

HUBUNGAN ANTARA *JOB RESOURCES* DENGAN *WORK ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN PT. DUNLOPILLO

INDONESIA

SKRIPSI

Oleh:

Nurhayati

201610515019



PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS BHAYANGKARA JAKARTA RAYA

2020


LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Hubungan Antara *Job Resources* Dengan *Work Engagement* Pada Karyawan PT. Dunlopillo Indonesia
Nama Mahasiswa : Nurhayati
Nomor Pokok Mahasiswa : 201610515019
Program Studi/Fakultas : Psikologi/Psikologi
Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 15 Juli 2020

Bekasi, 22 Juli 2020

MENYETUJUI,

Pembimbing


Budi Sarasati, S.KM., M.Si
NIDN. 0420106702

LEMBAR PENGESAHAN

Judul Skripsi : Hubungan Antara *Job Resources* Dengan *Work Engagement* Pada Karyawan PT. Dindopillo Indonesia
Nama Mahasiswa : Nurhayati
Nomor Pokok Mahasiswa : 201610515019
Program Studi/Fakultas : Psikologi/Psikologi
Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 15 Juli 2020

Bekasi, 22 Juli 2020

MENGESAHKAN,

Ketua Tim Penguji : Rijal Abdillah, S.Psi., M.A
NIDN. 0320048501

Penguji I : Hema Dayita, M.Psi., Psikolog
NIDN. 0325128603

Penguji II : Budi Sarasati, S.KM., M.Si
NIDN. 0420106702

MENGETAHUI,

Ketua Program Studi Psikologi

Dekan Fakultas Psikologi

Fathana Gina, M.Psi., Psikolog
NIDN. 0315078603

Mira Sekar arumi, M.Psi., Psikolog
NIDN.0317128504

LEMBAR PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

Skripsi yang berjudul Hubungan Antara *Job Resources* Dengan *Work Engagement* Pada Karyawan PT. Dunlopillo Indonesia ini adalah benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri tidak mengandung materi yang ditulis oleh orang lain kecuali pengutipan sebagai referensi yang sumbernya telah dituliskan secara jelas sesuai dengan kaidah penulisan karya ilmiah.

Apabila di kemudian hari ditemukan adanya kecurangan dalam karya ini, saya bersedia menerima sanksi dari Universitas Bhayangkara Jakarta Raya sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Saya mengizinkan skripsi ini dipinjam dan difoto copy melalui Perpustakaan Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

Saya memberikan izin kepada Perpustakaan Universitas Bhayangkara Jakarta Raya untuk menyimpan skripsi ini dalam bentuk digital dan mempublikasikannya melalui internet selama publikasi tersebut melalui portal Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

Bekasi, 11 Juli 2020

Yang membuat pernyataan,



Nurhayati

201610515019

ABSTRAK

Nurhayati. 201610515019. Hubungan Antara *Job Resources* Dengan *Work Engagement* Pada Karyawan PT. Dunlopillo Indonesia.

Karyawan yang memiliki *engagement* tinggi akan memiliki peningkatan komitmen organisasi, performa kerja lebih tinggi, serta rendahnya perilaku *absenteeism*. *job resources* merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya *work engagement*, maka apabila *job resources* yang diterima karyawan rendah akan mengakibatkan *disengagement* pada karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara *job resources* dengan *work engagement* pada karyawan PT. Dunlopillo Indonesia. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 110 orang, dengan menggunakan metode korelasional kuantitatif dengan teknik *sample random sampling* dalam pengambilan sampel. Penelitian ini menggunakan skala *The Utrecht Work engagement Scale (UWES)* dan skala *job resources*. Teknik analisa dalam penelitian ini adalah uji korelasi *Product Moment Pearson*. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai korelasi $r = 0.538$ dan nilai signifikansi $p = 0.000$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan linier positif sempurna antara *Job resources* dengan *Work engagement*. Artinya kontribusi dari *job resources* yang mempengaruhi *work engagement* karyawan sebesar 53.8% sisanya sebesar 46.2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Perusahaan harus lebih menunjang sumber daya pekerjaan pada karyawan agar karyawan lebih *engaged* terhadap perusahaan.

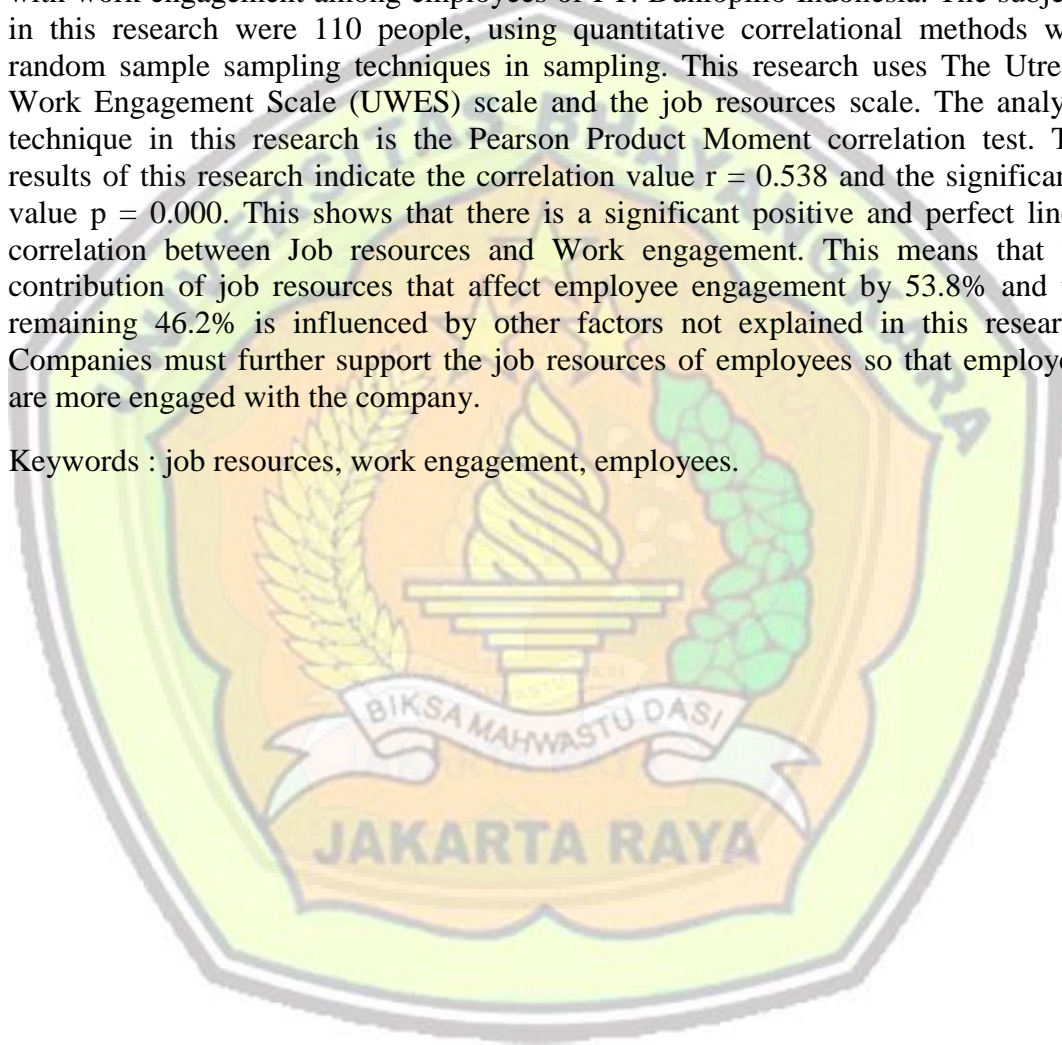
Kata kunci : *job resources*, *work engagement*, karyawan.

ABSTRACT

Nurhayati. 201610515019.The correlation between job resources with work engagement of employees PT. Dunlopillo Indonesia

Employees who have high engagement will have increased organizational commitment, higher work performance, and low absenteeism behavior. job resources is one of the factors that can affect the occurrence of work engagement, so if the job resources received by employees is low will result in disengagement of employees. This research aims to determine whether there is a correlation between job resources with work engagement among employees of PT. Dunlopillo Indonesia. The subjects in this research were 110 people, using quantitative correlational methods with random sample sampling techniques in sampling. This research uses The Utrecht Work Engagement Scale (UWES) scale and the job resources scale. The analysis technique in this research is the Pearson Product Moment correlation test. The results of this research indicate the correlation value $r = 0.538$ and the significance value $p = 0.000$. This shows that there is a significant positive and perfect linear correlation between Job resources and Work engagement. This means that the contribution of job resources that affect employee engagement by 53.8% and the remaining 46.2% is influenced by other factors not explained in this research. Companies must further support the job resources of employees so that employees are more engaged with the company.

Keywords : job resources, work engagement, employees.



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, Puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT yang senantiasa melimpahkan rahmat dan karunianya sehingga penulis mampu menyelesaikan laporan skripsi ini dengan judul: “Hubungan antara *Job resources* dengan *Work engagement* pada karyawan PT.Dunlopillo Indonesia”. Selama menyelesaikan laporan skripsi telah banyak bantuan dari berbagai pihak, dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang turut membantu, khususnya:

1. Ibu Mira Sekar Arumi., M.Psi.,Psikolog, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.
2. Ibu Fathana Gina, M.Psi., Psikolog., selaku Kaprodi fakultas Psikologi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.
3. Ibu Budi Sarasati, S.KM., M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan banyak waktunya, arahan, bimbingan serta nasihat-nasihat dalam penulisan laporan skripsi.
4. Bapak Rijal Abdillah, S.Psi, M.A Selaku ketua penguji sidang skripsi yang telah memberikan kritik, saran dan nasehat yang membangun kepada penulis.
5. Ibu Hema Dayita, M.Psi., Psikolog Selaku penguji sidang skripsi yang telah memberikan kritik, saran dan nasehat yang membangun kepada penulis.
6. Bapak Rajinder Pal Singh Bedi selaku General Manajer PT. Dunlopillo Indonesia yang telah mengizinkan penelitian di perusahaan.
7. Ibu Santi Astrilia N selaku Manajer HRD PT. Dunlopillo Indonesia yang telah banyak membantu dalam proses pelaksanaan penelitian.
8. Orang tua dan suami tercinta yang selalu memberikan kasih sayang, do'a serta dorongan moril maupun materil yang tak terhingga.
9. Rekan-rekan mahasiswa Psikologi Angkatan 2016 yang selama mengerjakan laporan skripsi menjadi tempat bertukar pikiran.

Akhir kata penulis berharap semoga laporan skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak dan semoga amal baik yang telah diberikan kepada penulis mendapat balasan dari Allah SWT.

Bekasi, 11 Juli 2020
Hormat Saya,

Nurhayati
(201610515019)



DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR SPKEMA	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
1.5 Keaslian Penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	13
2.1 <i>WORK ENGAGEMENT</i>	13
2.1.1 Definisi <i>Work engagement</i>	13
2.1.2 Dimensi <i>Work engagement</i>	14
2.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>work engagement</i>	15
2.1.4 Ciri-ciri <i>Work engagement</i>	16
2.2 <i>JOB RESOURCES</i>	17
2.2.1 Definisi <i>Job resources</i>	17
2.2.2 Dimensi <i>Job resources</i>	18
2.3 Hubungan Antara <i>Work engagement</i> dengan <i>Job resources</i>	20
2.4 Hipotesis Penelitian.....	22
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	23
3.1 Tipe Penelitian.....	23

3.2 Identifikasi Variabel Penelitian.....	23
3.2.1 Variable Terikat.....	24
3.2.2 Variabel Bebas.....	24
3.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	24
3.3.1 Definisi Operational <i>Work Engagement</i>	24
3.3.2 Definisi Operational <i>Job Resources</i>	24
3.4 Populasi dan Sampel Penelitian.....	25
3.4.1 Populasi.....	25
3.4.2 Sampel.....	25
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	26
3.5.1 Instrumen Penelitian.....	26
3.5.1.1 Skala <i>Work Enagement</i>	28
3.5.1.2 Skala <i>Job Resources</i>	29
3.5.2 Validitas.....	30
3.5.3 Reliabilitas.....	33
3.6 Teknik Analisis Data.....	35
3.6.1 Uji Asumsi.....	36
3.6.2.1 Uji Normalitas.....	36
3.6.2.2 Uji Linearitas.....	36
3.6.2.3 Uji Homogenitas.....	36
3.6.2 Uji Hipotesis.....	37
3.6.2.1 Uji Korelasi.....	37
3.6.3 Kategoriasi.....	38
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	39
4.1 Gambaran Konteks atau Ruang Lingkup Penelitian.....	39
4.1.1 Lokasi Penelitian.....	39
4.1.2 Subjek Penelitian.....	39
4.2 Pelaksanaan Penelitian.....	43
4.2.1 Persiapan Penelitian.....	43
4.2.2 Pelaksanaan Penelitian.....	44
4.3 Hasil Penelitian.....	44

4.3.1 Uji Asumsi.....	44
4.3.1.1 Uji Normalitas.....	44
4.3.1.2 Uji Linearitas.....	45
4.3.1.3 Uji Homogenitas.....	45
4.3.2 Uji Hipotesis.....	46
4.3.2.1 Uji Korelasi <i>Product Moment Pearson</i>	46
4.3.3 Kategorisasi Penelitian.....	47
4.4 Pembahasan.....	54
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	57
5.1 Kesimpulan.....	57
5.2 Saran.....	57
5.2.1 Saran Praktis.....	57
5.2.2 Saran Bagi Peneliti Selanjutnya.....	57
DAFTAR PUSTAKA.....	58



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Kriteria Jawaban Skala <i>Work engagement</i>	27
Tabel 3.2 Kriteria Jawaban Skala <i>Job resources</i>	27
Tabel 3.3 <i>Blue print work engagement</i> Sebelum uji coba.....	28
Tabel 3.4 <i>Blue print Job resources</i> sebelum uji coba.....	29
Tabel 3.5 Klasifikasi indeks daya beda aitem.....	31
Tabel 3.6 <i>Blue print Work engagement</i> setelah uji coba.....	31
Tabel 3.7 <i>Blue print Job resources</i> setelah uji coba.....	32
Tabel 3.8 Klasifikasi Skor Reliabilitas <i>Chronbach's Alpha</i>	34
Tabel 3.9 Hasil Uji Reliabilitas <i>Work engagement</i>	34
Tabel 3.10 Hasil Uji Reliabilitas <i>Job resources</i>	35
Tabel 3.11 Klasifikasi Kekuatan Korelasi.....	38
Tabel 4.1. Deskripsi Subjek Berdasarkan Usia.....	40
Tabel 4.2 Deskripsi Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin.....	41
Tabel 4.3. Deskripsi Subjek Berdasarkan Masa kerja.....	42
Tabel 4.4 Hasil Uji Normalitas.....	44
Tabel 4.5 Hasil Uji Linearitas.....	45
Tabel 4.6 Hasil uji Homogenitas.....	45
Tabel 4.7 Hasil Uji korelasi <i>Product Moment Pearson</i>	46
Tabel 4.8 Rumus kriteria subjek.....	47
Tabel 4.9 Statistik Deskriptif <i>Work engagement</i>	48

Table 4.10 Hasil Perhitungan.....	49
Table 4.11 Rentang Skor Variabel <i>Work engagement</i>	50
Table 4.12 Kategorisasi <i>Work engagement</i>	50
Table 4.13 Rumus Kriteria Subjek.....	51
Tabel 4.14 Statistik Deskriptif <i>job resources</i>	52
Tabel 4.15 Hasil Perhitungan.....	52
Tabel 4.16 Rentang skor variable <i>job resources</i>	53
Tabel 4.17 Kategori <i>Job resources</i>	53



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 kerangka berpikir.....2



DAFTAR LAMPIRAN

- Lamp.1 Daftar pertanyaan survey awal skala *Work engagement*
- Lamp.2 Daftar pertanyaan survey awal skala *Job resources*
- Lamp.3 Tabel *Isaac dan Michael*
- Lamp.4 Aitem uji coba skala *Work engagement*
- Lamp.5 Aitem uji coba skala *Job resources*
- Lamp.6 Aitem Ambil Data skala *Work engagement*
- Lamp.7 Aitem Ambil Data skala *Job resources*
- Lamp.8 Klasifikasi indeks daya beda aitem uji coba skala *Work engagement*
- Lamp.9 Klasifikasi indeks daya beda aitem uji coba skala *Job resources*
- Lamp.10 Output Uji Normalitas
- Lamp.11 Output Uji Linieritas
- Lamp.12 Output Uji Homogenitas
- Lamp.13 Output Uji Kategorisasi skala *Work engagement*
- Lamp.14 Output Uji Kategorisasi skala *Job resources*
- Lamp.15 Output Uji Korelasi
- Lamp.16 Lembar Bimbingan Skripsi
- Lamp.17 Pernyataan Revisi Skripsi