerja dan peningkatan performa harus dilakukan oleh karyawan ketika menjadi pimpinan proyek, hal ini juga didukung dengan beban kerja yang besar sehingga membutuhkan ketelitian, kecepatan, ketepatan dan lingkungan kerja yang menjamin kualitas dan kuantitas karyawannya (Winowada, 2018).

Perusahaan akan yang mampu memberikan kualitas dan kuantitas secara tidak langsung akan mempengaruhi karyawan dengan memiliki *engagement* tinggi terhadap perusahaan akan memiliki ciri-ciri **tiga perilaku yang ditunjukkan secara konsisten yaitu *say, stay dan strive*** (Aditama & Wibowo, 2022). Potensi diri karyawan mampu berkembang lingkungan kerja yang positif mampu membuat karyawan meningkatkan kinerja mereka, maka hal ini mampu menciptakan dorongan karyawan untuk menunjukkan dan meningkatkan *engagement* pada karyawan (Trisninawati & Elpanso, 2022). Di biro psikologi X selain yang telah dipaparkan oleh responden A, dukungan lainnya untuk menjangkau pekerjaan karyawan adalah dengan menyediakan beberapa makanan kecil, minuman dan P3K untuk memenuhi kebutuhan karyawan jika pada saat bekerja.

Dengan adanya lingkungan kerja yang positif karyawan akan dengan mudah beradaptasi dan mengembangkan potensi dirinya melalui semangat kerja (Wicaksono & Rahmawati, 2020). Bagi karyawan khususnya A, B, C, yaitu mampu memberikan motivasi untuk meningkatkan jenjang karir sesuai dengan relevansi dari pekerjaan dan jurusan yang diambil (Wijaya, 2022). Selain itu, karyawan memiliki dorongan untuk mengembangkan potensinya karena perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memberikan kontribusinya (Ardiansyah, 2020). Menurut Syailla, (2017) motivasi kerja sendiri merupakan kondisi yang mempengaruhi, mengarahkan dan memelihara perilaku karyawan untuk bekerja, seperti yang dijelaskan narasumber kontribusi yang diberikan A, C dan B pada perusahaan adalah bersedia menjadi pimpinan proyek baik secara online maupun offline di kantor dan di luar kota. Kontribusi ini merupakan salah satu dedikasi, keterlibatan karyawan dengan perusahaan sesuai dengan aspek *employee engagement* yaitu *dedication* (Sakeru, 2019b).

Perusahaan yang memberikan tugas kepada karyawan dapat diartikan sebagai salah satu acara untuk memberikan fasilitas kepada karyawan untuk mampu mengembangkan potensinya, maka akan semakin tinggi *engagement* yang diberikan karyawan untuk perusahaan (Maslach & Leiter, 2008). Tujuan perusahaan akan tercapai apabila **memiliki karyawan yang mampu menciptakan kinerja yang baik, menerapkan pentingnya pengembangan karir**, penambahan wawasan dengan tugas yang diberikan (Larasati, Lidia Dwi; Ardiansyah, 2022). Seiring dengan tugas yang diberikan, tanggungjawab karyawan yang menjadi pimpinan proyek akan lebih besar, dedikasi karyawan pada perusahaan akan terlihat ketika karyawan terlibat secara langsung dalam tugas yang diberikan oleh perusahaan (Hendarto., Rizki Nugroho., Heru Susilo., 2016). Keberhasilan karyawan dalam menjadi pimpinan proyek akan memberikan rasa kepuasan tersendiri bagi karyawan maupun perusahaan, sehingga hal ini mampu memberikan motivasi untuk meningkatkan potensi dirinya melalui keberhasilan proyek (Wicaksono & Rahmawati, 2020).

Melalui kontribusi yang diberikan karyawan pengembangan potensi tidak hanya dilakukan ketika menjadi pimpinan proyek, terdapat beberapa hal yang mampu mendorong karyawan untuk meningkatkan potensinya melalui aspek *employee engagement* yaitu *dedication* yang dapat dipengaruhi oleh antusiasme A, B ketika menjadi pimpinan proyek, mampu memberikan dampak positif dari proyek yang dikerjakan untuk proyek yang akan datang serta A dan B merasa bangga ketika mampu menyelesaikan proyek sesuai dengan *deadline* yang telah ditentukan perusahaan dengan klien (Tsaur, S. H., Hsu, F. S., & Lin, 2019). Hal lain yang dipelajari ketika menjadi pimpinan proyek adalah *problem solving*, menganalisis upaya preventif untuk meminimalisir kesalahan, *leadership* serta menyusun strategi untuk proyek selanjutnya. Dengan adanya ilmu yang didapatkan mampu memberikan pengalaman bagi karyawan untuk meningkatkan potensi diri kearah jenjang karir (Hali, 2019).

Jenjang karir menjadi salah satu alasan A, B dan C untuk tetap berkomitmen pada perusahaan, karena ketika bekerja mampu memberikan lingkungan kerja yang positif, pengembangan potensi diri dan semangat kerja serta mampu memberikan dorongan untuk tetap bertahan selaras dengan relevansi dengan peminatan dan pekerjaannya (Gunawan et al., 2019). Sistem perusahaan yang fleksibel karena menyesuaikan kebutuhan dari klien mampu memberikan kesempatan pada karyawan untuk

bersemangat ketika bekerja karena menyesuaikan gaya bekerja karyawan dan juga potensi masing-masing karyawan (Winowada, 2018). Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk bekerja sesuai dengan gaya bekerja menjadi salah satu pendorong untuk meningkatkan pengembangan karir karyawan (Simanjuntak, 2020). Hal ini diperkuat dengan pernyataan A dan B ketika ditugaskan menjadi pimpinan proyek. A lebih sering menjadi pimpinan proyek online dengan skala besar serta membutuhkan ketelitian yang lebih hal ini selaras dengan potensi dari A yang memiliki kecenderungan pada *detail oriented* dan gaya kerja yang cepat. Sementara B lebih banyak menjadi pimpinan proyek secara offline karena kredibilitas untuk menangani proyek luar kota.

Berdasarkan hal tersebut karyawan yang memiliki gaya bekerja berbeda akan mengerjakan proyek yang sesuai dengan gaya masing-masing agar lebih mengasah kemampuan untuk mempersiapkan diri ke jenjang karir (Hikmatullah, 2016). Perusahaan akan mendorong karyawan untuk mampu berkomitmen dengan perusahaan melalui tanggungjawab yang diberikan, hal ini selaras dengan fakta lapangan biro psikologi X dalam pengerjaan proyeknya akan menyesuaikan dengan gaya bekerja dari karyawan untuk dapat memaksimalkan hasil kinerjanya (Sakeru, 2019b). Proyek yang dikerjakan tidak hanya berdasarkan pada *deadline* tetapi juga harus memiliki strategi untuk bekal peningkatan kemampuan, hal ini dapat dilakukan A dan B dengan membuat *timeline* proyek yang akan dikerjakan, memilih anggota proyek yang dapat bekerja sesuai dengan kemampuannya dan menyiapkan rencana agar proyek dapat berjalan dengan lancar, cepat dan juga tidak mengurangi kredibilitas dalam pekerjaan sesuai dengan permintaan klien.

## 15 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan ketiga narasumber, diperoleh hasil jika dinamika *employee engagement* yang ada di biro psikologi X didorong oleh beberapa hal yaitu jenjang karir, lingkungan kerja yang positif untuk mendorong dedikasi dan potensi karyawan. Karyawan yang memutuskan untuk berkomitmen dengan perusahaan berlandaskan jenjang karir yang didukung perusahaan hal ini dibuktikan dengan karyawan yang ditunjuk untuk menjadi pimpinan proyek perusahaan yang selaras dengan gaya bekerja karyawan sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan secara cepat, tepat dan efisien. Dengan dukungan lingkungan kerja yang positif dan jenjang karir, karyawan mampu mengembangkan potensi dirinya yang relevan dengan jurusan dan pekerjaannya saat ini. Karyawan akan mulai mengembangkan potensi dirinya dan berkomitmen pada perusahaan yang sudah mendorong karyawan untuk mengembangkan potensinya. Dengan adanya penelitian pada perusahaan swasta yang bergerak pada Psikologi Industri Organisasi dengan lokasi yang berada di daerah regional maka diharapkan untuk penelitian selanjutnya mampu mengembangkan penelitian dengan skala perusahaan swasta yang lebih besar tingkat nasional, maupun dari segi informan dengan jenis kelamin serta data yang mendalam untuk dijadikan rujukan untuk lebih spesifik dan sebagai sumber literatur untuk penelitian selanjutnya

## REFERENSI

- Aditama, R. F., & Wibowo, D. H. (2022). Peran Psychological Capital Sebagai Prediktor Work Engagement Pada Karyawan Generasi Milenial. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 10(4), 711. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v10i4.9135>
- Ardiansyah, T. (2020). Employee Engagement Terhadap Employee Performance (Sebuah Studi Literatur). *Sosio E-Kons*, 12(02), 156. <https://doi.org/10.30998/sosioekons.v12i02.6444>
- Azwar, S. (2022). *Metode Penelitian Psikologi* (Cetakan ke). Pustaka Belajar.
- Gunawan, R., Senen, S. H., & Tarmadi, E. (2019). Analisis Kondisi Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Employee Engagement pada Karyawan Bagian Produksi Industri Manufaktur di Cimahi. *Journal of Business Management Education (JBME)*, 4(1), 88–99. <https://doi.org/10.17509/jbme.v4i1.21986>
- Hali, M. A. (2019). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2015), 228–234.
- Harun, Y. N., Hayati, S., & Musawwir, M. (2022). Work Engagement dan Burnout pada Karyawan Kantor Pos (Persero) Makassar. *Jurnal Psikologi Karakter*, 2(1), 62–68. <https://doi.org/10.56326/jpk.v2i1.1337>
- Hendarto., Rizki Nugroho., Heru Susilo., M. I. (2016). Pengaruh Job Burnout dan Kepuasan Kerja melalui Komitmen Organisasi terhadap

- Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 37(2), 173–182. <https://media.neliti.com/media/publications/87245-ID-pengaruh-job-burnout-dan-kepuasan-kerja.pdf>
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4813>
- Hikmatullah, F. (2016). Hubungan Employee Engagement Dan Relations of Employee Engagement and. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(1), 100–108.
- Hutagalung, H. (2021). Analisis Kualitatif Fenomenologi Interpretatif pada Kemandirian Masyarakat Desa Wisata di Yogyakarta, Indonesia. *Analisis Kualitatif Fenomenologi Interpretatif Pada Kemandirian Masyarakat Desa Wisata Di Yogyakarta, Indonesia*, 4, 781–800.
- Kahn, W. A. (1992). To Be Fully There: Psychological Presence at Work. *Human Relations*, 45(4), 321–349. <https://doi.org/10.1177/001872679204500402>
- Larasati, Lidia Dwi; Ardiansyah, M. A. D. D. N. R. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Psikoborneo Jurnal Ilmiah Psikologi*, 9(4), 783–798. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2008). Early Predictors of Job Burnout and Engagement. *Journal of Applied Psychology*, 93(3), 498–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.3.498>
- Purnamasari, Ananda P. La Kahija, Y. F. (2018). Mengajar Sembari Belajar: Sebuah Interpretative Phenomenological Analysis tentang Pengalaman Pengajar Muda Gerakan Indonesia Mengajar. *Jurnal Empati*, 7(3), 186–198.
- Sakeru, A. C. P. A. H. Y. T. (2019a). Pengaruh Employee Engagement, Pemberdayaan, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Toyota Motormanufacturing Indonesia. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan*, 12 (2)(August), 127–148.
- Sakeru, A. C. P. A. H. Y. T. (2019b). Pengaruh Employee Engagement, Pemberdayaan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. TOYOTA Motormanufacturing Indonesia. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan*, 12 (2), 126–148.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M. M., Gonzalez, R., & Bakker, A. B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71–92.
- Simanjuntak, C. K. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(2), 265. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v8i2.4910>
- Sugiyono. (2020). *Mrtode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif*. Alfabeta.
- Syailla, A. N. (2017). Pengaruh Praktik Kerja Industri Dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 5(3), 358–365. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v5i3.4421>
- Trisninawati, T., & Elpanso, E. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Di Mediasi Employee engagement. *Mbia*, 20(3), 275–284. <https://doi.org/10.33557/mbia.v20i3.1616>
- Tsaur, S. H., Hsu, F. S., & Lin, H. (2019). Workplace Fun and Work Engagement in Tourism and Hospitality: The Role of Psychological Capital. *Journal of Hospitality Management*, 1(81), 131–140.
- Wicaksono, B. D., & Rahmawati, S. (2020). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Sistem Informasi dan Transformasi Digital Institut Pertanian Bogor. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 10(2), 133–146. <https://doi.org/10.29244/jmo.v10i2.30132>
- Wijaya, C. B. (2022). Pengaruh Work Motivation Terhadap Employee Engagement Melalui Job Satisfaction Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Cv Karunia Sejahtera Motor Jember. *Agora*, 10(2), 1–6.
- Winowada, D. A. (2018). *Pengaruh Employee Engagement dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening di Hotel Grand Inna Malioboro Yogyakarta*. Universitas Islam Indonesia.



# Employee Engement Karyawan Biro Psikologi.docx

## ORIGINALITY REPORT

11%

SIMILARITY INDEX

10%

INTERNET SOURCES

3%

PUBLICATIONS

4%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1

[eprints.iain-surakarta.ac.id](http://eprints.iain-surakarta.ac.id)

Internet Source

2%

2

Submitted to Universitas Muhammadiyah  
Sidoarjo

Student Paper

2%

3

[ojs.unud.ac.id](http://ojs.unud.ac.id)

Internet Source

1%

4

[www.researchgate.net](http://www.researchgate.net)

Internet Source

1%

5

[e-journals.unmul.ac.id](http://e-journals.unmul.ac.id)

Internet Source

1%

6

[journal.stiemb.ac.id](http://journal.stiemb.ac.id)

Internet Source

<1%

7

[pt.scribd.com](http://pt.scribd.com)

Internet Source

<1%

8

[e-journal.unair.ac.id](http://e-journal.unair.ac.id)

Internet Source

<1%

9

[journal.unibos.ac.id](http://journal.unibos.ac.id)

Internet Source

<1%

10

Submitted to Universitas Andalas

Student Paper

&lt;1 %

11

isshmic.radenfatah.ac.id

Internet Source

&lt;1 %

12

es.scribd.com

Internet Source

&lt;1 %

13

id.123dok.com

Internet Source

&lt;1 %

14

jurnal.iainkediri.ac.id

Internet Source

&lt;1 %

15

libraryproceeding.telkomuniversity.ac.id

Internet Source

&lt;1 %

16

repository.unibos.ac.id

Internet Source

&lt;1 %

17

repository.unpkediri.ac.id

Internet Source

&lt;1 %

18

digilib.uin-suka.ac.id

Internet Source

&lt;1 %

19

digilib.unila.ac.id

Internet Source

&lt;1 %

20

eprints.unmer.ac.id

Internet Source

&lt;1 %

21

juliusruntu.blogspot.com

Internet Source

&lt;1 %

22

text-id.123dok.com

Internet Source

<1 %

23

www.ejournal-s1.undip.ac.id

Internet Source

<1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography On