



# Jurnal Dinamika Sosial Budaya

Vol.26, No.1, Maret 2024, pp. 1 - xxx

p-ISSN: 1410-9859, e-ISSN: 2580-8524

<https://journals.usm.ac.id/index.php/jdsb>

■ page xxx

## Gambaran Work Engagement Pada Pegawai DP3AP2KB

Anindita Tessa Noveli \*, Khairani Zikrinawati

Universitas Islam Negeri Walisongo

[2107016059@student.walisongo.ac.id](mailto:2107016059@student.walisongo.ac.id) ,

### ARTICLE INFO

#### Keywords:

*Work engagement*

### ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran *Word engagement* dari pegawai Dinas DP3AP2KB. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini ialah kuantitatif dengan teknik pengambilan sampling berupa purposive (non probability sampling). Alat ukur yang digunakan pada penelitian ini ialah yaitu kuesioner *Work Engagement* yang merupakan adaptasi dan pengembangan dari *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)* yang berisi 16 butir pernyataan. Populasi pada penelitian ini ialah para pegawai Dinas DP3AP2KB dengan sampel berjumlah 30 orang yang mewakili 5 bidang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat *work engagement* pada pegawai Dinas DP3AP2KB masih tergolong sedang, dengan nilai rata-rata sebesar 41,0 dari 30 responden. Diantara kelima bidang yang mengikuti penelitian ini, bidang yang memiliki tingkat *engagement* paling tinggi ialah bidang UK (unit kepegawaian) sedangkan bidang yang memiliki *work engagement* rendah ialah KBKIE. Pernyataan tersebut didasarkan atas jumlah pegawai yang berada didalam kategorisasi skor *work engagement* tinggi atau rendah.

### PENDAHULUAN

Di era perkembangan dinamika organisasi yang berkembang sangat pesat memiliki sumber daya manusia yang unggul tidaklah cukup untuk menghadapi era tersebut, hal tersebut dikarenakan suatu organisasi bukan hanya merekrut atau mempertahankan para pegawai yang memiliki bakat saja. Suatu organisasi memerlukan sumber daya yang dapat terikat secara emosional terhadap pekerjaan ataupun organisasi, sehingga ketika mereka terikat secara emosional maka mereka akan

senantiasa memberikan usaha yang maksimal pada pekerjaan yang mereka kerjakan (Jin & McDonald, 2017). Keterlibatan pikiran dan emosi positif pegawai terhadap pekerjaan, disebut dengan work engagement.

Work engagement menjadi salah satu kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan atau target dari suatu organisasi. Menurut Natalia dan Rosiana (2017), ada korelasi yang kuat antara work engagement karyawan dan tugas yang mereka hadapi. Karyawan yang memiliki tingkat work engagement yang tinggi cenderung lebih mampu mengatasi tekanan dan memiliki potensi untuk menciptakan inovasi dalam lingkup pekerjaan mereka. Sebaliknya, karyawan dengan tingkat work engagement yang rendah cenderung kurang mampu untuk berinovasi dan bekerja dengan kurang semangat. Work engagement yang tinggi pada karyawan dapat memberikan dampak positif bagi organisasi, Implikasinya mencakup peningkatan kinerja pekerjaan dan penurunan keinginan untuk pindah kerja (turnover).

Hasil penelitian oleh Adella dan Rini (2021) pada sampel serviks officer menegaskan bahwa work engagement memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kesuksesan organisasi Selanjutnya, menurut M Chairul dan Ai Tei (2023), adanya pengaruh Work Engagement Terhadap Komitmen Kerja, khususnya para karyawan atau buruh di PT. Daesang Food Indonesia. Artinya semakin tinggi tingkat Work Engagement maka semakin tinggi komitmen kerja seseorang. Oleh sebab itu, sebaiknya para pimpinan Perusahaan untuk lebih jeli lagi dalam melihat kesejahteraan karyawan sehingga tercipta keterlibatan kerja dan komitmen yang luar biasa pada karyawan.

Dengan memahami pentingnya work engagement dan faktor-faktor yang memengaruhinya, Dinas DP3AP2KB dapat mengambil langkah-langkah strategis untuk meningkatkan keterlibatan kerja pegawainya. Langkah-langkah tersebut dapat meliputi pengembangan program pelatihan dan pengembangan pegawai, penerapan kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, pemberian pengakuan atas kontribusi pegawai, dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan profesional dan personal. Dengan demikian, Dinas DP3AP2KB dapat memastikan bahwa mereka memiliki tim yang terlibat, berdedikasi, dan siap untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat serta mencapai tujuan organisasi dengan efektif dan efisien.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deksriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian deskriptif kuantitatif merupakan metode yang digunakan dengan tujuan untuk mengemukakan sesuatu dengan apa adanya. Menurut Arikunto (dalam Putra, (2016)) penelitian deskriptif merupakan penelitian yang digunakan untuk mendeskripsikan satu variabel tanpa adanya pengujian hipotesis tertentu.

Teknik sampling yang akan digunakan adalah purposive sampling, yang merupakan jenis non-probability sampling. Secara spesifik, desain sampling yang akan diterapkan adalah convenience sampling, di mana partisipan dipilih berdasarkan kesediaan mereka untuk mengisi kuesioner (Gravetter dan Forzano, 2009). Selain itu, untuk mempermudah pencarian partisipan, akan digunakan snowball sampling (Kumar, 2005), di mana peneliti akan mencari partisipan yang sesuai dengan karakteristik penelitian dan kemudian meminta bantuan dari partisipan tersebut

untuk merekomendasikan partisipasi lainnya. Untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, kuesioner akan digunakan dan akan disebarluaskan kepada partisipan, yaitu pegawai Dinas DP3AP2KB secara offline. Jumlah total responden pada penelitian ini ialah 30 orang pegawai yang mewakili lima bidang di dinas ini.

Dalam penelitian ini, digunakan alat ukur berupa kuesioner Work Engagement yang telah diadaptasi dan dikembangkan dari Utrecht Work Engagement Scale (UWES). Kuesioner ini terdiri dari 16 pernyataan, dengan 6 item pada dimensi vigour, 4 item pada dimensi dedication, dan 6 item pada dimensi absorption. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert, dimulai dari 1 (tidak pernah) hingga 7 (selalu).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengolahan data dilakukan menggunakan aplikasi SPSS untuk dilakukan uji deskriptif. Hasil uji deskriptif disajikan pada tabel 1.

Tabel 1. Uji deskriptif *work engagement*

Descriptive Statistics						
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
work engagement	30	30,00	52,00	41,3000	6,35800	40,424
Valid N (listwise)	30					

Berdasarkan uji deskriptif yang dilakukan dari 30 responden maka dapat diketahui bahwa terdapat 1 responden yang memiliki skor work engagement paling rendah dibanding yang lainnya yaitu pada salah satu pegawai pada bidang KBKIE dengan perolehan skor 30 sedangkan responden dengan perolehan skor work engagement tertinggi diperoleh oleh salah satu pegawai pada bidang program dengan perolehan skor sebesar 52. Sedangkan skor work engagement pada pegawai yang lain tergolong dengan rata-rata skor 41. Selain menggunakan data hasil uji deskriptif, penelitian ini juga memerlukan kategorisasi skor untuk menentukan tingkat work engagement yang dimiliki oleh responden. Untuk tujuan ini, peneliti menggunakan mean dan standar deviasi untuk menentukan kategori skor. Terdapat lima kategori dengan rentang skor tertentu yang menggambarkan tingkat aspek engagement seseorang, yaitu sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, dan sangat tinggi.

Tabel 2. Kategorisasi skor *work engagement*

Nama Variabel	Jumlah Butir Soal	Jumlah Opsi Jawaban	Mean Empirik	SD Empririk
Work engagement	16	64	41,3	6,36

No.	Kriteria SD	Kategorisasi Skor	Norma
1	>1.5 SD	>54	Sangat Tinggi
2	+0.51 SD s.d +1.5 SD	48 s.d 54	Tinggi
3	-0.5 SD s.d +0.5 SD	35 s.d 48	Sedang
4	-1.5 SD s.d -0.51 SD	29 s.d 35	Rendah
5	<-1.5 SD	<29	Sangat Rendah

Berdasarkan kategorisasi skor yang telah dihitung dengan pedoman yang tersedia maka dapat diperoleh hasil mengenai tinggi rendahnya work engagement pada para pegawai Dinas DP3AP2KB. Pada kategorisasi skor tinggi dengan rentang 48 sampai dengan 54 terdapat 3 orang pegawai dinas yang skor engagement ya berada dalam kategori tinggi. Para pegawai dinas yang memiliki skor engagement tinggi berada dalam bidang UK dan Program , sedangkan pada kategorisasi skor sedang dengan rentang 35 sampai dengan 48 terdapat 17 pegawai dinas yang memiliki skor engagement sedang . Pada kategorisasi skor rendah dengan rentang 29 sampai dengan 35 terdapat 10 pegawai dengan work engagement rendah . Apabila di deskriptif kan maka dapat diketahui bahwa diantara kelima bidang yang mengikuti penelitian ini ,bidang yang memiliki tingkat engagement paling tinggi ialah bidang UK ( unit kepegawaian ) sedangkan bidang yang memiliki work engagement rendah ialah KBKIE . Pernyataan tersebut didasarkan atas jumlah pegawai yang berada didalam kategorisasi skor work engagement tinggi atau rendah . Akan tetapi apabila dianalisis secara keseluruhan untuk tingkat work engagement pada pegawai dinas masih tergolong dalam kategori sedang .

### **KESIMPULAN DAN REKOMENDASI (Tebal, 11 pt)**

Dari hasil analisis data, disimpulkan bahwa tingkat work engagement pada pegawai Dinas DP3AP2KB masih tergolong sedang ,dengan nilai rata-rata sebesar 41,0 dari 30 responden. Hal ini menandakan bahwa semua karyawan merasa terlibat secara aktif dalam pekerjaan mereka, yang berpotensi memberikan dampak positif pada kesuksesan perusahaan. Diantara kelima bidang yang mengikuti penelitian ini ,bidang yang

memiliki tingkat engagement paling tinggi ialah bidang UK ( unit kepegawaian ) sedangkan bidang yang memiliki work engagement rendah ialah KBKIE . Pernyataan tersebut didasarkan atas jumlah pegawai yang berada didalam kategorisasi skor work engagement tinggi atau rendah .

Saran metodologis yang diajukan untuk penelitian selanjutnya antara lain memperhatikan lebih detail data demografis responden, seperti pendidikan, status pekerjaan, dan posisi jabatan, serta memperbanyak jumlah responden untuk mendapatkan hasil yang lebih akurat. Penelitian lanjutan mengenai work engagement juga disarankan untuk mengidentifikasi faktor-faktor lain yang mempengaruhi, seperti iklim dan budaya organisasi. Bagi para pegawai DP3AP2KB, disarankan untuk mempertahankan atau meningkatkan work engagement karyawan dengan memastikan kenyamanan dan keamanan di tempat kerja.

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada supervisor DP3AP2KB atas izin untuk melakukan penelitian ini, serta kepada pegawai DP3AP2KB yang telah berpartisipasi sebagai responden.

## REFERENSI

- Abbas, M. (2017). The Effect Of Organizational Culture And Leadership Style Towards Employee Engagement And Their Impact Towards Employee Loyalty. *Asian Journal of Technology and Management Research*, 7(7), 1–11.
- Putra, E. A. (2016). Anak Berkesulitan Belajar Di Sekolah Dasar Se-Kelurahan Kalumbuk Padang (Penelitian Deskriptif Kuantitatif). *Jurnal Penelitian Pendidikan Khusus*, 4(3).
- Belinda, D., Adziani, L., Suhariadi, F., & Sugiarti, R. (2021). Work Engagement pada Petugas Layanan Work Engagement on Service Officer. *Philanthropy: Journal of Psychology*, 5(2), 329-346.
- Ibad, M. C., Mora, L., & Teti, A. (2023). Work Engagement Terhadap Komitmen Kerja Buruh. *Jurnal Multidisiplin Ibrahimy*, 1(1), 109-118.
- Qodariah, Q. (2019). Analisis Deskripsi Pengaruh Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan: Ability (a), Effort (E), Support (S) Pt Surveyor Indonesia. *Stability: Journal of Management and Business*, 2(1).
- Asan, S., & Huliselan, J. J. (2020). Analisis work engagement karyawan frontline high-contact dan low-contact di industri jasa. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 19(2), 127-140.