

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
NON FISIK TERHADAP KETERIKATAN KERJA
PEGAWAI DI PT. X**

SKRIPSI



Oleh

Nur Indra Aji

NIM : 17410024

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2021**

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
NON FISIK TERHADAP KETERIKATAN KERJA
PEGAWAI DI PT. X**

SKRIPSI

Ditujukan Kepada
Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim
Malang untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam Memperoleh
Gelar Sarjana Psikologi (S. Psi)

Oleh

Nur Indra Aji
NIM : 17410024

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2021**

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
NON FISIK TERHADAP KETERIKATAN KERJA
PEGAWAI DI PT. X**

SKRIPSI

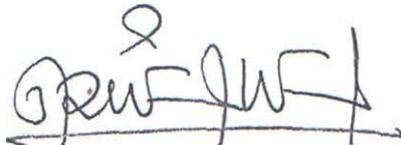
Oleh:

Nur Indra Aji

NIM. 17410024

Telah disetujui oleh,

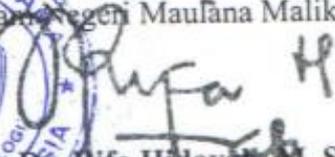
Dosen Pembimbing Skripsi



20
12 21

Dr. Endah K. Purwaningtyas, M. Psi, Psikolog
NIP. 19750514 200003 2 003

Mengetahui,
Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang



Dr. Rifa Hidayati, M. Si
NIP. 19761128 200501 2 001



HALAMAN PENGESAHAN

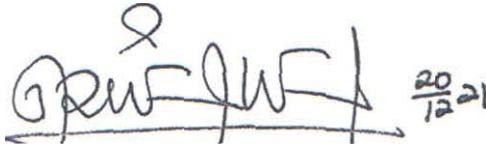
SKRIPSI

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
NON FISIK TERHADAP KETERIKATAN KERJA
PEGAWAI DI PT. X**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada tanggal, _____ 2021

Susunan Dewan Penguji

Dosen Pembimbing



Dr. Endah K. Purwaningtyas, M. Psi, Psikolog
NIP. 19750514 200003 2 003

**Anggota Penguji Lain
Ketua Penguji**



Dr. Ali Ridho, M. Si
NIP.19780429 200604 1 001

Anggota

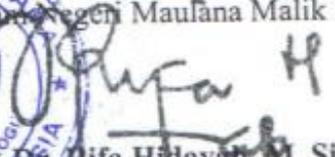


Agus Iqbal Hawabi, M. Psi
NIP. 19880601 201903 1 009

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi

Mengetahui,
Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang




Dr. Rifa Hidayati, M. Si
NIP. 19761128 200501 2 001

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nur Indra Aji

NIM : 174100024

Fakultas : Psikologi

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi berjudul: “Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Keterikatan Kerja Pegawai di PT. X” adalah benar karya penulis dengan arahan dari dosen pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun. Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir skripsi ini.

Dengan ini penulis melimpahkan hak cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Malang, 27 Desember 2021

Penulis,



Nur Indra Aji
NIM. 17410024

MOTTO

“Great Things Never Come From Comfort Zones”

Tekanan dan tuntutan kerja memang menguras tenaga dan pikiran. Namun, kondisi seperti itu yang akan mendewasakan. Sebab, tidak ada pelaut hebat yang datang dari laut yang tenang.

Anonim

HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji Syukur kehadiran Allah SWT. yang telah melimpahkan rahmat, taufiq, hidayah dan segala nikmat-Nya sehingga mampu menyelesaikan penelitian ini dengan lancar. Sholawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang syafaatnya selalu menjadi harapan seluruh umat manusia di akhirat kelak.

Ungkapan terimakasih peneliti persembahkan kepada orang-orang hebat yang senantiasa memberikan dukungan untuk menyelesaikan penelitian dalam skripsi ini. Teruntuk kedua orang tua tersayang, Bapak Suyanto dan Ibu Karmini yang senantiasa menjadi support system dalam segala perjuangan saya, memberikan waktu, materil, motivasi, cinta dan kasih sayang, serta do'a yang selalu menuntun kesuksesan saya.

Teruntuk kakak-kakak ku yang selalu mendukung, menghibur dan mendo'akan dalam kebaikan.

Teruntuk teman-teman grup al-banjari Da'watul Mukhlashin yang telah mendukung dan memberikan semangat sehingga saya dapat menyelesaikan proses studi.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kehadirat Allah SWT. yang telah melimpahkan rahmat, taufiq, hidayah dan segala nikmat-Nya sehingga peneliti mampu menyelesaikan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Keterikatan Kerja Pegawai di PT. X”** dengan lancar dan penuh berkah. InsyaAllah. Sholawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang kelak kita harapkan syafaatnya dihari kiamat.

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini tidak akan mampu terselesaikan dengan baik tanpa dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu dengan rasa hormat dan segala kerendahan hati peneliti menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. H. Abdul Haris, M. Ag. selaku rektor UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. Rifa Hidayah, M. Si., Selaku Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Drs. H. Yahya, M.A selaku dosen wali yang senantiasa dengan sabar membimbing saya dalam menyelesaikan studi di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Dr. Endah Kurniawati Purwaningtyas, M. Psi. Psikolog, selaku dosen pembimbing saya yang senantiasa memberikan bimbingan terbaik serta motivasi kepada saya sampai terselesaikannya penelitian ini.
5. Seluruh dosen Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan selama menempuh pendidikan studi S1.
6. Segenap staf dan karyawan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang senantiasa memberikan kemudahan dalam segala administrasi dengan sabar.
7. Seluruh responden dan semua pihak yang telah memberikan subangsih dalam penelitian ini dengan penuh keikhlasan dan kesediannya.

8. Teman-teman angkatan 2017 Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang seperjuangan yang telah saling mendukung dalam kesuksesan bersama selama studi S1.

Peneliti mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah berkontribusi dan semoga karya ini dapat memberikan manfaat bagi semua kalangan bidang Pendidikan. Aamiin.

Malang, _____ 2021

Peneliti,

Nur Indra Aji

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
SURAT PERNYATAAN.....	v
MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
ABSTRAK	xv
ABSTRACT.....	xvi
مستخلص البحث.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN TEORI.....	10
A. Keterikatan Kerja.....	10
1. Definisi Keterikatan Kerja.....	10
2. Aspek Keterikatan Kerja	10
3. Faktor Yang Mempengaruhi Keterikatan Kerja.....	12
4. Keterikatan kerja dalam Perspektif Islam	14
B. Beban kerja	17
1. Definisi Beban kerja.....	17
2. Dimensi Beban kerja	18
3. Faktor-faktor dari Beban kerja	18
4. Beban Kerja Dalam Perspektif Islam	19
C. Lingkungan Kerja	20
1. Definisi Lingkungan Kerja.....	20
2. Jenis Lingkungan Kerja.....	21
3. Pengertian Lingkungan Non-Fisik	21
4. Indikator Lingkungan Kerja Non-Fisik.....	22

5. Lingkungan Kerja Non-Fisik Dalam Perspektif Islam.....	23
D. Pengaruh Beban kerja terhadap Keterikatan Kerja.....	25
E. Pengaruh Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Keterikatan Kerja	27
F. Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Keterikatan Kerja.....	28
G. Hipotesis	30
BAB III METODE PENELITIAN.....	31
A. Rancangan Penelitian.....	31
B. Identifikasi Variabel Penelitian	31
C. Definisi Operasional	32
D. Populasi dan Sampel Penelitian.....	33
E. Teknik Pengumpulan Data	34
F. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	37
G. Analisis Data.....	40
1. Analisis Regresi Linier Berganda.....	41
2. Uji Hipotesis.....	42
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	44
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	44
1. Data Demografi Penelitian	45
2. Uji Deskriptif.....	47
3. uji asumsi.....	55
4. Uji Hipotesis.....	56
B. Pembahasan	60
1. Beban Kerja.....	60
2. Lingkungan Kerja Non Fisik.....	62
3. Keterikatan Kerja	63
4. Pengaruh beban kerja terhadap keterikatan kerja.....	65
5. Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap keterikatan kerja	68
6. Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap keterikatan kerja.....	69
BAB V KESIMPULAN	72
A. Kesimpulan	72
B. Saran	73
DAFTAR PUSTAKA	75
LAMPIRAN.....	78

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Kategori Jawaban	35
Tabel 3. 2 Blueprint Skala Keterikatan Kerja	35
Tabel 3. 3 Blueprint Skala Beban kerja	36
Tabel 3. 4 Blueprint Skala Perilaku Lingkungan kerja non fisik.....	36
Tabel 3. 5 Daftar Ahli Panel Content Validity Rasio.....	37
Tabel 3. 6 Hasil Uji Validitas.....	37
Tabel 3. 7 Hasil Uji Reliabilitas	39
Tabel 4. 1 Data Demografi Subjek Penelitian.....	45
Tabel 4. 2 Data Demografi Keterikatan kerja	46
Tabel 4. 3 Deskriptif Statistik	48
Tabel 4. 4 Kategorisasi Beban kerja	49
Tabel 4. 5 Kategorisasi lingkungan kerja non fisik.....	50
Tabel 4. 6 Kategorisasi Keterikatan Kerja	51
Tabel 4. 7 Faktor Pembentuk Utama Variabel Beban Kerja.....	52
Tabel 4. 8 Faktor Pembentuk Utama Variabel Lingkungan Kerja Non-Fisik	53
Tabel 4. 9 Faktor Pembentuk Utama Variabel Keterikatan Kerja	54
Tabel 4. 10 Uji Normalitas <i>Komolgorov-Smirnov</i>	55
Tabel 4. 11 Uji Linieritas	56
Tabel 4. 12 Hasil Analisis Regresi Berganda	57
Tabel 4. 13 Koefisien Determinasi.....	58
Tabel 4. 14 Uji F	59
Tabel 4. 15 uji T	60

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3. 1 Rancangan Desain Penelitian	32
Gambar 4. 1 Beban Kerja.....	50
Gambar 4. 2 Lingkungan kerja non fisik	51
Gambar 4. 3 Keterikatan kerja	51

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	78
Lampiran 2 Rekapitulasi hasil kuesioner	84
Lampiran 3 Analisis Deskriptif.....	93
Lampiran 4 Uji validitas dan Reliabilitas.....	96
Lampiran 5 Analisis regresi	101

ABSTRAK

Aji, Nur Indra. 2021. SKRIPSI. Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Keterikatan Kerja Pegawai di PT. X. Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Pembimbing : Dr. Endah Kurniawati Purwaningtyas, M. Psi, Psikolog

Kata Kunci : Beban Kerja, Lingkungan Kerja Non-Fisik, Keterikatan Kerja

Organisasi saat ini tidak hanya memerlukan karyawan yang berkompotensi tinggi tetapi juga mengharapkan para karyawannya untuk mempunyai keterikatan, proaktif dan inisiatif, dan mengambil tanggungjawab sebagai bagian dari perkembangan professional mereka dan komitmen terhadap standar kinerja yang tinggi. Faktor yang dapat mempengaruhi keterikatan kerja diantaranya terdapat beban kerja dan lingkungan kerja non-fisik. Oleh karena itu tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara beban kerja dan lingkungan kerja non-fisik terhadap keterikatan kerja.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode analisis menggunakan regresi linier berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. X dengan sampel yang diambil 133 responden. Terdapat 3 skala *likert* yang digunakan yaitu beban kerja, lingkungan kerja non fisik, dan keterikatan kerja. Analisis yang dilakukan yaitu Uji deskripsi, Uji asumsi, dan uji hipotesis.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja yang dimiliki karyawan PT. X dalam kategori sedang dengan persentase 73,1%, lingkungan kerja non-fisik dalam kategori sedang dengan persentase 50,7%, dan keterikatan kerja dalam kategori sedang dengan persentase 85%. Beban kerja berpengaruh terhadap keterikatan kerja pegawai di PT. X sebesar 0,081 dengan nilai signifikansi $0,011 < 0,05$. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap keterikatan kerja pegawai di PT. X. sebesar 0,188 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Kemudian Beban kerja dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap keterikatan kerja pegawai di PT. X dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan besaran pengaruh 54,7 persen keterikatan kerja dipengaruhi oleh beban kerja, lingkungan kerja non fisik, sedangkan 55,3 persen lainnya keterikatan kerja dipengaruhi oleh variabel lain.

ABSTRACT

Aji, Nur Indra. 2021. The Effect of Job Demands and Non-Physical Work Environment on Employee Work Engagement at PT. X. Thesis. Faculty of Psychology, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

Advisor : Dr. Endah Kurniawati Purwaningtyas, M. Psi, Psikolog

Keyword : Job Demands, Non-Physical Work Environment, Work Engagement

An organization nowadays needs not only employees with high competency but also ones who are proactive, initiative, work engaged, and responsible towards their professionalism and their commitment to high standard of their performances. There are factors that influence the work engagement which are workload and non-physical work environment. Thus, this study aims to focusing on the analytical value of the influence of workload and non-physical work environment to work engagement.

This study is a quantitative study with multiple linear regression in method analysis. The population is employees of PT. X and 133 respondents become the sample. There are 3 scales (using Likert Scale) used in this study which are workload, non-physical environment, and work engagement, then analyzed to descriptive test, assumption test, and hypothesis test.

The results show that workload of employee of PT. X is in medium category of 73,1 %; non-physical environment is in medium category of 50,7%; and work engagement is in medium category of 85%. The value of workload influence to the work engagement of the employee is 0,081 in which significant value is $0,011 < 0,050$. The value of non-physical environment influence to the work engagement of the employee is 0,188 in which significant value is $0,000 < 0,050$. The workload and non-physical environment influence the work engagement with significant value $0,000 < 0,050$ which work engagement influences the workload and non-physical environment in 54,7% while 55,3% remains to other variables.

مستخلص البحث

أجي، نور إندرا. 2021. بحث جامعي. تأثير تحميل العمل وبيئة العمل غير جسدية على مشاركة في العمل الموظفين بشركة X. كلية علم النفس بجامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج.
المشرف: الدكتورة آنداه كرنياواتي فوروانينجتياس، الماجستير.
الكلمات الرئيسية: تحميل العمل، بيئة العمل غير جسدية، مشاركة العمل.

اليوم، لا تحتاج المنظمات فقط إلى موظفين على درجة عالية من الكفاءة ولكنها تتوقع من موظفيها أن يكونوا مشاركين واستباقيين ومبادرين في تحمل المسؤوليات كجزء من تطويرهم المهني والالتزام بأعلى معايير الأداء. تشمل العوامل التي يمكن أن تؤثر على المشاركة في العمل تحميل العمل وبيئة العمل غير الجسدية. لذلك، أهداف في هذا البحث يعني لمعرفة تأثير بين تحميل العمل وبيئة العمل غير جسدية على مشاركة في العمل. هذا البحث من الدراسة الكمية بمنهج الانحدار الخطي المتعدد. كان السكان في هذه الدراسة موظفين في شركة X مع عينات أخذت 133 مستجيبًا. هناك 3 مقاييس ليكرت مستخدمة، وهي تحميل العمل، وبيئة العمل غير الجسدية، ومشاركة في العمل. التحليل الذي تم إجراؤه هو اختبار الوصف واختبار الافتراض واختبار الفرضية. في الفئة المتوسطة بنسبة X تشير نتائج هذه الدراسة إلى أن تحميل العمل على موظفي شركة 73.1٪، وبيئة العمل غير الجسدية في الفئة المتوسطة بنسبة 50.7٪، ومشاركة العمل في الفئة تساوي 0.081 X المتوسطة بنسبة 85٪. يؤثر تحميل العمل على مشاركة الموظفين في شركة هو X تؤثر بيئة العمل غير الجسدية على مشاركة الموظفين في شركة بقيمة دلالة $0.011 > 0.05$. 0.188 بقيمة معنوية $0.000 > 0.05$. ثم يؤثر تحميل العمل وبيئة العمل غير الجسدية على مشاركة بقيمة دلالة تبلغ $0.000 > 0.05$ بحجم 54.7 بالمئة من مشاركة X الموظفين في العمل في شركة

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Globalisasi membuat persaingan antar organisasi semakin ketat. Saat ini, organisasi tidak hanya memerlukan karyawan yang berkompentensi tinggi karena hal itu akan sama saja apabila dia mudah berpindah ke organisasi lain atau tidak ada kecocokan dengan lingkungan organisasi. Organisasi modern mengharapkan para karyawannya untuk mempunyai keterikatan, proaktif dan inisiatif, dan mengambil tanggungjawab sebagai bagian dari perkembangan professional mereka dan komitmen terhadap standar kinerja yang tinggi (Bakker and Leiter, 2010).

Keterikatan atau *engaged* dengan perusahaan dilakukan dengan harapan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan. Karyawan dapat memiliki rasa untuk terlibat, berkomitmen, keinginan untuk berkontribusi, serta adanya rasa memiliki terhadap pekerjaan dan perusahaan tempat dia bekerja (Suryandari, 2012). Keterikatan kerja merupakan isu terkini dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM). Survei pada tahun 2012 menunjukkan bahwa hanya ada 1/3 karyawan yang memiliki keterikatan kerja dengan pekerjaannya di Indonesia. Salah satu sebab permasalahan yang dipersepsikan karyawan adalah kurangnya keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (Sadida, 2016).

Keterikatan karyawan didefinisikan secara umum sebagai sebuah tingkat komitmen dan keterikatan seorang karyawan terhadap organisasinya dan nilai-nilainya. Seorang karyawan ketika merasa terikat dengan perusahaan tempatnya bekerja, maka ia menyadari tanggung jawabnya dalam tujuan bisnis dan memotivasi rekan-rekannya untuk keberhasilan tujuan organisasi. Sikap positif karyawan dengan tempat kerjanya dan sistem nilainya atau disebut sebagai hubungan emosional positif dari seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang terikat pada pekerjaannya akan melampaui peran dan tugas mereka dengan sangat baik. Keterikatan

karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, konsep tersebut telah berkembang dengan mempertimbangkan berbagai perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan yang produktif secara positif.

Usaha meningkatkan keterikatan karyawan membutuhkan komitmen yang serius dari manajemen perusahaan, dikarenakan akar dari tingkat keterikatan yang rendah adalah tata kelola manajemen yang buruk (Kular dkk, 2008). Organisasi yang tidak mampu mengondisikan peningkatan keterikatan karyawan menghadapi resiko tinggi kehilangan anggotanya. Oleh karena itu, manajemen perlu memperhatikan faktor apa saja yang menjadi perhatian utama karyawan untuk terlibat dalam pekerjaannya. Menurut karyawan, fleksibilitas yang disediakan manajemen perusahaan merupakan salah satu faktor terpenting yang dapat meningkatkan kebahagiaan dan keterikatan karyawan. Fasilitas berupa jam kerja, lokasi kerja, dan kebijakan yang fleksibel dianggap dapat membantu menurunkan stres kerja, mendukung keseimbangan kualitas hidup, meningkatkan kebahagiaan dan keterikatan karyawan.

Keterikatan kerja mencerminkan adanya semangat karyawan terhadap pekerjaannya. Ketika karyawan merasakan keterikatan terhadap pekerjaannya, karyawan akan merasa terdorong untuk berusaha mencapai tujuan yang menantang, ingin berhasil, dan memiliki komitmen pribadi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi (Bakker & Leiter, 2010); dan cenderung merasa bergairah serta antusias terhadap pekerjaannya sehingga menunjukkan kinerja yang lebih baik (Bakker & Bal, 2010). Sebaliknya, karyawan yang memiliki tingkat keterikatan kerja yang rendah akan mengalami perasaan yang negatif dan merasa tidak bahagia di tempat kerja, sehingga dapat mempengaruhi rekan kerjanya melalui emosi yang negatif dan cenderung mengalami kelelahan secara emosi (Maslach, dalam Heikkeri, 2010). Karyawan juga kurang inovatif dan kreatif, serta cenderung tidak ingin berbagi ide barunya dengan rekan kerja. Menurut Saks (2006), karyawan akan cenderung merasa tidak puas, tidak berkomitmen, dan memiliki intensi untuk meninggalkan organisasi.

Organisasi ketika melakukan kegiatan membutuhkan berbagai macam sumber (*resources*) untuk menjalankan organisasi tersebut antara lain sumber daya manusia, sumber material dan sumber finansial. Sumber daya manusia (SDM) berfungsi sebagai aset perusahaan dan mitra perusahaan dalam menjalankan aktivitas perusahaan. Sebagai pelaku utama dan juga merupakan input dari produktivitas dalam organisasi, pegawai merupakan sumber utama untuk perubahan, produksi, inovasi, dan pembelajaran, serta keberhasilan organisasi dan produktivitas. Organisasi membutuhkan pegawai untuk terus berbagi ide, keyakinan, pengetahuan, dan pengalaman secara bebas (Liu, et al., 2009). Menurut Mayo (2000) yang menjadi dasar penggerak nilai dari keuangan tersebut adalah sumber daya manusia (*human capital*) dengan segala pengetahuan, ide, dan inovasi yang dimilikinya. Pegawai yang memilikirasa tanggung jawab, berkomitmen pada organisasi, berani mengeluarkan pendapat, dan bijak dalam bertindak merupakan komponen dasar dalam kesuksesan sebuah organisasi (Jafari dan Bidarian, 2012). Pegawai adalah seorang manusia yang mempunyai tujuan, yaitu tujuan pribadi dan tujuan untuk perusahaan yang ingin dicapai. Kebutuhan masing-masing pegawai harus diperhatikan agar tujuan perusahaan dan tujuan pegawai dapat terintegrasi dengan baik. Pencapaian tujuan dalam suatu organisasi tidak hanya membutuhkan karyawan yang berpotensi tetapi juga sebuah sistem yang efektif dan efisien (Kreitner dan Kinicki, 2003).

Karakteristik lingkungan kerja dapat diklasifikasikan dalam dua kategori umum menurut model (JD-R) beban kerja-resources (Demerouti, et al., 2001) yaitu beban kerja dan *job resources*, yang di dalamnya menggabungkan tuntutan spesifik dan sumber daya yang berbeda, tergantung konteks yang diteliti. Bakker, et al., (2003) menyebutkan beban kerja atau tuntutan pekerjaan adalah keadaan pegawai berdasar beban pekerjaan. Beban kerja merujuk pada aspek fisik, psikologis, sosial atau organisasi dari pekerjaan, memerlukan kemampuan fisik dan psikologis yang berkelanjutan dan dihubungkan dengan biaya tertentu (Bakker dan Demerouti, 2007). Model JD-R mengasumsikan ketika beban kerja tinggi, harus dikerahkan

usaha yang lebih untuk mencapai tujuan kerja dan untuk mencegah penurunan keterikatan kerja. Beban kerja tidak dipandang sesuatu yang selalu merugikan, tetapi ketika yang menjadi tuntutan kerja melebihi kemampuan yang dimiliki pegawai, maka pegawai menjadi kehabisan energi dan mengakibatkan *burnout* serta masalah kesehatan lainnya (Bakker, et al.,2003). Beban kerja memicu kelelahan psikologis. Beban kerja menjadi aspek yang berhubungan dengan stres kerja dan sumber beban kerja (Mikkelsen, et al.,2005). Sedangkan menurut Tooren (2011) beban kerja adalah tuntutan tugas yang membutuhkan inovasi untuk menyelesaikan pekerjaan yang rumit dengan klien.

Perusahaan tidak lagi hanya mencari calon karyawan yang memiliki kemampuan di atas rata-rata, namun mereka juga mencari calon karyawan yang mampu menginvestasikan diri mereka sendiri untuk terlibat dalam pekerjaan, proaktif, dan memiliki komitmen tinggi terhadap standar kualitas kinerja (Bakker, 2007). Lebih lanjut Bakker dan Leiter (2010) menambahkan bahwa perusahaan juga membutuhkan karyawan yang *engage* dengan pekerjaannya. Karyawan yang *engage* memiliki tingkat energi yang tinggi, antusias terhadap pekerjaan mereka, dan mereka sering merasa tenggelam dalam pekerjaannya sehingga waktu terasa cepat berlalu. Karyawan yang *engage* tidak hanya melakukan aktivitas yang merupakan bagian dari tugasnya, tetapi ia juga melakukan aktivitas yang dapat memajukan organisasi. Keterikatan kerja ditandai dengan tingkat energi yang tinggi dan identifikasi yang kuat dengan pekerjaan seseorang (Demerouti dan Bakker, 2008). Keterikatan kerja merupakan salah satu konstruk yang dimasukkan ke dalam konteks psikologi positif. Dimasukkannya keterikatan kerja ke dalam komponen psikologi positif karena konstruk tersebut menekankan pada kesejahteraan seorang karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat keterikatan kerja yang tinggi akan menunjukkan performa terbaik mereka, karena karyawan tersebut menikmati pekerjaan yang mereka lakukan (Schaufeli et.al., 2001).

Keterikatan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beban kerja. Semakin

besar beban kerja maka akan semakin menurunkan tingkat keterikatan kerja karyawan (Ayu, 2015). Semakin banyak tuntutan kerja yang harus diterima karyawan maka karyawan akan mudah lelah. Kelelahan yang dialami oleh karyawan akan berdampak pada rendahnya *vigor*, *dedication* dan *absorption* yang mengakibatkan rendahnya keterikatan kerja (Broeck *et al.* 2008). Beban Kerja berpengaruh pada keterikatan kerja dan *burnout* dengan signifikan positif, *burnout* tidak dapat memperlemah keterikatan kerja serta *burnout* tidak mampu menjadi mediator pengaruh beban kerja terhadap keterikatan kerja (Jazilah, 2020). Beban kerja dan *job resources* berpengaruh signifikan terhadap *work engagement*, *keterikatan kerja* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dan keterikatan kerja terbukti memediasi pengaruh beban kerja dan *job resources* terhadap *turnover intention* (Nugraha, 2018).

Beban kerja merupakan tuntutan pekerjaan yang dialami oleh karyawan dari perusahaan yang memiliki tujuan, tuntutan pekerjaan biasanya dapat menyebabkan stress kerja dan akan berdampak langsung terhadap tingkat produktifitas karyawan. Beban kerja merujuk pada aspek-aspek fisik, psikologis, sosial atau organisasi dari suatu pekerjaan yang membutuhkan usaha atau kemampuan secara fisik dan/atau psikologis tertentu.

Selain beban kerja, lingkungan juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja. Lingkungan kerja non fisik yang berupa perasaan aman pegawai, loyalitas pegawai, dan kepuasan pegawai memiliki pengaruh terhadap variabel *employee engagement* (Restuhadi, 2017). Lingkungan kerja, kepemimpinan, kompensasi dan pelatihan kerja dapat meningkatkan keterikatan karyawan perhotelan (Antony, 2019). Terdapat hubungan positif yang signifikan antara persepsi lingkungan kerja fisik dengan *employee engagement* pada karyawan (Putri, 2020). Hal-hal inilah yang menjadi penting bagi para manajer untuk memperkuat keterikatan kerja.

Menurut Murnianita (2012) dijelaskan bahwa untuk membentuk sikap *engagement* pada karyawan ada 3 faktor yang harus diperhatikan perusahaan yaitu organisasi, manajemen dan kepemimpinan, dan lingkungan kerja.

Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang tidak dapat terdeteksi oleh panca indera manusia, namun dapat dirasakan termasuk juga rasa aman pegawai, loyalitas pegawai, kepuasan pegawai, suasana kerja, dan juga pemberian imbalan. Lingkungan kerja sebagai hal yang berada disekitar lingkungan kerja karyawan yang dapat mempengaruhinya dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Wursanto, 2009). Lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan akan meningkatkan motivasi karyawan dan tingkat keterikatan pada pekerjaannya. Suasana pekerjaan yang penuh persaingan yang sehat dan saling menghargai akan meningkatkan keterikatan karyawan pada perusahaan tersebut (Naidoo & Martins, 2014). Penelitian yang dilakukan Restuhadi & Sembiring (2017) pada PT. Bank Mandiri (Persero Tbk.) *unit micro banking and business banking* area bandung Asia Afrika menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh sebesar 28,2% terhadap keterikatan kerja yang berkaitan dengan rasa aman, loyalitas pegawai, dan kepuasan pegawai. Sedangkan 71,8% dipengaruhi oleh faktor lain selain lingkungan kerja non fisik. Faktor lain yang mempengaruhi keterikatan kerja salahsatunya yaitu beban kerja (Jazilah, 2020). Dalam penelitian Jazilah (2020) yang dilakukan pada karyawan *consumer collection and remedial unit* Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Surabaya menunjukkan hasil bahwa beban kerja dapat mempengaruhi work engagement dengan pengaruh sebesar 0,513 atau setara dengan 51,3%.

PT. X merupakan perusahaan yang memproduksi bubuk agar-agar

terbesar di Indonesia. Untuk menunjang keberhasilan pencapaian target perusahaan tersebut, PT. X memiliki sumber daya manusia (SDM) yang cukup banyak. SDM yang dipekerjakan oleh PT. X terdiri divisi karyawan tetap lebih banyak terdapat pada bagian keuangan, PPIC, dan Tenaga ahli mesin. Divisi yang memiliki karyawan kontrak terbanyak di PT. X Pasuruan adalah divisi produksi.

Banyak karyawan dan besarnya target dari perusahaan menjadikan karyawan mengalami stress, tekanan pekerjaan dan pekerjaan yang tidak tuntas. Seperti hasil wawancara dengan salah satu *human resource operation* PT. X, berinisial HU dengan usia 47 tahun, pada 20 November 2020 yang menggambarkan perilaku karyawan :

Berdasarkan *Key Performance Indicator* karyawan belum mencapai 100%, tepatnya berada di posisi tengah (*average*), masih belum optimal dan belum sesuai harapan manajemen dalam pelaksanaan tugas. Salah satu KPI yang dijadikan indikator adalah ketepatan waktu. Dimana karyawan tidak tepat waktu saat masuk maupun keluar perusahaan. Pada indikator pencapaian target produksi setiap karyawan masih belum sesuai target.

“Jika diberikan pekerjaan tambahan, biasaya pada gak mau mas, banyak alesannya, ada yang alesannya bukan tanggung jawabnya lah, sudah waktunya pulang lah, banyak pokoknya mas. Yang penting menurut mereka kerjaan mereka selesai ya sudah, mereka gak peduli dengan yang lain. Pada cuek-cuek mas setiap individu, kadang kerjaan dianggap sepele sama mereka. Dulu ada yang pernah ngomong kalo mereka itu disini hanya karyawan kontrak, belum tentu akan diangkat jadi karyawan tetap disini, jadi kerja seadanya saja”

Hasil wawancara dengan karyawan sebagai berikut:

“Banyaknya jumlah karyawan dan ruangan yang sempit membuat saya tidak nyaman dalam bekerja. Keamanan di ruangan kerja menjadi kurang, saya pernah kehilangan barang pribadi berupa dompet di tempat saya kerja. Dan tidak tahu siapa yang mengambilnya soale orangnya banyak dalam satu ruangan ini. Dan karyawan yang lain tidak mau tahu permasalahan saya ini. Tidak ada rasa kekeluargaan, cara pengawasan mandor juga berlebihan, seakan-akan kita tidak dipercayai lagi.”

Dalam wawancara tersebut ditemukan gambaran pada sebuah situasi dimana ketika karyawan diminta untuk melaksanakan lembur, terdapat respon yang menunjukkan penolakan. Karyawan kurang memiliki rasa keterlibatan antara satu sama lain. Karyawan merasa bahwa jika pekerjaan

tersebut bukan tanggung jawabnya. Dorongan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan lebih cepat pun rendah.

Banyaknya pekerja PT. X menjadikan lingkungan non fisik menjadi kurang kondusif. Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang tidak dapat terdeteksi oleh panca indera manusia, namun dapat dirasakan termasuk juga rasa aman pegawai, loyalitas pegawai, kepuasan pegawai, suasana kerja, dan juga pemberian imbalan. Karyawan merasa kurang aman dalam bekerja, dikarenakan padatnya jumlah karyawan dalam satu ruangan. Sehingga karyawan merasa tidak puas dan menjadi tidak loyal terhadap perusahaan.

Dengan penjabaran yang telah dikemukakan, maka peneliti ingin mengkaji dalam bentuk skripsi dengan judul “PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KETERIKATAN KERJA PEGAWAI DI PT. X”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan batasan masalah maka dapat dirumuskan beberapa masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Beban kerja pegawai di PT. X?
2. Bagaimana lingkungan kerja non fisik di PT. X?
3. Bagaimana keterikatan kerja di PT. X?
4. Apakah Beban kerja berpengaruh terhadap keterikatan kerja pegawai di PT. X?
5. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap keterikatan kerja pegawai di PT. X?
6. Apakah Beban kerja dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap keterikatan kerja pegawai di PT. X?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan penelitian yang telah dibahas sebelumnya maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui Beban kerja pegawai di PT. X.
2. Untuk mengetahui lingkungan kerja non fisik di PT. X.
3. Untuk mengetahui keterikatan kerja di PT. X.
4. Untuk mengetahui pengaruh Beban kerja terhadap keterikatan kerja pegawai di PT. X.
5. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap keterikatan kerja pegawai di PT. X.
6. Untuk mengetahui pengaruh Beban kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap keterikatan kerja pegawai di PT. X.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini mempunyai beberapa manfaat antara lain bagi peneliti, bagi akademis dan pihak manajemen.

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi tambahan informasi bagi pengembang ilmu pengetahuan dan bagaimana cara mengaplikasikan teori yang dipelajari terkait keilmuan psikologi.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan sebagai sumbangan pemikiran bagi pihak manajemen dalam pengambilan kebijaksanaan terutama bidang manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan beban kerja, lingkungan kerja non fisik, dan keterikatan kerja.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Keterikatan Kerja

1. Definisi Keterikatan Kerja

Engagement Menurut KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia) adalah keterlibatan, kemudian Kahn (dalam Derek, David & Patrick, 2007) menjelaskan bahwa *engagement* adalah pemanfaatan masing-masing anggota organisasi atau perusahaan untuk memaksimalkan peranannya. *Engagement* sendiri memiliki beberapa jenis salah satunya adalah keterikatan kerja.

Bakker dkk (dalam Bakker, Albrecht & Leiter, 2011) menerangkan bahwa keterikatan kerja adalah bagaimana karyawan menjalani pekerjaan mereka, dengan semangat tinggi dan karyawan mau memberikan waktu dan usaha yang besar (*vigour*), menjadikan pekerjaannya sebagai hal yang berharga (*dedication*), dan menjadikannya sebagai hal yang menyenangkan sehingga dapat memusatkan konsentrasi pada pekerjaannya (*absorption*). Schaufeli dan Bakker (2006) juga menjelaskan bahwa keterikatan kerja adalah keadaan yang positif dalam melakukan sebuah pekerjaan yang ditandai dengan *vigor*, *dedication*, dan *absorption*.

Berdasarkan pengertian dari beberapa ahli maka disimpulkan bahwa keterikatan kerja adalah bagaimana karyawan memiliki peran yang positif dalam melakukan pekerjaannya, dimana karyawan menjalankannya dengan semangat yang tinggi, merasa bangga dengan hal yang dilakukannya, dan memusatkan konsentrasi penuh pada pekerjaannya.

2. Aspek Keterikatan Kerja

Schaufeli dan Bakker (2006) menyebutkan ada 3 aspek dari keterikatan kerja yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*.

a. Vigor

Vigor merupakan energi, daya tahan secara fisik dan mental, kesiediaan untuk berusaha, ketekunan (ketabahan) menghadapi

kesulitan. Ketika seorang karyawan memiliki *vigor* yang tinggi, maka karyawan tersebut akan menunjukkan semangat yang besar dalam bekerja, ketekunan dan selalu memberikan usaha terbaiknya dalam melakukan setiap pekerjaannya. Sebaliknya ketika *vigor* dari karyawan rendah, maka karyawan tersebut tidak akan memberikan usaha terbaiknya dan tidak memiliki semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya

b. *Dedication*

Dedication adalah perasaan penuh makna, antusias, inspiratif, kebanggaan (*pride*), dan merasa tertantang (*challenge at work*). Ketika karyawan sudah memiliki *dedication* yang tinggi, maka karyawan tersebut akan merasa antusias dan bangga dengan pekerjaannya. Karyawan saat dihadapkan dengan tugas/pekerjaan yang sulit, hal tersebut tidak akan membebani dirinya melainkan akan di jadikannya sebagai tantangan dalam setiap pekerjaan yang harus di selesaikannya. Sebaliknya, ketika karyawan memiliki *dedication* yang rendah. Karyawan cenderung tidak antusias dan menjadikan pekerjaannya sebagai hal yang membebani dirinya. Karyawan dengan *dedication* yang rendah tidak akan menganggap hal tersebut sebagai sebuah tantangan melainkan sebagai sebuah pekerjaan yang berat dan sulit untuk diselesaikan.

c. *Absorption*

Absorption yaitu selalu konsentrasi (fokus) pada pekerjaan, gembira, mencintai pekerjaannya, tidak terpisahkan dengan pekerjaan. Ketika seorang karyawan memiliki *absorption* yang tinggi, karyawan akan memberikan seluruh konsentrasi pada pekerjaannya. Karyawan akan mencintai pekerjaannya dan akan selalu terikat dengan pekerjaannya dimanapun dan kapanpun dia berada. Sebaliknya jika *absorption* yang dimiliki karyawan kecil, maka karyawan tidak dapat berkonsentrasi penuh pada pekerjaannya. Karyawan juga tidak

mencintai pekerjaannya dengan sepenuh hati dan sebisa mungkin tidak memikirkan tentang pekerjaannya.

Kesimpulan dari pemaparan diatas bahwa orang yang memiliki keterikatan kerja ditandai dengan (*vigor*) energi, daya tahan secara fisik dan mental, kesediaan untuk berusaha, ketekunan (ketabahan) menghadapi kesulitan. Kemudian (*dedication*) perasaan penuh makna, antusias, inspiratif, kebanggaan (*pride*), dan merasa tertantang (*challenge at work*). Yang terakhir adalah (*absorption*) konsentrasi (fokus) pada pekerjaan, gembira, mencintai pekerjaannya, tidak terpisahkan dengan pekerjaan.

3. Faktor Yang Mempengaruhi Keterikatan Kerja

a. Job Resources

Job resources dan *personal resources* menurut Bakker (2011) adalah prediktor yang dapat mempengaruhi *keterikatan kerja* karyawan. *Job resources* merupakan aspek-aspek fisik, sosial, atau organisasi dari pekerjaan yang mungkin dapat mengurangi beban kerja yang berkaitan dengan tenaga dan aspek psikologi, kemudian memberikan efek pada keberhasilan kerja, dan memacu untuk terus belajar, serta mengembangkan diri secara mandiri (Schaufeli & Bakker, 2004). *Job resources* dikatakan dapat mempengaruhi motivasi intrinsik karena dapat mendorong pertumbuhan, pembelajaran, dan pengembangan karyawan atau berperan juga pada motivasi ekstrinsik karena menjadi instrumen dalam mencapai tujuan dari sebuah pekerjaan. Bakker dan Demerouti (2007) memberikan beberapa contoh dari *job resources* yaitu berupa dukungan sosial, pemberian *feedback*, pemberian pelatihan, dan otonomi, memicu motivasi kerja karyawan yang mengarah pada keterikatan kerja.

Berdasarkan penjelasan di atas, *job resources* secara positif dapat mempengaruhi keterikatan kerja dan meningkatkan motivasi karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan (beban kerja). Hakanen, Bakker, dan Demerouti (dalam Bakker, 2011) meneliti

hubungan antara beban kerja dan *job resources* dengan subjek dokter gigi di Finlandia. Menemukan bahwa *job resources* (misalnya, variabilitas dalam keterampilan profesional yang diperlukan, hubungan sosial dengan teman sebaya) memberikan pengaruh dalam mempertahankan keterikatan kerja dengan kondisi beban kerja yang tinggi (misalnya, beban kerja, lingkungan fisik yang tidak menguntungkan).

b. *Personal Resources*

Menurut Hobfoll, Johnson, Ennis, & Jackson (dalam Bakker, 2011) *personal resources* adalah evaluasi diri yang positif terkait dengan ketahanan dan terfokus pada kemampuan individu untuk mengendalikan dirinya yang berdampak pada lingkungan mereka. Evaluasi diri yang positif dapat memprediksi penetapan tujuan, motivasi, kinerja, pekerjaan dan kepuasan hidup. Alasannya adalah karena semakin tinggi *personal resources* seseorang, semakin besar rasa percaya diri orang tersebut dan semakin banyak tujuan yang ingin dilakukan. Individu sangat termotivasi untuk mengejar tujuan mereka, dan sebagai hasilnya, mereka meningkatkan kinerja dan kepuasan yang lebih tinggi (Bakker, 2011).

Beberapa ahli melakukan penelitian mengenai *personal resources* dan dukungan pasangan. Penelitian yang dilakukan oleh Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, dan Schaufeli (dalam Bakker, 2011) meneliti peran tiga *personal resources* (*self-efficacy*, *self-esteem* dalam organisasi, dan optimisme) dalam memprediksi *work engagement*. Hasilnya menunjukkan bahwa karyawan yang *engaged* memiliki *self-efficacy* yang tinggi, mereka percaya bahwa mereka mampu memenuhi tuntutan yang mereka dapatkan dalam konteks apapun.

Job resources dan *personal resources* secara independen atau bersama-sama merupakan prediktor dari keterikatan kerja dan memiliki dampak positif pada *engagement* karyawan ketika beban kerja tinggi. *Keterikatan kerja* secara positif mempengaruhi kinerja karyawan dalam

melakukan pekerjaannya. Pemberian umpan balik pada karyawan untuk menunjukkan bagaimana karyawan *engaged* dan memiliki kinerja baik dapat menciptakan cara bekerja karyawan itu sendiri (*job crafting*), kemudian secara terus menerus karyawan yang *engaged* akan menciptakan sebuah lingkungan yang positif dan dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan (Bakker, 2011).

Jadi *job resources* dan *personal resources* merupakan prediktor yang dapat memprediksi keterikatan kerja. *Job resources* merupakan aspek fisik yang berasal dari luar diri karyawan baik berupa dukungan sosial ataupun aspek organisasi yang dapat mempengaruhi beban kerja. Kemudian *personal resources* adalah hal-hal yang berasal dari dalam diri karyawan baik berupa evaluasi diri secara positif, dan motivasi diri dalam menghadapi beban kerja yang tinggi.

4. Keterikatan kerja dalam Perspektif Islam

a. Telaah Teks Psikologi tentang Keterikatan Kerja

Keterikatan kerja merupakan suatu sikap positif dari seorang pekerja terhadap organisasi tempat dirinya bekerja, yang melaksanakan peran kerjanya dan dikarakteristikan dengan *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Seorang pekerja dikatakan memiliki keterikatan kerja dalam pekerjaannya apabila pekerja tersebut dapat mengidentifikasi diri secara psikologis dengan pekerjaannya dan menganggap kerjanya penting untuk dirinya dan juga untuk organisasi. Keterikatan kerja seorang pekerja dipengaruhi oleh *job resources* dan *personal resources*. *Job resources* meliputi lingkungan kerja, sosial, organisasi, gaji, dll. Sedangkan *personal resources* mengacu pada sebuah evaluasi positif yang berhubungan dengan resiliensi seseorang mengenai kemampuannya dalam mengontrol serta memberikan dampak pada lingkungan.

b. Telaah Teks Al-Quran dan Hadist tentang Keterikatan kerja

Dalam Islam Allah SWT menganjurkan umatnya untuk bekerja keras, seperti dalam Firman-nya surat at-Taubah ayat 105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: “dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan” (At-Taubah: 105)

Dikatakan dalam ayat tersebut bahwa Allah memerintahkan umatnya untuk bekerja, karena pada hari kiamat nanti semua amalan yang dilakukan oleh setiap manusia akan dihadapkan kepada-Nya, rasul dan kaum mukminin, oleh karena itu bersungguh-sungguhlah dalam melakukan sesuatu termasuk dalam bekerja. Orang yang memiliki semangat dan kemauan yang tinggi akan dapat bekerja secara sungguh-sungguh sehingga akan merasa terikat dengan pekerjaannya. Dalam al-Qur'an dikenal kata itqon yang berarti proses pekerjaan yang sungguh-sungguh, akurat dan sempurna. Rasulullah SAW bersabda, “Sesungguhnya Allah mencintai salah seorang diantara kamu yang melakukan pekerjaan dengan itqon (tekun, rapi dan teliti).” (HR. al-Baihaki)

Islam adalah agama yang sangat memperhatikan aspek bekerja bagi pemeluknya. Bahkan di beberapa nash keagamaan (quran / hadits) banyak ditemukan anjuran bahkan perintah bagi setiap muslim untuk tidak melupakan aspek ekonomi, sehingga diharapkan bisa menjadi muslim yang sukses didunia maupundiakhirat. Allah berfirman dalam surat Al-Jumu'ah ayat 10:

فَاِذَا قُضِيَتِ الصَّلٰوةُ فَانْتَشِرُوْا فِي الْاَرْضِ وَابْتَغُوْا مِنْ فَضْلِ اللّٰهِ وَاذْكُرُوْا اللّٰهَ كَثِيْرًا
لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُوْنَ

Artinya: “apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung” (al-jumu'ah: 10).

Pada ayat ini, Allah SWT menerangkan bahwa setelah selesai melakukan salat Jumat boleh bertebaran di muka bumi melaksanakan urusan duniawi, berusaha mencari rezeki yang halal, sesudah menunaikan yang bermanfaat untuk akhirat. Hendaklah mengingat Allah sebanyak-banyaknya di dalam mengerjakan usahanya dengan menghindarkan diri dari kecurangan, penyelewengan dan lain-lainnya, karena Allah Maha mengetahui segala sesuatu, yang tersembunyi apalagi yang nampak nyata. Pekerja yang mencari rezeki dengan halal akan selalu berusaha bertindak adil terhadap tugas dan kewajibannya maka ia akan memiliki keterlibatan yang kuat dengan pekerjaannya sehingga akan menimbulkan rasa antusiasme yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan meskipun penuh dengan tantangan. Pentingnya bekerja keras ini juga tersirat dalam firman Allah, Al-Quran surat Az-Zumar ayat 39:

قُلْ يَا قَوْمِ اعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ إِنِّي عَامِلٌ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ

Artinya: “Katakanlah: "Hai kaumku, Bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, Sesungguhnya aku akan bekerja (pula), Maka kelak kamu akan mengetahui” (Az-Zumar ayat 39)

Pada ayat tersebut bentuknya perintah dan karenanya mempunyai nilai hukum wajib untuk dilaksanakan. Siapapun mereka yang secara pasif berdiam diri tidak mau berusaha untuk bekerja, maka ia telah mengingkari perintah Allah. Terdapat ungkapan dari salah seorang sahabat Rasulullah saw yaitu Abdullah bin Amr bin al-Ash.ra “Bekerjalah untuk kepentingan duniamu, seakan-akan engkau akan hidup selama-lamanya dan bekerjalah untuk kepentingan akhiratmu seakan-akan engkau akan mati besok pagi”. Berdasarkan ungkapan tersebut dapat dipahami bahwa pada saat bekerja untuk urusan duniawi harus dilaksanakan dengan kedaan terjun total dalam menyelesaikan setiap pekerjaan seakan-akan hidup selama-lamanya begitu pula sebaliknya saat beribadah untuk urusan akhirat juga harus bersungguh-

sungguh seakan-akan mati esok hari. Segala sesuatu harus dilaksanakan dengan baik dan adil sesuai dengan kewajiban. Islam dalam melakukan setiap pekerjaan harus bersungguh-sungguh dengan ketekunan totalitas dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan perintah Allah SWT sehingga akan terwujud Keterikatan kerja antara pekerja (pekerja) dengan organisasi kerjanya.

Keterikatan kerja menurut Islam dalam al-Qur'an dikenal kata *itqon* yang berarti proses pekerjaan yang sungguh-sungguh, akurat dan sempurna. Keterikatan kerja dalam Islam termasuk dalam kategori kerja yang dilakukan dengan bersungguh-sungguh namun sesuai dengan kemampuannya sehingga ia mampu melaksanakan tugas dengan total.

B. Beban kerja

1. Definisi Beban kerja

Beban kerja didefinisikan sebagai tuntutan pekerjaan yang menjadi pemicu terjadinya kelelahan secara psikologis (*psychological stressor*), misalnya seperti: bekerja secara *non stop* dalam jam kerja yang lama, beban pekerjaan yang terlalu banyak dan terbatasnya waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut, dan adanya konflik pada tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan (Love, Irani, dan Standing, 2007). Gana, Lourel, Abdelloui, dan Chevaleyre (2008) mengungkapkan bahwa beban kerja adalah elemen-elemen fisikal, sosial, dan organisasional dalam aktivitas pekerjaan yang mempengaruhi kesehatan psikologis dari karyawan. Kain dan Jex (2010) mendefinisikan beban kerja sebagai rangsangan yang terjadi di dalam lingkungan kerja, yang memerlukan perhatian dan tanggapan yang berkelanjutan dari individu untuk mengatasi rangsangan sampai selesai atau selesai. Selanjutnya Peeters, Montgomery, Bakker, dan Schaufeli (2005) mendefinisikan beban kerja sebagai sejauh mana lingkungan mengandung rangsangan yang secara ketat membutuhkan perhatian dan tanggapan. Beban kerja adalah aspek-aspek fisik, psikologis, sosial, atau organisasional dari pekerjaan yang memerlukan usaha dan keterampilan

fisik dan/atau psikologis yang berkelanjutan dan karena itu terkait dengan biaya fisiologis dan/atau psikologis tertentu (Sang-Hoon Lee et al, 2017). Kesimpulan yang dapat diambil dari teori diatas mengenai *beban kerja* adalah sesuatu yang dirasakan karyawan yang berada di luar kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaannya.

2. Dimensi Beban kerja

Kain dan Jex (2010) menyebutkan bahwa beban kerja bisa dipecah menjadi 3 dimensi. Pertama adalah *beban kerja dimension* yang berfokus pada tekanan psikologis yang terkait dengan pekerjaan tertentu, seperti beban kerja dan tekanan waktu. Dimensi kedua untuk *burnout* berdasarkan gagasan Karasek adalah *skill discretion*. Dimensi ini berfokus pada keterampilan seseorang yang dibutuhkan untuk menerapkan atau belajar di pekerjaannya masing-masing. Dimensi ketiga adalah *decision authority*. Dimensi ini menyangkut kemampuan seseorang atau yurisdiksi yang dapat dia lakukan untuk melakukan pekerjaan masing-masing dengan benar dan efisien.

3. Faktor-faktor dari Beban kerja

Kelloway (2008) mengungkapkkan beberapa faktor dari beban kerja yang mempengaruhi perilaku karyawan dalam perusahaan, faktor-faktor tersebut adalah:

- a. *Work Schedulling*, merupakan waktu yang ditetapkan oleh perusahaan bagi karyawan untuk menyelesaikan tuntutan tugasnya, dan untuk jenis pekerjaan tertentu *work schedulling* juga berkaitan dengan rotasi karyawan pada jadwal *shift* kerjanya.
- b. *Work load* dan *work pace*, merupakan jumlah absolut dari beban kerja dan kecepatan atau waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan.
- c. *Job Content*, merupakan intensitas, muatan, dan siklus pekerjaan yang membutuhkan *skill* dan kreativitas karyawan.

d. *Job Control*, merupakan otoritas yang dimiliki oleh karyawan untuk mengendalikan dan melakukan pengambilan keputusan dalam pekerjaannya dengan menggunakan *skill* yang dimiliki.

4. Beban Kerja Dalam Perspektif Islam

Islam merupakan agama yang sangat memerhatikan kedudukan buruh karena islam datang pada zaman yang penuh dengan kedzaliman, penindasan, ketidakadilan, dan ketimpangan ekonomi sehingga masyarakatnya di golongkan ke dalam suatu kelompok yang berbasis suku. Salahsatu hal yang diperhatikan dalam ajaran islam adalah mengenai beban kerja yang diberikan kepada buruh dengan tidak memberikan suatu pekerjaan melebihi batas kemampuan pekerja (Harahap, 2015). Sebagaimana yang tertulis dalam QS. Al- Qashas ayat 27:

قَالَ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ أُنكِحَكَ إِحْدَى ابْنَتَيَّ هَاتَيْنِ عَلَى أَنْ تَأْجُرَنِي ثَمْنِي جَجَجٍ فَإِنْ أَتَمَمْتَ عَشْرًا فَمِنْ عِنْدِكَ وَمَا أُرِيدُ أَنْ أَمْلُكَ عَلَيْكَ ۖ سَتَجِدُنِي إِنْ شَاءَ اللَّهُ مِنَ الصَّالِحِينَ

Artinya: Berkatalah dia (Syu'aib): "Sesungguhnya aku bermaksud menikahkan kamu dengan salah seorang dari kedua anakku ini, atas dasar bahwa kamu bekerja denganku delapan tahun dan jika kamu cukupkan sepuluh tahun maka itu adalah (suatu kebaikan) dari kamu, maka aku tidak hendak memberati kamu. Dan kamu Insya Allah akan mendapatiku termasuk orang-orang yang baik".

Ayat tersebut menjelaskan mengenai kisah nabi Musa yang bekerja dirumah nabi Syua'ib yang menunjukkan bahwa pemberian pekerjaan kepada seseorang perlu memperhatikan prinsip kemanusiaan, keadilan, dan kesaksamaan yang mana atasan tidak memberikan pekerjaan melebihi batas kemampuan buruh dan upah yang didapatkan harus sebanding dengan apa yang telah dikerjakan. Selain itu dalam hadist Abu Dzar R.A Rasullullah SAW bersabda:

"Telah menceritakan kepada kami Washil al-Ahdab, aku mendengar al-Ma'rur bin Suwaid berkata; aku melihat Abu Dzar al-Ghifari r.a. yang ketika itu dia memakai pakaian yang sama dengan budaknya, kami pun bertanya padanya tentang masalah tersebut. Maka dia berkata;"aku pernah menawan seorang laki laki lalu hal tersebut aku adukan kepada Nabi SAW, maka Nabi SAW berkata kepadaku:'apakah kamu menjelek jelekannya karena ibunya? Beliau bersabda: sesungguhnya saudara saudara kalian adalah tanggung jawab kalian, Allah menciptakan mereka dibawah tangan kalian, maka siapayang saudaranya berada di tangnnya hendaklah diamemberi apa yang dia makan, apa yang dia pakai, dan janganlah kalian bebani mereka apa yang mereka tidak sanggup. Jika membebani mereka apa yang mereka tidak sanggup maka bantulah mereka".

Hadis tersebut dijelaskan bahwa, antara atasan dan pekerja mempunyai kedudukan yang sama dalam pemenuhan pokok yang manusia, jadi buruh harus diberi upah yang layak untuk pemenuhan kebutuhannya. Disisi lain atasan tidak diperbolehkan untuk memberi beban yang berat kepada pekerjanya.

C. Lingkungan Kerja

1. Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat perlu mendapat perhatian, karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi keadaan pegawai secara langsung. Lingkungan kerja kondusif dapat menjadi upaya meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan kinerja pegawai. Nitisemito (2009) mendefinisikan "Lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan". Kemudian Supardi (2003) mendefenisikan lingkungan kerja sebagai "keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya"

Definisi lingkungan kerja juga dikemukakan oleh Munandar (2004) Lingkungan kerja merupakan lingkungan kerja fisik dan sosial yang meliputi: kondisi fisik, Ruang, tempat, peralatan kerja, jenis pekerjaan, atasan, rekan kerja, bawahan, orang diluar perusahaan, budaya perusahaan, kebijakan dan peraturan – peraturan perusahaan. Selanjutnya Mangkunegara (2005) mendefenisikan lingkungan kerja adalah “semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas”.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat ia bekerja.

2. Jenis Lingkungan Kerja

Kondisi lingkungan yang mendukung bagi seluruh aktifitas kerja pegawai akan meningkatkan produktifitas kerja pegawai dan begitu sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja yang tidak nyaman akan membuat pegawai merasa cepat bosan dan akhirnya menurunkan produktifitas kerja pegawai tersebut. Menurut Sedarmayanti (2011) bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) bagian yaitu: lingkungan tempat kerja atau lingkungan kerja fisik dan suasana kerja atau lingkungan non fisik, selanjutnya Wursanto (2009) menyatakan bahwa lingkungan kerja dibedakan menjadi 2 (dua) macam, yaitu: kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik, dan kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi psikis”.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi produktifitas pegawai ada dua macam yaitu : lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik atau psikis

3. Pengertian Lingkungan Non-Fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan lingkungan tempat kerja pegawai yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana

terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan (hubungan vertikal) serta hubungan antar sesama karyawan (hubungan horizontal) dengan adanya suasana kerja dan komunikasi yang harmonis, maka karyawan akan merasa betah di tempat kerja sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja pegawai karena pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik, efisien dan efektif. Menurut Sedarmayanti (2011) Lingkungan kerja non fisik adalah “semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”. Selanjutnya Wursanto (2009) menyebutnya sebagai lingkungan kerja psikis yang didefinisikan sebagai “sesuatu yang menyangkut segi psikis (yang berhubungan dengan pikiran dan jiwa manusia) dari lingkungan kerja”

Berdasarkan pendapat dan uraian tersebut, maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah keadaan lingkungan kerja dimana terjadi hubungan yang harmonis antara atasan, bawahan, dan sesama rekan kerja yang berkenaan dengan pikiran, perasaan, dan komunikasi dilingkungan kerja.

4. Indikator Lingkungan Kerja Non-Fisik

Menurut Wursanto (2009) mengemukakan bahwa unsur penting dalam pembentukan dan perubahan sikap dan perilaku, yaitu adalah sebagai berikut.

- a. Pengawasan, yang dilakukan secara kontinyu dengan menggunakan sistem pengawasan yang ketat.
- b. Suasana kerja, yang dapat memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi.
- c. Sistem pemberian imbalan, (baik gaji maupun perangsang lain) yang menarik.
- d. Perlakuan dengan baik, manusiawi, tidak disamakan dengan robot atau mesin, kesempatan untuk mengembangkan karier semaksimal mungkin sesuai dengan batas kemampuan masing-masing anggota.

- e. Ada rasa aman, dari para anggota, baik di dalam dinas maupun di luar dinas.
- f. Hubungan berlangsung secara serasi, lebih bersifat informal, penuh kekeluargaan.
- g. Para anggota mendapat perlakuan secara adil dan objektif.

5. Lingkungan Kerja Non-Fisik Dalam Perspektif Islam

Lingkungan kerja non fisik adalah keadaan lingkungan yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan dan sesuatu yang menyangkut segi psikis.

Islam menyebutkan bahwa faktor kepribadian seorang pemimpin sangat menentukan dalam menciptakan suasana yang lebih cair dilingkungan kerja. Pemimpin tersebut akan menciptakan pola kerja yang keras, namun dengan suasana yang cair, itulah metode yang perlu dibudayakan saat ini didalam lingkungan perusahaan. Metode seperti ini akan menciptakan seorang karyawan yang bekerja keras luar biasa, namun dengan suasana yang cair, bukan suasana yang kaku dan menakutkan. Keberhasilan Rasulullah saw. dalam membangun suasana lingkungan kerja yang kondusif disebabkan oleh sikap beliau yang sangat penyayang kepada orang lain (Hafidhuddin & Tanjung, 2003). Sebagai mana dinyatakan dalam QS. Ali Imran ayat 159:

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

Artinya: “Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu maafkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya.”

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjakankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 1996). Instansi harus bisa memperhatikan kondisi yang ada dalam perusahaan, baik didalam maupun diluar ruangan tempat kerja, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lancar dan merasa aman. Sebagaimana telah dikutip oleh Sedarmayanti, kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Sedarmayanti, 2001).

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan antara sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan (Sedarmayanti, 2001). Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama diperusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. Islam mengajarkan bahwa seorang pemimpin harus membangun hubungan yang bersifat horizontal sebagai upaya untuk mencairkan suasana agar kondusif dan menciptakan suasana kekeluargaan. Salah satu sikap yang sangat baik untuk dibiasakan, yaitu tabassum (tersenyum). Ketika dalam lingkungan kerja seorang pemimpin/atasan memiliki wajah yang selalu cemberut dan menunjukkan wajah yang banyak masalah, maka hal tersebut akan memberikan pengaruh terhadap bawahan/karyawan lain, sehingga kondisi dilingkungan kerjanya menjadi

kurang nyaman (Hafidhuddin & Tanjung, 2003). Rasulullah saw. menyebutkan dalam hadits yang berbunyi:

تَبَسُّمُكَ فِي وَجْهِ أَخِيكَ أَلَيْكَ صَدَقَةٌ

Artinya: “senyummu itu kepada saudaramu, bagimu adalah merupakan sedekah.” (HR Bukhari dan Muslim)

Islam menginginkan para pemeluknya untuk selalu damai dan menjaga komunikasi yang baik untuk membangun sebuah kesepahaman dan mencegah terjadinya mis-komunikasi diantara para pegawai. Jika terjadi suatu perseteruan dalam lingkungan kerja, maka orang-orang didalamnya haruslah saling mengingatkan dan bermusyawarah untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik dan membentuk hubungan kekeluargaan sebagaimana yang disebutkan dalam QS. Al-Hujurat ayat 10:

إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأَصْلِحُوا بَيْنَ أَخَوِيكُمْ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ

Artinya: “Orang-orang beriman itu sesungguhnya bersaudara. Sebab itu damaikanlah (perbaikilah hubungan) antara kedua saudaramu itu dan takutlah terhadap Allah, supaya kamu mendapat rahmat.”

D. Pengaruh Beban kerja terhadap Keterikatan Kerja

Semua pekerjaan memiliki tuntutan kerja yang harus dikerjakan. Tuntutan kerja setiap pekerjaan memiliki bentuk yang berbeda-beda dan berbeda juga tingkat kesulitannya. Tuntutan pekerjaan tentu memiliki dampak pada karyawan, terlebih jika pekerjaan yang harus diselesaikan terasa terlalu menuntut. Beban kerja termasuk dalam salah satu faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja. Keterikatan kerja adalah perilaku yang menunjukkan keadaan pikiran yang positif dalam bekerja yang ditandai dengan adanya semangat dan energi, antusiasme dan keterlibatan, serta konsentrasi penuh (Schaufeli et al, 2002). Karyawan yang mengetahui dengan jelas apa yang harus dikerjakannya dan mengetahui bahwa ia memiliki peran dalam

tercapainya tujuan perusahaan dapat berpengaruh dalam meningkatkan keterikatan kerja karyawan (Harter et al, 2002). Namun, dampak negatif akan muncul apabila karyawan merasa beban kerja yang harus dilakukan membutuhkan terlalu banyak usaha untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Bakker & Leiter (2010) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja adalah Beban kerja dan *job resource*. *Beban kerja* merupakan tuntutan kerja baik aspek fisik, sosial maupun organisasi dari pekerjaan yang membutuhkan usaha terus-menerus baik secara fisik maupun psikologis demi mencapai atau mempertahankannya. *Hardiness* penting untuk diciptakan karena merupakan strategi koping yang tepat untuk menyelesaikan permasalahan. *Hardiness* ditentukan oleh seberapa besar seseorang percaya diri dan memiliki citra diri yang positif.

Schaufelli dan Bakker (2006) menyatakan bahwa keterikatan kerja pada dasarnya dipengaruhi oleh JD-R (*job demands-resources model*) dan modal psikologis (*psychological capital*). Model JD-R meliputi beberapa aspek seperti lingkungan fisik, sosial, dan organisasi, gaji, peluang untuk berkarir, dukungan supervisor dan rekan kerja, serta *performance feedback*. Sedangkan untuk modal psikologis meliputi kepercayaan diri (*self efficacy*), rasa optimis (*optimism*), harapan mengenai masa depan (*hope*), serta resiliensi (*resilience*).

Lingkungan kerja merupakan aspek penting yang harus diperhatikan perusahaan sebab sebagian besar aktivitas pegawai berada di dalam lingkungan kerja disekitarnya. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap peran pegawai didalam melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja dapat dikatakan baik jika pegawai merasakan kenyamanan dan keamanan di dalam melakukan pekerjaan tersebut. Kesesuaian antara lingkungan kerja dan pegawai yang bekerja di dalamnya dapat menghasilkan kinerja yang optimal dari pegawai. Menurut Nitisemito (2005) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankantugas-tugas yang dibebankan. Serupa dengan pengertian oleh

Nitisemito, menurut Sastrohadiwiryono (2005) lingkungan kerja berpengaruh besar terhadap efektifitas kerja dan orientasi. Lingkungan kerja akan memberikan suasana baru bagi diri seseorang yang akan membawa pengaruh terhadap keberhasilan pelaksanaan tugas dan pekerjaannya.

Menurut Sedarmayanti (2011) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Pendapat lain mengenai lingkungan non fisik diungkapkan oleh Wursanto (2009) bahwa lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang tidak dapat terdeteksi oleh panca indera manusia, namun dapat dirasakan termasuk juga rasa aman pegawai, loyalitas pegawai, kepuasan pegawai, suasana kerja, dan juga pemberian imbalan.

E. Pengaruh Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Keterikatan Kerja

Keterikatan kerja didefinisikan sebagai sikap yang positif yang ditunjukkan dalam perilaku kerja, ditandai dengan *vigor*, *dedication*, dan *absorption* (Schaufeli & Bakker, 2003). *Vigor* dicirikan dengan resiliensi, tingkat energi yang tinggi, resiliensi, keinginan untuk berusaha, dan tidak menyerah dalam menghadapi tantangan. *Dedication* ditandai dengan merasa berharga, antusias, inspiratif dan menantang. *Absorption* ditandai dengan konsentrasi yang utuh terhadap suatu tugas (Schaufeli & Bakker, 2003). Kotler & Armstrong (2008) menyebutkan faktor yang memengaruhi keterikatan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri, lingkungan kerja, kepemimpinan, kesempatan untuk mengembangkan diri, dan kesempatan untuk berkontribusi.

Faktor lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang akan dibahas dalam penelitian ini dari sisi pemenuhan kebutuhan akan kenyamanan tata ruang kantor beserta kondisi lingkungan kerja fisik yang terkait didalamnya, sebagai upaya meningkatkan produktivitas kerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Tata ruang kantor atau *layout* adalah salah satu penunjang sistem kerja yang harus diperhatikan dalam perkantoran.

Menurut Lee & Brand (2005) hubungan lingkungan kerja dengan keterikatan kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan. Berdasarkan penelitian tersebut didapatkan hasil bahwa semakin baik kualitas lingkungan kerja karyawan dalam mendukung performa kreatifnya, maka semakin tinggi pula rasa keterikatan kerjanya terhadap perusahaan. Penelitian Meyer (2012) diungkapkan bahwa faktor pendorong positif terhadap keterikatan kerja adalah faktor hubungan harmonis dengan rekan kerja, dengan atasan dan bawahan pada perusahaan. Dalam hal tersebut, hubungan harmonis dengan rekan kerja dapat dikategorikan ke dalam lingkungan kerja non fisik yang ada pada kualitas lingkungan kerja di perusahaan PT. MCD.

Penelitian yang dilakukan oleh Kusendi & Ispurwanto (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap keterikatan kerja yang diartikan bahwa kondisi lingkungan kerja memiliki andil dalam meningkatkan rasa keterikatan kerja sebesar 53.4% secara kuantitatif, sedangkan 46,6 % rasa keterikatan kerja di PT. MCD dipengaruhi oleh faktor lain. Secara kualitatif kondisi ini menandakan faktor lingkungan kerja adalah salah satu faktor dominan yang secara positif nyata mampu memengaruhi kinerja karyawan melalui konsep keterikatan karyawan yang ada. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Putri & Prahara (2019) menunjukkan hasil bahwa variabel persepsi lingkungan kerja fisik memberikan sumbangan efektif sebesar 42.2% terhadap variabel *employee engagement* dan sisanya 57.8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Menurut Susanto, dkk. (2016) selain persepsi lingkungan kerja fisik, terdapat faktor lainnya yang dapat mempengaruhi tingkat *employee engagement* yang dimiliki seseorang yaitu faktor diteliti dalam penelitian ini yaitu faktor lingkungan kerja non-fisik, kepemimpinan, kompensasi, pelatihan, dan *teamwork*.

F. Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Keterikatan Kerja

Sumber daya manusia dituntut untuk dapat memperlihatkan hasil kerja yang baik dalam perusahaan, sumber daya manusia merupakan unsur

terpenting. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, instansi/perusahaan tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi, oleh karena itu hendaknya dari instansi perusahaan itu sendiri memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan. Dan yang berperan sebagai sumber daya manusia disini ialah pegawai, pegawai merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis di dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi (Hasibuan, 2001).

Usaha untuk meningkatkan keterikatan kerja pegawai, diantaranya adalah dengan memperhatikan beban kerja, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental. Untuk mencapai kinerja yang maksimal pentingnya instansi memperhatikan kondisi sumber daya manusianya karena tubuh manusia dirancang untuk dapat melakukan aktivitas pekerjaan sehari-hari dengan ketentuan massa otot yang bobotnya hampir lebih dari separuh berat tubuh, memungkinkan manusia untuk dapat menggerakkan tubuh dan melakukan pekerjaan. Pemberian beban kerja yang efektif, instansi dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja instansi itu sendiri, karena beban kerja sangat penting bagi sebuah instansi. Beban aktivitas satuan organisasi atau beban kerja masing-masing pejabat atau pegawai hendaknya merata sehingga dapat dihindarkan adanya satuan organisasi yang terlalu banyak aktivitasnya dan ada satuan organisasi terlalu sedikit aktivitasnya demikian pula dapat dihindarkan adanya pejabat atau pegawai yang terlalu bertumpuk-tumpuk tugasnya dan ada pejabat atau pegawai yang sedikit beban kerjanya sehingga nampak terlalu banyak menganggur (Sutarto, 2006).

Selain beban kerja, faktor lain yang mempengaruhi keterikatan kerja pegawai yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah salah satu faktor utama yang memicu pegawai dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang tidak kondusif akan membuat pegawai mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Bayangkan saja,

jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara tidak memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja (Tanjung, 2016).

Dari uraian mengenai beban kerja dan lingkungan kerja, dapat saya simpulkan bahwa pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sangat berpengaruh, dimana pemberian beban kerja secara efektif berguna untuk mengetahui sejauh mana pegawai dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan pengaruhnya terhadap instansi itu sendiri dan pemberian beban kerja yang dimana hendaknya harus merata. Sedangkan lingkungan kerja memicu kepada bagaimana pegawai dapat bekerja secara optimal yang dimana pemberian fasilitas yang baik salah satunya akan membantu para pekerja pada instansi tersebut dapat mengerjakan pekerjaannya dengan baik karena lingkungan kerja dengan keadaan mendukung akan meningkatkan semangat kerja para pegawai. Seperti menurut Supardi (2003) lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan hal lainnya yang dapat meningkatkan semangat untuk bekerja.

G. Hipotesis

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan kajian teori yang telah dijelaskan maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H0 : Terdapat pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap keterikatan kerja pegawai di PT. X.

H1 : Tidak Terdapat pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap keterikatan kerja pegawai di PT. X.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang datanya berupa angka dan dianalisis dengan teknik statistik (Arikunto, 2006). Teknik statistik dilakukan untuk menjawab hipotesa penelitian yang bersifat khusus, dan mengetahui ada tidaknya pengaruh dalam variabel penelitian (Alsa, 2013). Analisis yang digunakan dalam penelitian adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Analisis deskriptif dilakukan untuk mendeskripsikan data penelitian, sedangkan analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh antar variabel (Ezmir, 2015).

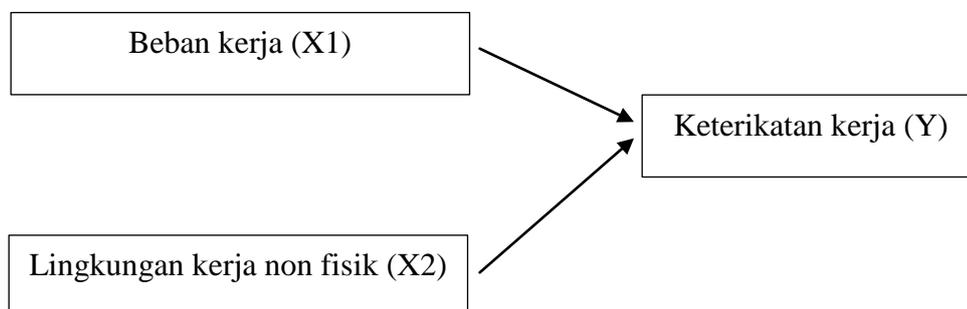
Penelitian ini fokus pada pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap keterikatan kerja karyawan PT. X.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel merupakan objek yang diukur dalam suatu penelitian. Variabel penelitian juga diartikan sebagai faktor yang berperan dalam sebuah penelitian (Suryabrata, 2011). Variabel yang digunakan dalam penelitian terdiri dari 3 variabel yaitu 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat.

1. Variabel bebas (X1) dan X2) adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain atau diartikan sebagai variabel yang ingin diketahui pengaruhnya terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas yaitu beban kerja dan lingkungan kerja non fisik.
2. Variabel terikat (Y) adalah variabel penelitian yang diukur untuk mengetahui besarnya efek atau pengaruh variabel lain atau variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikatnya adalah perilaku keterikatan kerja

Gambar 3. 1 Rancangan Desain Penelitian



Keterangan:

X1: variabel bebas beban kerja

X2: variabel bebas lingkungan kerja non fisik

Y : variabel terikat perilaku keterikatan kerja

C. Definisi Operasional

Pada penelitian ini terdapat dua (2) variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terkait. Menurut Muh. Nazir (2002:142), variabel bebas adalah antecedent dan variabel terkait adalah konsekuensi. Variabel yang tergantung atas variabel lain dinamakan variabel dependent.

Variabel bebas (*independent*) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (*dependent*). Pada penelitian ini variabel independent adalah beban kerja dan lingkungan kerja non fisik.

Beban kerja adalah sesuatu yang dirasakan karyawan yang berada di luar kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaannya.

Lingkungan kerja non fisik adalah keadaan lingkungan kerja dimana terjadi hubungan yang harmonis antara atasan, bawahan, dan sesama rekan kerja yang berkenaan dengan pikiran, perasaan, dan komunikasi di lingkungan kerja.

Variabel terkait (*dependent*) yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terikat pada penelitian ini adalah keterikatan kerja. bagaimana karyawan memiliki peran yang positif dalam melakukan pekerjaannya, dimana karyawan menjalankannya dengan

semangat yang tinggi, merasa bangga dengan hal yang dilakukannya, dan memusatkan konsentrasi penuh pada pekerjaannya.

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan individu atau objek yang diteliti yang memiliki beberapa karakteristik yang sama (Latipun, 2008). Sedangkan menurut Azwar populasi didefinisikan sebagai kelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian. Kelompok subjek ini harus memiliki ciri-ciri atau karakteristik-karakteristik bersama yang membedakannya dari kelompok subjek yang lain (Azwar, 2011). Populasi dari penelitian ini adalah Pegawai PT. X yang berjumlah 532 orang

2. Sampel

Menurut Teguh (2001), "Sampel adalah sebagian atau wakil dari suatu populasi". Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. X sebanyak 532 orang. Alasannya, karena jumlah pegawai PT. X secara keseluruhan adalah 532 orang. Alasan kedua adalah syarat penelitian hipotesis jumlah sampel minimal 30 orang (Sugiyono, 2004). Alasan terakhir mengacu dari pendapat Arikunto (2010), "Apabila subyek kurang dari 100, lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subyeknya besar atau lebih dari 100 dapat diambil antara 10%-15% atau 20%-25% atau lebih".

Menurut Sugiyono (2013:81), "Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi". Untuk menentukan banyaknya sampel menurut Slovin dalam Umar (2011:78), adalah menggunakan rumus sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N.e_2}$$

Keterangan :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = nilai kritis atau batas ketelitian yang diinginkan (persentase kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel) sebesar 10%.

Berdasarkan rumus tersebut, maka jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah:

$$n = \frac{532}{1 + 300(0,1)^2}$$

$$n = \frac{532}{4}$$

$$n = 133$$

Berdasarkan rumus tersebut peneliti mendapatkan sampel berjumlah 133 responden.

3. Teknik Sampling

Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non-probability sampling* dengan kategori *puposive sampling* yaitu pengambilan sampling dengan menetapkan ciri-ciri atau karakteristik khusus yang sesuai dengan tujuan penelitian. Karakteristik tersebut diantaranya:

- a. Bagian produksi dan kantor staff
- b. Berusia < 35 tahun
- c. Pendidikan minimal SMP

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Instrumen Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan tiga jenis skala, yaitu skala keterikatan kerja, beban kerja dan perilaku lingkungan kerja non fisik. Menurut Azwar (2011) skala yang digunakan dalam penelitian ini merupakan modifikasi skala Likert, dimana masing-masing skala memiliki ciri-ciri empat alternatif jawaban yang dipisahkan menjadi pernyataan *favorable* dan pernyataan *unfavorable*, dengan cara penilaian dengan menggunakan empat kategori jawaban yaitu sebagai berikut:

Tabel 3. 1 Kategori Jawaban

Kategori Jawaban	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
Sangat Tidak setuju	1	4
Tidak setuju	2	3
Setuju	3	2
Sangat Setuju	4	1

Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel yang hendak diungkap yaitu skala keterikatan kerja, beban kerja dan perilaku lingkungan kerja non fisik.

a. *Work Engagement*

Skala yang digunakan dalam mengukur keterikatan kerja merupakan skala UWES (*Utrecht Work Engagement Scale*) yang dikemukakan oleh Schaufelli dan Bakker (2003) dengan 3 aspek yaitu *Vigor*, *Dedication* dan *Absorbtion*. Jumlah item dari skala keterikatan kerja sebanyak 9 item yang dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 3. 2 Blueprint Skala Keterikatan Kerja

Aspek	Item		Total
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Vigor	1, 2, 3	-	3
Dedication	4, 5, 6	-	3
Absorbtion	7, 8, 9	-	3
Total	9	0	9

b. *Beban kerja*

Skala yang digunakan dalam mengukur beban kerja merupakan skala dari Jazilah (2020), dengan merujuk pada aspek yang dikemukakan oleh Kain dan Jex (2010), yaitu *Work Schedulling*, *Work load* dan *work place*, *Job Content* dan *Job Control*. Jumlah item dari skala beban kerja sebanyak 8 item yang dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 3. 3 Blueprint Skala Beban kerja

Aspek	Item		Total
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
<i>Work Schedulling</i>	1, 2	3, 4	4
<i>Work Load</i>	5, 6	7, 8	4
<i>Work Place</i>	9, 10	11, 12	4
<i>Job Content</i>	13, 14	15, 16	4
<i>Job Control</i>	17, 18	19,20	4
Total	10	10	20

c. Lingkungan kerja non fisik

Skala yang digunakan dalam mengukur lingkungan kerja non fisik merujuk pada aspek yang dikemukakan oleh Wursanto (2009), yaitu Pengawasan, Suasana kerja, Sistem pemberian imbalan, Perlakuan dengan baik, Ada rasa aman, Hubungan berlangsung secara serasi, mendapat perlakuan secara adil dan objektif. Jumlah item dari skala lingkungan kerja non fisik sebanyak 7 item yang dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 3. 4 Blueprint Skala Perilaku Lingkungan kerja non fisik

Aspek	item		Total
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Pengawasan	1, 2	3	3
Suasana kerja	4, 5	6	3
Sistem pemberian imbalan	7, 8	9	3
Perlakuan dengan baik	10, 11	12	3
Ada rasa aman	13, 14	15	3
Hubungan berlangsung secara serasi	16, 17	18	3
Mendapat perlakuan secara adil dan objektif	19	20	2
Total	13	7	20

Agar data yang diperoleh dengan kuesioner dapat valid dan *reliable* maka perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas kuesioner

terhadap butir-butir pertanyaan sehingga data itu dapat layak digunakan untuk pengumpulan data atau tidak. Uji coba instrumen dilakukan dengan menguji item-item pernyataan kepada 100 responden

F. UJI VALIDITAS DAN UJI RELIABILITAS

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2012). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (untuk setiap butir pernyataan dapat dilihat pada kolom *corrected item-total correlations*, dengan r tabel dengan mencari *degree of freedom* (df) = $N - k$, dalam hal ini N adalah jumlah sampel, dan k adalah jumlah variabel independen penelitian. Jika r hitung $>$ r tabel, dan bernilai positif, maka pertanyaan (indikator) tersebut dikatakan valid (Ghozali, 2012).

Tabel 3. 5 Daftar Ahli Panel Content Validity Rasio

Nama	Pelaksanaan
Elok Faiz Fatma El Fahmi, M.Si	1 Juni – 7 Juni 2021
Novia Solichah, M. Psi	2 Juni 2021
Muallifah, M. A	2 Juni – 14 Juni 2021
Abd. Hamid Cholili, M. Psi., Psikolog	11 Juni – 22 Juni 2021
Selly Candra Ayu, M.Si	23 Juni 2021

Berdasarkan hasil uji validitas menggunakan *SPSS versi 23.0* diperoleh data validitas Beban kerja, keterikatan kerja, dan lingkungan non fisik sebagai berikut:

Tabel 3. 6 Hasil Uji Validitas

Item	Validitas (Angka Korelasi)	Nilai r_{tabel} $N=134; \alpha=5\%$	Hasil Uji
X1.1	0,679	0,168	Valid
X1.2	0,563	0,168	Valid
X1.3	0,468	0,168	Valid
X1.4	0,841	0,168	Valid

Item	Validitas (Angka Korelasi)	Nilai r_{tabel} N=134; $\alpha=5\%$	Hasil Uji
X1.5	0,679	0,168	Valid
X1.6	0,510	0,168	Valid
X1.7	0,841	0,168	Valid
X1.8	0,680	0,168	Valid
X1.9	0,587	0,168	Valid
X1.10	0,572	0,168	Valid
X1.11	0,703	0,168	Valid
X1.12	0,521	0,168	Valid
X1.13	0,678	0,168	Valid
X1.14	0,678	0,168	Valid
X1.15	0,466	0,168	Valid
X1.16	0,833	0,168	Valid
X1.17	0,580	0,168	Valid
X2.1	0,683	0,168	Valid
X2.2	0,685	0,168	Valid
X2.3	0,763	0,168	Valid
X2.4	0,824	0,168	Valid
X2.5	0,444	0,168	Valid
X2.6	0,766	0,168	Valid
X2.7	0,837	0,168	Valid
X2.8	0,824	0,168	Valid
X2.9	0,759	0,168	Valid
X2.10	0,647	0,168	Valid
X2.11	0,657	0,168	Valid
X2.12	0,564	0,168	Valid
X2.13	0,683	0,168	Valid
X2.14	0,587	0,168	Valid
X2.15	0,541	0,168	Valid
X2.16	0,561	0,168	Valid
X2.17	0,840	0,168	Valid
X2.18	0,749	0,168	Valid
X2.19	0,836	0,168	Valid
Y1.1	0,399	0,168	Valid
Y1.2	0,655	0,168	Valid
Y1.3	0,654	0,168	Valid
Y1.4	0,380	0,168	Valid
Y1.5	0,551	0,168	Valid
Y1.6	0,460	0,168	Valid
Y1.7	0,355	0,168	Valid
Y1.8	0,530	0,168	Valid
Y1.9	0,369	0,168	Valid

Sumber: Data diolah, 2021

Dari tabel 3.6 dapat dikatakan bahwa semua instrumen variabel beban kerja, lingkungan kerja non fisik dan keterikatan kerja adalah valid, karena nilai koefisien lebih besar dari nilai kritik (0,168) pada tingkat signifikan 5%.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur kehandalan, ketetapan atau konsistensi suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan handal jika jawaban responden terhadap butir-butir pertanyaan dalam kuesioner adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2012). Peneliti melakukan pengukuran reliabilitas dengan cara *one shot*, yaitu melakukan pengukuran hanya sekali dan selanjutnya hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain, atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan dalam kuesioner. Untuk itu peneliti menggunakan alat bantu program *SPSS for windows*. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur realibilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai $\alpha > 0,70$ (Nunnally, 1967, dalam Ghozali, 2012).

Tabel 3. 7 Hasil Uji Reliabilitas

Item	Koefisien Reliabilitas	Hasil Uji
beban kerja	0,929	Reliabel
lingkungan kerja non fisik	0,951	Reliabel
keterikatan kerja	0,783	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dapat dikatakan bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel, hal tersebut dikarenakan semua variabel bebasnya mempunyai nilai koefisien *Cronbach's Alpha* diatas 0,6.

G. Analisis Data

1. Uji Deskriptif

Uji deskripsi data bertujuan untuk mengkategorikan dan mengukur Pengaruh variabel beban kerja, lingkungan kerja non fisik terhadap keterikatan kerja. Perhitungan deskripsi data berdasarkan distribusi normal yang diperoleh dari *mean* dan standar deviasi. Hasil perhitungan *mean* dan standar deviasi kemudian dilakukan pengelompokan menjadi tiga kategori yaitu tinggi, sedang dan rendah, untuk mengetahui tingkat deskripsi data didasarkan pada skor empirik. Penggunaan skor empirik pada penelitian ini adalah karena menggunakan alat ukur sebagai acuan dalam menentukan tinggi rendahnya skor subjek.

Uji deskriptif dilakukan untuk mengetahui masing-masing tingkat dari optimisme dan resiliensi siswa. Tahapan yang digunakan dalam perhitungannya sebagai berikut :

a. Menentukan *Mean* Empirik

Rata-rata (*mean*) merupakan teknik penjelasan kelompok yang didasarkan pada nilai rata-rata dari kelompok tersebut. *Mean* didapatkan dari hasil menjumlahkan seluruh data individu dalam kelompok tersebut, kemudian dibagi dengan jumlah dindividuu yang ada dikelompok tersebut.

$$M = \frac{\Sigma X}{N}$$

Keterangan :

M = Rata-rata (*mean*)

ΣX = Jumlah nilai dalam distribusi

N = Total Responden

b. Menentukan Rerata Hipotetik

Mencari Rerata hipotetik dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$M = \frac{1}{2} (I \text{ max} + I \text{ min}) \cdot \Sigma \text{ Item valid}$$

Keterangan :

M = Rerata Hipotetik

I_{Max} = Skor tertinggi item

I_{Min} = Skor terendah item

Σ Item = Jumlah item

c. Menentukan Standar Deviasi (SD) Hipotetik

Mencari standar deviasi dapat diketahui dengan cara sebagai berikut :

$$SD = \frac{1}{6}(I_{max} + I_{min})$$

Keterangan :

SD = Standar Deviasi

I_{Max} = Skor tertinggi item

I_{Min} = Skor terendah item

d. Menentukan Kategorisasi

Menentukan kategorisasi menggunakan tiga jenjang kategori dengan rumus sebagai berikut :

Kategori	Hasil
Tinggi	$((Mean + SD) - X_{max})$
Sedang	$(Mean - SD) - (Mean + SD)$
Rendah	$X_{min} - ((Mean - SD) - 1)$

Setelah didapatkan jumlah frekuensi dari kategorisasi setiap kategori maka selanjutnya dilakukan perhitungan *persentase* dari masing-masing variabel. Rumus yang digunakan sebagai berikut :

$$P = \frac{f}{N} \times 100$$

Keterangan :

P = *Persentase*

F = Frekuensi

N = Jumlah Subjek

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat), yaitu *beban kerja*

(X_1), lingkungan non fisik (X_2) terhadap *keterikatan kerja* (Y). Alat analisis regresi linier berganda menurut Arikunto (2012:309) adalah:

$$Y = a_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + + e$$

Keterangan:

Y	= <i>work engagement</i>
a_0	= konstanta
X_1	= <i>beban kerja</i>
X_2	= lingkungan non fisik
b_1, b_2, b_3	= koefisien perubahan X_1, X_2, X_3 terhadap Y
e	= tingkat kesalahan

3. Uji Hipotesis

a. Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh simultan *beban kerja* (X_1), lingkungan non fisik (X_2) terhadap *keterikatan kerja* (Y).

Berdasarkan signifikansi dengan kriteria adalah:

- 1) Jika signifikansi > 0.05 , maka H_0 diterima
- 2) Jika signifikansi < 0.05 , maka H_0 ditolak

b. Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh parsial *beban kerja* (X_1), lingkungan non fisik (X_2) terhadap *keterikatan kerja* (Y).

Berdasarkan signifikansi dengan kriteria adalah:

- 1) Jika signifikansi > 0.05 , maka H_0 diterima
- 2) Jika signifikansi < 0.05 , maka H_0 ditolak

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Adjusted R² ini digunakan karena variabel bebas dalam penelitian ini lebih dari dua. Nilainya terletak antara 0 dan 1. Jika hasil yang diperoleh $> 0,5$, maka model yang digunakan dianggap cukup handal dalam membuat estimasi. Semakin besar angka *Adjusted R²* maka semakin baik model yang digunakan untuk menjelaskan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Jika R^2 semakin

kecil berarti semakin lemah model tersebut untuk menjelaskan variabilitas dari variabel terikatnya.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. PT. X

PT. X adalah salah satu produsen rumput laut dan bubuk agar-agar terbesar di Indonesia dengan lebih dari 30 tahun pengalaman dan telah berkembang menjadi salah satu produsen bubuk agar-agar terbesar di Indonesia karena kompetensi dan kepercayaan pelanggan. Selama kurun waktu tersebut, PT. X telah memantapkan prestasinya dan berperan dalam pembangunan Indonesia. PT. X siap melayani permintaan pasar lokal maupun global, khususnya rumput laut dan agar-agar dengan pengalaman yang lebih baik dan proses produksi yang sejalan dengan kemajuan zaman. Perusahaan ini dilengkapi dengan peralatan stainless steel food grade berkualitas tertinggi untuk menjaga kebersihan produknya dan memiliki fasilitas laboratorium untuk mengontrol kualitas produk serta dilakukan untuk melakukan penelitian dan perkembangan produk lebih lanjut. PT. X terletak di lereng Gunung Arjuno yang tepatnya berada di Jalan Raya Pandaan KM 43, Kabupaten Pasuruan. Dibutuhkan waktu 30 menit berkendara dari Surabaya dan perusahaan menempati area seluas 5 hektar dan bangunan seluas 20.000 m². Seiring dengan meningkatnya permintaan pasar makanan pada tahun 2003, PT. X telah melakukan ekspansi dengan membangun pabrik *pretreatment* di kawasan Industri Pasuruan Rembang (PIER). Lokasi pabrik *pretreatment* berada di Jalan Raya Rembang IX/7 Pasuruan yang dapat ditempuh dalam waktu 45 menit dari pabrik utama. Pabrik *pretreatment* menempati area seluas 1 hektar dengan bangunan seluas 20.000 m².

2. Waktu Pelaksanaan

Penelitian dilakukan secara daring pada tanggal 3-6 Maret 2021 dengan menyebarkan skala berupa *googleform* kepada karyawan PT X.

3. Jumlah Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini merupakan sebagian pegawai PT. X sebanyak 133 orang.

4. Prosedur dan administrasi pengambilan data

Pengambilan data dilakukan dengan menyebarkan skala berupa *googleform* dengan mendeskripsikan kriteria yang dibutuhkan dalam penelitian dan apabila responden bersedia untuk mengisi skala maka peneliti akan mengirimkan *link* skala penelitian.

5. Hambatan yang dijumpai dalam Pengambilan Data

Hambatan yang ditemukan selama pelaksanaan penelitian diantaranya:

- a. Pengambilan data juga dilakukan secara *online* dengan menyebarkan kuisioner menggunakan *googleform* dan peneliti tidak mengetahui kondisi responden saat mengisi kuisioner sehingga tidak menutup kemungkinan terjadi bias.
- b. Responden tidak mengerjakan kuisioner dengan segera

B. Pemaparan Hasil Penelitian

1. DATA DEMOGRAFI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. X memperoleh data demografi penyebaran yang dapat dilihat pada tabel 4.1 :

Tabel 4. 1 Data Demografi Subjek Penelitian

	Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	81	60,4%
	Perempuan	53	39,6%
Usia	12-16 Tahun	1	0,7%
	17-25 Tahun	54	40,3%
	26-35 Tahun	79	59,0%
Pendidikan	SMP	6	4,5%
	SMK	54	40,3%
	SMA	54	40,3%
	S1	20	14,9%
Divisi	Staff	32	23,9%
	Produksi	102	76,1%

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa 81 responden (60,4%) berjenis kelamin laki-laki, sedangkan 53 responden atau 39,6% berjenis kelamin perempuan. Karyawan dengan kategori 26-35 tahun sebanyak 79 orang atau 59%, pada usia 17-25 tahun sebanyak 54 orang atau 40,3% dan 1 orang berusia 12-16 tahun. Pendidikan karyawan didominasi SMA dan SMK masing-masing 54 orang (40,3%) diikuti pendidikan S1 sebanyak 20 orang (14,9%) dan 6 orang (4,5%) berpendidikan SMP. Pada demografi status pekerjaan dibagi menjadi 2 status Staff sebanyak 32 orang atau 23,9% dan sebanyak 102 orang atau 76,1%.

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. X memperoleh data demografi keterikatan kerja penyebaran yang dapat dilihat pada tabel 4.2 :

Tabel 4. 2 Data Demografi Keterikatan kerja

	Kategori	Rendah	Sedang	Tinggi
Jenis Kelamin	Laki-laki	2	68	11
	Perempuan	3	46	4
Usia	12-16 Tahun	0	1	0
	17-25 Tahun	2	45	7
	26-35 Tahun	3	68	8
Pendidikan	SMP	0	5	1
	SMK	0	51	3
	SMA	5	40	9
	S1	0	18	2
Divisi	Staff	1	28	3
	Produksi	4	86	12

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa keterikatan kerja karyawan laki-laki dan perempuan berada pada kategori sedang. laki-laki memiliki keterikatan kerja lebih baik dibandingkan perempuan. keterikatan kerja di usia 12-16 tahun termasuk kategori sedang, pada rentang usia 17-25 tahun termasuk kategori sedang dan rentang usia 26-35 tahun berada

pada kategori sedang. keterikatan kerja pada jenis pendidikan termasuk kategori sedang baik di pendidikan SMP, SMK, SMA, maupun S1. Pada pendidikan SMA memiliki keterikatan kerja lebih baik dibandingkan pendidikan lainnya. Keterikatan kerja pada divisi staff dan produksi berada pada kategori sedang. divisi produksi memiliki keterikatan kerja lebih baik dibandingkan divisi staff.

2. UJI DESKRIPTIF

Berdasarkan hasil penelitian kategorisasi ini dapat diketahui skor individu dalam kelompoknya merupakan estimasi terhadap skor individu dalam populasi. Adapun rinciannya sebagai berikut:

Beban Kerja

$$\begin{aligned}
 \text{Rerata Hipotetik} &= \frac{1}{2} (\text{max} + \text{min}) \cdot \Sigma \text{ Item} \\
 &= \frac{1}{2} (4 - 1) \cdot 13 \\
 &= \frac{1}{2} \cdot 65 \\
 &= 32,5 \\
 \text{SD Hipotetik} &= \frac{1}{6} (\text{Xmax} - \text{Xmin}) \\
 &= \frac{1}{6} (52 - 13) \\
 &= \frac{1}{6} \cdot 39 \\
 &= 6,5
 \end{aligned}$$

Lingkungan Kerja Non-Fisik

$$\begin{aligned}
 \text{Rerata Hipotetik} &= \frac{1}{2} (\text{max} + \text{min}) \cdot \Sigma \text{ Item} \\
 &= \frac{1}{2} (4 - 1) \cdot 19 \\
 &= \frac{1}{2} \cdot 95 \\
 &= 47,5 \\
 \text{SD Hipotetik} &= \frac{1}{6} (\text{Xmax} - \text{Xmin}) \\
 &= \frac{1}{6} (76 - 19) \\
 &= \frac{1}{6} \cdot 57 \\
 &= 9,5
 \end{aligned}$$

Keterikatan Kerja

$$\begin{aligned}
 \text{Rerata Hipotetik} &= \frac{1}{2} (\max + \min) \cdot \Sigma \text{ Item} \\
 &= \frac{1}{2} (4 - 1) \cdot 9 \\
 &= \frac{1}{2} \cdot 45 \\
 &= 22,5 \\
 \text{SD Hipotetik} &= \frac{1}{6} (X_{\max} - X_{\min}) \\
 &= \frac{1}{6} (36 - 9) \\
 &= \frac{1}{6} \cdot 27 \\
 &= 4,5
 \end{aligned}$$

Tabel 4. 3 Deskriptif Statistik

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Beban kerja	134	13	52	32,5	6,5
Lingkungan Kerja Non Fisik	134	19	76	47,5	9,5
Keterikatan Kerja	134	9	36	22,5	4,5
Valid N (listwise)	134				

Sumber: Data diolah, 2021

a. Mean Hipotetik

Mean adalah rata-rata dari data yang diperoleh dengan menjumlahkan seluruh angka kemudian membaginya sesuai jumlah banyaknya data yang dijumlahkan, dari tabel diatas menunjukkan bahwa mean empirik pada variabel beban kerja (X1) adalah 32,5, lingkungan kerja non fisik (X2) adalah 47,5 kemudian variabel keterikatan kerja (Y) adalah 22,5

b. Standar Deviasi

Setelah mean atau rata-rata diketahui, maka selanjutnya adalah mencari standar deviasi, dari tabel diatas menunjukkan bahwa standar deviasi pada variabel *beban kerja* (X1) adalah 6,5, lingkungan kerja

non fisik (X2) adalah 9,5 kemudian variabel *keterikatan kerja* (Y) adalah 4,5

c. Kategorisasi

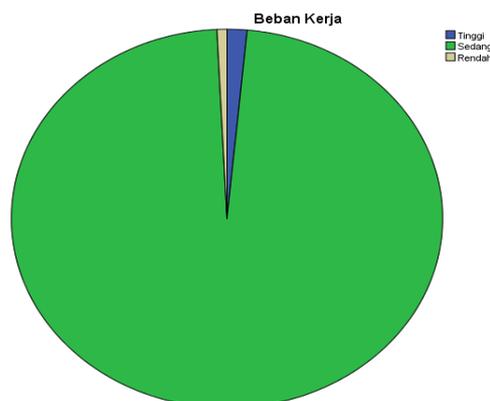
Setelah mengetahui nilai *mean* dan standar deviasi maka untuk mengkategorisasikan data pada masing-masing variabel dapat dilakukan. Perhitungan kategorisasi pada masing-masing variabel menggunakan bantuan *Ms. Excel*. Berikut rincian masing-masing variabelnya:

Tabel 4. 4 Kategorisasi Beban kerja

Kategori	Kriteria	Frekuensi	Prosentase (%)
Tinggi	$X \geq 47$	2	1,5%
Sedang	$47 < X \leq 26$	131	97,8%
Rendah	$X < 26$	1	0,7%

Sumber: Data diolah, 2021

Pada hasil paparan analisa pada tabel 4.4 variabel *beban kerja* dapat diketahui bahwa karyawan memiliki *beban kerja* yang sedang. Hal tersebut ditunjukkan dengan hasil skor kategori sedang sebesar 97,8% dengan jumlah frekuensi 131 orang. Sedangkan karyawan yang memiliki *beban kerja* yang rendah sebesar 0,7% dengan fekuensi sebanyak 1 orang. Karyawan yang berada pada *beban kerja* tinggi memiliki persentase sebesar 1,5% dengan frekuensi sebanyak 1,5 orang. Untuk mempermudah dalam pemahaman dalam kategorisasi dapat digambarkan kedalam bentuk gambar 4.1 sebagai berikut:



Gambar 4. 1 Beban Kerja

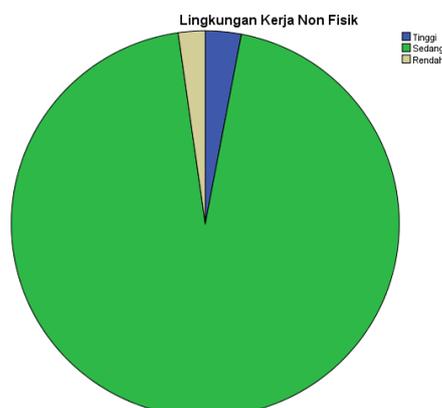
Dapat disimpulkan dari diagram 4.1 bahwa beban kerja pada karyawan berada pada kategori sedang. Kategori beban kerja yang positif yaitu ketika diagram berada pada kategorisasi sedang sampai tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan cukup tinggi dalam hal beban kerja mereka.

Tabel 4. 5 Kategorisasi lingkungan kerja non fisik

Kategori	Kriteria	Frekuensi	Prosentase (%)
Tinggi	$X \geq 28$	4	3,0%
Sedang	$28 < X \leq 19$	127	94,8%
Rendah	$X < 19$	3	2,2%

Sumber: Data diolah, 2021

Pada hasil paparan analisa pada tabel 4.5 variabel lingkungan kerja non fisik dapat diketahui bahwa lingkungan kerja non fisik termasuk kategori yang sedang. Hal tersebut ditunjukkan dengan hasil skor kategori sedang sebesar 94,8% dengan jumlah frekuensi 127 orang. Sedangkan lingkungan kerja non fisik yang tinggi sebesar 3,0% dengan fekuensi sebanyak 4 orang. Karyawan yang mempersepsikan lingkungan kerja non fisik rendah memiliki persentase sebesar 2,2% dengan frekuensi sebanyak 3 orang. Untuk mempermudah dalam pemahaman dalam kategorisasi dapat digambarkan kedalam bentuk gambar 4.2 sebagai berikut :



Gambar 4. 2 Lingkungan kerja non fisik

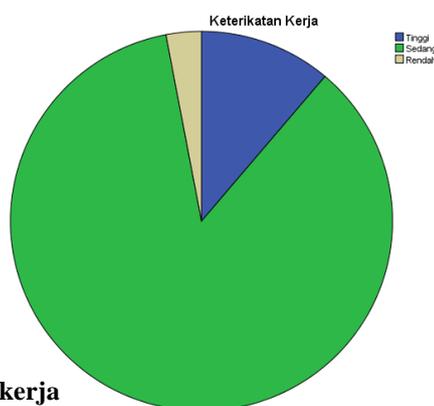
Dapat disimpulkan dari diagram 4.2 bahwa lingkungan kerja non fisik pada karyawan berada pada kategori sedang. Kategori lingkungan kerja non fisik yang positif yaitu ketika diagram berada pada kategorisasi sedang sampai tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan cukup tinggi dalam hal lingkungan kerja non fisik mereka.

Tabel 4. 6 Kategorisasi Keterikatan Kerja

Kategori	Kriteria	Frekuensi	Prosentase (%)
Tinggi	$X \geq 58$	15	11,2%
Sedang	$31 < X \leq 58$	115	85,8%
Rendah	$X < 31$	4	3,0%

Sumber: Data diolah, 2021

Pada hasil paparan analisa pada tabel 4.6 variabel keterikatan kerja dapat diketahui bahwa keterikatan kerja termasuk kategori yang sedang. Hal tersebut ditunjukkan dengan hasil skor kategori sedang sebesar 85,8% dengan jumlah frekuensi 115 orang. Sedangkan keterikatan kerja yang tinggi sebesar 11,2% dengan fekuensi sebanyak 15 orang. Karyawan yang mempersepsikan keterikatan kerja rendah memiliki persentase sebesar 3,0% dengan frekuensi sebanyak 4 orang. Untuk mempermudah dalam pemahaman dalam kategorisasi dapat digambarkan kedalam bentuk gambar 4.2 sebagai berikut :

**Gambar 4. 3 Keterikatan kerja**

Dapat disimpulkan dari diagram 4.3 bahwa keterikatan kerja pada karyawan berada pada kategori sedang. Kategori keterikatan kerja yang positif yaitu ketika diagram berada pada kategorisasi sedang sampai tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan cukup tinggi dalam hal keterikatan kerja mereka.

d. Aspek Pembentuk Utama

1) Beban Kerja

Faktor utama pembentuk variabel perilaku beban kerja berdasarkan aspek yang telah ada sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{a) } \textit{Work Schedulling} &= \frac{1146}{4883} = 0,23 \\
 \text{b) } \textit{Work Load} &= \frac{1163}{4883} = 0,24 \\
 \text{c) } \textit{Work Place} &= \frac{1109}{4883} = 0,23 \\
 \text{d) } \textit{Job Content} &= \frac{924}{4883} = 0,19 \\
 \text{e) } \textit{Job Control} &= \frac{541}{4883} = 0,11
 \end{aligned}$$

Tabel 4. 7 Faktor Pembentuk Utama Variabel Beban Kerja

Aspek	Skor Total Aspek	Skor Total Variabel	Hasil
<i>Work Schedulling</i>	1146		23%
<i>Work Load</i>	1163		24%
<i>Work Place</i>	1109	4883	23%
<i>Job Content</i>	924		19%
<i>Job Control</i>	541		11%

Berdasarkan tabel 4.7 maka diketahui bahwa aspek pembentuk utama beban kerja adalah *work load* dengan persentase sebesar 24% dan yang terendah *job control* dengan persentase 11%. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang dialami karyawan berhubungan dengan ketersediaan waktu dan

kecepatan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dan karyawan memiliki otoritas yang rendah untuk mengendalikan dan melakukan pengambilan keputusan dalam pekerjaannya dengan menggunakan *skill* yang dimiliki.

2) Lingkungan Kerja Non-Fisik

Faktor utama pembentuk variabel lingkungan kerja non fisik berdasarkan aspek yang telah ada sebagai berikut:

a) Pengawasan	$= \frac{977}{5992} = 0,16$
b) Suasana kerja	$= \frac{866}{5992} = 0,15$
c) Sistem pemberian imbalan	$= \frac{835}{5992} = 0,14$
d) Perlakuan dengan baik	$= \frac{895}{5992} = 0,15$
e) Ada rasa aman	$= \frac{1026}{5992} = 0,17$
f) Hubungan berlangsung secara serasi	$= \frac{1024}{5992} = 0,17$
g) Mendapat perlakuan secara adil dan objektif	$= \frac{349}{5992} = 0,6$

Tabel 4. 8 Faktor Pembentuk Utama Variabel Lingkungan Kerja Non-Fisik

Aspek	Skor Total Aspek	Skor Total Variabel	Hasil
Pengawasan	977	5992	16%
Suasana kerja	866		15%
Sistem pemberian imbalan	835		14%
Perlakuan dengan baik	895		15%
Ada rasa aman	1026		17%
Hubungan berlangsung secara serasi	1024		17%
Mendapat perlakuan secara adil dan objektif	349		6%

Berdasarkan tabel 4.8 maka diketahui bahwa aspek pembentuk utama lingkungan kerja non fisik adalah ada rasa aman dengan persentase sebesar 17% dan yang terendah Mendapat perlakuan secara adil dan objektif dengan persentase 6%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan membutuhkan rasa aman, keserasian dan rasa kekeluargaan dalam lingkungan kerja. Kemudian faktor terendah dalam variabel lingkungan kerja non-fisik adalah mendapatkan perlakuan yang adil dan objektif

3) Keterikatan Kerja

Faktor utama pembentuk variabel keterikatan kerja berdasarkan aspek yang telah ada sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{a) } Vigor &= \frac{1106}{3138} = 0,35 \\ \text{b) } Dedication &= \frac{1005}{3138} = 0,32 \\ \text{c) } Absorbtion &= \frac{1027}{3138} = 0,33 \end{aligned}$$

Tabel 4. 9 Faktor Pembentuk Utama Variabel Keterikatan Kerja

Aspek	Skor Total Aspek	Skor Total Variabel	Hasil
<i>Vigor</i>	1106		35%
<i>Dedication</i>	1005	3138	32%
<i>Absorbtion</i>	1027		33%

Berdasarkan tabel 4.9 maka diketahui bahwa aspek pembentuk utama keterikatan kerja adalah pengawasan dengan persentase sebesar 35% dan yang terendah suasana kerja dengan persentase 32%. karyawan memiliki semangat yang besar dalam bekerja, ketekunan dan selalu memberikan usaha terbaiknya dalam melakukan setiap pekerjaannya dan aspek *dedication* menjadi aspek terendah dengan persentase 32% yang diartikan bahwa

karyawan tidak antusias dan menjadikan pekerjaannya sebagai hal yang membebani.

3. UJI ASUMSI

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah residual model korelasi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah menggunakan uji *Komolgorov-Smirnov* dengan *SPSS (statistical product and service solution) 23.0 for windows*. Dalam Nisfiannoor (2009) disebutkan bila nilai signifikansi (P) $> 0,05$ maka data normal, sedangkan bila (P) $< 0,05$ maka data tidak normal. Hasil yang didapatkan dari uji normalitas menggunakan *SPSS (statistical product and service solution) 23.0 for windows* dapat dilihat pada tabel 4.10 :

Tabel 4. 10 Uji Normalitas *Komolgorov-Smirnov*

Variabel	Frekuensi	Asymp.Sig (2Tailed)	Ket.
Beban kerja	134	0,097	Normal
Lingkungan kerja non fisik	134	0,113	Normal
Keterikatan kerja	134	0,137	Normal

Berdasarkan hasil uji tersebut maka diketahui bahwa variabel beban kerja, lingkungan kerja non fisik, dan keterikatan kerja memiliki nilai signifikansi (P) $> 0,05$ sehingga dikatakan sebagai distribusi normal.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Metode yang digunakan untuk melakukan analisis yaitu menggunakan *SPSS (statistical product and service solution) 23.0 for windows*. Hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dikatakan bersifat linier

apabila memiliki nilai signifikan ($P > 0,05$) dan apabila memiliki nilai signifikan ($P < 0,05$) maka dikatakan tidak linier. Hasil dari uji linieritas dapat dilihat pada tabel 4.11 :

Tabel 4. 11 Uji Linieritas

Variabel	Frekuensi	Sig.	Ket.
Keterikatan kerja * beban kerja	134	0,072	Linier
Keterikatan kerja * lingkungan kerja non fisik	134	0.168	Linier

Berdasarkan hasil uji ditemukan bahwa keterikatan kerja dan beban kerja memiliki nilai signifikansi $0,072 > 0,05$, sedangkan keterikatan kerja dengan lingkungan kerja non fisik memiliki nilai signifikansi $0,168 > 0,05$ sehingga hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat tersebut dikatakan linier.

4. UJI HIPOTESIS

Dalam bagian ini disajikan hasil statistik mengenai pengaruh beban kerja, lingkungan kerja non fisik terhadap keterikatan kerja, dengan hasil penelitian yang telah diolah komputer melalui program SPSS dengan analisis Regresi Linier Berganda (*Multiple Regression*) secara parsial dan simultan.

a. Interpretasi Persamaan

Analisis interpretasi persamaan dari perhitungan regresi berganda yang menggunakan bantuan program SPSS (*statistical product and service solution*) 23.0 for windows dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4. 12 Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Standardized coefficient Beta	t _{hitung}	Sig.
beban kerja,	0,081	0,197	2,572	0,011
lingkungan kerja non fisik	0,188	0,601	7,835	0,000
Constanta : 12,082 Koefisien Determinasi (R ²) : 0,547 Multiple Corelation (R) : 0,744 F _{hitung} = 81,257 Sig. F : 0,000 α = 5%				

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.7 diatas diperoleh hasil analisis regresi, maka dapat dirumuskan suatu persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 12,082 + 0,081 X_1 + 0,188 X_2$$

Dari persamaan garis regresi linier berganda, maka dapat diartikan bahwa:

a = 12,082 merupakan nilai konstanta, dengan demikian nilai konstanta

ini menunjukkan besarnya nilai variabel keterikatan kerja jika variabel lain (bebas) sama dengan nol atau konstan.

b₁ = 0,081 merupakan *slope* atau koefisien arah variabel beban kerja (X₁) yang mempengaruhi keterikatan kerja (Y), artinya variabel beban kerja berpengaruh positif sebesar 0,081 terhadap keterikatan kerja, jika variabel lainnya dianggap konstan.

b₂ = 0,188 merupakan *slope* atau koefisien arah variabel lingkungan kerja non fisik (X₁) yang mempengaruhi keterikatan kerja (Y), artinya variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif

sebesar 0,188 terhadap keterikatan kerja, jika variabel lainnya dianggap konstan.

b. Hasil Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat berapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari analisa perhitungan diperoleh nilai R^2 (koefisien determinasi) dan koefisien korelasi (R) seperti dalam tabel berikut:

Tabel 4. 13 Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,744 ^a	,554	,547	2,82992

Sumber: Data diolah, 2021

Dari tabel 4.8 diketahui hasil nilai *adjusted R Square* menunjukkan nilai sebesar 0,547. Hasil ini mengindikasikan bahwa 54,7 persen keterikatan kerja dipengaruhi oleh beban kerja, lingkungan kerja non fisik, sedangkan 55,3 persen lainnya keterikatan kerja dipengaruhi oleh variabel lain di luar model ini. Dari hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa variabel bebas beban kerja, dan lingkungan kerja non fisik memiliki keeratan hubungan dengan variabel terikat keterikatan kerja adalah cukup kuat yaitu $R = 0,744$ atau sebesar 74,4%.

c. Pengujian Hipotesis I (Uji F)

Untuk mengetahui apakah variabel beban kerja dan lingkungan kerja non fisik secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh terhadap variabel keterikatan kerja atau tidak berpengaruh maka digunakan uji F (F-test). Alat uji yang digunakan adalah F anova atau

F hitung. Adapun kriteria yang digunakan untuk menerima salah satu hipotesis di atas adalah :

- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima atau H_a ditolak
- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima

Uji korelasi berganda digunakan perhitungan program SPSS dengan hasil :

Tabel 4. 14 Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1301,489	2	650,745	81,257	,000(a)
Residual	1049,108	131	8,008		
Total	2350,597	133			

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.9 diketahui hasil analisis regresi berganda diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 2,72, sedangkan F_{hitung} sebesar 81,257 sehingga dari perhitungan diatas dapat diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian dapat dikatakan bahwa secara simultan beban kerja dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap keteriatan kerja.

d. Pengujian Hipotesis II (Uji t)

Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel *independent*, yaitu beban kerja dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap keterikatnan kerja, maka digunakan uji t (t- test) yaitu dengan cara membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} , sedangkan nilai t_{tabel} pada alpha sebesar 5% dapat diperoleh angka sebesar 1,980.

Pada tabel 4.10 dibawah disajikan hasil perbandingan antara nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} .

Tabel 4. 15 uji T

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}
<i>beban kerja,</i>	2,572	1,989
lingkungan kerja non fisik	7,835	1,989

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan uraian hasil t_{hitung} dan t_{tabel} pada tabel 4.10 di atas menunjukkan bahwa untuk variabel beban kerja (X_1) $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,572 > 1,989$) yang berarti bahwa pada variabel *beban kerja* (X_1) mempunyai pengaruh secara parsial terhadap keterikatan kerja. Untuk variabel lingkungan kerja non fisik (X_2) $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,835 > 1,989$) yang berarti bahwa pada variabel lingkungan kerja non fisik (X_2) mempunyai pengaruh secara parsial terhadap keterikatan kerja.

B. PEMBAHASAN

1. BEBAN KERJA

Hasil paparan analisa variabel beban kerja dapat diketahui bahwa karyawan memiliki beban kerja yang sedang. Hal tersebut ditunjukkan dengan hasil skor kategori sedang sebesar 73,1% dengan jumlah frekuensi 98 orang. Sedangkan karyawan yang memiliki beban kerja yang rendah sebesar 9,0% dengan fekuensi sebanyak 12 orang. Karyawan yang berada pada beban kerja tinggi memiliki persentase sebesar 17,9% dengan frekuensi sebanyak 24 orang. Hal ini bermakna bahwa karyawan memiliki *schedule* kerja yang pasti sesuai dengan kontrak awal kerja, jam kerja yang diberikan ideal untuk menyelesaikan pekerjaan, karyawan memiliki waktu yang sesuai antara bekerja dan kegiatan di luar kerja, karyawan merasa perusahaan tidak memeras waktu

mereka dengan melakukan lembur yang tidak efisien dengan jenis pekerjaannya.

Beban kerja yang dirasakan oleh karyawan juga termasuk kategori sedang. Maksudnya karyawan mampu menguasai semua tugas dengan baik, menyelesaikan tugas secara mandiri, mampu menyelesaikan tugas tepat waktu dan merasa tidak terbebani dengan tugas yang diampunya. Lingkungan kerja yang mendukung aktivitas kerja, kemampuan meminimalisir kesalahan akibat fasilitas yang diberikan, tidak terlalu bising, kurangnya polulasi dan fasilitas yang berfungsi dengan normal menjadikan karyawan tidak terbebani dengan pekerjaannya.

Kategori beban kerja yang masuk kategori sedang tergambar dalam kesamaan esensi pekerjaan yang sesuai kontrak, rasa optimis karyawan menyelesaikan pekerjaan, tidak terlalu sering mendapatkan komplain dari atasan, dan rasa kepuasan karyawan terhadap jenis pekerjaan yang ditangani saat ini. Kemampuan karyawan dalam mengontrol pekerjaannya menandakan tidak adanya beban kerja yang berlebih. Hal ini bermakna bahwa karyawan dapat bersosialisasi dengan teman kerja, memisahkan antara masalah pribadi dan pekerjaan, pengendalian emosi yang baik terhadap pekerjaan yang kurang rasional dan banyaknya tugas yang selesai tepat waktu.

Beban kerja didefinisikan sebagai tuntutan pekerjaan yang menjadi pemicu terjadinya kelelahan secara psikologis (*psychological stressor*), misalnya seperti: bekerja secara *non stop* dalam jam kerja yang lama, beban pekerjaan yang terlalu banyak dan terbatasnya waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut, dan adanya konflik pada tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan (Love, Irani, dan Standing, 2007). Selanjutnya Peeters, Montgomery, Bakker, dan Schaufeli (2005) mendefinisikan beban kerja sebagai sejauh mana lingkungan mengandung rangsangan yang secara ketat membutuhkan perhatian dan tanggapan. Beban kerja adalah aspek-aspek fisik,

psikologis, sosial, atau organisasional dari pekerjaan yang memerlukan usaha dan keterampilan fisik dan/atau psikologis yang berkelanjutan dan karena itu terkait dengan biaya fisiologis dan/atau psikologis tertentu (Sang-Hoon Lee et al, 2017).

Faktor pembentuk utama dalam variabel beban kerja adalah *work load* dengan persentase 24% yang diartikan bahwa beban kerja yang dialami karyawan berhubungan dengan ketersediaan waktu dan kecepatan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Faktor terendah dari beban kerja adalah aspek *job control* dengan persentase 11% yang diartikan bahwa karyawan memiliki otoritas yang rendah untuk mengendalikan dan melakukan pengambilan keputusan dalam pekerjaannya dengan menggunakan *skill* yang dimiliki.

Kesimpulan yang dapat diambil bahwa karyawan PT. X memiliki *schedule* kerja yang pasti sesuai dengan kontrak awal kerja, jam kerja yang diberikan ideal untuk menyelesaikan pekerjaan, karyawan memiliki waktu yang sesuai antara bekerja dan kegiatan di luar kerja, karyawan merasa perusahaan tidak memeras waktu mereka dengan melakukan lembur yang tidak efisien dengan jenis pekerjaannya.

2. LINGKUNGAN KERJA NON FISIK

Hasil paparan analisa variabel lingkungan kerja non fisik termasuk kategori yang sedang. Hal tersebut ditunjukkan dengan hasil skor kategori sedang sebesar 50,7% dengan jumlah frekuensi 68 orang. Sedangkan lingkungan kerja non fisik yang tinggi sebesar 20,1% dengan frekuensi sebanyak 27 orang. Karyawan yang mempersepsikan lingkungan kerja non fisik rendah memiliki persentase sebesar 29,1% dengan frekuensi sebanyak 39 orang. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik tidak mengakibatkan gangguan psikologis bagi karyawan. Hal ini bermakna bahwa lingkungan kerja non fisik berupa pengawasan yang obyektif, *managerial report* yang baik, dan tidak diskriminasi sosial menjadikan karyawan lebih nyaman dalam bekerja. Suasana kerja yang mendukung, kemauan perusahaan menerima

masuk dan suasana kerja yang tidak membosankan. Sistem pemberian imbalan dilakukan secara proporsional sesuai beban kerja, mendapatkan pelatihan, dan tepat waktu. Perlakuan perusahaan terhadap karyawan juga termasuk kategori yang sedang yang diartikan bahwa pemimpin berjiwa *leadership*, antar karyawan terjadi *team work* dan sifat profesionalitas pimpinan terhadap karyawan saat pertemuan. Perasaan aman karyawan dalam pekerjaannya, hubungan yang terjalin serasi antara karyawan dan pimpinan serta perlakuan adil dan objektif dari pimpinan berjalan seperti mestinya.

Faktor pembentuk utama dari variabel lingkungan kerja non-fisik adalah rasa aman dan hubungan yang berlangsung dengan persentase 17% yang diartikan bahwa karyawan membutuhkan rasa aman, keserasian dan rasa kekeluargaan dalam lingkungan kerja. Kemudian faktor terendah dalam variabel lingkungan kerja non-fisik adalah mendapatkan perlakuan yang adil dan objektif.

Sedarmayanti (2011) menyatakan lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan lingkungan tempat kerja pegawai yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan (hubungan vertikal) serta hubungan antar sesama karyawan (hubungan horizontal) dengan adanya suasana kerja dan komunikasi yang harmonis, maka karyawan akan merasa betah di tempat kerja sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja pegawai karena pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik, efisien dan efektif. Selanjutnya Wursanto (2009) menyebutnya sebagai lingkungan kerja psikis yang didefinisikan sebagai “sesuatu yang menyangkut segi psikis (yang berhubungan dengan pikiran dan jiwa manusia) dari lingkungan kerja”.

3. KETERIKATAN KERJA

Hasil paparan analisa variabel keterikatan kerja dapat diketahui bahwa keterikatan kerja termasuk kategori yang sedang. Hal tersebut ditunjukkan dengan hasil skor kategori sedang sebesar 85,1% dengan

jumlah frekuensi 114 orang. Sedangkan keterikatan kerja yang tinggi sebesar 11,2% dengan frekuensi sebanyak 15 orang. Karyawan yang mempersepsikan keterikatan kerja rendah memiliki persentase sebesar 3,7% dengan frekuensi sebanyak 5 orang.

Keterikatan kerja yang berkategori sedang menunjukkan bahwa karyawan memiliki energi, daya tahan secara fisik dan mental, kesediaan untuk berusaha, ketekunan (ketabahan) menghadapi kesulitan yang sedang. dedikasi karyawan terhadap perusahaan berupa perasaan penuh makna, antusias, inspiratif, kebanggaan (*pride*), dan merasa tertantang (*challenge at work*) sedang. Karyawan tidak terlalu konsentrasi (fokus) pada pekerjaan, gembira, mencintai pekerjaannya, tidak terpisahkan dengan pekerjaan yang biasa saja.

Faktor pembentuk utama dalam variabel beban kerja adalah *work load* dengan persentase 24% yang diartikan bahwa beban kerja yang dialami karyawan berhubungan dengan ketersediaan waktu dan kecepatan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Faktor terendah dari beban kerja adalah aspek *job control* dengan persentase 11% yang diartikan bahwa karyawan memiliki otoritas yang rendah untuk mengendalikan dan melakukan pengambilan keputusan dalam pekerjaannya dengan menggunakan *skill* yang dimiliki.

Schaufeli dan Bakker (2006) menyatakan bahwa ketika seorang karyawan memiliki *vigor* yang tinggi, maka karyawan tersebut akan menunjukkan semangat yang besar dalam bekerja, ketekunan dan selalu memberikan usaha terbaiknya dalam melakukan setiap pekerjaannya. Sebaliknya ketika *vigor* dari karyawan rendah, maka karyawan tersebut tidak akan memberikan usaha terbaiknya dan tidak memiliki semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan yang sudah memiliki *dedication* yang tinggi, maka karyawan tersebut akan merasa antusias dan bangga dengan pekerjaannya. Pada saat dihadapkan dengan tugas/pekerjaan yang sulit, hal tersebut tidak akan membebani dirinya melainkan akan di jadikannya sebagai tantangan dalam setiap pekerjaan

yang harus di selesaikannya. Sebaliknya, ketika karyawan memiliki *dedication* yang rendah maka karyawan cenderung tidak antusias dan menjadikan pekerjaannya sebagai hal yang membebani dirinya sehingga ketika dihadapkan dengan pekerjaan yang sulit karyawan dengan *dedication* yang rendah tidak akan menganggap hal tersebut sebagai sebuah tantangan melainkan sebagai sebuah pekerjaan yang berat dan sulit untuk diselesaikan. Ketika seorang karyawan memiliki *absorption* yang tinggi, karyawan akan memberikan seluruh konsentrasi pada pekerjaannya. Karyawan akan mencintai pekerjaannya dan akan selalu terikat dengan pekerjaannya dimanapun dan kapanpun dia berada. Sebaliknya jika *absorption* yang dimiliki karyawan kecil, maka karyawan tidak dapat berkonsentrasi penuh pada pekerjaannya. Karyawan juga tidak mencintai pekerjaannya dengan sepenuh hati dan sebisa mungkin tidak memikirkan tentang pekerjaannya.

4. PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KETERIKATAN KERJA

Peneliti memperoleh hasil penelitian sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian di bab sebelumnya. Beban kerja ini menggunakan tiga kategori yaitu beban kerja tinggi, beban kerja sedang, dan beban kerja rendah. Berdasarkan hasil uji deskriptif dan analisis yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa subjek yang berada pada tingkat kategori beban kerja tinggi memiliki prosentase 17,9% dengan frekuensi 24 orang, subjek yang berada pada kategorisasi tingkat beban kerja sedang memiliki presentase sebesar 73,1% dengan frekuensi sebanyak 98 orang, sedangkan subjek yang berada pada tingkat kategorisasi rendah memiliki prosentase 9,0% dengan frekuensi sebanyak 12 orang.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan mayoritas hanya memiliki beban kerja dengan kategori sedang, beban kerja dalam kategori kedua yaitu beban kerja dengan tingkat kategori tinggi sedangkan untuk kategori ketiga yaitu beban kerja dengan tingkat

kategorisasi tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa beban kerja karyawan masih dalam taraf sedang, artinya karyawan yang mengetahui dengan jelas apa yang harus dikerjakannya dan mengetahui bahwa ia memiliki peran dalam tercapainya tujuan perusahaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh terhadap keterikatan kerja. Keterikatan kerja adalah perilaku yang menunjukkan keadaan pikiran yang positif dalam bekerja yang ditandai dengan adanya semangat dan energi, antusiasme dan keterlibatan, serta konsentrasi penuh (Schaufeli et al, 2002). Karyawan yang mengetahui dengan jelas apa yang harus dikerjakannya dan mengetahui bahwa ia memiliki peran dalam tercapainya tujuan perusahaan dapat berpengaruh dalam meningkatkan keterikatan kerja karyawan (Harter et al, 2002). Namun, dampak negatif akan muncul apabila karyawan merasa beban kerja yang harus dilakukan membutuhkan terlalu banyak usaha untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Menurut Bakker & Leiter (2010) faktor-faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja adalah Beban kerja dan *job resource*. Beban kerja merupakan tuntutan kerja baik aspek fisik, sosial maupun organisasi dari pekerjaan yang membutuhkan usaha terus-menerus baik secara fisik maupun psikologis demi mencapai atau mempertahankannya. *Hardiness* penting untuk diciptakan karena merupakan *strategi coping* yang tepat untuk menyelesaikan permasalahan. *Hardiness* ditentukan oleh seberapa besar seseorang percaya diri dan memiliki citra diri yang positif.

Semakin besar beban kerja maka akan semakin menurunkan tingkat keterikatan kerja karyawan (Ayu, 2015). Semakin banyak tuntutan kerja yang harus diterima karyawan maka karyawan akan mudah lelah. Kelelahan yang dialami oleh karyawan akan berdampak pada rendahnya *vigor*, *dedication* dan *absorption* yang mengakibatkan rendahnya keterikatan kerja (Broeck et al. 2008). Beban kerja

berpengaruh pada keterikatan kerja dan *burnout* dengan signifikan positif, *burnout* tidak dapat memperlemah keterikatan kerja serta *burnout* tidak mampu menjadi mediator pengaruh beban kerja terhadap keterikatan kerja (Jazilah, 2020). Beban kerja dan *job resources* berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja, keterikatan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dan keterikatan kerja terbukti memediasi pengaruh beban kerja dan *job resources* terhadap *turnover intention* (Nugraha, 2018).

Ajaran islam memerintahkan bagi setiap manusia untuk bekerja. Segala sesuatu yang dilakukan di dunia termasuk bekerja akan dihitung sebagai amal pada hari kiamat. Oleh karena itu, terdapat anjuran untuk bekerja secara sungguh-sungguh sebagaimana yang dijelaskan dalam QS At-Taubah ayat 105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: “dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan” (At-Taubah: 105)

Makna dari ayat tersebut yaitu bahwa Allah senantiasa memerintahkan umatnya untuk bekerja secara sungguh-sungguh karena segala amalan akan diminta pertanggung jawabannya dihadapan Allah. Orang yang memiliki semangat dan kemauan yang tinggi akan dapat bekerja secara sungguh-sungguh sehingga akan merasa terikat dengan pekerjaannya. Dalam al-Qur’an dikenal kata *itqon* yang berarti proses pekerjaan yang sungguh-sungguh, akurat dan sempurna. Rasulullah SAW bersabda:

“Sesungguhnya Allah mencintai salah seorang

diantara kamu yang melakukan pekerjaan dengan itqon (tekun, rapi dan teliti).” (HR. al-Baihaki).

5. PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KETERIKATAN KERJA

Berdasarkan hasil uji deskriptif dan analisis yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa subjek yang berada pada tingkat kategori lingkungan kerja non fisik tinggi memiliki prosentase 20,1% dengan frekuensi 27 orang, subjek yang berada pada kategorisasi sedang memiliki presentase sebesar 50,7% dengan frekuensi sebanyak 68 orang, sedangkan subjek yang berada pada tingkat kategorisasi rendah memiliki prosentase 29,1% dengan frekuensi sebanyak 39 orang.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik dengan kategori sedang, kategori kedua yaitu tingkat kategori rendah sedangkan untuk kategori ketiga yaitu kategorisasi tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik masih dalam taraf sedang, artinya pengawasan, suasana kerja, sistem pengupahan, perlakuan antar karyawan, hubungan antar karyawan dan perlakuan antar karyawan berlaku sama tidak memihak kelompok manapun.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh terhadap keterikatan kerja. Lingkungan kerja merupakan aspek penting yang harus diperhatikan perusahaan sebab sebagian besar aktivitas pegawai berada di dalam lingkungan kerja disekitarnya. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap peran pegawai didalam melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja dapat dikatakan baik jika pegawai merasakan kenyamanan dan keamanan di dalam melakukan pekerjaan tersebut. Kesesuaian antara lingkungan kerja dan pegawai yang bekerja di dalamnya dapat menghasilkan kinerja yang optimal dari pegawai. Menurut Nitisemito (2005) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Serupa dengan pengertian oleh Nitisemito, menurut Sastrohadiwiryo (2005) lingkungan

kerja berpengaruh besar terhadap efektifitas kerja dan orientasi. Oleh karenanya maka lingkungan kerja akan memberikan suasana baru bagi diri seseorang yang akan membawa pengaruh terhadap keberhasilan pelaksanaan tugas dan pekerjaannya.

Menurut Sedarmayanti (2011) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Pendapat lain mengenai lingkungan non fisik diungkapkan oleh Wursanto (2009) bahwa lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang tidak dapat terdeteksi oleh panca inderamanusia, namun dapat dirasakan termasuk juga rasa aman pegawai, loyalitas pegawai, kepuasan pegawai, suasana kerja, dan juga pemberian imbalan.

Lingkungan kerja non fisik yang berupa perasaan aman pegawai, loyalitas pegawai, dan kepuasan pegawai memiliki pengaruh terhadap variabel *employee engagement* (Restuhadi, 2017). Lingkungan kerja, kepemimpinan, kompensasi dan pelatihan kerja dapat meningkatkan keterikatan karyawan perhotelan (Antony, 2019). Terdapat hubungan positif yang signifikan antara persepsi lingkungan kerja fisik dengan *employee engagement* pada karyawan (Putri, 2020).

6. PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KETERIKATAN KERJA

Berdasarkan analisis yang dilakukan memperoleh nilai *adjusted R Square* menunjukkan nilai sebesar 0,547. Hasil ini mengindikasikan bahwa 54,7 persen keterikatan kerja dipengaruhi oleh beban kerja, lingkungan kerja non fisik, sedangkan 55,3 persen lainnya keterikatan kerja dipengaruhi oleh variabel lain di luar model ini. Dari hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa variabel bebas beban kerja, dan lingkungan kerja non fisik memiliki keeratan hubungan dengan variabel terikat keterikatan kerja adalah cukup kuat yaitu $R = 0,744$ atau sebesar 74,4%.

Sehingga apabila seorang karyawan memiliki beban kerja yang sesuai dengan batas kemampuannya dan kondisi lingkungan non fisik seperti rasa nyaman dalam berinteraksi dengan rekan kerja, memiliki hubungan yang harmonis dengan seluruh anggota pekerja maka akan membuat karyawan memiliki rasa keterikatan kerja atau mengerahkan kemampuannya secara maksimal dalam membantu upaya pengembangan perusahaan. Namun, apabila beban kerja yang diberikan kepada karyawan tidak sesuai dengan kemampuan atau melebihi batas yang seharusnya dan kelekatan antar pegawai atau atasan kurang baik akan mempengaruhi kualitas dari pekerjaan seorang karyawan.

Jika memiliki rasa keterikatan yang cukup baik maka karyawan akan mencintai pekerjaannya dan akan selalu terikat dengan pekerjaannya dimanapun dan kapanpun dia berada. Sebaliknya jika keterikatan kerja yang dimiliki karyawan kecil, maka karyawan tidak dapat berkonsentrasi penuh pada pekerjaannya. Karyawan juga tidak mencintai pekerjaannya dengan sepenuh hati dan sebisa mungkin tidak memikirkan tentang pekerjaannya.

Penelitian ini sejalan dengan hasil dari Asriani (2018) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil menunjukkan bahwa beban kerja yang diterima dan dukungan lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik dapat mempengaruhi pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan. Dengan begitu, perusahaan perlu memperhatikan kebutuhan dari karyawannya. Jika kebutuhan dan batas kemampuan kerja diperhatikan pastinya akan membuat karyawan lebih percaya dan mampu bertahan dalam waktu yang lama dengan perusahaan. Dengan memahami batas beban kerja dan menata kondisi lingkungan kerja pastinya akan memberikan dampak yang baik bagi perusahaan maupun karyawan yang bekerja.

Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap keterikatan kerja karyawan sangat berpengaruh, dimana pemberian beban kerja secara efektif berguna untuk mengetahui sejauh mana pegawai dapat diberikan

beban kerja yang maksimal dan pengaruhnya terhadap instansi itu sendiri dan pemberian beban kerja yang dimana hendaknya harus merata. Sedangkan lingkungan kerja memicu kepada bagaimana pegawai dapat bekerja secara optimal yang dimana pemberian fasilitas yang baik salah satunya akan membantu para pekerja pada instansi tersebut dapat mengerjakan pekerjaannya dengan baik karena lingkungan kerja dengan keadaan mendukung akan meningkatkan semangat kerja para pegawai. Seperti menurut Supardi (2003) lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan hal lainnya yang dapat meningkatkan semangat untuk bekerja

Pemberian beban kerja yang efektif, instansi dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja instansi itu sendiri, karena beban kerja sangat penting bagi sebuah instansi. Beban aktivitas satuan organisasi atau beban kerja masing-masing pejabat atau pegawai hendaknya merata sehingga dapat dihindarkan adanya satuan organisasi yang terlalu banyak aktivitasnya dan ada satuan organisasi terlalu sedikit aktivitasnya demikian pula dapat dihindarkan adanya pejabat atau pegawai yang terlalu bertumpuk-tumpuk tugasnya dan ada pejabat atau pegawai yang sedikit beban kerjanya sehingga Nampak terlalu banyak menganggur (Sutarto, 2006). Selain beban kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah salah satu faktor utama yang memicu pegawai dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang tidak kondusif akan membuat pegawai mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Bayangkan saja, jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara tidak memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja (Tanjung, 2016)

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas mengenai pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap keterikatan kerja maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Beban kerja karyawan di PT. X termasuk dalam kategori sedang dengan persentase sebesar 73,1%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan bekerja sesuai jadwal, beban kerja yang sesuai dengan seharusnya, esensi pekerjaan yang sesuai kontrak dan karyawan mampu mengontrol pekerjaannya sendiri.
2. Lingkungan kerja non fisik karyawan di PT. X termasuk dalam kategori sedang dengan persentase 50,7%. Hal ini bermakna bahwa lingkungan kerja non fisik tidak mengakibatkan gangguan psikologis bagi karyawan.
3. Keterikatan kerja karyawan di PT. X termasuk dalam kategori sedang dengan persentase sebesar 85,11%. Hal ini bermakna bahwa karyawan memiliki energi, daya tahan secara fisik dan mental, kesediaan untuk berusaha, ketekunan (ketabahan) menghadapi kesulitan yang sedang.
4. Beban kerja berpengaruh terhadap keterikatan kerja pegawai di PT. X sebesar 0,081 dengan nilai signifikansi $0,011 < 0,05$ sehingga diartikan bahwa karyawan yang memiliki *schedule* kerja yang sesuai dengan kontrak awal kerja dapat meningkatkan semangat, rasa bangga dan memusatkan konsentrasi penuh pada pekerjaan.

5. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap keterikatan kerja pegawai di PT. X. sebesar 0,188 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat diartikan bahwa apabila hubungan yang harmonis antara atasan, bawahan, dan sesama rekan kerja yang berkenaan dengan pikiran, perasaan, dan komunikasi di lingkungan kerja baik maka akan meningkatkan semangat, rasa bangga dan memusatkan konsentrasi penuh pada pekerjaan.
6. Beban kerja dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap keterikatan kerja pegawai di PT. X dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan besaran pengaruh 54,7 persen keterikatan kerja dipengaruhi oleh beban kerja, lingkungan kerja non fisik, sedangkan 55,3 persen lainnya keterikatan kerja dipengaruhi oleh variabel lain di luar model ini.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, ada beberapa saran yang peneliti berikan terkait dengan hasil penelitian yang telah diperoleh. Adapun saran-saran yang diberikan yaitu:

1. Bagi PT X
 - a. Tingkat keterikatan kerja sebagian besar karyawan adalah sedang, sehingga diperlukan upaya dari pihak perusahaan untuk meningkatkan keterikatan kerja karyawannya. Hal ini dapat dilakukan dengan cara meningkatkan dedikasi setiap karyawan kepada perusahaan yang lebih. Perusahaan baiknya menumbuhkan kerjasama antara karyawan sehingga karyawan bersedia membantu rekan kerja demi tercapainya tujuan perusahaan.
 - b. Tingkat beban kerja sebagian besar karyawan adalah sedang dengan job kontrol sebagai indikator terkecil pembentuk tingkat beban kerja sehingga diperlukan upaya dari pihak perusahaan untuk meningkatkan

kontrol dari perusahaan untuk mengambil keputusan dalam pekerjaannya.

- c. Tingkat lingkungan kerja non fisik sebagian besar karyawan adalah sedang, sehingga diperlukan upaya dari pihak perusahaan untuk meningkatkan lingkungan kerja nonfisik. Hal ini dapat dilakukan dengan cara meningkatkan perlakuan secara adil dan objektif pada setiap karyawannya.
- d. Bagi Peneliti

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan penelitian ini digunakan sebagai salah satu sumber data dan dilakukan penelitian lebih lanjut berdasarkan bentuk-bentuk variabel yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Anitha J., (2014). “*Determinants of employee engagement and their impact on employee performance*”. International Journal of Productivity and Performance Management. Vol. 63 Iss 3 pp. 308 – 323, diakses 1, September, 2016
- Antony, S. 2019. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Kompensasi Dan Pelatihan Kerja Pada Keterikatan Karyawan Hotel Berbintang 4 Di Batam*. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 2 No 1, Januari 2019.
- Asriana, D. (2018). *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja ota Makasar(Skripsi)*. Makasar: Universitas Muhammadiyah Makasar
- Ayu, Diah Restu, Syamsul Maarif, Anggraini Sukmawati. 2015. *Pengaruh job Demandss, Job Resources Danpersonal Resources Terhadap Work Engagement*. Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM) Vol. 1 No. 1 Agustus 2015
- Choo, Ling Suan, Norslah Mat and Mohammed Al-Omari. (2013). *Universiti Sains Malaysia - Organizational Practices and Employee Engagement: A Case of Malaysian Electronic Manufacturing Firms Vol. 14*, ISSN 1751-5637, 3-4. Retrieved from Emerald Insight
- Hafidhuddin, D., & Tanjung, H. (2003). *manajemen Syariah dalam Prakyik*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Harahap, I. (2015). *Hadits-hadits Ekonomi*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Hasibuan, M. (2001). *Manajemen Sumber Daya Alam*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Human Capital Journal. (2014). *Employee engagement Indonesia Tertinggi*, artikel 1 September 2014, from <http://humancapitaljournal.com/employee-engagement-indonesia-tertinggi/>, diakses 1 September 2016
- Jazilah, Barrotul. 2020. *Analisis Pengaruh Job Demandss terhadap Work Engagment Melalui Burnout*. Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 8 No. 3. Universitas Negeri Surabaya
- Kotler, P., & Armstrong, G. (2008). *Prinsip-prinsip Pemasaran*. Jakarta: Erlangga.
- Kusendi, R., & Ispurwanto, W. (2017). *Pengaruh Kondisi Lingkungan Kerja dengan Keterikatan Kerja*. Palmerah: Universitas Bina Nusantara.

- Lee, S. Y., & Brand, J. L. (2005). Effects of Control Over Office Workspace on Perceptions of the Work Environment and Work Outcomes. *Journal of Environmental Psychology*, 323-333
- Mars Indonesia. (2014). *The leading RESEARCH company*. From: www.marsindonesia.com, diakses 5 September 2016
- Nitisemito, A. S. (1996). *Manajemen Personalia Edisi III*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nugraha, Andi Muhammad Surya. 2018. *Pengaruh Job Demandss dan Job Resources terhadap Turnover Intention melalui Work Engagement pada Staff Karyawan RSUD Dr Wahidin Sudirohusodo – Makassar*.
- Putri, O. S., & Prahara, S. A. (2019). Persepsi Lingkungan Kerja Fisik dengan Employee Enagnement pada Karyawan pada. *Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta*, 1-15.
- Putri, Ony Sholikhatun Rukmi, Sowanya Ardi Prahara. 2020. *Persepsi Lingkungan Kerja Fisik dengan Employee Engagement pada Karyawan*. Psychopolytan: Jurnal Psikologi. VOL. 4 No. 1, Agustus 2020
- Ramadhan, N., & Sembiring, Jafar. (2014). *pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan di human capital center PT telekomunikasi Indonesia, tbk*. Jurnal manajemen Indonesia, vol. 14 - No. 1 April 2014
- Restuhadi, Reza, Jafar Sembiring. 2017. *Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap employee engagement di PT. Bank mandiri (persero) tbk unit micro banking dan business banking area bandung asia afrika*. e-Proceeding of Management: Vol.4, No.3 Desember 2017.
- Saks, A.M. and Rotman, J.L. (2006). “*Antecedents and consequences of employee engagement*”. *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 21 No. 7, pp. 600-619, diakses 1, September, 2016
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2003). *Utrecht Work Engagement Scale*. Utrecht University. Occupational Health Psychology Unit.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Supardi. (2003). *Kinerja Kayawan*. Jakarta: Galia.
- Sutarto. (2006). *Dasar-Dasar Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

- Tanjung, A. S. (2016). *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pelayanan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Medan (Skripsi)*. Medan: Universitas Sumatera Utara.
- Towers Perrin Talent Report (2003). “*Working today: understanding what drives employee engagement*”. available at: www.towersperrin.com/hrservices/webcache/towers/United_States/publications/Reports/Talent_Report_2003/Talent_2003.pdf (accessed 2 July 2012).
- Truss, Catherine., Shantz, Amanda., Soanec, Emma., Alfesd, Kerstin., and Delbridge, Rick. *Employee engagement, organisational performance and individual well-being: exploring the evidence, developing the theory*. The International Journal of Human Resource Management, 2013, Vol. 24, No. 14, 2657–2669,
- <http://dx.doi.org/10.1080/09585192.2013.798921>. Trans Performa Indonesia, (2013), employee engagement training, from <http://employeeengagementtraining.com/home/>, diakses 3 September 2020.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner

Skala Work Engagement

PERNYATAAN		PENILAIAN				
Work Engagement		SS	S	RR	T S	ST S
<i>Vigor</i>						
1	Saya menganggap target departemen, menjadi target saya					
2	Saya selalu berusaha memberikan yang terbaik dari diri saya disetiap penyelesaian pekerjaan yang diberikan					
3	Jika diperlukan, saya bersedia kerja lembur demi menyelesaikan tugas tepat waktu					
<i>Dedication</i>						
4	Jika sesekali diperlukan, saya bersedia membantu melakukan pekerjaan yang tidak berhubungan langsung dengan pekerjaan saya, namun bermanfaat bagi perusahaan					
5	Saya bersedia membantu rekan kerja demi tercapainya tujuan departemen					
6	Saya selalu memberikan pengetahuan dan keterampilan yang saya miliki demi target yang telah ditetapkan					
<i>Absorbtion</i>						
7	Saya selalu tertantang untuk menerima pekerjaan yang akan mengeksplorasi seluruh kemampuan saya					
8	Saya akan tetap bertahan di perusahaan, meskipun ada kesempatan mendapatkan pekerjaan yang sama dari perusahaan lain					
9	Walaupun tidak ada instruksi atasan, saya dapat menyelesaikan target pekerjaan dengan baik					

Skala job demandss

PERNYATAAN		PENILAIAN			
Job Demands		STS	TS	CS	S
<i>work scheduling</i>					
1	Saya memiliki jam kerja yang sesuai dengan kontrak awal kerja				
2	Saya merasa bahwa jam kerja saya telah sesuai dan ideal untuk menyelesaikan pekerjaan saya				
3	Saya merasa bahwa jam kerja saya sifatnya merugikan waktu dalam hidup saya				
4	Saya merasa bahwa perusahaan kerap membuat saya lembur karna jam kerja yang tidak efisien dengan jenis pekerjaan				
<i>work load</i>					
5	Saya dapat menguasai tugas yang diberikan dengan baik				
6	Saya mampu menyelesaikan tugas secara mandiri				
7	Saya merasa kerja saya kerap diluar batas kemampuan saya				
8	Beban kerja saya sangat berat				
<i>work place</i>					
9	Saya merasa bahwa lingkungan perusahaan telah mendukung aktivitas kerja saya agar lebih cepat selesai				
10	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan cermat dan minimalisir kesalahan karena fasilitas yang diberikan				
11	Saya memiliki lingkungan kerja yang kurang ideal, seperti sering terjadi kebisingan, adanya polusi, maupun banyaknya fasilitas yang rusak dan kurang terawat				

12	Saya merasa bahwa lingkungan fisik dari tempat kerja saya, kerap membuat mood kerja saya berantakan				
<i>job content</i>					
13	Saya merasa bahwa pekerjaan yang saya tangani telah sesuai dengan kontrak kerja				
14	Saya optimis dengan hasil kerja yang saya berikan				
15	Saya sering mendapatkan complain dari atasan atas hasil pekerjaan saya				
16	Saya sering merasa tidak puas dengan jenis pekerjaan yang saya tangani karena saya merasa pekerjaan tersebut sangat tidak sesuai dengan profesionalitas saya				
<i>job control</i>					
17	Pekerjaan yang saya miliki kerap membuat saya bersosialisasi dengan teman kerja				
18	Saya dapat memisahkan persoalan pribadi dan persoalan di tempat kerja				
19	Saya kerap tidak dapat menahan emosi di tempat kerja karna adanya beberapa pekerjaan yang saya rasa kurang rasional				
20	Saya memiliki banyak tugas yang belum saya kerjakan				

SKALA LINGKUNGAN NON FISIK

PERNYATAAN		PENILAIAN			
LINGKUNGAN NON FISIK		STS	TS	CS	S
Pengawasan					
1	Saya merasa bahwa perusahaan telah memberikan evaluasi dan pengawasan yang sifatnya obyektif terhadap tugas saya				
2	Saya merasa bahwa perusahaan memiliki manajemen reporting yang baik				
3	Saya menyatakan bahwa saya pernah diberikan pengawasan atas pekerjaan saya secara subyektif dan merujuk pada diskriminasi sosial terhadap saya				
Suasana kerja					
4	Saya memiliki suasana kerja yang mendukung pekerjaan saya agar dapat terselesaikan dengan praktis, efektif dan efisien				
5	Perusahaan mau menerima segala masukan serta kritik dari para karyawan				
6	Saya merasa bahwa suasana kerja yang saya dapatkan sering membuat saya bosan				
Sistem pemberian imbalan					
7	Saya mendapatkan upah/gaji/kompensasi yang sesuai dengan beban kerja saya				
8	Saya mendapatkan benefit seperti pelatihan dan juga liburan dari perusahaan saya				
9	Saya merasa bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kerap tidak tepat waktu (gaji cair di luar tanggal kontrak)				
Perlakuan dengan baik					

10	Saya memiliki atasan yang bersifat <i>leadership</i> dan bukan bossy semata.				
11	Saya memiliki teman kerja yang mendukung aspek kolaborasi dan <i>team-work</i>				
12	Saya kerap dipermalukan di lingkungan kerja saya (memarahi saya di depan umum saat rapat, atau saya dijadikan bahan ejekan)				
Ada rasa aman					
13	Saya dapat berwaspada dan berhati-hati dalam bekerja untuk meminimalisir kesalahan				
14	Saya dapat menerima tugas dan bersikap menanyakan terlebih dahulu untuk kejelasan penugasan karna adanya pihak perusahaan yang mewadahi aspek tersebut.				
15	Saya tidak memiliki pihak yang mampu melindungi saya dari adanya saya ketika berkonflik dengan pihak lingkungan eksternal terkait permasalahan pekerjaan				
Hubungan berlangsung secara serasi					
16	Saya menjaga segala bentuk hubungan baik dengan atasan dan teman kerja saya dengan baik.				
17	Saya merasa bahwa pekerjaan yang saya miliki sekarang telah cukup membuat saya bahagia dan memiliki aktualisasi diri yang baik.				
18	Saya merasa bahwa kekerabatan yang saya miliki di lingkungan kerja hanyalah terbatas dalam lingkup kerja, dan semata-mata untuk mendukung aspek pekerjaan saya saja.				
Mendapat perlakuan secara adil dan objektif					

19	Saya tidak pernah merasakan adanya ketidakadilan dalam lingkungan kerja di perusahaan yang saya tempati.				
20	Saya merasa bahwa saya kerap mendapatkan perlakuan diskriminasi sosial di tempat kerja saya, baik karena latar belakang saya, etnis saya, agama saya, maupun keterbatasan fisik yang saya miliki, atau karna hal lain yang saya tidak ketahui penyebabnya secara pasti				

Lampiran 2 Rekapitulasi hasil kuesioner

No.	Job Demandss																	Total	KRITERIA
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17		
1	2	3	2	2	2	4	2	4	4	4	4	1	4	4	2	2	4	50	TINGGI
2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	53	TINGGI
3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	56	TINGGI
4	4	4	4	2	4	1	2	3	4	4	1	3	3	3	4	2	4	52	TINGGI
5	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	4	3	3	3	53	TINGGI
6	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	43	SEDANG
7	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	60	TINGGI
8	4	4	4	1	4	4	1	1	4	4	1	1	4	4	4	1	4	50	TINGGI
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	55	TINGGI
10	3	3	2	2	3	2	2	3	4	4	2	2	2	2	2	2	4	44	SEDANG
11	2	1	2	2	2	4	2	1	2	2	4	3	4	4	2	2	2	41	SEDANG
12	2	2	4	3	2	2	3	3	1	1	4	3	1	1	4	3	1	40	SEDANG
13	2	1	4	3	2	1	3	4	2	2	3	4	1	1	4	3	2	42	SEDANG
14	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	28	SEDANG
15	2	3	2	2	2	3	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	31	SEDANG
16	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	25	RENDAH
17	2	2	2	1	2	3	1	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	33	SEDANG
18	3	3	4	2	3	4	2	3	3	3	4	2	3	3	4	2	3	51	TINGGI
19	2	2	3	4	2	3	4	4	2	2	2	1	2	2	3	4	2	44	SEDANG
20	1	2	2	1	1	2	1	1	2	3	1	2	2	2	2	1	3	29	SEDANG
21	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	35	SEDANG
22	4	4	2	3	4	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	47	TINGGI
23	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	26	SEDANG
24	1	1	3	4	1	2	4	3	3	3	2	3	4	4	3	4	3	48	TINGGI
25	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	47	TINGGI
26	3	3	3	2	3	3	2	1	2	2	1	1	4	4	3	2	2	41	SEDANG
27	2	1	3	2	2	3	2	4	2	2	3	4	3	3	3	2	2	43	SEDANG
28	3	3	2	2	3	4	2	3	4	4	2	1	3	3	2	2	4	47	TINGGI
29	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	64	TINGGI
30	3	2	1	4	3	2	4	1	3	3	1	3	3	3	1	4	3	44	SEDANG
31	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	4	4	3	2	3	47	TINGGI
32	3	3	2	3	3	1	3	1	4	4	3	2	3	3	2	3	4	47	TINGGI
33	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	57	TINGGI
34	4	4	2	2	4	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	44	SEDANG
35	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	27	SEDANG
36	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	27	SEDANG
37	3	4	2	2	3	3	2	4	4	4	1	2	4	4	2	2	4	50	TINGGI
38	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	60	TINGGI
39	1	1	1	2	1	2	2	3	1	1	1	4	1	1	1	2	1	26	SEDANG
40	3	2	2	1	3	3	1	2	3	3	3	1	3	3	2	1	3	39	SEDANG
41	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	28	SEDANG
42	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	28	SEDANG
43	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	28	SEDANG
44	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	28	SEDANG
45	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	28	SEDANG
46	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	28	SEDANG
47	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	28	SEDANG
48	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	28	SEDANG
49	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	28	SEDANG
50	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	28	SEDANG

51	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	28	SEDANG	
52	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	25	RENDAH	
53	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	25	RENDAH	
54	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	25	RENDAH	
55	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	28	SEDANG	
56	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	28	SEDANG	
57	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	28	SEDANG	
58	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	25	RENDAH	
59	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	25	RENDAH	
60	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	28	SEDANG	
61	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	28	SEDANG	
62	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	28	SEDANG	
63	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	28	SEDANG	
64	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	28	SEDANG	
65	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	28	SEDANG	
66	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	28	SEDANG	
67	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	28	SEDANG	
68	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	28	SEDANG	
69	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	28	SEDANG	
70	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	56	TINGGI
71	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	56	TINGGI
72	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	56	TINGGI
73	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	28	SEDANG	
74	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	28	SEDANG	
75	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	28	SEDANG	
76	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	28	SEDANG	
77	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	56	TINGGI
78	4	4	2	2	4	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	44	SEDANG	
79	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	56	TINGGI
80	4	4	2	2	4	3	2	3	2	3	2	2	3	3	1	1	2	43	SEDANG	
81	2	1	1	2	2	4	2	3	4	4	1	2	2	2	4	2	4	42	SEDANG	
82	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	28	SEDANG	
83	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	28	SEDANG	
84	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	25	RENDAH	
85	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	28	SEDANG	
86	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	25	RENDAH	
87	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	28	SEDANG	
88	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	25	RENDAH	
89	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	28	SEDANG	
90	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	25	RENDAH	
91	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	28	SEDANG	
92	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	25	RENDAH	
93	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	28	SEDANG	
94	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	25	RENDAH	
95	4	4	2	2	4	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	44	SEDANG	
96	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	28	SEDANG	
97	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	27	SEDANG	
98	4	4	2	2	4	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	44	SEDANG	
99	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	27	SEDANG	
100	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	27	SEDANG	
101	4	4	2	2	4	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	44	SEDANG	
102	4	4	2	2	4	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	44	SEDANG	
103	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	27	SEDANG	

104	4	4	2	2	4	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	44	SEDANG
105	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	27	SEDANG
106	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	27	SEDANG
107	4	4	2	2	4	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	44	SEDANG
108	1	2	2	1	1	2	1	1	2	3	1	2	2	2	2	1	2	28	SEDANG
109	4	4	2	2	4	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	45	SEDANG
110	1	2	2	1	1	2	1	1	2	3	1	2	2	2	2	1	2	28	SEDANG
111	4	4	2	2	4	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	45	SEDANG
112	1	2	2	1	1	2	1	1	2	3	1	2	2	2	2	1	2	28	SEDANG
113	1	2	2	1	1	2	1	1	2	3	1	2	2	2	2	1	2	28	SEDANG
114	4	4	2	2	4	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	45	SEDANG
115	2	1	1	2	2	4	2	4	4	4	1	2	2	2	1	2	4	40	SEDANG
116	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	27	SEDANG
117	2	3	3	2	2	3	2	1	2	2	3	2	2	2	3	2	2	38	SEDANG
118	2	1	1	2	2	4	2	4	4	4	1	2	2	2	1	2	4	40	SEDANG
119	2	1	1	2	2	4	2	4	4	4	1	2	2	2	1	2	4	40	SEDANG
120	2	1	1	1	2	4	1	4	4	4	1	2	2	2	1	1	4	37	SEDANG
121	2	1	1	2	2	4	2	4	4	4	1	2	2	2	1	2	4	40	SEDANG
122	2	1	1	2	2	4	2	4	4	4	1	2	2	2	1	2	4	40	SEDANG
123	4	3	3	2	4	1	2	3	1	1	3	2	1	1	3	2	1	37	SEDANG
124	2	1	1	2	2	4	2	4	4	4	1	2	2	2	1	2	4	40	SEDANG
125	2	1	1	2	2	4	2	4	4	4	1	2	2	2	1	2	4	40	SEDANG
126	3	2	3	1	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	36	SEDANG
127	2	1	1	2	2	4	2	4	4	4	1	2	2	2	1	2	4	40	SEDANG
128	2	1	1	2	2	4	2	4	4	4	1	2	2	2	1	2	4	40	SEDANG
129	4	3	3	2	4	1	2	3	1	1	2	2	1	1	3	2	1	36	SEDANG
130	2	1	1	2	2	4	2	4	4	4	1	2	2	2	1	2	4	40	SEDANG
131	2	1	1	2	2	4	2	4	4	4	1	2	2	2	1	2	4	40	SEDANG
132	4	3	3	2	4	1	2	3	1	1	3	2	1	1	3	2	1	37	SEDANG
133	4	4	2	2	4	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	44	SEDANG
134	2	1	1	2	2	4	2	4	4	4	1	2	2	2	1	2	4	40	SEDANG

Lingkungan Non-Fisik																					
No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	Total	KRITERIA
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76	TINGGI
2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	1	1	3	2	3	3	3	3	3	3	49	SEDANG
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	61	TINGGI
4	2	2	3	4	1	3	4	4	3	3	3	1	2	2	1	4	1	3	1	47	SEDANG
5	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	4	2	3	4	4	3	2	3	53	SEDANG
6	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	27	RENDAH
7	3	3	1	1	3	1	1	1	1	2	2	2	3	2	2	4	2	1	2	37	SEDANG
8	1	1	2	1	3	2	1	1	2	1	1	4	1	1	4	1	1	2	1	31	RENDAH
9	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	2	4	1	2	4	4	4	4	63	TINGGI
10	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	46	SEDANG
11	2	2	3	1	2	3	1	1	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	40	SEDANG
12	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	4	3	3	4	2	3	2	3	53	SEDANG
13	1	1	4	1	2	4	1	1	4	1	1	4	1	1	4	2	1	4	1	39	SEDANG
14	1	1	4	1	2	4	1	1	4	1	1	4	1	1	4	1	1	4	1	38	SEDANG
15	2	2	1	2	2	1	2	2	1	3	3	2	2	2	2	3	2	1	2	37	SEDANG
16	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	35	SEDANG
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	59	TINGGI
18	1	1	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	1	4	3	1	3	4	3	58	SEDANG
19	4	4	4	2	1	4	2	2	4	3	3	1	4	3	1	3	4	4	4	57	SEDANG
20	1	1	1	3	3	1	3	3	1	1	1	3	1	2	3	3	3	1	3	38	SEDANG
21	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	51	SEDANG
22	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	4	2	2	2	44	SEDANG
23	2	2	2	4	1	2	4	4	2	2	2	1	2	2	1	1	4	2	4	44	SEDANG
24	4	4	2	4	4	2	4	4	2	2	2	4	4	4	4	3	3	2	3	61	TINGGI
25	3	3	3	2	4	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	49	SEDANG
26	3	3	1	3	4	1	3	3	1	4	4	4	3	2	4	3	3	1	3	53	SEDANG
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	59	TINGGI
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	4	3	4	60	TINGGI
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	4	1	68	TINGGI
30	3	3	2	3	3	2	3	3	2	1	1	3	3	3	3	4	4	2	4	52	SEDANG
31	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	53	SEDANG
32	3	3	3	4	2	3	4	4	3	2	2	3	3	2	3	4	4	3	4	59	TINGGI
33	4	4	1	3	4	1	3	3	1	4	4	1	4	4	1	3	4	1	4	54	SEDANG
34	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	71	TINGGI
35	2	2	3	1	1	3	1	1	3	1	1	1	2	1	1	1	1	3	1	30	RENDAH
36	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	44	SEDANG
37	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	65	TINGGI
38	4	4	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	4	4	2	4	4	2	4	58	SEDANG
39	2	2	4	2	3	4	2	2	4	4	4	4	2	2	4	1	3	4	3	56	SEDANG
40	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	1	3	4	1	4	4	3	4	60	TINGGI
41	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	27	RENDAH
42	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	27	RENDAH
43	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	27	RENDAH
44	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	27	RENDAH
45	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	27	RENDAH
46	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	27	RENDAH
47	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	27	RENDAH
48	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	27	RENDAH
49	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	27	RENDAH
50	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	27	RENDAH
51	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	27	RENDAH

52	3	3	1	1	3	1	1	1	1	2	2	2	3	2	2	4	2	1	2	37	SEDANG
53	3	3	1	1	3	1	1	1	1	2	2	2	3	2	2	4	2	1	2	37	SEDANG
54	3	3	1	1	3	1	1	1	1	2	2	2	3	2	2	4	2	1	2	37	SEDANG
55	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	27	RENDAH
56	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	27	RENDAH
57	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	27	RENDAH
58	3	3	1	1	3	1	1	1	1	2	2	2	3	2	2	4	2	1	2	37	SEDANG
59	3	3	1	1	3	1	1	1	1	2	2	2	3	2	2	4	2	1	2	37	SEDANG
60	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	27	RENDAH
61	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	27	RENDAH
62	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	27	RENDAH
63	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	27	RENDAH
64	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	27	RENDAH
65	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	27	RENDAH
66	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	27	RENDAH
67	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	27	RENDAH
68	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	27	RENDAH
69	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	27	RENDAH
70	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	61	TINGGI
71	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	61	TINGGI
72	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	61	TINGGI
73	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	27	RENDAH
74	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	27	RENDAH
75	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	27	RENDAH
76	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	27	RENDAH
77	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	61	TINGGI
78	4	4	2	1	2	2	1	1	2	4	4	1	4	3	1	4	4	2	4	50	SEDANG
79	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	61	TINGGI
80	4	4	2	1	2	2	1	1	2	4	4	1	4	3	1	4	4	2	4	50	SEDANG
81	4	4	2	1	2	2	1	1	2	4	4	1	4	3	1	4	4	2	4	50	SEDANG
82	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	27	RENDAH
83	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	27	RENDAH
84	3	3	1	1	3	1	1	1	1	2	2	2	3	2	2	4	2	1	2	37	SEDANG
85	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	27	RENDAH
86	3	3	1	1	3	1	1	1	1	2	2	2	3	2	2	4	2	1	2	37	SEDANG
87	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	27	RENDAH
88	3	3	1	1	3	1	1	1	1	2	2	2	3	2	2	4	2	1	2	37	SEDANG
89	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	27	RENDAH
90	3	3	1	1	3	1	1	1	1	2	2	2	3	2	2	4	2	1	2	37	SEDANG
91	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	27	RENDAH
92	3	3	1	1	3	1	1	1	1	2	2	2	3	2	2	4	2	1	2	37	SEDANG
93	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	27	RENDAH
94	3	3	1	1	3	1	1	1	1	2	2	2	3	2	2	4	2	1	2	37	SEDANG
95	3	3	2	3	3	2	3	3	2	1	1	3	3	3	3	4	4	2	4	52	SEDANG
96	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	53	SEDANG
97	3	3	3	4	2	3	4	4	3	2	2	3	3	2	3	4	4	3	4	59	TINGGI
98	3	3	2	3	3	2	3	3	2	1	1	3	3	3	3	4	4	2	4	52	SEDANG
99	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	53	SEDANG
100	3	3	3	4	2	3	4	4	3	2	2	3	3	2	3	4	4	3	4	59	TINGGI
101	3	3	2	3	3	2	3	3	2	1	1	3	3	3	3	4	4	2	4	52	SEDANG
102	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	53	SEDANG
103	3	3	3	4	2	3	4	4	3	2	2	3	3	2	3	4	4	3	4	59	TINGGI
104	3	3	2	3	3	2	3	3	2	1	1	3	3	3	3	4	4	2	4	52	SEDANG

105	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	53	SEDANG
106	3	3	3	4	2	3	4	4	3	2	2	3	3	2	3	4	4	3	4	59	TINGGI
107	3	3	2	3	3	2	3	3	2	1	1	3	3	3	3	4	4	2	4	52	SEDANG
108	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	53	SEDANG
109	3	3	3	4	2	3	4	4	3	2	2	3	3	2	3	4	4	3	4	59	TINGGI
110	3	3	2	3	3	2	3	3	2	1	1	3	3	3	3	4	4	2	4	52	SEDANG
111	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	53	SEDANG
112	3	3	3	4	2	3	4	4	3	2	2	3	3	2	3	4	4	3	4	59	TINGGI
113	3	3	2	3	3	2	3	3	2	1	1	3	3	3	3	4	4	2	4	52	SEDANG
114	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	53	SEDANG
115	3	3	3	4	2	3	4	4	3	2	2	3	3	2	3	4	4	3	4	59	TINGGI
116	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	3	2	2	3	2	1	1	1	29	RENDAH
117	3	3	2	3	3	2	3	3	2	1	1	3	3	3	3	4	4	2	4	52	SEDANG
118	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	53	SEDANG
119	3	3	3	4	2	3	4	4	3	2	2	3	3	2	3	4	4	3	4	59	TINGGI
120	3	3	2	3	3	2	3	3	2	1	1	3	3	3	3	4	4	2	4	52	SEDANG
121	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	53	SEDANG
122	3	3	3	4	2	3	4	4	3	2	2	3	3	2	3	4	4	3	4	59	TINGGI
123	3	3	2	3	3	2	3	3	2	1	1	3	3	3	3	4	4	2	4	52	SEDANG
124	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	53	SEDANG
125	3	3	3	4	2	3	4	4	3	2	2	3	3	2	3	4	4	3	4	59	TINGGI
126	3	3	2	3	3	2	3	3	2	1	1	3	3	3	3	4	4	2	4	52	SEDANG
127	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	53	SEDANG
128	3	3	3	4	2	3	3	4	2	1	2	3	3	2	3	4	4	2	4	55	SEDANG
129	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	1	3	3	3	3	4	4	2	4	54	SEDANG
130	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	54	SEDANG
131	3	3	3	4	2	3	3	4	2	1	2	3	4	2	3	4	4	2	3	55	SEDANG
132	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	1	3	3	3	1	4	4	2	2	49	SEDANG
133	4	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	1	3	54	SEDANG
134	3	3	4	4	2	3	3	4	2	1	2	3	4	2	2	4	4	2	3	55	SEDANG

Work Engagement											
No.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Total	KRITERIA
1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	33	TINGGI
2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	23	SEDANG
3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	31	TINGGI
4	4	4	4	2	2	4	4	3	3	30	TINGGI
5	3	1	1	2	3	4	3	3	3	23	SEDANG
6	3	2	2	1	3	3	2	1	3	20	SEDANG
7	3	4	4	1	3	3	2	1	3	24	SEDANG
8	1	1	1	1	1	3	1	1	3	13	RENDAH
9	4	1	1	3	2	4	3	3	2	23	SEDANG
10	2	3	3	2	2	2	2	3	3	22	SEDANG
11	2	2	2	1	1	2	3	2	2	17	RENDAH
12	3	3	3	1	3	3	3	3	3	25	SEDANG
13	1	1	1	1	1	2	2	1	2	12	RENDAH
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	RENDAH
15	3	2	2	2	3	3	3	3	3	24	SEDANG
16	3	2	2	2	2	3	3	2	3	22	SEDANG
17	2	3	3	2	3	3	3	2	3	24	SEDANG
18	2	4	4	4	4	4	4	3	2	31	TINGGI
19	1	2	2	3	1	4	2	4	3	22	SEDANG
20	1	1	1	4	1	2	4	2	3	19	SEDANG
21	3	3	3	3	2	2	2	3	2	23	SEDANG
22	2	3	3	3	3	4	3	2	3	26	SEDANG
23	3	2	2	3	2	1	3	1	4	21	SEDANG
24	4	3	3	2	2	4	3	2	4	27	SEDANG
25	3	3	3	2	4	4	2	2	3	26	SEDANG
26	2	3	3	2	3	3	3	3	2	24	SEDANG
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	SEDANG
28	3	3	3	3	4	4	4	4	4	32	TINGGI
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	TINGGI
30	3	2	2	2	3	3	4	1	3	23	SEDANG
31	3	3	3	1	3	3	3	3	3	25	SEDANG
32	3	3	3	1	3	3	4	2	3	25	SEDANG
33	4	4	4	4	3	4	3	4	4	34	TINGGI
34	4	4	4	3	4	4	4	4	3	34	TINGGI
35	2	1	1	1	1	1	1	1	2	11	RENDAH
36	3	2	2	3	3	3	4	4	3	27	SEDANG
37	3	3	3	2	4	3	3	3	3	27	SEDANG
38	4	3	3	3	3	3	3	4	4	30	TINGGI
39	2	2	2	1	1	3	3	1	4	19	SEDANG
40	2	3	3	4	3	4	3	4	3	29	TINGGI
41	3	2	2	1	3	3	2	1	3	20	SEDANG
42	3	2	2	1	3	3	2	1	3	20	SEDANG
43	3	2	2	1	3	3	2	1	3	20	SEDANG
44	3	2	2	1	3	3	2	1	3	20	SEDANG
45	3	2	2	1	3	3	2	1	3	20	SEDANG
46	3	2	2	1	3	3	2	1	3	20	SEDANG
47	3	2	2	1	3	3	2	1	3	20	SEDANG
48	3	2	2	1	3	3	2	1	3	20	SEDANG
49	3	2	2	1	3	3	2	1	3	20	SEDANG
50	3	2	2	1	3	3	2	1	3	20	SEDANG
51	3	2	2	1	3	3	2	1	3	20	SEDANG

52	3	4	4	1	3	3	2	1	3	24	SEDANG
53	3	4	4	1	3	3	2	1	3	24	SEDANG
54	3	4	4	1	3	3	2	1	3	24	SEDANG
55	3	2	2	1	3	3	2	1	3	20	SEDANG
56	3	2	2	1	3	3	2	1	3	20	SEDANG
57	3	2	2	1	3	3	2	1	3	20	SEDANG
58	3	4	4	1	3	3	2	1	3	24	SEDANG
59	3	4	4	1	3	3	2	1	3	24	SEDANG
60	3	2	2	1	3	3	2	1	3	20	SEDANG
61	3	2	2	1	3	3	2	1	3	20	SEDANG
62	3	2	2	1	3	3	2	1	3	20	SEDANG
63	3	2	2	1	3	3	2	1	3	20	SEDANG
64	3	2	2	1	3	3	2	1	3	20	SEDANG
65	3	2	2	1	3	3	2	1	3	20	SEDANG
66	3	2	2	1	3	3	2	1	3	20	SEDANG
67	3	2	2	1	3	3	2	1	3	20	SEDANG
68	3	2	2	1	3	3	2	1	3	20	SEDANG
69	3	2	2	1	3	3	2	1	3	20	SEDANG
70	4	4	4	3	4	3	3	3	3	31	TINGGI
71	4	4	4	3	4	3	3	3	3	31	TINGGI
72	4	4	4	3	4	3	3	3	3	31	TINGGI
73	3	2	2	1	3	3	2	1	3	20	SEDANG
74	3	2	2	1	3	3	2	1	3	20	SEDANG
75	3	2	2	1	3	3	2	1	3	20	SEDANG
76	3	2	2	1	3	3	2	1	3	20	SEDANG
77	4	4	4	3	4	3	3	3	3	31	TINGGI
78	1	4	4	3	3	2	1	4	3	25	SEDANG
79	4	4	4	3	4	3	3	3	3	31	TINGGI
80	1	4	4	3	3	2	1	4	3	25	SEDANG
81	1	4	4	3	3	2	1	4	3	25	SEDANG
82	3	2	2	1	3	3	2	1	3	20	SEDANG
83	3	2	2	1	3	3	2	1	3	20	SEDANG
84	3	4	4	1	3	3	2	1	3	24	SEDANG
85	3	2	2	1	3	3	2	1	3	20	SEDANG
86	3	4	4	1	3	3	2	1	3	24	SEDANG
87	3	2	2	1	3	3	2	1	3	20	SEDANG
88	3	4	4	1	3	3	2	1	3	24	SEDANG
89	3	2	2	1	3	3	2	1	3	20	SEDANG
90	3	4	4	1	3	3	2	1	3	24	SEDANG
91	3	2	2	1	3	3	2	1	3	20	SEDANG
92	3	4	4	1	3	3	2	1	3	24	SEDANG
93	3	2	2	1	3	3	2	1	3	20	SEDANG
94	3	4	4	1	3	3	2	1	3	24	SEDANG
95	3	2	2	2	3	3	4	1	3	23	SEDANG
96	3	3	3	1	3	3	3	3	3	25	SEDANG
97	3	3	3	1	3	3	4	2	3	25	SEDANG
98	3	2	2	2	3	3	4	1	3	23	SEDANG
99	3	3	3	1	3	3	3	3	3	25	SEDANG
100	3	3	3	1	3	3	4	2	3	25	SEDANG
101	3	2	2	2	3	3	4	1	3	23	SEDANG
102	3	3	3	1	3	3	3	3	3	25	SEDANG
103	3	3	3	1	3	3	4	2	3	25	SEDANG
104	3	2	2	2	3	3	4	1	3	23	SEDANG

105	3	3	3	1	3	3	3	3	3	25	SEDANG
106	3	3	3	1	3	3	4	2	3	25	SEDANG
107	3	2	2	2	3	3	4	1	3	23	SEDANG
108	3	3	3	1	3	3	3	3	3	25	SEDANG
109	3	3	3	1	3	3	4	2	3	25	SEDANG
110	3	2	2	2	3	3	4	1	3	23	SEDANG
111	3	3	3	1	3	3	3	3	3	25	SEDANG
112	3	3	3	1	3	3	4	2	3	25	SEDANG
113	3	2	2	2	3	3	4	1	3	23	SEDANG
114	3	3	3	1	3	3	3	3	3	25	SEDANG
115	3	3	3	1	3	3	4	2	3	25	SEDANG
116	3	2	2	1	3	3	2	1	3	20	SEDANG
117	3	2	2	2	3	3	4	1	3	23	SEDANG
118	3	3	3	1	3	3	3	3	3	25	SEDANG
119	3	3	3	1	3	3	4	2	3	25	SEDANG
120	3	2	2	2	3	3	4	1	3	23	SEDANG
121	3	3	3	1	3	3	3	3	3	25	SEDANG
122	3	3	3	1	3	3	4	2	3	25	SEDANG
123	3	2	2	2	3	3	4	1	3	23	SEDANG
124	3	3	3	1	3	3	3	3	3	25	SEDANG
125	3	3	3	1	3	3	4	2	3	25	SEDANG
126	3	2	2	2	3	3	4	1	3	23	SEDANG
127	3	3	3	1	3	3	3	3	3	25	SEDANG
128	3	3	3	1	3	3	4	2	3	25	SEDANG
129	3	2	2	2	3	3	4	1	3	23	SEDANG
130	3	3	3	1	3	3	3	3	3	25	SEDANG
131	3	3	3	1	3	3	4	2	3	25	SEDANG
132	3	3	2	2	3	3	4	1	3	24	SEDANG
133	3	4	3	1	3	3	3	3	3	26	SEDANG
134	3	3	3	1	3	3	4	2	3	25	SEDANG

Lampiran 3 Analisis Deskriptif

RERATA EMPIRIK

Descriptive Statistics

	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
Beban Kerja	134	25,00	41,00	31,4030	3,53313
Keterikatan Kerja	134	9,00	36,00	24,1866	3,72589
Lingkungan Kerja Non Fisik	134	33,00	68,00	48,8731	6,29527
Valid N (listwise)	134				

Hipotetik

A. Beban Kerja

$$\begin{aligned}
 \text{Rerata Hipotetik} &= \frac{1}{2} (\text{max} + \text{min}) \cdot \Sigma \text{ Item} \\
 &= \frac{1}{2} (4 - 1) \cdot 13 \\
 &= \frac{1}{2} \cdot 65 \\
 &= 32,5
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{SD Hipotetik} &= \frac{1}{6} (\text{Xmax} - \text{Xmin}) \\
 &= \frac{1}{6} (52 - 13) \\
 &= \frac{1}{6} \cdot 39 \\
 &= 6,5
 \end{aligned}$$

B. Lingkungan Kerja Non-Fisik

$$\begin{aligned}
 \text{Rerata Hipotetik} &= \frac{1}{2} (\text{max} + \text{min}) \cdot \Sigma \text{ Item} \\
 &= \frac{1}{2} (4 - 1) \cdot 19 \\
 &= \frac{1}{2} \cdot 95 \\
 &= 47,5
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{SD Hipotetik} &= \frac{1}{6} (\text{Xmax} - \text{Xmin}) \\
 &= \frac{1}{6} (76 - 19) \\
 &= \frac{1}{6} \cdot 57 \\
 &= 9,5
 \end{aligned}$$

C. Keterikatan Kerja

$$\begin{aligned}
 \text{Rerata Hipotetik} &= \frac{1}{2} (\max + \min) \cdot \Sigma \text{ Item} \\
 &= \frac{1}{2} (4 - 1) \cdot 9 \\
 &= \frac{1}{2} \cdot 45 \\
 &= 22,5 \\
 \text{SD Hipotetik} &= \frac{1}{6} (X_{\max} - X_{\min}) \\
 &= \frac{1}{6} (36 - 9) \\
 &= \frac{1}{6} \cdot 27 \\
 &= 4,5
 \end{aligned}$$

Frekuensi

Statistics

		Beban Kerja	Lingkungan Kerja Non Fisik	Keterikatan Kerja
N	Valid	134	134	134
	Missing	0	0	0

Beban Kerja

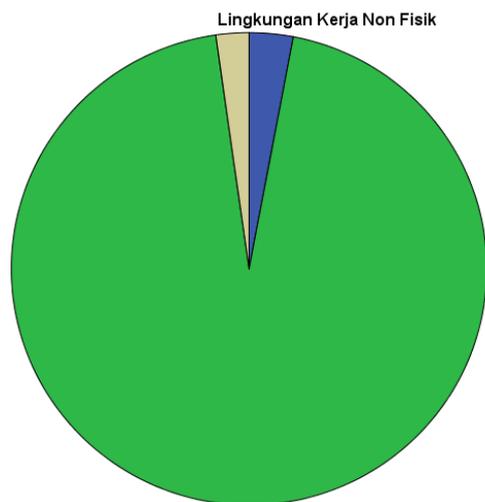
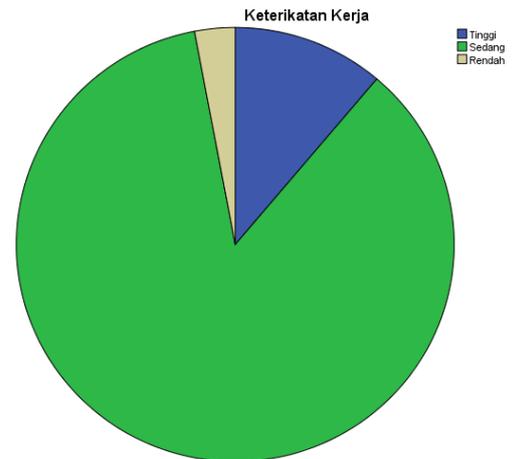
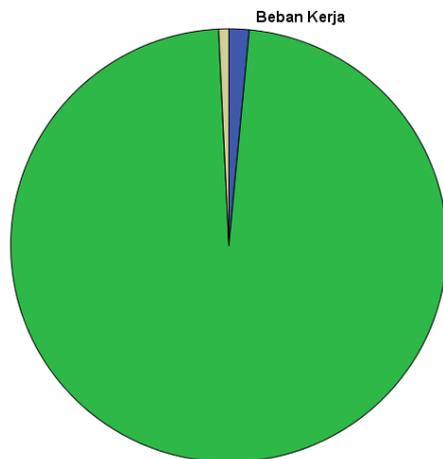
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	2	1,5	1,5	1,5
	Sedang	131	97,8	97,8	99,3
	Rendah	1	,7	,7	100,0
	Total	134	100,0	100,0	

Lingkungan Kerja Non Fisik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	4	3,0	3,0	3,0
	Sedang	127	94,8	94,8	97,8
	Rendah	3	2,2	2,2	100,0
	Total	134	100,0	100,0	

Keterikatan Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	15	11,2	11,2	11,2
	Sedang	115	85,8	85,8	97,0
	Rendah	4	3,0	3,0	100,0
	Total	134	100,0	100,0	



Lampiran 4 Uji validitas dan Reliabilitas

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	134	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	134	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,929	17

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1.1	2,4104	,95155	134
X1.2	2,2612	1,01810	134
X1.3	2,1940	,78018	134
X1.4	1,6866	,84442	134
X1.5	2,4104	,95155	134
X1.6	2,5373	,80091	134
X1.7	1,6866	,84442	134
X1.8	2,0448	1,18173	134
X1.9	2,3507	,92791	134
X1.10	2,4179	,93631	134
X1.11	1,6269	,92315	134
X1.12	1,8806	,78563	134
X1.13	2,3433	,70556	134
X1.14	2,3433	,70556	134
X1.15	2,2090	,79543	134
X1.16	1,6791	,84605	134
X1.17	2,3582	,92909	134

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	34,0299	92,676	,679	,924
X1.2	34,1791	93,877	,563	,927
X1.3	34,2463	98,172	,468	,928
X1.4	34,7537	91,706	,841	,920
X1.5	34,0299	92,676	,679	,924
X1.6	33,9030	97,321	,510	,928
X1.7	34,7537	91,706	,841	,920
X1.8	34,3955	89,429	,680	,924
X1.9	34,0896	94,563	,587	,926
X1.10	34,0224	94,714	,572	,926
X1.11	34,8134	92,679	,703	,923
X1.12	34,5597	97,331	,521	,927
X1.13	34,0970	96,148	,678	,924
X1.14	34,0970	96,148	,678	,924
X1.15	34,2313	98,044	,466	,928
X1.16	34,7612	91,807	,833	,920
X1.17	34,0821	94,677	,580	,926

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
36,4403	106,023	10,29673	17

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	134	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	134	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,951	19

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X2.1	2,6642	,70385	134
X2.2	2,6567	,69482	134
X2.3	1,9701	,95729	134
X2.4	2,1567	1,15592	134
X2.5	2,5000	,63424	134
X2.6	1,9552	,94085	134
X2.7	2,1493	1,13394	134
X2.8	2,1493	1,15366	134
X2.9	1,9328	,92742	134
X2.10	2,0448	1,08209	134
X2.11	2,0373	1,07190	134
X2.12	2,5970	,82370	134
X2.13	2,6716	,71268	134
X2.14	2,4104	,66279	134
X2.15	2,5746	,83510	134
X2.16	3,0746	,99341	134
X2.17	2,6418	1,30010	134
X2.18	1,9254	,93090	134
X2.19	2,6045	1,28038	134

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	42,0522	167,824	,683	,950
X2.2	42,0597	167,951	,685	,950
X2.3	42,7463	161,304	,763	,948
X2.4	42,5597	155,662	,824	,947
X2.5	42,2164	172,968	,444	,952
X2.6	42,7612	161,567	,766	,948
X2.7	42,5672	155,796	,837	,946
X2.8	42,5672	155,721	,824	,947
X2.9	42,7836	162,005	,759	,948
X2.10	42,6716	161,801	,647	,950
X2.11	42,6791	161,723	,657	,950
X2.12	42,1194	168,061	,564	,951
X2.13	42,0448	167,667	,683	,949
X2.14	42,3060	170,184	,587	,951
X2.15	42,1418	168,363	,541	,951
X2.16	41,6418	165,450	,561	,951
X2.17	42,0746	152,145	,840	,947
X2.18	42,7910	162,151	,749	,948
X2.19	42,1119	152,672	,836	,947

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
44,7164	180,776	13,44530	19

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	134	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	134	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,783	9

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y1.1	2,9104	,64263	134
Y1.2	2,6791	,86364	134
Y1.3	2,6642	,85790	134
Y1.4	1,5821	,86969	134
Y1.5	2,9179	,62586	134
Y1.6	3,0000	,50561	134
Y1.7	2,7761	,89813	134
Y1.8	1,9030	1,05395	134
Y1.9	2,9851	,38749	134

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	20,5075	15,259	,399	,772
Y1.2	20,7388	12,871	,655	,733
Y1.3	20,7537	12,909	,654	,733
Y1.4	21,8358	14,409	,380	,777
Y1.5	20,5000	14,643	,551	,755
Y1.6	20,4179	15,583	,460	,768
Y1.7	20,6418	14,442	,355	,782
Y1.8	21,5149	12,598	,530	,757
Y1.9	20,4328	16,368	,369	,779

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
23,4179	17,674	4,20401	9

Lampiran 5 Analisis regresi

Regression

Variables Entered/Removed^d

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja Non Fisik, Job Demand ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Work Engagement

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,744 ^a	,554	,547	2,82992

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Job Demand

b. Dependent Variable: Work Engagement

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1301,489	2	650,745	81,257	,000 ^a
	Residual	1049,108	131	8,008		
	Total	2350,597	133			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Job Demand

b. Dependent Variable: Work Engagement

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,082	,961		12,567	,000
	Job Demand	,081	,031	,197	2,572	,011
	Lingkungan Kerja Non Fisik	,188	,024	,601	7,835	,000

a. Dependent Variable: Work Engagement

Frequency Table

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	81	60,4	60,4	60,4
	PEREMPUAN	53	39,6	39,6	100,0
	Total	134	100,0	100,0	

usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	12-16 TAHUN	1	,7	,7	,7
	17-25 TAHUN	54	40,3	40,3	41,0
	26-35 TAHUN	79	59,0	59,0	100,0
	Total	134	100,0	100,0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP	6	4,5	4,5	4,5
	SMK	54	40,3	40,3	44,8
	SMA	54	40,3	40,3	85,1
	S1	20	14,9	14,9	100,0
	Total	134	100,0	100,0	

Divisi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Staff	32	23,9	23,9	23,9
	Produksi	102	76,1	76,1	100,0
	Total	134	100,0	100,0	

Crosstabs

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Work Engagement * Divisi	134	100.0%	0	.0%	134	100.0%
Work Engagement * Jenis Kelamin	134	100.0%	0	.0%	134	100.0%
Work Engagement * usia	134	100.0%	0	.0%	134	100.0%
Work Engagement * Pendidikan	134	100.0%	0	.0%	134	100.0%

Work Engagement * Divisi Crosstabulation

Count

		Divisi		Total
		Staff	Produksi	
Work Engagement	RENDAH	1	4	5
	SEDANG	28	86	114
	TINGGI	3	12	15
Total		32	102	134

Work Engagement * Jenis Kelamin Crosstabulation

Count

		Jenis Kelamin		Total
		LAKI-LAKI	PEREMPUAN	
Work Engagement	RENDAH	2	3	5
	SEDANG	68	46	114
	TINGGI	11	4	15
Total		81	53	134

Work Engagement * usia Crosstabulation

Count

		usia			Total
		12-16 TAHUN	17-25 TAHUN	26-35 TAHUN	
Work Engagement	RENDAH	0	2	3	5
	SEDANG	1	45	68	114
	TINGGI	0	7	8	15
Total		1	54	79	134

Work Engagement * Pendidikan Crosstabulation

Count

		Pendidikan				Total
		SMP	SMK	SMA	S1	
Work Engagement	RENDAH	0	0	5	0	5
	SEDANG	5	51	40	18	114
	TINGGI	1	3	9	2	15
Total		6	54	54	20	134