

**HUBUNGAN PENYESUAIAN DIRI DALAM KELOMPOK KERJA DENGAN
WORK ENGAGEMENT KARYAWAN SAVANA HOTEL KOTA MALANG**

SKRIPSI



Oleh
Rama Benny Aryayudha

18410073

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

2024

**HUBUNGAN PENYESUAIAN DIRI DALAM KELOMPOK KERJA DENGAN
WORK ENGAGEMENT KARYAWAN SAVANA HOTEL KOTA MALANG**

SKRIPSI

Diajukan kepada

Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk memenuhi
salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Psikologi (S. Psi)

Oleh:

Rama Benny Aryayudha

18410073

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

2024

HALAMAN PERSETUJUAN

HUBUNGAN PENYESUAIAN DIRI DALAM KELOMPOK KERJA DENGAN WORK ENGAGEMENT KARYAWAN SAVANA HOTEL KOTA MALANG

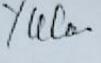
SKRIPSI

Oleh :

RAMA BENNY ARYAYUDHA

18410073

Telah disetujui oleh :

| Dosen Pembimbing | Tanda Tangan Persetujuan | Tanggal Persetujuan |
|---|---|------------------------|
| Dosen Pembimbing <u>Dr. Yulia Sholichatun, M.Si</u> NIP. 197007242005012003 |  | 23 / 2024 12 |



HALAMAN PENGESAHAN

HUBUNGAN PENYESUAIAN DIRI DALAM KELOMPOK KERJA DENGAN WORK ENGAGEMENT KARYAWAN SAVANA HOTEL KOTA MALANG

SKRIPSI

Oleh :

Rama Benny Aryayudha

18410073

Telah diujikan dan dinyatakan LULUS oleh Dewan Pengaji Skripsi dalam Majlis Sidang Skripsi

Pada Tanggal.....2025

DEWAN PENGUJI SKRIPSI

Sekretaris Pengaji

Dr. Yulia Sholichatun, M. Si
NIP. 197007242005012003

Ketua Pengaji

Ainindita Aghniacakti, M. Psi., Psikolog
NIP. 19940818201911202272

Pengaji Utama

Dr. Hi. Rofiqah, M. Pd
NIP. 196709282001122002



NOTA DINAS

Kepada Yth.,

Dekan Fakultas Psikologi

UIN Maulana Malik Ibrahim

Malang

Assalamu'alaikum wr. wb.

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah

Skripsi berjudul:

HUBUNGAN PENYESUAIAN DIRI DALAM KELOMPOK KERJA DENGAN *WORK*

***ENGAGEMENT* KARYAWAN SAVANA HOTEL KOTA MALANG**

Yang ditulis oleh:

Nama : Rama Benny Aryayudha

NIM : 18410073

Program : S1 Psikologi

Saya berpendapat bahwa Skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi UIN

Maulana Malik Ibrahim Malang untuk diujikan dalam Sidang Ujian Skripsi

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Malang,.....2024

Dosen Pembimbing

Dr. Yulia Sholichatun, M.Si
NIP. 197007242005012003

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rama Benny Aryayudha

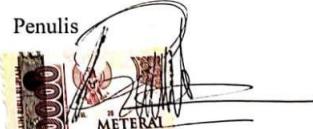
Nim : 18410073

Fakultas : Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul **Hubungan Penyesuaian Diri Dalam Kelompok Kerja dengan Work Engagement Karyawan Savana Hotel Kota Malang**, adalah benar-benar hasil karya sendiri baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika di kemudian hari ada *claim* dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar maka saya bersedia mendapatkan sanksi

Malang, 23 Desember 2024

Penulis

Rama Benny Aryayudha

Nim. 18410073

MOTTO

"If you want to be a rock star or just be famous, then run down the street naked, you'll make the news or something. But if you want music to be your livelihood, then play, play, play and play! And eventually you'll get to where you want to be."

- Eddie Van Halen

"Untuk menang di pasar, Anda harus menang terlebih dahulu di tempat kerja. "

- Doug Conant, CEO Campbell's Soup

HALAMAN PERSEMPAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada setiap orang yang selalu memberikan support tiada henti, diantaranya:

1. Papa peneliti tercinta, Suharta yang tanpa mengenal sakit dan lelah bekerja banting tulang demi keluarga. Sosok yang selalu memberikan support melalui materi, do'a, pengalaman, cinta, kasih sayang, juga selalu menjadi boosting mental dengan tindakan dan afirmasi yang positifnya. Berkat arahan beliau saya dibentuk bagaikan petarung yang harus selalu siap menjalani kerasnya problema kehidupan. Terima kasih papa.
2. Mama peneliti tercinta, Rita Sumiati yang telah melahirkan, merawat, membesarkan, dan tanpa mengenal lelah merawat anak-anaknya. Terima kasih banyak atas segala do'a, kesabaran yang tiada tanding, keuletan, dukungan, kedisiplinan, cinta, kasih sayang, dan juga sifat bawel yang menjadi ciri khasnya dalam menunjukkan kepeduliannya, mama adalah segalanya buat saya dalam setiap langkah yang saya jalani. Terima kasih mama.
3. Adik-adik peneliti tercinta, balqis, angga, dan zahra yang telah menjadi motivasi saya agar bisa sukses kedepannya serta bisa membantu meringankan orang tua untuk memberikan fasilitas dan pendidikan setinggi-tingginya bagi adik-adik saya untuk bekal

kehidupan yang mereka akan jalani nantinya yang menjadi tanggung jawab saya di masa mendatang. Terima kasih adik-adik.

Semoga orang-orang yang sangat saya sayangi dan kasihi selalu berada dalam lindungan Allah SWT, dan selalu diberikan kesehatan, kebahagiaan, dan keberkahan dalam menjalani hidup, aamiin.

KATA PENGANTAR

Segala puji kami panjatkan kehadirat Allah SWT. Berkat rahmat, taufiq dan hidayah-Nya sehingga penulisan skripsi ini mampu diselesaikan. Shalawat dan salam semoga senantiasa dilimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW. Para sahabat dan para pengikutnya.

Skripsi yang berjudul “**Hubungan Penyesuaian Diri Dalam Kelompok Kerja dengan WorkEngagementKaryawan Savana Hotel**” ini penulis susun untuk mengetahui bagaimana tingkat penyesuaian diri pada karyawan Savana Hotel, bagaimana tingkat workengagement pada karyawan Savana Hotel, dan bagaimana hubungan penyesuaian diri dan workengagement pada karyawan Savana Hotel, juga sekaligus sebagai tugas akhir dari Pendidikan S1 Psikologi yang tengah penulis jalani saat ini.

Dalam pembuatan karya ini, peneliti tidak akan mampu melakukan sendirian tanpa bantuan dari berbagai pihak yang telah terlibat. Sehingga dengan segala kerendahan hati, peneliti ingin mengucapkan rasa terimakasih yang setinggi-tingginya kepada:

1. Prof. Dr. H. M. Zainuddin, MA., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
2. Dr. Rifa Hidayah, M.Si., selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

3. Yusuf Ratu Agung, MA., selaku Sekretaris Prodi Psikologi S1 Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Dr. Yulia Sholichatun, M. Si, Psikolog., selaku dosen pembimbing sekaligus dosen wali yang telah banyak memberikan arahan, nasihat, dan bantuan selama masa perkuliahan serta penggerjaan skripsi.
5. Dr. Hj. Rofiqah, M. Pd, selalu dewan penguji utama yang telah memberikan arahan, nasihat, dan bimbingan serta kesempatan dalam pengujian sidang skripsi hingga ketuntasan dalam penyelesaian penggerjaan skripsi.
6. Ainindita Aghniacakti, M. Psi, Psikolog, selaku ketua penguji yang juga memberikan arahan dan nasihat serta kesempatan dalam pengujian skripsi yang menjadi syarat dalam ketuntasan penggerjaan skripsi.
7. Seluruh civitas akademika di Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah memberikan ilmunya selama peneliti menempuh pendidikan S1 Psikologi
8. Kepada seluruh teman-teman Fakultas Psikologi angkatan 2018 Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah memotivasi untuk tetap berkarya hingga akhir penulisan skripsi ini.
9. Semua pihak yang telah terlibat dan membantu sehingga penelitian ini bisa terselesaikan yang tidak bisa peneliti sebutkan satu persatu

Tanpa bantuan pihak-pihak tersebut skripsi ini tidak akan bisa selesai dengan baik. Penulis menyadari bahwa skripsi yang penulis buat ini masih terdapat banyak sekali kesalahan dan jauh dari kata sempurna, sehingga kritik serta saran akan sangat membantu bagi penulis untuk menyempurnakannya di masa mendatang. Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat konstruktif sangat diharapkan untuk menciptakan penelitian yang lebih baik lagi di masa mendatang.

Malang, 16 Desember 2024

Penulis,

Rama Benny Aryayudha

DAFTAR ISI

| | |
|---|--------------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| HALAMAN PERSETUJUAN | iii |
| HALAMAN PENGESAHAN..... | iv |
| NOTA DINAS | v |
| SURAT PERNYATAAN..... | vi |
| MOTTO..... | vii |
| HALAMAN PERSEMBAHAN | viii |
| KATA PENGANTAR | x |
| DAFTAR ISI | xiii |
| DAFTAR TABEL..... | xvi |
| DAFTAR GAMBAR..... | xvii |
| DAFTAR LAMPIRAN | xviii |
| ABSTRAK..... | xix |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang | 1 |
| B. Rumusan Masalah..... | 11 |
| C. Tujuan Penelitian..... | 12 |
| D. Manfaat Penelitian..... | 12 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA..... | 14 |
| A. <i>Work Engagement</i> | 14 |
| 1. Pengertian <i>Work Engagement</i> | 14 |
| 2. Aspek-aspek <i>Work Engagement</i> | 16 |
| 3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Work Engagement</i> | 19 |
| 4. <i>Work Engagement</i> Dalam Perspektif Islam..... | 21 |
| B. Penyesuaian Diri..... | 22 |
| 1. Pengertian Penyesuaian Diri..... | 22 |
| 2. Aspek-aspek Penyesuaian Diri | 24 |
| 3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penyesuaian Diri..... | 28 |

| | |
|--|-----------|
| 4. Penyesuaian Diri Dalam Perspektif Islam | 31 |
| C. Hubungan Antara Penyesuaian Diri dengan WorkEngagement..... | 33 |
| D. Kerangka Penelitian..... | 35 |
| E. Hipotesis | 36 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 37 |
| A. Rancangan Penelitian..... | 37 |
| B. Identifikasi Variabel Penelitian | 38 |
| C. Definisi Operasional | 39 |
| 1. <i>Work Engagement</i> | 39 |
| 2. Penyesuaian Diri..... | 40 |
| D. Populasi dan Sampel..... | 40 |
| 1. Populasi..... | 40 |
| 2. Sampel..... | 42 |
| E. Teknik Pengumpulan Data..... | 43 |
| F. Instrumen Pengumpulan Data | 45 |
| 1. Skala Penyesuaian Diri | 45 |
| 2. Skala <i>Work Engagement</i> | 46 |
| G. Validitas dan Reliabilitas | 48 |
| 1. Validitas | 48 |
| 2. Reliabilitas..... | 49 |
| H. Teknik Analisis Data | 50 |
| 1. Analisis Deskriptif | 51 |
| 2. Uji Normalitas | 51 |
| 3. Uji Linieritas..... | 51 |
| 4. Uji Korelasi | 51 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN..... | 52 |
| A. Pelaksanaan Penelitian..... | 52 |
| B. Hasil Penelitian..... | 55 |
| 1. Hasil Uji Deskriptif..... | 55 |
| 2. Hasil Analisis Data Skor Aspek-Aspek Dominan Variabel..... | 58 |

| | |
|--|-----------|
| 3. Hasil Uji Normalitas | 63 |
| 4. Hasil Uji Linieritas..... | 65 |
| 5. Hasil Uji Korelasi | 66 |
| C. Pembahasan..... | 69 |
| 1. <i>Penyesuaian Diri</i> pada Karyawan Savana Hotel Kota Malang..... | 69 |
| 2. <i>Work Engagement</i> pada Karyawan Savana Hotel Kota Malang | 72 |
| 3. Hubungan Antara <i>Penyesuaian Diri</i> Dalam Kelompok Kerja Dengan <i>Work Engagement</i> Karyawan Savana Hotel Kota Malang | 75 |
| BAB V..... | 80 |
| A. Kesimpulan | 80 |
| B. Saran | 82 |
| DAFTAR PUSTAKA | 84 |
| LAMPIRAN | 90 |

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 3.1 Susunan Departemen..... | 41 |
| Tabel 3.2 Skala Likert | 44 |
| Tabel 3.3 Skala Blueprint Penyesuaian Diri | 46 |
| Tabel 3.4 Skala Blueprint <i>Work Engagement</i> | 47 |
| Tabel 3.5 Hasil Validitas | 48 |
| Tabel 4.1 Norma Kategorisasi Data | 56 |
| Tabel 4.2 Uji Deskriptif | 56 |
| Tabel 4.3 Kategorisasi Penyesuaian Diri | 56 |
| Tabel 4.4 Kategorisasi <i>Work Engagement</i> | 57 |
| Tabel 4.5 Rentang Skor | 58 |
| Tabel 4.6 Kategorisasi Nilai Rata-Rata Per Aspek Variabel Penyesuaian Diri | 60 |
| Tabel 4.7 Kategorisasi Nilai Rata-Rata Per Aspek Variabel <i>Work Engagement</i> | 62 |
| Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas | 64 |
| Tabel 4.9 Hasil Uji Linieritas..... | 65 |
| Tabel 4.10 Pedoman Derajat Hubungan..... | 67 |
| Tabel 4.11 Hasil Korelasi | 68 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|----|
| Gambar 2.1 Kerangka Berfikir..... | 35 |
| Gambar 4.1 Diagram Presentase Penyesuaian Diri..... | 57 |
| Gambar 4.2 Diagram Presentase <i>Work Engagement</i> | 58 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|--|-----|
| Lampiran 1. Validitas Alat Ukur..... | 89 |
| Lampiran 2. Reliabilitas..... | 91 |
| Lampiran 3 Skala Alat Ukur | 92 |
| Lampiran 4 Skoring | 96 |
| Lampiran 5 Surat Izin Penelitian Skripsi..... | 100 |
| Lampiran 6 Pendistribusian Kuisioner | 101 |
| Lampiran 7 Data Demografi Sampel Penelitian..... | 102 |

ABSTRAK

Aryayudha, Rama Benny. 18410073, Hubungan Penyesuaian Diri Dalam Kelompok Kerja Dengan *Work Engagement* Karyawan Savana Hotel Kota Malang.*Skripsi*.Fakultas Psikologi.Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2024.

Dosen Pembimbing :Dr. Yulia Sholichatun, M.Si

Kesuksesan dalam mencapai tujuan perusahaan tentunya sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusianya. Salah satu indikasi dari kualitas sumber daya manusia dapat dilihat dari work engagement. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi work engagement, salah satunya adalah penyesuaian diri. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat penyesuaian diri dan work engagement karyawan Savana Hotel Kota Malang, serta untuk mengetahui hubungan penyesuaian diri dengan work engagement karyawan Savana Hotel Kota Malang.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis korelasional. Adapun populasi dalam penelitian ini sejumlah 114 karyawan dari berbagai departemen dan peneliti menggunakan teknik *sampling slovin* untuk menentukan jumlah sampel yang diperlukan yakni sebanyak 50 sampel. Metode pengumpulan data penelitian yang digunakan menggunakan skala kuisioner. Kemudian instrumen penelitian menggunakan skala *likert*. Untuk skala penyesuaian diri menggunakan adaptasi teori Runyon dan Haber (dalam Ramadhan, Andi, Wahyudi, 2019) serta skala *work engagement* yang diadaptasi dari Utrecht Work Engagement Scale (UWES). Analisis data dilakukan menggunakan uji korelasi *Pearson Product Momen* dengan bantuan software *IBM SPSS for Windows* versi 25.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat penyesuaian diri berada pada kategori sedang dengan presentase (70%) dan aspek dominan berada pada kemampuan menghadapi tekanan dan stress sebesar dengan presentase (22%). Tingkat work engagement berada pada kategori sedang (70%) dan aspek dominan berada pada *vigor* (36%). Terdapat hubungan positif yang signifikan antara penyesuaian diri dalam kelompok kerja dengan *work engagement* dengan perolehan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,005$, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima dan terdapat korelasi menunjukkan arah hubungan positif dengan nilai korelasi kuat Sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan signifikan antara penyesuaian diri dengan work engagement karyawan Savana Hotel Kota Malang.

Kata Kunci :*Work Engagement, Penyesuaian Diri, Psikologi*

ABSTRACT

Aryayudha, Rama Benny. 18410073, The Relationship Between Self-Adjustment in Work Groups and Work Engagement Among Employees of Savana Hotel Malang. Thesis. Faculty of Psychology, Maulana Malik Ibrahim State Islamic University Malang, 2024.

Supervisor :Dr. Yulia Sholichatun, M.Si

Success in achieving company goals is of course greatly influenced by its human resources. One indication of the quality of human resources can be seen from work engagement. There are several factors that can influence work engagement, one of which is personal adjustment. The aim of this research is to determine the level of self-adjustment and work engagement of Savana Hotel Malang City employees, as well as to determine the relationship between self-adjustment and work engagement of Savana Hotel Malang City employees.

This research uses a quantitative approach with a correlational type. The population in this study was 114 employees from various departments and researchers used the Slovin sampling technique to determine the number of samples required, namely 50 samples. The research data collection method used uses a questionnaire scale. Then the research instrument uses a Likert scale. The self-adjustment scale uses an adaptation of Runyon and Haber's theory (in Ramadhan, Andi, Wahyudi, 2019) as well as a work engagement scale adapted from the Utrecht Work Engagement Scale (UWES). Data analysis was carried out using the Pearson Product Moment correlation test with the help of IBM SPSS for Windows version 25 software

The research results show that the level of self-adjustment is in the medium category with a percentage of (70%) and the dominant aspect is the ability to deal with pressure and stress with a percentage of (22%). The level of work engagement is in the medium category (70%) and the dominant aspect is vigor (36%). There is a significant positive relationship between self-adjustment in the work group and work engagement with a significance value of $0.000 < 0.005$, so the hypothesis in this study can be accepted and there is a correlation showing the direction of a positive relationship with a strong correlation value. So it can be concluded that there is a significant relationship between self-adjustment. with work engagement of Savana Hotel Malang City employees.

Keywords: *Work Engagement, Self-Adjustment, Psychology*

مستخلص البحث

أ.ريابودها، رامايني

..العلاقة بين التكيف الذاتي وجموعات العمل المشاركة في العمل الدائم وظيفي فندق سافانا، مدينة ملاج 18410073.

يوليشو ليكاثون، ماجستير د: المشرف

إن النجاح في تحقيق أهداف الشركة يتأثر بالطبع بشكل كبير بمواردها البشرية. يمكن رؤية أحد المؤشرات على جودة الموارد البشرية من خلال المشاركة في العمل. هناك العديد من العوامل التي يمكن أن تؤثر على المشاركة في العمل، أحدها هو التكيف الشخصي. الهدف من هذا البحث هو تحديد مستوى التكيف الذاتي والمشاركة في العمل لموظفي فندق سافانا مدينة ملاج، وكذلك تحديد العلاقة بين التكيف الذاتي والمشاركة في العمل لموظفي فندق سافانا مدينة ملاج. يستخدم هذا البحث منهجاً كهياً من النوع الارتباطي. بلغ عدد السكان في هذه الدراسة 114 موظفاً من مختلف الأقسام واستخدم الباحثون تقنية أحد العينات السلوفينية لتحديد عدد العينات المطلوبة وهي 50 عينة. تستخدم طريقة جمع بيانات البحث مقياس الاستبيان. ثم استخدمت أداة البحث مقياس ليكرت. يستخدم مقياس التكيف الذاتي تعليلاً لنظرية روبيون وهابر (في رمضان، آندي، وهبيويدي، 2019) بالإضافة إلى مقياس المشاركة). تم إجراء تحليل البيانات باستخدام WES في العمل المقاييس من مقياس أو ترتيبت للمشاركة في العمل (

لنظام التشغيل IBM SPSS بمساعدة برنامج Pearson Product Moment اختبار ارتباط

Windows 25 الإصدار

وأظهرت نتائج البحث أن مستوى التكيف الذاتي يقع في الفئة المتوسطة بنسبة (70%) والجانب السائد هو القدرة على التعامل مع الضغوط والضغط بنسبة (22%). وكان مستوى المشاركة في العمل في الفئة المتوسطة (70%) والجانب السائد هو النشاط (36%). توجد علاقة إيجابية معنوية بين التكيف الذاتي في مجموعة العمل والانحراف في العمل بقيمة معنوية 0.000 < 0.005 لذا فإن الفرضية في هذه الدراسة يمكن قبولها ويوجد ارتباط يوضح اتجاه العلاقة الإيجابية بقوة قيمة الارتباط لذلك يمكن استنتاج أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين التكيف الذاتي مع المشاركة في العمل لدى موظفي فندق سافانا مدينة ملاج.

المشاركة في العمل، التكيف الشخصي، علم النفس: الكلمات المفتاحية

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan yang kompeten dan bertanggung-jawab untuk berusaha mengelola kesinambungan serta eksistensi jangka panjang dengan menetapkan visi, misi, dan tujuan perusahaan. Menurut Aditya (2010), Visi adalah suatu pandangan jauh tentang perusahaan, tujuan-tujuan perusahaan dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut pada masa yang akan datang. Menurut Wheelen dan Hunger (1989) penetapan visi dan misi merupakan suatu bagian tidak terpisahkan dari suatu proses manajemen stratejik. Manajemen stratejik sendiri menurut Wheelen dan Hunger (1989) dapat dikelompokkan ke dalam empat elemen yaitu pemindaian lingkungan, formulasi strategi, implementasi dan evaluasi, serta pengendalian. Sedangkan *goals* Perusahaan adalah meraih keuntungan maksimal yang sejalan dengan tujuan atau sasaran tiap-tiap perusahaan.

Kesuksesan dalam mencapai tujuan perusahaan tentunya sangat dipengaruhi oleh peran dan kinerja para pegawai. Field dan Buitendach (2011) menyimpulkan bahwa tingkat tinggi seseorang karyawan dalam work engagement akan semakin tinggi pula komitmen pada organisasinya. Pengaruh dari work engagement memiliki energi positif terhadap komitmen organisasi, karyawan akan memfokuskan kesadaran dan kesediaan menunjukkan kemauan dalam

beradaptasi serta berusaha keras menjadikan kualitas individual karyawan yang akan memilih bertahan di tempat kerjanya (Cho et al. 2006).

Sumber daya manusia, dalam hal ini karyawan merupakan asset perusahaan yang sangat penting, karena itu peran dan fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya. *Problem* pengembangan suatu perusahaan tidak dapat dipisahkan dari pengembangan sumber daya manusia sebagai faktor penentu berkembang tidaknya suatu Perusahaan. Salah satu indikasi dari kualitas sumber daya manusia dapat dilihat dari work engagement. Konsep engagement pertama kali dikaji dalam literatur psikologi pada tahun oleh Kahn (1990) dengan mendefinisikan secara konseptualisasi tentang keterikatan dengan pekerjaan pertama kali ditetapkan secara formal sebagai "pekerjaan simultan dan ekspresi 'diri yang disukai' seseorang dalam tugas-tugas yang menghubungkan ke pekerjaan dan orang lain..

Engagement telah lama dikenal luas sebagai konsep yang dapat memberikan informasi mengenai tingkat keterikatan karyawan terhadap organisasi. Hal ini akan mendorong karyawan untuk melakukan upaya maksimal melebihi apa yang diharapkan, bahkan mempengaruhi keputusan karyawan tersebut untuk tetap bertahan atau keluar dari perusahaan. Menurut Routledge (2009), work engagement mulai menggantikan tema loyalitas dalam dunia kerja, yaitu komitmen jangka pendek dengan ciri-ciri: merasa tertarik, komitmen, dan

semangat. Engaged adalah terlibat aktif (involve) dan berkomitmen terhadap sesuatu, baik secara kognitif maupun afektif (emosi).

Berdasarkan hasil *interview* pra-penelitian yang telah Peneliti lakukan pada bulan Mei 2024 diSavana Hotel Kota Malang, Peneliti mendapatkan data yang berkaitan dengan Work Engagement pada karyawan. Di dunia Jasa dan Pariwisata dalam hal ini adalah Savana Hotel terdapat permasalahan mengenai *Turnover* karyawan terutama pada bagian *Frontliner*. Hal ini dikarenakan intensitas karyawan pada jabatan tersebut untuk berinteraksi dengan pihak luar yang lebih tinggi dibandingkan jabatan lain, sehingga memungkinkan karyawan tersebut untuk mendapatkan tawaran di institusi lain dengan prospek karir yang lebih baik. Fakta tersebut menunjukkan indikasi rendahnya loyalitas dan dedikasi karyawan serta menggambarkan kurangnya kepentingan suatu pekerjaan bagi karyawan terhadap pekerjaan serta perusahaan yang berkaitan dengan aspek dalam work engagement.

Sejumlah temuan lapangan tersebut tidak terlepas dari adanya faktor lain yang dapat mempengaruhi. Misalnya, kondisi lingkungan yang terus berubah menuntut pegawai atau karyawan sebagai pelaku sumber daya manusia dalam perusahaan memiliki kemampuan penyesuaian diri secara optimal agar tujuan atau *goals* perusahaan dapat tercapai. Setiap karyawan diharapkan memiliki kemampuan beradaptasi yang baik agar dapat diterima dan berinteraksi secara positif di lingkungan kerja. Kemampuan beradaptasi yang baik ini akan

mendorong pergawai untuk lebih terlibat dalam pekerjaannya dengan menunjukan kinerja yang optimal, sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Gunarsa (2003) berpendapat bahwa ada orang yang cepat menyesuaikan diri terhadap perubahan, namun ada juga yang perlu waktu lama untuk menyesuaikan diri terhadap perubahan dalam dirinya, dengan usaha penyesuaian diri seseorang mengadakan perubahan-perubahan tingkah laku dan sikap supaya mencapai kepuasan dan sukses dalam aktivitas. *Adjusment* merupakan suatu hubungan yang harmonis dengan lingkungan fisik dan sosial (Chaplin, 2000) Penyesuaian diri yang baik ialah kemampuan seseorang untuk hidup dan bergaul secara wajar terhadap lingkungan, sehingga individu merasa puas terhadap diri sendiri dan lingkungan (Willis, 2005). Masalah penyesuaian timbul apabila ada suatu tuntutan dan persyaratan yang harus dipenuhi oleh seseorang, atau apabila seseorang dihadapkan pada kesulitan yang harus diselesaikan, atau seseorang menghadapi konflik batin yang harus dipecahkan, dan jika seseorang berada dalam keadaan frustasi dan mencoba mengatasinya (Schneiders, 1964). Tuntutan semacam ini kerap dijumpai pada setiap orang, baik dalam bermasyarakat, di pekerjaan, ataupun dalam menghadapi tanggung jawab di segala bidang. Apabila karyawan mempunyai permasalahan dalam hal penyesuaian diri di lingkungan kerja, maka dapat dimungkinkan hal tersebut akan mempengaruhi tingkat work engagement.

Pada penelitian terdahulu yang mengangkat tema *Work Engagement* yang dilakukan Syekhal Al Kaffi, Fachrudy Asj’ari, dan Bisma Arianto Fakultas Ekonomi PGRI Adi Buana Surabaya dalam *Journal of Sustainability Business Research* tahun 2020 dengan judul “Pengaruh Work Engagement dan Penyesuaian Diri Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pada CV MEGA JAYA Surabaya” di temukan permasalahan dimana sebagian karyawan kurang tampak bersemangat dalam melakukan pekerjaan dan ada sebagian karyawan ketika saat di ruangan bekerja, mereka tidak langsung memulai atau menyiapkan peralatan untuk berproduksi, sering menunda-nunda suatu hal yang akan di kerjakan, mengobrol santai di luar pekerjaan, dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan tersebut kurang antusias dan sebagian dari karyawan yang ada di perusahaan ada yang sudah berhenti dan menyudahi pekerjaannya lalu karyawan tersebut bergegas untuk kembali kerumah meskipun pada jam kerja di perusahaan belum menunjukkan waktu untuk saatnya pulang ke rumah. Adapula karyawan yang ada di perusahaan ada sebagian yang sangat disiplin dan bersemangat dalam menghadapi pekerjaan pada hari tersebut, karyawan sangat antusias menyelesaikan pekerjaan, saat jam menunjukkan waktu untuk istirahat ada yang terlihat karyawan yang masih menghadapi dan masih berkutat dalam pekerjaan yang karyawan kerjakan dan bersedia pulang larut malam atau dengan kata lain karyawan dalam pekerjaan nya sulit untuk lepas yang sedang di hadapinya maupun serta memegang peranan terhadap tujuan cita-cita sebagai penentu dalam proses komitmen organisasi agar bersikap dan berperilaku sesuai dengan apa yang

telah di tentukan saat melakukan pekerjaan. Selain itu penyesuaian diri berhubungan sangat erat dengan situasi internal individu dimana karyawan pada CV. Mega Jaya tidak bisa beradaptasi dengan cepat. Beberapa penyebab karyawan kesulitan menyesuaikan diri di tempat kerja yaitu karyawan merasa berada di lingkungan yang salah, sering kali merasa bahwa pekerjaannya rendah pandangannya terhadap masyarakat, kecewa dengan jumlah gaji yang diterima jauh dari ekspektasi. Bagaimanapun juga penyesuaian diri melibatkan aspek-aspek psikologis karyawan yang akan mampu beradaptasi atau menyesuaikan diri secara cepat dengan lingkungannya yang akan memiliki kontribusi bagi komitmen organisasi. Hasil yang didapatkan dari penelitian ini adalah Work Engagement berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi, Penyesuaian Diri berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, Work Engagement dan Penyesuaian Diri berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan I Putu Dedik Hermawan, Listiyani Dewi Hartika, dan Nicholas Simarmata Program Studi Psikologi Universitas Dhyana Pura dan Program Studi Psikologi Universitas Udayana dalam Jurnal Psikologi “Mandala” tahun 2017 dengan judul “Hubungan Work Engagement dengan Turnover Intention: Studi Pada Karyawan PT. X” ditemukan kasus yang serupa yaitu mengenai *turnover* karyawan. Tidak hanya di industri perhotelan, pada lokasi penelitian ini yaitu PT. X yang merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang penerbangan yang menyediakan jasa ground

handling terhadap maskapai dalam dan luar negeri setiap tahun tingkat turnover yang terjadi tergolong tinggi. Data menunjukkan pada tahun 2012, persentase karyawan yang melakukan turnover di PT. X sebesar 8,6% dengan jumlah karyawan yang keluar sebanyak 36 orang dari total 404 karyawan. Kemudian pada tahun 2013, persentase karyawan yang melakukan turnover sebesar 6,7% dengan jumlah karyawan yang keluar sebanyak 30 orang dari total 461 karyawan. Pada tahun 2014, persentase karyawan yang melakukan turnover kembali mengalami peningkatan yaitu sebesar 9,7% dengan jumlah karyawan yang keluar sebanyak 42 orang dari total 432 karyawan. Hasil yang diperoleh setelah melakukan penelitian, peneliti tersebut menyimpulkan bahwa work engagement memiliki hubungan yang signifikan dan bersifat negatif dengan turnover intention. Apabila dilihat korelasi turnover intention dengan aspek-aspek dari work engagement, korelasi yang paling kuat terjadi pada aspek *dedication*. Hal ini menjelaskan bahwa ketika individu sudah mampu untuk terlibat sangat kuat dalam suatu pekerjaan dan merasa antusias dalam bekerja, individu akan menemukan kebanggaan, inspirasi dan tantangan makna dari pekerjaannya sehingga keinginan individu untuk meninggalkan pekerjaan semakin kecil.

Berdasarkan pemaparan penelitian terdahulu diatas, permasalahan mengenai work engagement memiliki keterikatan dengan permasalahan mengenai ke-karyawanan di berbagai perusahaan. Aspek-aspek dalam *work engagement* seperti pada kasus pada CV. Mega Jaya dimana karyawan kurang tampak

bersemangat dalam melakukan pekerjaan, sering menunda-nunda pekerjaan serta kurang antusias dalam bekerja menjadi poin penting dalam aspek *work engagement*. Ditemukan Karyawan pada CV. Mega Jaya tidak bisa beradaptasi dengan cepat. Beberapa hasil penyebab karyawan kesulitan menyesuaikan diri di tempat kerja yaitu karyawan merasa berada di lingkungan yang salah, sering kali merasa bahwa pekerjaannya rendah pandangannya terhadap masyarakat, kecewa dengan jumlah gaji yang diterima jauh dari ekspetasi. Hasil yang didapat dari penelitian tersebut adalah bahwa *work engagement* dan penyesuaian diri berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2017) komitmen organisasional merupakan sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasi organisasinya serta tujuan yang ada di dalamnya dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Sementara itu pada permasalahan yang terjadi pada PT. X yang mana diketahui bahwa *work engagement* memiliki hubungan yang signifikan dan bersifat negatif dengan permasalahan yang terjadi yaitu kasus *turnover* karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa ketika individu sudah mampu untuk terlibat sangat kuat dalam suatu pekerjaan dan merasa antusias dalam bekerja, individu akan menemukan kebanggaan, inspirasi dan tantangan makna dari pekerjaannya sehingga keinginan individu untuk meninggalkan pekerjaan semakin kecil.

Berdasarkan hasil yang ditemukan dari penelitian terdahulu tersebut dapat disimpulkan bahwa *work engagement* dan penyesuaian diri memiliki hubungan

positif terhadap komitmen organisasi. Selain itu didapatkan pula jika *work engagement* memiliki pengaruh signifikan dan bersifat negatif pada kasus *turnover* karyawan. Ketertarikan peneliti dalam melakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat hubungan *work engagement* dengan permasalahan yang terjadi di Savana Hotel yaitu *turnover* karyawan. Adanya *turnover* menunjukkan rendahnya tingkat loyalitas dan dedikasi terhadap perusahaan. Selain kondisi dan lingkungan yang terus berubah tentu membutuhkan penyesuaian diri yang baik. Penyesuaian diri berhubungan sangat erat dengan situasi internal individu dimana karyawan yang tidak bisa beradaptasi dengan cepat seiring dengan ritme pekerjaan yang tinggi. Berbeda dengan perusahaan UMKM yang bergerak pada bidang industri yang dominan berfokus pada produksi peralatan keras yang minim interaksi langsung dengan pihak luar, perusahaan yang bergerak pada bidang pariwisata lebih cenderung berfokus pada pelayanan dan fasilitas yang mengharuskan karyawan untuk bekerja secara optimal dalam segala situasi dan kondisi yang terus berubah serta *pressure* tekanan yang tinggi karena *intensitas* tinggi dalam berinteraksi dengan pihak luar. Maka dari itu Peneliti tertarik untuk mengkaji tentang *work engagement* pada karyawan Savana Hotel Kota Malang sebagai variabel terikat dalam kaitannya dengan Penyesuaian Diri sebagai variabel bebas. Pertimbangan pemilihan Savana Hotel Kota Malang sebagai lokasi penelitian karena Savana Hotel merupakan salah satu hotel bintang empat dengan fasilitas mumpuni di Kota Malang yang cukup baik eksistensinya. Berbagai agenda-agenda nasional dan internasional

telah sukses diselenggarakan di hotel ini, sehingga mampu membuktikan bahwa Savana Hotel Kota Malang telah mendapat kepercayaan dari berbagai kalangan masyarakat.

Hal tersebut mendasari Peneliti untuk menyusun skripsi yang dengan judul “Hubungan *Penyesuaian Diri* Dalam Kelompok Kerja Dengan *Work Engagement* Karyawan Savana Hotel Kota Malang.

B. Rumusan Masalah

Dari pemaparan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana tingkat *Penyesuaian Diri* dalam kelompok kerja pada karyawan Savana Hotel Kota Malang
2. Bagaimana tingkat *Work Engagement* pada karyawan Savana Hotel Kota Malang
3. Apakah ada hubungan antara *penyesuaian diri* dalam kelompok kerja dengan *work engagement* karyawan Savana Hotel Kota malang.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diangkat, tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui tingkat *Penyesuaian diri* dalam kelompok kerapada karyawan Savana Hotel Kota Malang
2. Untuk mengetahui tingkat *Work Engagement* pada karyawan Savana Hotel Kota Malang
3. Untuk mengetahui hubungan antara *penyesuaian diri* dalam kelompok kerja dengan *work engagement* karyawan Savana Hotel Kota malang.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan referensi, melengkapi dan memperkuat teori-teori perilaku organisasi, serta memberikan kontribusi bagi pengembangan psikologi positif dalam bidang industri dan organisasi, khususnya yang berkaitan dengan salah satu sikap kerja yaitu *work engagement*. Menurut Rogelberg (2007) Psikologi industri berfokus pada bidang ketenagakerjaan dan proses organisasi yang menciptakan lingkungan untuk kesuksesan. Faktor lingkungan yang menjadi acuan pada penelitian ini adalah penyesuaian diri sebagai faktor internal dalam mencapai *work engagement*.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang terkait dalam penelitian ini, diantaranya :

a. Bagi Karyawan

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi karyawan perusahaan untuk merefleksikan penyesuaian diri yang positif di lingkungan kerja, sehingga dapat meningkatkan terbentuknya sikap *work engagement*.

b. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini dapat bermanfaat bagi peneliti di bidang psikologi industri dan organisasi sebagai bahan masukan sekaligus bahan perbandingan untuk penelitian selanjutnya, khususnya mengenai tema work engagement.

c. Bagi Peneliti Pribadi

Penelitian ini dapat bermanfaat sebagai langkah awal dalam mengamalkan ilmu ketika kuliah dengan melakukan penelitian dalam rangka menyelesaikan pendidikan.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

A. WORK ENGAGEMENT

1. Pengertian *Work Engagement*

Konsep *engagement* atau keterlibatan dipopulerkan oleh Kahn (1990), yang terkait konsep ini dengan gagasan kehadiran psikologis. Menurut Kahn, *engagement* mengacu pada kondisi ketika individu mengekspresikan diri menyeluruh secara fisik, kognitif, dan emosional dalam peran masing-masing. Kahn berpendapat bahwa *engagement* memuncak dari keadaan yang disebut kehadiran psikologis, yakni keadaan di saat aspek-aspek dalam diri dapat sepenuhnya diungkapkan. Dalam keadaan ini, individu tidak perlu mengekang keyakinan mereka, nilai-nilai, pikiran, perasaan, kecenderungan, dan hubungan. Semua aspek ini sendiri diwujudkan dalam perilaku di tempat kerja.

Berbagai penelitian terdahulu tentang *engagement* banyak merujuk pada konstruk yang digagas oleh Kahn (1990). Rothbard (2001), masih berdasarkan konsep dari Kahn, mencoba melihat *engagement* terkait dengan peran seseorang di tempat kerja dan di rumah. Rothbard menemukan bahwa perhatian dan larut dalam pekerjaan, penting dalam *engagement*. *Work engagement* telah didefinisikan sebagai keterlibatan terhadap pekerjaan yang terdiri dari minat, antusiasme, dan investasi karyawan dalam melakukan

pekerjaannya (Kirkpatrick,2007). Lebih lanjut Kirkpatrick berpendapat bahwa studi empiris telah mengungkapkan bahwa *work engagement* dikaitkan dengan berbagai perilaku positif dan memberikan hasil bagi karyawan maupun organisasi tersebut. *Work engagement* dalam konstruk yang berbeda dan didefinisikan sebagai pemenuhan keadaan yang positif,yang terkait dengan pekerjaan dan disertai dengan pemikiran yang ditandai dengan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penyerapan (*absorption*) (Schaufeli, dkk; 2002).

Peneliti-peneliti pada gerakan *Positive Organization Scholarship* (POS), seperti Spreitzer, dkk juga banyak menelusuri konsep *engagement*. Penjelasan lebih lanjutdari ketiga konstruk yang bersifat kondisi afektif motivasional yang positif (*positive affective-motivational*) tersebut adalah konsep *vigor*, yakni energi tingkat tinggi dan daya tahan mental saat bekerja, keinginan untuk mengerahkan (*invest*) upaya dalam pekerjaan; kemampuan untuk tidak mudah letih; keteguhan dalam menghadapi berbagai kesulitan. Kedua adalah *dedication*; keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaan dandisertai perasaan suka. Ketiga, konsep *absorption*; larut dalam pekerjaan dan merasa sulit untuk meninggalkannya (Schaufeli & Salanova, 2008). Kebanyakan upaya untuk mengukur *engagement* telah berada ditingkat individu pekerja. Tingkat nilai individu ini dapat dikumpulkan untuk mengukur *engagement* di tingkat kelompok organisasi.

Setelah meninjau beberapa definisi *work engagement* dari beberapa ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pengertian *work engagement* adalah suatu kondisi ketika individu, dalam hal ini karyawan baik secara fisik, kognisi, maupun emosional secara positif menjalankan peran dalam masing-masing pekerjaan dengan penuh semangat, antusiasme, kemandirian, dedikasi, lebih dari sekedar komitmen, tanggung jawab, serta mempunyai *sense of belonging* (rasa memiliki), sehingga mampu menjalankan kinerja secara optimal.

2. Aspek-Aspek *Work Engagement*

Menurut Schaufeli dan Bakker (2004) menemukan bahwa *work engagement* memiliki aspek-aspek sebagai berikut :

a. Semangat (*Vigor*)

Semangat atau *vigor* merupakan sesuatu yang ditandai dengan tingginya semangat dan ketahanan mental yang dimiliki oleh karyawan ketika bekerja, keinginan untuk berusaha dalam pekerjaan serta ketekunan karyawan dalam menghadapi kesulitan. Berdasarkan aspek ini, karyawan yang memiliki *work engagement* akan menunjukkan perilaku seperti bersemangat dalam bekerja, antusias, tidak menghiraukan lingkungan sekitar, dan dapat menyelesaikan pekerjaannya sampai tuntas dengan tepat waktu.

b. Dedikasi (*Dedication*)

Dedication merupakan kondisi dimana karyawan terlibat dalam pekerjaan mereka yang ditandai dengan munculnya perasaan penting serta antusiasme yang tinggi. Selain itu, mereka juga menganggap bahwa pekerjaan yang mereka lakukan memberikan inspirasi, tantangan serta kebanggaan dalam diri mereka. Berdasarkan aspek ini, karyawan yang memiliki work engagement akan menganggap pekerjaan yang dilakukannya sangatlah penting dan menginspirasi dirinya sehingga kemudian memunculkan perasaan bangga dalam dirinya serta akan melakukan yang terbaik dalam melakukan pekerjaannya

c. Penghayatan (*Absorption*)

Absorption atau penghayatan merupakan suatu keadaan dimana karyawan merasa sepenuhnya terkonsentrasi, bahagia serta merasa asyik dalam pekerjaan mereka sehingga mereka seringkali merasa sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan mereka dan merasa seakan-akan waktu cepat berlalu ketika bekerja. Berdasarkan aspek ini karyawan yang memiliki work engagement akan menunjukkan perilaku bahwa dirinya sulit dilepaskan dengan pekerjaannya, sehingga dirinya merasa waktu begitu cepat berlalu. Selain itu, karyawan tersebut juga akan lebih serius dalam bekerja.

Sedangkan menurut Kahn (1990) work engagement meliputi tiga aspek utama yaitu :

a. Physically Engage

Physically Engage merupakan suatu bentuk keterikatan secara fisik antara karyawan dan pekerjaannya yang ditandai dengan adanya aktivitas fisik dalam bekerja. Misalnya seperti menjahit, packing, atau pekerjaan lain yang melibatkan aktivitas fisik karyawan.

b. Emotionally Engage

Emotionally engage merupakan suatu bentuk keterikatan secara emosional antara karyawan dan pekerjaannya yang berhubungan dengan orang lain dalam lingkungan pekerjaannya. Misalnya seperti, terjalinnya hubungan interpersonal antara sesama rekan kerja dalam suatu team

c. Cognitively Engage

Cognitively engage merupakan suatu bentuk keterikatan cara kognitif antara karyawan dan pekerjaannya yang meliputi pikiran-pikiran yang berhubungan dengan pekerjaannya. Misalnya seperti, meeting dengan sesama rekan kerja atau atasan, pemecahan masalah, atau pengambilan keputusan dalam bekerja.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek dari work engagement terdapat dalam 2 versi yakni menurut Schaufeli dan Bakker

(2004) aspek tersebut meliputi *vigor*, *dedication* dan *absorption*. Sedangkan menurut Kahn (1990) aspek tersebut meliputi *psychally engage*, *emotionally engage* dan *cognitively engage*. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Schaufeli dan Bakker (2004) yaitu *vigor*, *dedication* dan *absorption* dengan anggapan bahwa aspek-aspek tersebut merupakan aspek yang menyeluruh dan digunakan oleh peneliti-peneliti sebelumnya.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi work Engagement

Menurut Schaufeli (Bakker & Demerouti, 2008) menemukan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *work engagement* adalah sebagai berikut :

a. *Job Resources* (Sumber pekerjaan)

Job Resource diasumsikan sebagai sesuatu yang positif terkait dengan *work engagement* seperti dukungan sosial dari rekan-rekan kerja dan atasan, performance feedback, serta kesempatan untuk belajar. *Job Resource* juga mengacu pada aspek fisik, aspek sosial, atau organisasi dari pekerjaan yang memungkinkan karyawan dapat mengurangi tuntutan pekerjaan yang menguras secara fisik maupun psikologis (*psychological cost*), memungkinkan untuk mencapai suatu tujuan kerja serta menstimulasi karyawan dalam pertumbuhan, pembelajaran serta perkembangan secara personal. *Job resource* terdiri

dari tiga dimensi (Ayu, Maarif & Sukmawati, 2015) yaitu :

1. Level Organisasi

Level organisasi mengacu pada kesesuaian fasilitasfasilitas fisik yang disediakan oleh organisasi misalnya seperti gaji, kesempatan belajar, pengembangan organisasi serta kesediaan informasi yang tersedia dalam organisasi.

2. Level Interpersonal

Level interpersonal mengacu pada komunikasi serta hubungan yang terjalin baik antara sesama rekan kerja maupun atasan serta iklim kelompok yang positif.

3. Level Tugas

Level Tugas mengacu pada keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, jenis pekerjaan serta pemahaman peran dalam lingkungan kerja.

b. Salience of Job Resource

Salience of Job Resource mengacu pada seberapa penting bagaimana karyawan memanfaatkan sumber daya pekerjaan ketika mereka dihadapkan dengan tuntutan pekerjaan yang tinggi.

c. Personal Resource

Personal Resource merupakan sumber daya pribadi yang dimiliki oleh karyawan yang mengacu pada evaluasi diri secara positif

yang mengacu pada kemampuan seorang individu atau karyawan dalam mengontrol dan mempengaruhi keberhasilan lingkungan mereka. Evaluasi diri yang positif tersebut dapat memprediksi penetapan tujuan, motivasi, kinerja, kepuasan hidup dan kepuasan kerja, ambisi karir dan hasil lain yang diharapkan.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa faktor dari *work engagement* menurut Schaufeli (Bakker & Demerouti, 2008) meliputi *job resource, salience for job resource* dan *personal resource*.

4. Work Engagement Dalam Perspektif Islam

Setiap individu bekerja semestinya memiliki keterikatan terhadap dirinya dan pekerjaan yang ditanggung jawabkan. Sikap yang dimunculkan individu merupakan berasal dari perasaan iman dan rasa takut kepada sang pencipta Allah SWT. Adanya kesadaran ketuhanan dan spiritualitasnya akan mampu mengeluarkan sikap kerja positif. Kesadaran inilah bahwa Allah maha melihat, mengontrol segala kondisi yang terjadi, serta akan menghisab perbuatan individu amal ibadah secara adil, kemudian akan diberikan balasan dengan pahala ataupun siksaan duniawi. Allah SWT berfirman dalam Surah Al- Kahfi ayat 2 sebagai berikut:

فِي مَالٍ يُنذِرُ بِأَسْأَشْدِيدٍ إِمَّا لِلَّذِينَ يَعْمَلُونَ الصَّالِحَاتِ أَجْرًا حَسَنٌ
إِمَّا لِلَّذِينَ يَعْمَلُونَ الْمُنْكَرَ أَجْرًا شَرًّا

Artinya : “(Dia juga menjadikannya kitab) yang lurus agar Dia memberi peringatan akan siksa yang sangat pedih dari sisi-Nya dan memberi kabar gembira kepada orang-orang mukmin yang mengerjakan kebajikan bahwa mereka akan mendapat balasan yang baik”. Kesadaran inilah yang akhirnya setiap individu bersikap untuk cermat dan bersungguh-sungguh dalam bekerja, bekerja dengan berusahan keras memperoleh keridhoan Allah SWT dan mempunyai relasi antar individu yang baik.

B. PENYESUAIAN DIRI

1. Pengertian Penyesuaian Diri

Kemampuan seseorang dalam hal penyesuaian diri sangatlah dibutuhkan untuk kehidupan intrapersonal maupun berinteraksi secara interpersonal di lingkungan tempatnya berada. Dari segi pandangan psikologi, penyesuaian diri memiliki banyak arti seperti pemuasan kebutuhan, ketrampilan dalam menangani frustasi atau konflik, ketenangan pikiran atau jiwa, atau bahkan pembentukan simptom-simptom. Penyesuaian diri adalah cara individu atau organisasi dalam bereaksi terhadap tuntutan-tuntutan dari dalam atau situasi-situasi dari luar (Semiun, 2006).

Sebelumnya Schneiders (1964), juga menjelaskan penyesuaian diri sebagai suatu proses yang melibatkan respon-respon mental dan perbuatan individu dalam upaya untuk memenuhi kebutuhan, dan mengatasi ketegangan,

frustasi, dan konflik secara sukses serta menghasilkan hubungan yang harmonis antara kebutuhan dirinya dengan norma atau tuntutan lingkungan. Penyesuaian dapat diartikan sebagai interaksi individu yang kontinu dengan diri sendiri, lingkungan, dan orang lain (Calhoun & Acocella, 1995).

Penyesuaian diri berlangsung secara terus-menerus antara memuaskan kebutuhan diri sendiri dengan tuntutan lingkungan, termasuk tuntutan orang lain secara kelompok maupun masyarakat. Menyesuaikan diri berarti mengubah dengan cara yang tepat untuk memenuhi syarat tertentu (Sukadji, 2000). Ali dan Asrori (2005) menyatakan bahwa penyesuaian diri dapat didefinisikan sebagai suatu proses yang mencakup respon-respon mental dan perilaku yang diperjuangkan individu agar dapat berhasil menghadapi kebutuhan-kebutuhan internal, ketegangan, frustasi, konflik, serta untuk menghasilkan kualitas keselarasan antara tuntutan dari dalam diri individu dengan tuntutan dunia luar atau lingkungan tempat individu berada.

Kartono (2000) mengatakan bahwa penyesuaian diri adalah usaha manusia untuk mencapai harmoni pada diri sendiri dan pada lingkungannya. Sehingga permusuhan, kemarahan, depresi, dan emosi negatif lain sebagai respon pribadi yang tidak sesuai dan kurang efisien bisa dikikis. Hariyadi, dkk (2003) menyatakan penyesuaian diri adalah kemampuan mengubah diri sesuai dengan keadaan lingkungan atau dapat pula mengubah lingkungan sesuai dengan keadaan atau keinginan diri sendiri

Menurut Sobur (2003) penyesuaian diri adalah kemampuan individu

untuk membuat hubungan yang memuaskan antara orang dan lingkungan. Mencakup semua pengaruh kemungkinan dan kekuatan yang melingkungi individu, yang dapat mempengaruhi kegiatannya untuk mencapai ketenangan jiwa dan raga dalam kehidupan. Lingkungan yang dimaksud salah satunya adalah lingkungan sosial tempat individu hidup, termasuk anggota-anggotanya, adat kebiasaannya, dan peraturan-peraturan yang mengatur hubungan masing-masing individu dengan individu lain.

Dari berbagai uraian definisi penyesuaian diri di atas, dapat disimpulkan bahwa penyesuaian diri merupakan kemampuan individu dalam bereaksi terhadap tuntutan-tuntutan dari dalam atau situasi-situasi dari luar yang mencangkup diri sendiri, lingkungan dan orang lain untuk mencapai harmoni pada diri sendiri dan pada lingkungannya. Sehingga permusuhan, kemarahan, depresi, dan emosi negatif lain sebagai respon pribadi yang tidak sesuai dan kurang efisien bisa dikikis.

2. Aspek-aspek *Penyesuaian diri*

Penyesuaian diri yang normal merupakan cara bereaksi dan bertingkah laku yang wajar. Penyesuaian diri yang normal mempunyai beberapa aspek . Aspek penyesuaian diri menurut Runyon dan Heber (1984) adalah:

- a. Persepsi terhadap realita

Pemahaman individu terhadap realita berbeda-beda, meskipun realita yang dihadapi adalah sama. Meskipun memiliki persepsi yang

berbeda dalam menghadapi realita, tetapi individu dengan penyesuaian diri yang baik memiliki persepsi yang objektif, yaitu bagaimana orang mengenali konsekuensi dan tingkah lakunya dan mampu bertindak sesuai dengan konsekuensi tersebut.

b. Kemampuan untuk beradaptasi dengan tekanan atau stres

Pada dasarnya setiap individu tidak senang bila mengalami tekanan, umumnya mereka menghindari hal-hal yang menimbulkan tekanan, mereka menyenangi pemenuhan kepuasan yang dilakukan segera. Namun individu yang mampu menyesuaikan diri, tidak selalu menghindari tekanan mereka justru belajar untuk mentoleransi tekanan yang dialami dan dapat menunda kepuasan selama diperlukan demi tujuan yang lebih penting

c. Mempunyai gambaran diri yang positif

Pandangan individu terhadap dirinya dapat menjadi indikator dari kualitas penyesuaian diri yang dimiliki. Hal tersebut mengarah pada apakah individu bisa melihat dirinya secara harmonis atau sebaliknya, dia melihat adanya berbagai konflik yang berkaitan dengan dirinya. Individu yang banyak melihat pertentangan dalam dirinya bisa menjadi indikasi adanya kekurangmampuan dalam penyesuaian diri.

d. Kemampuan untuk mengekspresikan emosi dengan baik

Salah satu ciri individu yang dapat menyesuaikan diri dengan baik memiliki kehidupan emosi yang sehat. Individu tersebut mampu

menyadari dan merasakan emosi atau perasaan yang saat itu dialami serta mampu untuk mengekspresikan perasaan dan emosi tersebut dalam lingkup yang luas. Orang yang memiliki kehidupan emosi yang sehat mampu memberikan reaksi-reaksi emosi yang realistik dan tetap dibawah kontrol sesuai dengan situasi yang dihadapi. Sebaliknya, penyesuaian diri yang buruk ditandai dengan adanya kecenderungan untuk mengekspresikan emosi secara berlebihan.

e. Memiliki hubungan interpersonal yang baik

Individu dikatakan memiliki hubungan interpersonal yang baik apabila individu mampu menjalin hubungan yang dekat dengan lingkungan sosialnya, mempunyai kemampuan dan merasa nyaman dalam berinteraksi dalam lingkungan tersebut. Individu merasa senang apabila disukai dan dihormati oleh individu lain, ia akan merasakan suatu kebahagiaan dengan membuat individu lain nyaman atas kehadirannya. Individu yang memiliki penyesuaian diri yang baik mampu mencapai tingkat keintiman yang tepat dalam suatu hubungan sosial.

Sementara itu menurut Alberlt & Emmons, (2002) dalam melakukan penyesuaian diri ada empat hal yang dilakukan individu, yaitu:

a. Aspek *self knowledge* dan *self insight*

Self knowledge dan *self insight* yaitu kemampuan mengenal

kelebihan dan kekurangan diri. Kemampuan ini harus ditunjukkan dengan emosional insight, yaitu kesadaran diri akan kelemahan yang didukung oleh sikap yang sehat terhadap kelemahan tersebut.

b. Aspek *self objectivity* dan *self acceptance*

Self objectivity dan *self acceptance* yaitu apabila individu telah mengenal dirinya, ia bersikap realistik yang kemudian mengarah pada penerimaan diri.

c. Aspek *self development* dan *self control*

Self development dan *self control* yaitu kendali diri, berarti mengarahkan diri, regulasi pada impuls-impuls, pemikiran-pemikiran, kebiasaan, emosi, sikap dan tingkah laku yang sesuai. Kendali diri bisa mengembangkan kepribadian kearah kematangan, sehingga kegagalan dapat diatasi dengan matang.

d. Aspek *satisfaction*

Satisfaction yaitu adanya rasa puas terhadap segala sesuatu yang telah dilakukan, menganggap segala sesuatu merupakan suatu pengalaman dan bila keinginannya terpenuhi maka ia akan merasakan suatu kepuasan dalam dirinya.

Aspek-aspek penyesuaian diri dalam penelitian ini menggunakan aspek-aspek penyesuaian diri dari Runyon dan Haber dalam jurnal *Psychology of adjustment* tahun 1984, yaitu persepsi terhadap realita, kemampuan

mengatasi stres dan kecemasan, gambaran diri yang positif, kemampuan megekspresikan emosi dengan baik dan memiliki hubungan interpersonal yang baik.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Penyesuaian Diri*

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi penyesuaian diri menurut Schneiders (1964) yaitu :

a. Kondisi Fisik

Kondisi fisik termasuk didalamnya keturunan, konstitusi fisik, susunan saraf, kelenjar, otot-otot atau penyakit. Kondisi fisik yang baik akan mendorong penyesuaian diri yang lebih baik. Persepsi seseorang terhadap bentuk tubuh dan nilai estetika tubuhnya juga mempengaruhi penyesuaian diri individu.

b. Kepribadian

Unsur-unsur kepribadian yang penting pengaruhnya terhadap penyesuaian diri adalah sebagai berikut :

1. Kemauan dan kemampuan untuk berubah yaitu penyesuaian diri membutuhkan kecenderungan untuk berubah dalam bentuk kemauan, perilaku, sikap dan karakteristik sejenis lainnya. Oleh sebab itu semakin kaku dan tidak ada kemauan serta kemampuan untuk merespon lingkungan, semakin besar kemungkinan untuk mengalami kesulitan dalam penyesuaian

diri.

2. Pengaturan diri (self regulation) yaitu kemampuan mengatur diri dapat mencegah Individu dari keadaan salah suai dan penyimpangan kepribadian.Kemampuan pengaturan diri dapat mengarahkan kepribadian normal mencapai pengendalian diri dan realisasi diri.
3. Realisasi diri (self realization) yaitu jika perkembangan kepribadian berjalan normal sepanjang masa kanak-kanak dan remaja, di dalamnya tersirat potensi laten dalam bentuk sikap, tanggung jawab, penghayatan nilai penghargaan diri dan lingkungan serta karakteristik lainnya menuju pembentukan kepribadian dewasa, semua itu unsur-unsur penting dalam mendasari realisasi diri.
4. Intelelegensi yaitu baik buruknya penyesuaian diri seseorang ditentukan oleh kapasitas intelektualnya atau intelelegensi. Intelelegensi sangat penting bagi perolehan gagasan, prinsip dan tujuan yang memainkan peranan penting dalam proses penyesuaian diri.

c. Kondisi Psikologis

Kondisi psikologis seseorang termasuk di dalam proses penyesuaian diri yaitu :

1. Pengalaman

Pengalaman merupakan pengalaman-pengalaman tertentu yang mempunyai arti dalam penyesuaian diri adalah pengalaman yang menyenangkan dan pengalaman yang traumatis.

2. Belajar

Belajar adalah suatu proses yang merupakan proses mental dalam penyesuaian diri karena melalui proses belajar ini akan berkembang pola-pola respon yang akan membentuk kepribadian seseorang.

3. Determinasi diri

Determinasi diri merupakan faktor kekuatan yang mendorong untuk mencapai sesuatu yang baik atau buruk, untuk mencapai taraf penyesuaian yang tinggi atau sebaliknya

4. Konflik

Ada beberapa pandangan bahwa semua konflik bersifat mengganggu atau merugikan. Namun ada beberapa konflik yang dapat memotivasi seseorang untuk meningkatkan aktivitasnya.

d. Kondisi Lingkungan

Schneiders (1964) berpendapat bahwa lingkungan dianggap dapat menciptakan penyesuaian diri yang cukup sehat bagi mahasiswa bila dibesarkan dalam keluarga dimana terdapat keamanan, cinta,

toleransi dan kehangatan. Lebih lanjut ditambahkan, bahwa lingkungan tempat belajar merupakan lingkungan kedua setelah lingkungan keluarga yang membentuk individu. Pada umumnya, sekolah dipandang sebagai media yang sangat berguna untuk mempengaruhi kehidupan dan berkembangnya intelektual, sosial, nilainilai, sikap dan moral siswa. Proses sosialisasi yang dilakukan melalui iklim kehidupan sekolah yang diciptakan oleh guru dalam interaksi edukasinya sangat berpengaruh terhadap perkembangan penyesuaian diri.

e. Aspek Budaya dan Agama

Budaya dan agama dapat juga mempengaruhi penyesuaian diri individu, seperti tata cara di sekolah, mesjid, gereja dan semacamnya akan mempengaruhi bagaimana anak menempatkan diri dan bergaul dengan masyarakat di sekitarnya, Agama juga memberikan suasana damai dan tenang. Agama merupakan sumber nilai kepercayaan dan pola-pola tingkah laku, bahkan memberikan bantuan bagi arti, tujuan dan kestabilan hidup umat manusia. Agama memegang peranan penting bagi penentu dalam proses penyesuaian diri.

4. Penyesuaian Diri Dalam Perspektif Islam

Penyesuaian diri didalam perspektif ilmu psikologi adalah penyesuaian yang dilakukan manusia selama hidupnya, karena pada dasarnya ingin mempertahankan eksistensi individu tersebut, yaitu antara lain untuk

memenuhi kebutuhannya seperti kebutuhan fisik, psikis dan sosial yang mencakup suatu proses respon- respon mental dan tingkah laku. Penyesuaian diri dilakukan individu untuk memenuhi kebutuhan dirinya dan tuntutan lingkungan dimana ia tinggal.

Penyesuaian diri juga dijelaskan dalam al quran sebagai berikut, dalam Surah Al – Baqarah ayat 286 sebagai berikut :

الْيَوْمَ لِلَّهِ الْفُسْدُ إِنَّمَا أَكْسِرُهُ أَهْلُ الْأَيْمَانِ إِنَّمَا أَكْسِرُهُ أَهْلُ الْأَيْمَانِ
إِنَّمَا أَكْسِرُهُ أَهْلُ الْأَيْمَانِ إِنَّمَا أَكْسِرُهُ أَهْلُ الْأَيْمَانِ

Artinya : “Allah tidak membebani seseorang, kecuali menurut kesanggupannya. Baginya ada sesuatu (pahala) dari (kebaikan) yang diusahakannya dan terhadapnya ada (pula) sesuatu (siksa) atas (kejahanatan) yang diperbuatnya. (Mereka berdoa,) “Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami salah. Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau bebani kami dengan beban yang berat sebagaimana Engkau bebankan kepada orang-orang sebelum kami. Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tidak sanggup kami memikulnya. Maafkanlah kami, ampunilah kami, dan rahmatilah kami. Engkaulah pelindung kami. Maka, tolonglah kami dalam menghadapi kaum kafir”. Ayat tersebut menerangkan bahwa dalam mencapai tujuan hidup itu manusia diberi beban oleh Allah SWT sesuai kesanggupanya, mereka diberi pahala lebih dari yang

mereka usahakanya dan mendapatkan siksa seimbang dengan kejahatan yang telah dilakukanya. Dengan ayat ini manusia dibebani hanyalah sesuai dengan kesanggupanya.

C. Hubungan antara Penyesuaian Diri dengan Work Engagement

Work Engagement adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan sejauhmana karyawan terlibat, berkomitmen, antusias, dan bersemangat terhadap pekerjaan mereka (Macey & Schneider, 2008). Schaufeli, dkk (2002) memandang work engagement dalam konstruk yang berbeda dan didefinisikan sebagai pemenuhan keadaan yang positif, yang terkait dengan pekerjaan dan disertai dengan pemikiran yang ditandai dengan semangat (vigor), dedikasi (dedication), dan penyerapan/pengabdian (absorption).

Sebelum para karyawan mampu menampilkan performa kinerja melalui keterlibatan dengan pekerjaannya secara engaged, diharapkan karyawan memiliki kemampuan dalam hal penyesuaian diri yang baik agar dapat diterima dan berinteraksi secara positif di lingkungan kerja. Aspek-aspek yang dikemukakan oleh Schneiders (1964) sangat berkaitan erat dengan personal resources yang merupakan prediktor work engagement (Hobfoll, dkk; 2003, dalam Bakker, dkk; 2008). Karyawan dengan kemampuan penyesuaian diri yang positif, memiliki pola pikir yang rasional dan mampu menciptakan hubungan yang harmonis antara apa yang menjadi kebutuhannya tanpa mengesampingkan norma perusahaan. Selain itu, karyawan dengan kestabilan emosi yang dimiliki akan mendukung

karyawan untuk merasa nyaman terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya, sehingga memungkinkan terwujudnya kinerja yang optimal serta tercapainya tujuan perusahaan.

Kemampuan dalam penyesuaian diri merupakan salah satu aspek yang dibutuhkan oleh setiap orang, dalam hal ini karyawan di sebuah perusahaan. Gunarsa (2003) berpendapat bahwa ada orang yang cepat menyesuaikan diri terhadap perubahan, namun ada juga yang perlu waktu lama untuk menyesuaikan diri terhadap perubahan dalam dirinya dengan usaha penyesuaian diri seseorang mengadakan perubahan-perubahan tingkah laku dan sikap supaya mencapai kepuasan dan sukses dalam aktivitasnya

Masalah penyesuaian timbul apabila ada suatu tuntutan dan persyaratan yang harus dipenuhi oleh seseorang, atau apabila seseorang dihadapkan pada kesulitan yang harus diselesaikan, atau seseorang menghadapi konflik batin yang harus dipecahkan, dan kalau seseorang berada dalam keadaan frustasi dan mencoba mengatasinya (Schneiders, 1964). Tuntutan semacam ini sering dijumpai pada setiap orang, baik dalam kehidupan bermasyarakat, di pekerjaan, ataupun di dalam menghadapi tanggung jawab di segala bidang. Seseorang dalam usahanya untuk memenuhi kebutuhan, apabila dihadapkan pada persyaratan yang harus dipenuhi akan melibatkan kepribadian dan perilaku untuk terciptanya usaha penyesuaian. Proses penyesuaian berbentuk respon, sedangkan respon tersebut mewujudkan ekspresi langsung dari kepribadian

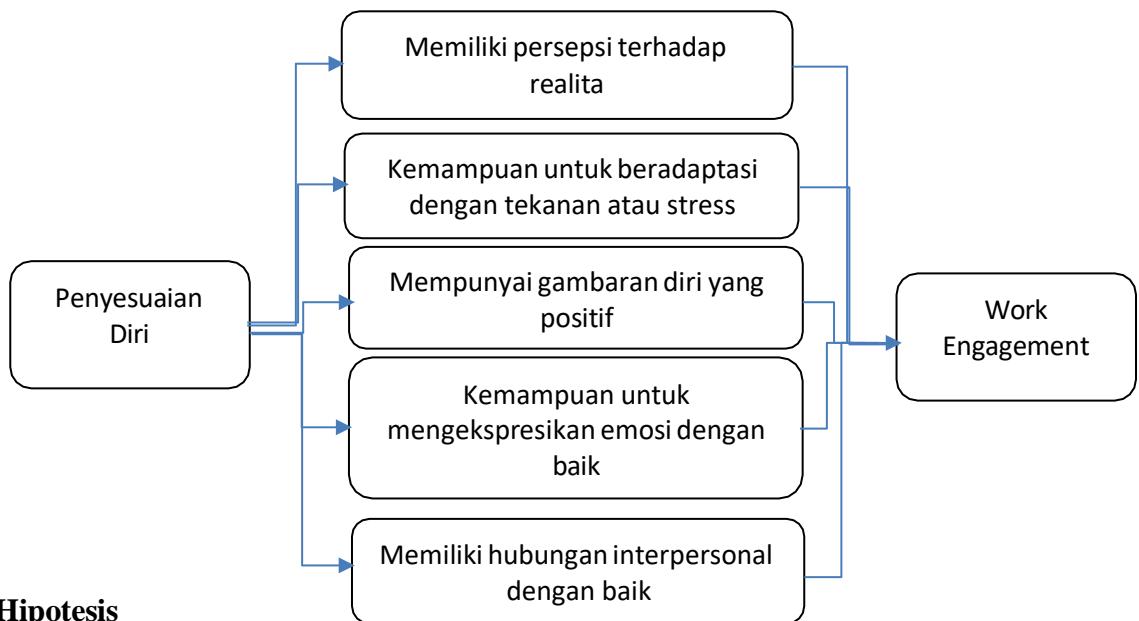
Setelah menilik pemaparan di atas, maka dapat terlihat bahwa kemampuan

seseorang dalam menyesuaikan diri memiliki kualitas untuk mendukung terciptanya work engagement. Karyawan dengan kemampuan penyesuaian diri yang positif mampu mengarahkan dirinya secara rasional dan objektif, sehingga diharapkan mampu mewujudkan sikap work engagement dalam diri karyawan secara aktif, berkomitmen, antusias, dan terciptalah kehidupan organisasi yang efektif.

D. Kerangka Penelitian

Kerangka pemikiran penelitian ‘‘Hubungan Penyesuaian Diri Dalam Kelompok Kerja Dengan Work Engagement Karyawan Savana Hotel Kota Malang’’ digambarkan dalam bagan berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir



E. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan antara *penyesuaian diri* dalam kelompok dengan *work engagement* karyawan Savana Hotel Kota Malang.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menekankan pada data - data numerikal (angka) yang diolah dengan metode statistika. Menurut Subana dan Sudrajat (2005), dari segi tujuan penelitian kuantitatif untuk menguji suatu teori, menyajikan suatu fakta atau mendeskripsikan statistik untuk menunjukkan hubungan antar variabel dan ada juga yang sifatnya mengembangkan konsep, mengembangkan pemahaman atau mendeskripsikan banyak hal. Definisi lain pendekatan penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menemukan keterangan mengenai apa yang ingin diketahui (Darmawan, 2014).

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019), Deskriptif kuantitatif, yaitu konsisten dengan variabel penelitian, fokus pada permasalahan aktual dan fenomena yang sedang terjadi, serta menyajikan hasil penelitian dalam bentuk angka-angka yang bermakna. Penelitian ini memiliki tujuan untuk melihat Hubungan *Penyesuaian Diri* Dalam Kelompok Kerja Dengan *Work Engagement* Karyawan Savana Hotel Kota Malang.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Identifikasi Variabel adalah kumpulan dari variabel yang akan digunakan dalam suatu penelitian. Menurut Sugiyono (2019), variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. maka dalam penelitian ini variabel yang akan digunakan adalah :

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas adalah variabel yang menyebabkan atau mempengaruhi variabel lain. Definisi variabel bebas menurut Sugiyono (2019) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Pada penelitian ini, peneliti menjadikan *Penyesuaian diri* (X) sebagai variabel bebas.

2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi variabel lainnya yang sifatnya bebas. Definisi variabel terikat menurut Sugiyono (2019) adalah variabel yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Pada penelitian ini, peneliti menjadikan *Work Engagement* (Y) sebagai variabel terikat.

C. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah definisi yang didasarkan atas sifat-sifat hal yang didefinisikan dan dapat diobservasi. Definisi operasional pada variabel penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Work Engagement*

Work Engagement adalah suatu keadaan psikologis untuk mengetahui sejauh mana karyawan Savana Hotel mampu menunjukkan minat, antusiasme, dan keterlibatan lebih dari sekedar komitmen yang ditunjukkan dengan adanya semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penghayatan (*absorption*) terhadap pekerjaan. Aspek-aspek yang digunakan untuk mengukur work engagement pada karyawan Savana Hotel ini adalah dimensi pengukuran work engagement yang dikembangkan oleh Schaufeli dan Bakker (2004.) Sebagai dimensi dalam penyusunan sebuah instrumen pengukuran *work engagement* pada karyawan di adaptasi dari skala *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES). Dimensi-dimensi tersebut yaitu: *Vigor* (semangat), *Dedication* (dedikasi), dan *Absorption* (penyerapan/penghayatan). Dapat diartikan jika semakin singgi skor yang diperoleh, berarti semakin tinggi tingkat engagement pada karyawan Savana Hotel tersebut. Demikian juga sebaliknya, semakin rendah skor yang diperoleh, maka semakin rendah pula tingkat *engagement* pada karyawan Savana Hotel tersebut.

2. Penyesuaian Diri

Penyesuaian Diri merupakan kemampuan individu dalam hal ini adalah karyawan Savana hotel dalam berinteraksi dengan diri sendiri, orang lain, dan lingkungan yang bertujuan untuk menyalaskan tuntutan dalam memenuhi kebutuhan serta mengatasi ketegangan dari dalam diri dengan tuntutan atau norma di lingkungan secara tepat dan efektif dalam hubungannya dengan *work engagement* karyawan Savana Hotel. Penyesuaian diri dalam penelitian ini diungkap dengan menggunakan Skala Penyesuaian diri merupakan skala adaptasi penyesuaian diri berdasarkan indikator penyesuaian diri yang dikemukakan oleh Ruyon dan Haber (1984). Adapun lima indikator dari penyesuaian diri menurut Runyon dan Heber adalah memiliki persepsi terhadap realita, kemampuan untuk beradaptasi dengan tekanan atau stress, mempunyai gambaran diri yang positif, kemampuan untuk mengekspresikan emosi dengan baik, memiliki hubungan interpersonal yang baik sebagai indikator dalam mengetahui hubungan korelasi dengan tingkat *work engagement*.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan

oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi adalah semua individu yang akan dikenakan generalisasi hasil penelitian. Berikut ini merupakan struktur organisasi di Savana Hotel Kota Malang berdasarkan data dari bagian *Human Resources Department*: Lebih lanjut, dikemukakan bahwa populasi adalah keseluruhan individu atau objek yang diteliti dan memiliki karakteristik yang sama, seperti kesamaan usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, wilayah tempat tinggal, dan sebagainya (Latipun, 2006). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Savana Hotel Kota Malang, sejumlah 114 karyawan yang tersebar dalam 9 departemen.

Tabel 3.1 Susunan Departemen

| No | Nama Departemen | Jumlah Karyawan |
|----|--|-----------------|
| 1. | <i>Administration and General Dept.</i> | 2 |
| 2. | <i>Food and Beverage Product/Kitchen Dept.</i> | 16 |
| 3. | <i>Food and Beverage Service Dept.</i> | 14 |
| 4. | <i>Accounting Dept.</i> | 11 |
| 5. | <i>Sales and Marketing Dept.</i> | 9 |
| 6. | <i>Human Resources Dept.</i> | 15 |
| 7. | <i>Housekeeping Dept.</i> | 24 |
| 8. | <i>Engineering Dept.</i> | 8 |
| 9. | <i>Front Office Dept.</i> | 15 |

| | | |
|--|----------------|-----|
| | Total Karyawan | 114 |
|--|----------------|-----|

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari individu yang diselidiki dan sampel harus memiliki paling sedikit sifat yang sama, baik sifat kodrat maupun pengkhususan (Hadi, 2004). Sampel inilah yang dikenai perilaku untuk diambil kesimpulan terhadap populasi. Oleh karena itu, sampel yang digunakan harus representatif, yaitu sampel yang benar-benar mencerminkan populasinya. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Savana Hotel Kota Malang. Untuk mengetahui ukuran sampel dari populasi yang diketahui jumlahnya, menggunakan Rumus Slovin (Riduwan, 2005), yaitu:

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Keterangan: n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = kelonggaran atau ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir, misalnya 2%, 5% , 10%.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan batas kesalahan yang ditolerir sebesar 10%. Pertimbangan peneliti menggunakan Rumus Slovin dikarenakan dalam penelitian ini jumlah populasi yang digunakan kurang dari

1000 karyawan (Sekaran, 2006).

$$n = \frac{N}{1+Ne^2} = \frac{114}{1+114(0,1)^2} = \frac{114}{2,14} = 53,2 = 50$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka diketahui jumlah sampel yang akan digunakan untuk penelitian adalah 50 karyawan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Sugiyono (2016) mengungkapkan bahwa dalam penelitian diperlukan data yang objektif, yang mana data yang objektif berdasarkan pengumpulan data yang tepat. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala dalam bentuk kuesioner.

Teknik pengumpulan data menggunakan skala (kuesioner) merupakan metode yang digunakan dengan menyebarkan pertanyaan dan pernyataan kepada responden atau subjek (Sugiyono, 2016). Kuesioner merupakan salah satu teknik yang sering kali digunakan oleh banyak peneliti dalam pengumpulan data, disisi lain memudahkan dalam pengambilan data bisa dilakukan dengan cepat, kuesioner juga bisa melalui secara jaringan menggunakan fitur-fitur yang telah tersedia di internat seperti Google Form. Dengan catatan, peneliti memahami item-aitem yang terdapat dalam kuesioner, yang telah di uji sebelumnya, sehingga responden nantinya dapat memahami setiap pertanyaan atau pernyataan yang terdapat dalam kuesioner.

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan skala

psikologi yang merupakan modifikasi skala Likert. Menurut Gable (dalam Azwar, 2010) penskalaan model Likert merupakan metode penskalaan pernyataan sikap yang menggunakan distribusi respons sebagai dasar penentuan nilai skalanya. Skala Likert dalam penelitian ini menggunakan ciri-ciri empat alternatif jawaban yang dipisahkan menjadi pertanyaan favorabel dan pertanyaan unfavorabel. Pertimbangan pemakaian empat alternatif jawaban dengan menghilangkan alternatif jawaban “ragu-ragu”, karena alternatif jawaban tersebut mengindikasikan subjek tidak memiliki pendirian yang jelas terhadap item-item dalam skala. Item berarah favorabel bila isinya mendukung, memihak, atau menunjukkan ciri adanya atribut yang diukur, sebaliknya item yang isinya tidak mendukung atau tidak menggambarkan ciri atribut yang diukur disebut item unfavorabel (Azwar, 2009) dengan disediakan beberapa pilihan jawaban yang dapat dipilih oleh teste, seperti Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

Tabel 3.2 Skala Likert

| Jawaban | Skor | |
|---------------------------|-----------|-------------|
| | Favorable | Unfavorable |
| Sangat Setuju (SS) | 4 | 1 |
| Setuju (S) | 3 | 2 |
| Tidak Setuju (TS) | 2 | 3 |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 | 4 |

F. Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen pengumpulan data merupakan salah satu alat yang digunakan peneliti dalam pengumpulan data penelitian yang dilakukan. Terdapat dua skala yang digunakan peneliti, yakni skala Penyesuaian Diri dan Work Engagement.

1. Skala Penyesuaian Diri

Variabel Penyesuaian diri dapat diukur dengan menggunakan skala Penyesuaian diri yang disusun berdasarkan teori yang dikemukakan Runyon dan Haber (1984). Adapun indikator dari penyesuaian diri menurut Runyon dan Haber adalah:

- a. Memiliki persepsi terhadap realita
- b. Kemampuan untuk beradaptasi dengan tekanan atau stress
- c. Mempunyai gambaran diri yang positif
- d. Kemampuan untuk mengekspresikan emosi dengan baik
- e. Memiliki hubungan interpersonal yang baik

Blue print yang digunakan oleh peneliti mengadaptasi pernyataan penyesuaian diri yang dibuat berdasarkan teori yang dikemukakan Runyon dan Haber (1984) oleh Andi Wahyudi Ramadhan yang dipublikasikan oleh jurnal Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada 2019. Berikut blue print alat ukur yang dibuat berdasarkan teori Runyon dan

Haber sebagai berikut :

Tabel 3.3 Skala Blueprint Penyesuaian Diri

| Aspek | Aitem | | Total |
|------------------|--|-------------|-----------------|
| | Fav | Unfav | |
| Penyesuaian Diri | Memiliki hubungan interpersonal yang baik | 1,3,5,7 | 2,4,6,8 |
| | Kemampuan untuk beradaptasi dengan tekanan atau stress | 9,11,13,15 | 10,12,14,16 |
| | Mempunyai gambaran diri yang positif | 17,19,21,23 | 18,20,22,24 |
| | Kemampuan untuk mengekspresikan emosi dengan baik | 25,27,29, | ,26,28,30, |
| | Memiliki persepsi terhadap realita | 31,32,35 | 33,34,36, 37 |
| Jumlah | | | 37 |

2. Work Engagement

Variabel Work Engagement dapat diukur dengan menggunakan skala Penyesuaian diri yang disusun berdasarkan teori yang dikemukakan Menurut Schaufeli dan Bakker (2004) menemukan bahwa work engagement memiliki tiga aspek, yaitu : semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penyerapan

(*absorption*) terhadap pekerjaan.

Blue print yang digunakan oleh peneliti menggunakan teknik adaptasi instrumen. Pada penelitian ini menggunakan skala Work Engagement yang diterjemahkan dari The Utrecht Work Engagement Scale (UWES) oleh (Schaufeli & Bakker, 2003). Skala Work Engagement ini disusun menggunakan aspek yang berupa vigor, dedication, absorption. The Utrecht Work Engagement Scale (UWES) memiliki reliabilitas 0.92 dan range seleksi item 0.56-0.75. Berikut blue print alat ukur dari The Utrecht Work Engagement Scale (UWES) oleh (Schaufeli & Bakker, 2003) sebagai berikut:

Tabel 3.4 Skala Blueprint Work Engagement

| Aspek | Aitem | | Total |
|-----------------|-------------------|---------------------|-------|
| | <i>Favorable</i> | | |
| Work Engagement | <i>Vigor</i> | 1, 4, 8, 12, 15,17 | 6 |
| | <i>Dedication</i> | 2, 5, 7, 10, 13 | 5 |
| | <i>Absorption</i> | 3, 6, 9, 11, 14, 16 | 6 |
| Jumlah | | | 17 |

G. Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas

Pada proses pengujian validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2011). Validitas berasal dari kata validity yang berarti ketepatan atau keakuratan dalam suatu tes. Oleh karena itu uji validitas harus dilakukan sebab memastikan bahwa butir pertanyaan kuesioner tes sesuai dengan indikator penelitian. Jika pertanyaan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur dalam penelitian maka kuesioner tersebut akan dikatakan valid. Sebuah item dapat dikatakan valid ketika memiliki koefisien korelasi $\geq 0,30$. Sebaliknya ketika item dikatakan tidak valid maka koefisien korelasi $\leq 0,30$ (Sugiyono, 2013). Penelitian ini peneliti menggunakan *software* dalam pengolahan data guna membantu dalam menunjang uji validitas item. Kemudian formula yang digunakan dalam mengukur validitas item adalah *pearson product moment*.

Tabel 3.5 Hasil Validitas

| No | Skala | Item Awal | Item Gugur | Jumlah |
|--------|-------------------------|-----------|------------|--------|
| 1 | <i>Penyesuaian diri</i> | 37 | - | 37 |
| 2 | <i>Work Engagement</i> | 17 | - | 17 |
| Jumlah | | | | 54 |

Tabel 3.5 Menunjukkan bahwa nilai sig r dari setiap item pernyataan lebih kecil dari nilai signifikansi sebesar (0,05) yang berarti tiap-tiap *item* variabel adalah valid. Tabel 3.5 Menunjukkan bahwa nilai r hitung dari setiap *item* pernyataan $> r$ tabel dengan $N=50$ dan menggunakan taraf signifikan 5% (0,279) yang berarti setiap *item* pernyataan adalah valid. Merujuk kepada hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa *item-item* pernyataan dapat digunakan untuk mengukur penelitian variabel.

2. Reliabilitas

Reliabilitas adalah konsistensi hasil dari suatu alat tes ukur yang menunjukkan sejauh mana suatu alat tes ukur dapat dipercaya atau diandalkan (Azwar, 2015). Reliabilitas hasil pengukuran didasarkan pada seberapa sering alat ukur tersebut digunakan untuk mengukur hal yang sama pada kelompok orang yang sama. Semakin tinggi angka reliabilitas, semakin besar kemungkinan hasilnya akurat. Namun, jika angka reliabilitasnya sangat rendah, hasilnya mungkin tidak dapat diandalkan. Dalam aplikasi rentang reabilitas mulai dari 0 sampai 1,00 semakin mendekati 1,00 maka semakin tinggi reabilitas. sebaliknya mendekati angka 0 maka semakin rendah reabilitasnya (Azwar, 2015). Uji reliabilitas yang digunakan dalam skala ini adalah koefisien *Alpha Cronbach*.

Alpha Cronbach dipilih karena *Alpha Cronbach* bisa diterapkan untuk mengestimasikan koefisien konsistensi internal item-item yang diskor secara

dikotomis maupun *item-item* yang diskor dengan skala yang lebih luas (Azwar, 2015). *Koefisien Alpha Cronbach* pada SPSS 25 for windows digunakan untuk menunjukkan seberapa baiknya *item-item* dalam suatu kumpulan pernyataan secara positif berkorelasi satu sama lainnya (Azwar, 2015). Skala pengukuran pada alat ukur *work engagement* hasil yang didapatkan *Alpha Cronbach* sebesar $0,907 > 0,05$ maka item tersebut dapat dinyatakan reliabel untuk digunakan. Pada skala pengukuran alat ukur *Penyesuaian Diri* didapatkan hasil *Alpha Cronbach* sebesar $0,919 > 0,05$ maka pernyataan *item* tersebut dapat dinyatakan reliabel untuk digunakan. Hasil yang didapatkan dari keseluruhan varibel yaitu *work engagement* dan *penyesuaian diri* sebesar $0,944 > 0,05$ maka hasil tersebut dapat dinyatakan reliabel dan dapat digunakan

H. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah cara mengorganisasikan data dari seluruh responden terkumpul dapat diketahui apa yang terjadi pada kelompok tersebut (Sugiyono, 2013). Adapun caranya dengan mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

1. Analisis Deskriptif

Analisis statistik deskriptif sebagai cara menganalisis data dengan cara mendeskripsikan data sebagaimana adanya, tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2017).

2. Uji Normalitas

Uji normalitas residu digunakan untuk melihat apakah data dari variabel independen dan dependen dalam sebuah persamaan regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Hal ini penting karena jika data tidak normal, maka regresi yang dihasilkan tidak akurat.

3. Uji Linieritas

Uji linearitas memeriksa untuk melihat apakah hubungan antara dua variabel atau lebih adalah linear. Hal ini dapat membantu memahami bagaimana variabel-variabel ini berhubungan dan dapat digunakan untuk membantu memprediksi hasil di masa depan.

4. Uji Korelasi

Uji korelasi bertujuan untuk mengetahui hubungan yang ditampilkan antara kedua variabel penelitian. Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan dan arah hubungan, sedangkan signifikansi digunakan untuk mengetahui apakah hubungan yang terjadi penting atau tidak.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pelakasaan Penelitian

1. Gambaran Lokasi Penelitian

a. Kota Malang

Kota Malang yang terletak pada ketinggian antara 440 – 667 meter diatas permukaan air laut, merupakan salah satu kota tujuan wisata di Jawa Timur karena potensi alam dan iklim yang dimiliki. Letaknya yang berada di tengah-tengah wilayah Kabupaten Malang secara astronomis terletak $112,06^{\circ}$ – $112,07^{\circ}$ Bujur Timur dan $7,06^{\circ}$ – $8,02^{\circ}$ Lintang Selatan. Kota Malang merupakan kota terbesar kedua di Jawa Timur setelah Surabaya. Bersama dengan Kabupaten Malang dan Kota Batu, Kota Malang merupakan bagian dari kesatuan wilayah yang dikenal dengan Malang Raya.

Kota Malang memiliki luas $110,06\text{ Km}^2$. Jumlah penduduk sampai tahun 2010 adalah sebesar 820.243 jiwa, yang terdiri dari 404.553 jiwa penduduk laki-laki dan penduduk perempuan sebesar 415.690 jiwa. Kepadatan penduduk kurang lebih 7.453 jiwa/Km^2 . Wilayah Kota Malang tersebar menjadi 5 Kecamatan dan 57 Kelurahan.

b. Savana Hotel

Kota Malang menjadi salah satu Kota yang sering dikunjungi oleh para wisatawan, baik dari luar kota maupun luar negeri. Menyajikan

berbagai ikon yang dapat dinikmati secara gratis ataupun berbayar, seluruh tempat wisata di Kota Malang selalu didatangi oleh pengunjung setiap harinya. Menawarkan keindahan wisata alam ataupun wisata bermain dengan suhu yang cenderung dingin, tentu saja hal ini menjadi nilai jual Kota Malang.

Mendukung jalannya sektor pariwisata yang terus berkembang di Kota Malang, sektor perhotelan juga mulai berkembang di Kota ini. Salah satunya Savana Hotel & Convention Malang, terletak di tengah Kota Malang, tepatnya di Jalan Letjen Sutoyo, No. 30-34, Savana Hotel memiliki 171 kamar dengan 8 tipe yang berbeda, mulai dari Superior Room, Deluxe Room, Grand Deluxe Room, Family Room, Junior Suite, Royal Suite, Savana Suite, dan President Suite. Hotel ini juga menyediakan berbagai fasilitas yang bisa digunakan baik oleh orang dewasa ataupun anak-anak, mulai dari 24-Hours Fitness Center, Kolam Renang (dewasa dan anak), Massage by De Spa, Kids Zone, Garuda Indonesia Center, ATM Center, Musholla, dan lainnya.

Tidak hanya untuk tamu yang akan berwisata di Kota Malang, Savana Hotel juga memiliki 16 meeting room dan 1 ballroom yang cocok untuk menjadi tempat meeting corporate atau government. Setiap meeting room memiliki kapasitas yang berbeda, mulai untuk 20 orang

hingga 1.300 orang. Selain menawarkan fasilitas yang beragam, kamar yang nyaman, dan meeting room yang banyak, Savana Hotel & Convention Malang juga menawarkan berbagai promo atau package yang bisa digunakan sesuai kebutuhan tamu.

Adapun visi dan misi Savana Hotel antara lain :

a) Visi

“Menjadi perusahaan pariwisata terlengkap, terpadu, dan terkemuka yang berwawasan lingkungan di Jawa Timur.”

b) Misi

- 1) Menjadi tempat pilihan utama untuk beragam kegiatan yang berbasis kompetensi.
- 2) Menjadi pusat pengembangan potensi Sumber Daya Manusia bagi perusahaan nasional dan multinasional.
- 3) Menjadi acuan bagi perusahaan lain.
- 4) Menjadi perusahaan yang berperan aktif dalam melestarikan lingkungan hidup dan pengembangan komunitas sekitar.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan pariwisata Savana Hotel dengan subjek karyawan Savana Hotel Kota Malang dengan memberikan skala kuisioner secara online kepada pihak *Human Resource Management* yang kemudian di distribusikan kepada karyawan savana pada bulan Desember 2024.

3. Jumlah

Penelitian ini mengambil subjek penelitian sejumlah karyawan Savana Hotel dengan populasi sejumlah 114 karyawan. Kemudian setelah dilakukannya pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin, hasil sampel yang didapatkan untuk melakukan penelitian sejumlah 50 karyawan.

B. Hasil Penelitian

1. Hasil Uji Deskriptif

Uji analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui karakteristik serta gambaran data dalam bentuk tabel distribusi frekuensi. Deskripsi variabel penelitian ini memiliki tujuan untuk mendeskripsikan distribusi jawaban yang diperoleh responden yang telah mengisi kuesioner berdasarkan skala pernyataan yang telah di distribusikan pada 50 karyawan. Pengkategorisasian dibagi menjadi tiga tingkatan yakni rendah, sedang dan tinggi berdasarkan pada penormaan.

Tabel 4.1 Norma Kategorisasi Data

| | |
|--------|-------------------------|
| Rendah | $X < M - 1SD$ |
| Sedang | $M - 1SD < X < M + 1SD$ |
| Tinggi | $M + 1SD < X$ |

Tabel 4.2 Uji Deskriptif

| Descriptive Statistics | | | | | |
|------------------------|----|---------|---------|----------|----------------|
| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
| Penyesuaian Diri | 50 | 90,00 | 140,00 | 118,1000 | 12,08685 |
| Work Engagement | 50 | 41,00 | 68,00 | 55,7000 | 6,72567 |
| Valid N (listwise) | 50 | | | | |

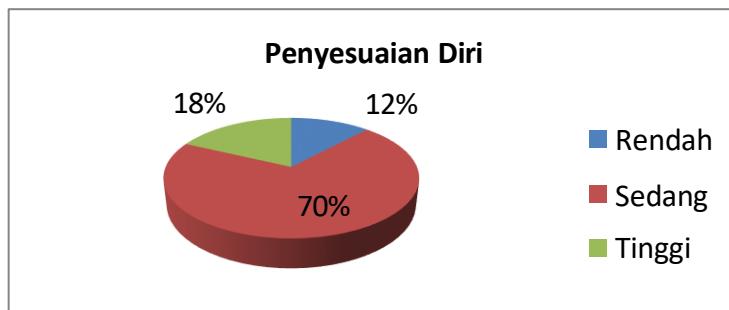
Tabel 4.3 Kategorisasi Penyesuaian Diri

| No. | Interval Kategorisasi | Kategori | Jumlah | Presentase |
|--------|-----------------------|----------|--------|------------|
| 1 | $X < 106$ | Rendah | 6 | 12% |
| 2 | $106 \leq X < 130$ | Sedang | 35 | 70% |
| 3 | $X > 130$ | Tinggi | 9 | 18% |
| Jumlah | | | 50 | 100% |

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa terdapat 6 (12%) responden memiliki tingkat *Penyesuaian Diri* dengan kategori rendah. 35 (70%) responden memiliki tingkat *Penyesuaian Diri* dengan kategori

sedang, serta 9 (18%) memiliki tingkat *Penyesuaian Diri* dengan kategori tinggi.

Gambar 4.1 Diagram Presentase Penyesuaian Diri

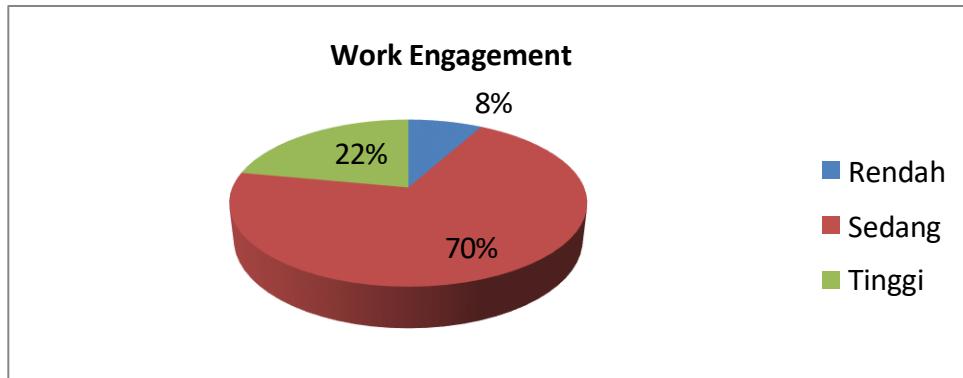


Tabel 4.4 Kategorisasi Work Engagement

| No. | Interval Kategorisasi | Kategori | Jumlah | Presentase |
|--------|-----------------------|----------|--------|------------|
| 1 | $X < 49$ | Rendah | 4 | 8% |
| 2 | $49 \leq X < 62$ | Sedang | 35 | 70% |
| 3 | $X > 62$ | Tinggi | 11 | 22% |
| Jumlah | | | 50 | 100% |

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa terdapat 4 (8%) responden memiliki tingkat *Work Engagement* dengan kategori rendah. 35 (70%) responden memiliki tingkat *Work Engagement* dengan kategori sedang, serta 11 (22%) memiliki tingkat *Work Engagement* dengan kategori tinggi.

Gambar 4.2 Diagram Presentase Work Engagement



2. Hasil Analisis Data Skor Aspek-Aspek Dominan Variabel

Analisis data skor ini menggunakan analisis rata-rata, untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden terhadap masing--masing aspek variabel kemudian disusun berdasarkan pada nilai skor rata-rata (indeks) yang dikategorikan ke dalam rentang skor berdasarkan rumus perhitungan three box method (Ferdinand, 2014:50).

Tabel 4.5 Rentang Skor

| Rata-Rata Skor | Kriteria |
|----------------|----------|
| 1,00 – 2,00 | Rendah |
| 2,01 – 3,01 | Cukup |
| 3,02 – 4,00 | Tinggi |

Sumber: Ferdinand (2014)

Angka rata-rata yang dihasilkan menunjukkan skor 1,00 – 4,00, dengan rentang 3,00. Dengan menggunakan three box method, maka rentang dibagi

menjadi 3 bagian sehingga rentang untuk masing masing sebagian sebesar 0,1 yang digunakan sebagai daftar rata-rata.

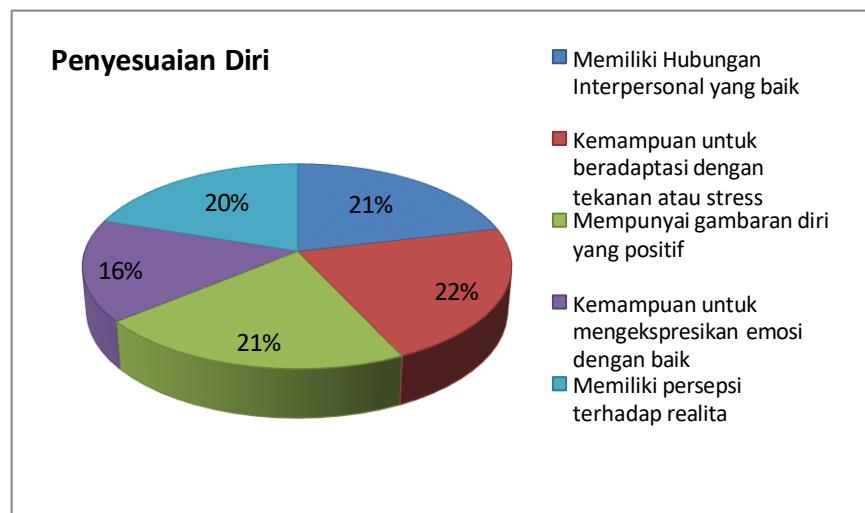
a. Aspek-aspek Penyesuaian Diri

Adapun aspek-aspek pada variabel Penyesuaian Diri yaitu Memiliki Hubungan Interpersonal yang baik, Kemampuan untuk beradaptasi dengan tekanan atau stress, Mempunyai gambaran diri yang positif, Kemampuan untuk mengekspresikan emosi dengan baik, Memiliki persepsi terhadap realita.

Tabel 4.6 Kategorisasi Nilai Rata-Rata Per Aspek Variabel
Penyesuaian Diri

| Aspek | Item | Kategorisasi Jawaban Responden | | | | Rata-Rata | Kriteria Penilaian Responden |
|---|------|--------------------------------|----|----|----|-----------|------------------------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | | |
| <i>Memiliki Hubungan Interpersonal yang baik</i> | HI1 | 0 | 1 | 22 | 27 | 3,52 | TINGGI |
| | HI2 | 5 | 16 | 25 | 4 | 2,56 | CUKUP |
| | HI3 | 0 | 0 | 28 | 22 | 3,44 | TINGGI |
| | HI4 | 0 | 6 | 35 | 9 | 3,06 | TINGGI |
| | HI5 | 0 | 1 | 25 | 24 | 3,46 | TINGGI |
| | HI6 | 2 | 8 | 30 | 10 | 2,96 | CUKUP |
| | HI7 | 1 | 9 | 27 | 13 | 3,04 | TINGGI |
| | HI8 | 0 | 9 | 26 | 15 | 3,12 | TINGGI |
| <i>Kemampuan untuk beradaptasi dengan tekanan atau stress</i> | TS1 | 0 | 2 | 32 | 16 | 3,28 | TINGGI |
| | TS2 | 3 | 2 | 30 | 15 | 3,14 | TINGGI |
| | TS3 | 0 | 2 | 34 | 14 | 3,24 | TINGGI |
| | TS4 | 2 | 4 | 21 | 23 | 3,3 | TINGGI |
| | TS5 | 0 | 1 | 33 | 16 | 3,3 | TINGGI |
| | TS6 | 2 | 2 | 18 | 28 | 3,44 | TINGGI |
| | TS7 | 1 | 17 | 26 | 6 | 2,74 | CUKUP |
| | TS8 | 0 | 6 | 28 | 16 | 3,2 | TINGGI |
| <i>Mempunyai gambaran diri yang positif</i> | PTF1 | 0 | 8 | 26 | 16 | 3,16 | TINGGI |
| | PTF2 | 3 | 4 | 29 | 14 | 3,08 | TINGGI |
| | PTF3 | 1 | 2 | 38 | 9 | 3,1 | TINGGI |
| | PTF4 | 0 | 5 | 25 | 20 | 3,3 | TINGGI |
| | PTF5 | 0 | 2 | 30 | 18 | 3,32 | TINGGI |
| | PTF6 | 1 | 3 | 26 | 20 | 3,3 | TINGGI |
| | PTF7 | 0 | 26 | 21 | 3 | 2,54 | CUKUP |
| | PTF8 | 0 | 9 | 30 | 11 | 3,04 | TINGGI |
| <i>Kemampuan untuk mengekspresikan emosi dengan baik</i> | EKS1 | 3 | 15 | 22 | 10 | 2,78 | CUKUP |
| | EKS2 | 0 | 14 | 33 | 3 | 2,78 | CUKUP |
| | EKS3 | 0 | 0 | 15 | 35 | 3,7 | TINGGI |
| | EKS4 | 0 | 14 | 29 | 7 | 2,86 | CUKUP |
| | EKS5 | 0 | 0 | 21 | 29 | 3,58 | TINGGI |
| | EKS6 | 1 | 2 | 31 | 16 | 3,24 | TINGGI |
| <i>Memiliki persepsi terhadap realita</i> | RLT1 | 1 | 1 | 15 | 33 | 3,6 | TINGGI |
| | RLT2 | 0 | 0 | 24 | 26 | 3,52 | TINGGI |
| | RLT3 | 3 | 14 | 23 | 10 | 2,8 | CUKUP |
| | RLT4 | 1 | 5 | 24 | 20 | 3,26 | TINGGI |
| | RLT5 | 0 | 0 | 21 | 29 | 3,58 | TINGGI |
| | RLT6 | 1 | 5 | 24 | 20 | 3,26 | TINGGI |
| | RLT7 | 1 | 1 | 20 | 28 | 3,5 | TINGGI |

Berdasarkan tabel diatas bahwa aspek-aspek yang terdapat pada variabel *Penyesuaian Diri* menunjukkan bahwa responden dalam hal ini karyawan Savana Hotel memilih pilihan jawaban penilaian skor aspek variabel dengan kriteria tinggi dengan rata-rata 3,02% - 4,00%. Didapatkan pula hasil dari presentase pada aspek-aspek *Penyesuaian Diri* yaitu mayoritas jawaban responden cenderung kepada aspek *Kemampuan untuk beradaptasi dengan tekanan atau stress* sebesar 22% dan aspek terendah yaitu *Kemampuan untuk mengekspresikan emosi dengan baik* sebesar 16%. Berikut adalah bagan chart presentase dari variabel *Penyesuaian Diri* :



b. Aspek-aspek *Work Engagement*

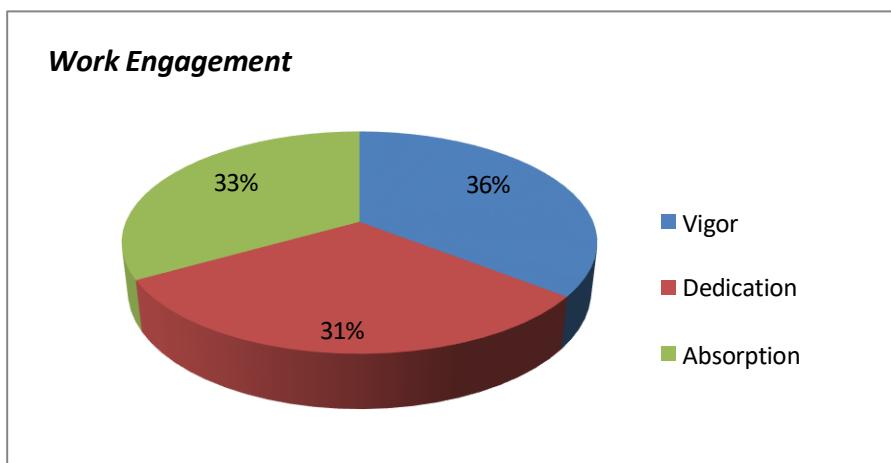
Adapun aspek-aspek yang terdapat pada variabel work engagement tiga aspek tersebut yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*.

**Tabel 4.7 Kategorisasi Nilai Rata-Rata Per Aspek Variabel
*Work Engagement***

| Aspek | Item | Kategorisasi Jawaban Responden | | | | Rata-Rata | Kriteria Penilaian Responden |
|------------|------|--------------------------------|----|----|----|-----------|------------------------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | | |
| Vigor | VGR1 | 0 | 1 | 23 | 26 | 3,5 | TINGGI |
| | VGR2 | 0 | 1 | 26 | 23 | 3,42 | TINGGI |
| | VGR3 | 0 | 2 | 34 | 14 | 3,24 | TINGGI |
| | VGR4 | 0 | 11 | 26 | 13 | 3,04 | TINGGI |
| | VGR5 | 0 | 2 | 27 | 21 | 3,38 | TINGGI |
| | VGR6 | 0 | 4 | 31 | 15 | 3,22 | TINGGI |
| Dedication | DDC1 | 0 | 0 | 24 | 26 | 3,52 | TINGGI |
| | DDC2 | 0 | 1 | 21 | 28 | 3,54 | TINGGI |
| | DDC3 | 0 | 1 | 32 | 17 | 3,32 | TINGGI |
| | DDC4 | 0 | 1 | 18 | 31 | 3,6 | TINGGI |
| | DDC5 | 1 | 2 | 26 | 21 | 3,34 | TINGGI |
| Absorption | ABS1 | 2 | 3 | 25 | 20 | 3,26 | TINGGI |
| | ABS2 | 3 | 21 | 18 | 8 | 2,62 | CUKUP |
| | ABS3 | 0 | 2 | 31 | 17 | 3,3 | TINGGI |
| | ABS4 | 0 | 0 | 22 | 28 | 3,54 | TINGGI |
| | ABS5 | 1 | 12 | 27 | 10 | 2,9 | CUKUP |
| | ABS6 | 2 | 15 | 19 | 14 | 2,86 | CUKUP |

Berdasarkan tabel diatas bahwa aspek-aspek yang terdapat pada variabel work engagement rata-rata responden dalam hal ini karyawan Savana Hotel memilih pilihan jawaban penilaian skor aspek variabel dengan kriteria tinggi yaitu dengan rata-rata 3,02% - 4,00%.

Berdasarkan hasil yang didapatkan dari jawaban responden maka presentase variabel *Work engagement* mayoritas karyawan Savana Hotel cenderung mengarah kepada aspek Vigor sebesar 36%. Berikut adalah bagan *chart* presentase dari variabel *Work Engagement* :



3. Hasil Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak. Sugiyono (2008) berpendapat bahwa jika data tidak terdistribusi secara normal maka tidak dapat dilakukan uji parametric sehingga harus digunakan uji non parametric. Tujuan uji normalitas menurut Widhiarso (2012) berpendapat uji normalitas sebagai membuktikan bahwa sampel yang digunakan dalam penelitian yang

dapat mewakili populasi dan mampu digeneralisasikan kepada populasi tersebut.

Pada penelitian ini menggunakan uji normalitas Kolmogorov Smirnov. Uji normalitas Kolmogorov Smirnov adalah dengan membandingkan distribusi data (yang akan diuji normalitasnya) dengan distribusi normal baku. Dasar pengambilan keputusan *Asymtotic Significance* (berdasarkan probabilitas) sebagai berikut:

- 1) Jika nilai probabilitas $> 0,05$ maka distribusi data dinyatakan normal
- 2) Jika nilai probabilitas $< 0,05$ maka distribusi data dinyatakan tidak normal.

Berikut adalah tabel dari uji normalitas Kolmogorov Smirnov Test :

Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | |
|---|-------------------------|
| | Unstandardized Residual |
| N | 50 |
| Normal Parameters ^{a,b} | |
| Mean | ,0000000 |
| Std. Deviation | 5,05645706 |
| Most Extreme Differences | |
| Absolute | ,065 |
| Positive | ,061 |
| Negative | -,065 |
| Test Statistic | ,065 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | ,200 ^{c,d} |

Tabel diatas menunjukkan bahwa hasil uji normalitas yang telah dilakukan adalah sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari nilai signifikansi, yaitu 0,05 atau setara dengan 5%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Penyesuaian Diri* (X) dan *work engagement* (Y) telah terdistribusi secara normal.

4. Hasil Uji Linieritas

Uji linearitas adalah suatu prosedur yang digunakan untuk mengetahui linearitas atau tidaknya suatu distribusi dalam penelitian. Uji linearitas digunakan untuk mengetahui antara variabel terikat dan variabel bebas memiliki hubungan yang signifikan atau tidak (Pratama, 2016). Variabel dikatakan memiliki hubungan yang linier apabila nilai sig pada linieritas >0,05. Uji linieritas pada penelitian ini menggunakan aplikasi *software* olah data. Berikut adalah tabel hasil uji linieritas :

Tabel 4.9 Hasil Uji Linieritas

| ANOVA Table | | | Sig. |
|------------------------------------|----------------|--------------------------|-------|
| Work Engagement * Penyesuaian Diri | Between Groups | (Combined) | 0,082 |
| | | Linearity | 0,016 |
| | | Deviation from Linearity | 0,101 |
| | Within Groups | | |
| | Total | | |

Berdasarkan tabel diatas hasil dari uji linieritas hasil yang diperoleh dari nilai sig pada linearitas sebesar $0,101 > 0,05$. Dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang linier antara variabel *Work Engagement* (Y) dan *Penyesuaian Diri* (X).

5. Uji Korelasi

Uji korelasi pada penelitian ini menggunakan *pearson product moment correlation*. Tujuan dari uji ini untuk mengetahui hubungan yang ditampilkan antara kedua variabel penelitian. Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan dan arah hubungan, sedangkan signifikansi digunakan untuk mengetahui apakah hubungan yang terjadi penting atau tidak. Adapun dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- 1) jika nilai Signifikansi $< 0,05$ maka berkorelasi,
- 2) jika nilai Signifikansi $> 0,05$ maka tidak berkorelasi.

Berikut adalah tabel pedoman derajat hubungan :

Tabel 4.10 Pedoman Derajat Hubungan

| <u>Nilai Korelasi</u> | <u>Tingkat Hubungan</u> |
|-----------------------|-------------------------|
| 0,00 – 0,199 | Sangat Lemah |
| 0,20 – 0,399 | Lemah |
| 0,40 – 0,599 | Cukup |
| 0,60 – 0,799 | Kuat |
| 0,80 – 1,00 | Sangat Kuat |

Arah hubungan dapat dilihat pada tanda (+ dan -) dari nilai koefisien. jika nilainya positif, dalam hal ini mengindikasikan bahwa jika variabel *Penyesuaian Diri* (X) meningkat maka *Work Engagement* (Y) juga meningkat. Jika nilainya negatif, artinya apabila *Penyesuaian Diri* (X) menurun maka *Work Engagement* (Y) menurun pula. Untuk mengetahui apakah hubungan antar variabel saling berpengaruh atau tidak maka dilakukan pengujian signifikansi. Signifikansi dilihat dari nilai p value sig pada hasil correlations.

Tabel 4.11 Hasil Korelasi

| Correlations | | Penyesuaian diri | Work Engagement |
|------------------|------------------------|---------------------|-----------------|
| Penyesuaian Diri | Pearson Correlation | 1 | ,659** |
| | Sig. (2- tailed) | | 0,000 |
| | N | 50 | 50 |
| Work Engagement | Pearson Correlation | ,659** | 1 |
| | Sig. (2- tailed) | 0,000 | |
| | N | 50 | 50 |

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,659. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi pada kedua variabel, dimana arah hubungan kedua variabel ditunjukkan melalui nilai *pearson correlation* yaitu 0,659 yang berarti arah hubungan kedua variabel merupakan hubungan positif dengan nilai korelasi kuat.

Hasil uji diatas juga menunjukkan nilai signifikansi 0,000. Dengan dasar pengambilan keputusan jika nilai Signifikansi $< 0,05$ maka berkorelasi, dan jika nilai Signifikansi $> 0,05$ maka tidak berkorelasi. Berdasarkan hasil uji korelasi diatas, ditunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari dasar pengambilan keputusan sebesar $0,000 < 0,05$ artinya terdapat hubungan korelasi yang berarti antara *Penyesuaian Diri* dan *Work engagement*.

C. Pembahasan

1. Penyesuaian Diri pada Karyawan Savana Hotel Kota Malang

Penyesuaian Diri merupakan kemampuan individu ketika berinteraksi dengan diri sendiri, orang lain, dan lingkungan dalam upaya menyelaraskan tuntutan untuk memenuhi kebutuhan serta mengatasi ketegangan dari dalam diri dengan tuntutan atau norma di lingkungan secara tepat dan efektif. Penyesuaian diri dalam penelitian ini diungkap dengan menggunakan Skala Penyesuaian diri merupakan skala modifikasi Penyesuaian diri berdasarkan indikator penyesuaian diri yang dikemukakan oleh Ruyon dan Haber (1984). Adapun lima indikator dari penyesuaian diri menurut Runyon dan Haber adalah memiliki persepsi terhadap realita, kemampuan untuk beradaptasi dengan tekanan atau stress, mempunyai gambaran diri yang positif, kemampuan untuk mengekspresikan emosi dengan baik, memiliki hubungan interpersonal yang baik.

Pada penelitian yang telah dilakukan, peneliti menemukan beberapa hasil sebagaimana yang telah ditentukan dalam rumusan masalah dan tujuan penelitian. Hasil yang didapatkan dari penelitian yang telah dilakukan pengujian data di lapangan menggunakan angket kuisioner dan kemudian data-data yang diperoleh diolah oleh peneliti. Berdasarkan uji deskriptif dan analisis yang telah dilakukan tingkatan dari Penyesuaian Diri terdapat 6 orang (12%) responden memiliki tingkat Penyesuaian Diri dengan kategori rendah. 35 orang (70%) responden memiliki tingkat Penyesuaian Diri dengan

kategori sedang, serta 9 orang (18%) memiliki tingkat Penyesuaian Diri dengan kategori tinggi. Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa mayoritas dari responden dalam hal ini karyawan Savana Hotel Kota Malang memiliki tingkat Penyesuaian Diri dengan kategori sedang (70%). Diikuti dengan tingkat Penyesuaian Diri kategori tinggi (18%) dan kategori rendah (18%).

Terdapat pula aspek-aspek dominan per variabel. Analisis data skor ini menggunakan analisis rata-rata, untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden terhadap masing-masing aspek variabel kemudian disusun berdasarkan pada nilai skor rata-rata (indeks) yang dikategorikan ke dalam rentang skor berdasarkan rumus perhitungan three box method (Ferdinand, 2014:50). Angka rata-rata yang dihasilkan menunjukkan skor 1,00 – 4,00. Rentang skor 1,00 – 2,00 dengan kategori rendah, rentang skor 2,01 - 3,01 dengan kategori cukup, dan rentang skor 3,02 - 4,00 merupakan kategori tinggi. Dengan menggunakan three box method, maka rentang dibagi menjadi 3 bagian sehingga rentang untuk masing-masing sebagian sebesar 0,1 yang digunakan sebagai daftar rata-rata. Berdasarkan aspek-aspek yang terdapat pada variabel Penyesuaian Diri menunjukkan bahwa responden dalam hal ini karyawan Savana Hotel memilih pilihan jawaban penilaian skor aspek variabel dengan kriteria tinggi dengan rata-rata 3,02% - 4,00%. Didapatkan pula hasil dari persentase pada aspek-aspek Penyesuaian Diri yaitu mayoritas jawaban responden cenderung kepada aspek Kemampuan untuk beradaptasi dengan tekanan atau stress sebesar 22% sebagai persentase aspek tertinggi,

yang artinya responden dalam hal ini karyawan savana memiliki kemampuan penyesuaian diri yang dominan pada kemampuan dalam manajemen stress yang baik. Kemudian pada aspek memiliki hubungan interpersonal yang baik dan mempunyai gambaran diri yang positif mempunyai presentase yang sama yaitu sebesar 21%, pada aspek memiliki persepsi terhadap realita sebesar 20% dan aspek terendah yaitu Kemampuan untuk mengekspresikan emosi dengan baik sebesar 16%.

Berdasarkan hasil tersebut bahwa rata-rata karyawan dengan sampel 50 responden dari populasi sejumlah 114 karyawan masuk kepada tingkatan sedang yang berarti dalam hal ini karyawan Savana memiliki penyesuaian diri yang cukup guna menghadapi kebutuhan-kebutuhan internal, ketegangan, frustasi, konflik, serta untuk menghasilkan kualitas keselarasan antara tuntutan dari dalam diri individu dengan tuntutan dunia luar atau lingkungan tempat individu berada. Tingkat Kemampuan untuk beradaptasi dengan tekanan atau stress merupakan aspek yang paling tinggi pada variabel Penyesuaian Diri terhadap work engagement yaitu sebesar 22%. Menunjukkan bahwa karyawan Savana memiliki kemampuan dominan untuk menghadapi tantangan dengan meminimalisir tekanan mental, dan memanajemen stres yang dirasakan dalam lingkungan kerja. Hal ini tentunya membawa pengaruh positif kepada peningkatan kinerja pekerjaan.

2. *Work Engagement pada Karyawan Savana Hotel Kota Malang*

Work Engagement adalah suatu keadaan psikologis ketika karyawan mampu menunjukkan sejauh mana minat, antusiasme, dan keterlibatan lebih dari sekedar komitmen yang ditandai dengan adanya semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penghayatan (*absorption*) terhadap pekerjaan. Dimensi-dimensi yang digunakan untuk mengukur work engagement ini adalah dimensi pengukuran work engagement yang dikembangkan oleh Schaufeli dan Bakker (2003) sebagai dimensi dalam penyusunan sebuah instrumen pengukuran work engagement pada karyawan dengan nama Utrecht Work Engagement Scale (UWES). Dimensi-dimensi tersebut yaitu: *Vigor* (semangat), *Dedication* (dedikasi), dan *Absorption*(penyerapan/Penghayatan). Semakin Tinggi skor yang diperoleh subjek, berarti semakin tinggi tingkat engagement subjek, demikian juga sebaliknya, semakin rendah skor subjek, maka semakin rendah pula tingkat engagement subjek.

Pada penelitian yang telah dilakukan, peneliti menemukan beberapa hasil sebagaimana yang telah ditentukan dalam rumusan masalah dan tujuan penelitian. Hasil yang didapatkan dari penelitian yang telah dilakukan pengujian data di lapangan menggunakan angket kuisioner dan kemudian data-data yang diperoleh diolah oleh peneliti.

Berdasarkan uji deskriptif dan analisis yang dilakukakan dapat diketahui bahwa terdapat 4 orang (8%) responden memiliki tingkat *Work Engagement* dengan kategori rendah. 35 orang (70%) responden memiliki

tingkat *Work Engagement* dengan kategori sedang, serta 11 orang (22%) memiliki tingkat *Work Engagement* dengan kategori tinggi. Dari hasil penelitian uji deskriptif ini menunjukkan bahwa rata-rata tingkat *Work Engagement* pada karyawan Savana Hotel Kota Malang berada di tingkatan sedang (70%).

Terdapat pula aspek-aspek dominan per variabel. Analisis data skor ini menggunakan analisis rata-rata, untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden terhadap masing-masing aspek variabel kemudian disusun berdasarkan pada nilai skor rata-rata (indeks) yang dikategorikan ke dalam rentang skor berdasarkan rumus perhitungan three box method (Ferdinand, 2014:50). Angka rata-rata yang dihasilkan menunjukkan skor 1,00 – 4,00. Rentang skor 1,00 – 2,00 dengan kategori rendah, rentang skor 2,01 - 3,01 dengan kategori cukup, dan rentang skor 3,02 - 4,00 merupakan kategori tinggi. Aspek-aspek yang terdapat pada variabel work engagement rata-rata responden dalam hal ini karyawan Savana Hotel memilih pilihan jawaban penilaian skor aspek variabel dengan kriteria tinggi yaitu dengan rata-rata 3,02% - 4,00%. Berdasarkan hasil yang didapatkan dari jawaban responden maka presentase variabel *Work engagement* mayoritas karyawan Savana Hotel cenderung mengarah kepada aspek *Vigor* sebesar 36%, diikuti dengan aspek *Absorption* sebesar 33% dan presentase aspek terendah terdapat pada *Dedication* sebesar 31%.

Savana Hotel adalah perusahaan yang bergerak pada bidang pariwisata. Pada dasarnya rata-rata tugas utama dari karyawan Savana Hotel Kota Malang adalah menyajikan pelayanan terbaik kepada setiap tamu, pengunjung yang menjadikan Savana Hotel ini menjadi destinasi pilihan untuk berkunjung maupun dalam pengadaan penyelenggaraan event dengan skala nasional maupun multinasional. Akibatnya para karyawan harus memiliki work engagement yang mumpuni demi menunjang kontribusi kerja secara optimal terhadap *jobdesk* pekerjaannya. Suksesnya sebuah perusahaan tentu tidak lepas dari faktor penting dalam upaya menyelaraskan visi maupun misi perusahaan, dalam hal ini adalah sumber daya manusianya yaitu karyawan itu sendiri. Semakin tinggi work engagement karyawan maka semakin lekat dirinya dengan pekerjaan sehingga bekerja akan lebih maksimal. Berdasarkan faktor ini karyawan Savana Hotel Kota Malang yang engaged di tempat kerja akan menunjukkan perilaku yang mengindikasikan tingginya semangat dan ketahanan mental. Mereka merasa sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan mereka, yang membuat karyawan merasa waktu berlalu dengan cepat. Para karyawan ini juga akan melakukan pekerjaan mereka dengan lebih serius.

Berdasarkan hasil tersebut bahwa rata-rata karyawan dengan sampel 50 responden dari populasi sejumlah 114 karyawan masuk kepada tingkatan sedang (70%). Yang berarti dalam hal ini karyawan Savana memiliki work engagement yang cukup dalam menunjukkan perilaku positif dan memberikan hasil bagi karyawan maupun perusahaan. Tingkat aspek dominan pada *Work*

Engagement terdapat pada aspek *Vigor* (semangat) sebesar 36%. Yang berarti karyawan Savana Hotel rata-rata memiliki semangat yang tinggi dan juga ketahanan mental yang mumpuni ketika bekerja, juga mempunyai keinginan untuk berusaha dalam pekerjaan serta ketekunan karyawan dalam menghadapi kesulitan. Berdasarkan aspek ini, karyawan yang memiliki work engagement akan menunjukkan perilaku seperti bersemangat dalam bekerja, antusias, tidak menghiraukan lingkungan sekitar, dan dapat menyelesaikan pekerjaannya sampai tuntas dengan tepat waktu.

3. Hubungan Antara *Penyesuaian Diri* Dalam Kelompok Kerja Dengan *Work Engagement* Karyawan Savana Hotel Kota Malang

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan menunjukan bahwa *Penyesuaian Diri* dan *Work Engagement* memiliki pengaruh terhadap satu sama lain, sehingga hipotesis adanya hubungan antara penyesuaian diri dalam kelompok kerja dengan work engagement karyawan savana hotel dapat diterima. Hasil uji korelasi menunjukan nilai signifikansi 0,000. Dengan dasar pengambilan keputusan jika nilai Signifikansi $< 0,05$ maka berkorelasi, dan jika nilai Signifikansi $> 0,05$ maka tidak berkorelasi. Berdasarkan hasil uji korelasi diatas, ditunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari dasar pengambilan keputusan sebesar $0,000 < 0,05$ artinya terdapat hubungan korelasi yang berarti antara *Penyesuaian Diri* dan *Work engagement*.

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dengan menggunakan IBM SPSS Statistic 25 for windows, hasil uji korelasi menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0.659 dengan koefisien bertanda positif, yang mengindikasikan bahwa jika variabel *Penyesuaian Diri* (X) meningkat maka *Work Engagement* (Y) juga meningkat. Menunjukkan bahwa terdapat korelasi pada kedua variabel, dimana arah hubungan kedua variabel ditunjukkan melalui nilai *pearson correlation* yaitu 0,659 yang berarti arah hubungan kedua variabel merupakan hubungan positif dengan nilai korelasi kuat.

Pada variabel Penyesuaian Diri (X) diketahui aspek dominan dalam variabel tersebut terdapat pada aspek kemampuan untuk beradaptasi dengan tekanan atau stress. Pada aspek kemampuan untuk beradaptasi dengan tekanan atau stress ini mempunyai pengaruh yang paling signifikan terhadap *work engagement* (Y). Menunjukkan bahwa karyawan Savana Hotel memiliki kemampuan untuk menghadapi berbagai tuntutan/tekanan dengan manajemen stress yang baik dalam lingkungan kerja, yang berarti akan memberikan hubungan positif yang signifikan terhadap kinerja dalam bekerja secara optimal. Terlebih dalam perusahaan pariwisata yang condong ke arah pelayanan dan fasilitas yang memiliki ritme kerja yang tinggi, didasari oleh lingkungan yang terus berubah dimana akan berimbas kepada tekanan yang intens.

Pada penelitian terdahulu dalam perusahaan industri yang dimana lebih condong ke arah produksi peralatan keras yang minim interaksi langsung

dengan pihak luar, diketahui bahwa terdapat permasalahan yang sama mengenai work engagement dimana terdapat hasil yang menunjukkan adanya hubungan antara penyesuaian diri dengan work engagement. Namun terdapat perbedaan pada hasil dari aspek work engagement didalamnya. Diketahui pada penelitian terdahulu pada variabel yang sama, tingkat semangat (vigor), dedikasi (dedication), dan penghayatan (absorption) yang masuk pada kategori rendah. Sehingga di dapatkan hasil minor dalam penelitian tersebut. Dimana karyawan tampak kurang bersemangat dalam bekerja, sering menunda-nunda pekerjaan, serta kurang antusias dalam pekerjaan. Tentunya hal tersebut akan mempengaruhi komitmen dalam bekerja. Selain itu, ditemukan juga hasil minor pada aspek penyesuaian diri. Ditemukan hasil bahwa karyawan pada perusahaan industri tersebut tidak bisa beradaptasi dengan cepat bahkan dengan ritme kerja yang terbilang cukup santai jika dibandingkan dengan perusahaan yang bergerak pada bidang pariwisata. Namun hasil berbeda didapatkan peneliti pada penelitian ini. Didapatkan hasil dengan kategori tinggi pada setiap aspeknya. Berdasarkan rentang skor untuk mengukur aspek dominan per variabel pada *work engagement*, menunjukkan kategori tinggi dengan rata-rata 3,02% - 4,00%. Dengan aspek dominan cenderung mengarah kepada aspek Vigor sebesar 36%. Yang berarti karyawan Savana Hotel rata-rata memiliki semangat yang tinggi dan juga ketahanan mental yang mumpuni ketika bekerja, juga mempunyai keinginan untuk berusaha dalam pekerjaan serta ketekunan karyawan dalam menghadapi kesulitan. Sementara pada aspek

penyesuaian diri berada pada tingkatan sedang yang berarti dalam hal ini karyawan Savana memiliki penyesuaian diri yang cukup guna menghadapi kebutuhan-kebutuhan internal, ketegangan, frustasi, konflik, serta untuk menghasilkan kualitas keselarasan antara tuntutan dari dalam diri individu dengan tuntutan dunia luar atau lingkungan tempat individu berada. Tingkat Kemampuan untuk beradaptasi dengan tekanan atau stress merupakan aspek yang paling tinggi pada variabel Penyesuaian Diri terhadap work engagement yaitu sebesar 22%. Menunjukkan bahwa karyawan Savana memiliki kemampuan dominan untuk menghadapi tantangan dengan meminimalisir tekanan mental, dan memanajemen stres yang dirasakan dalam lingkungan kerja. Hal ini tentunya membawa pengaruh positif kepada peningkatan kinerja pekerjaan

Berdasarkan hasil tersebut, Penyesuaian Diri memiliki hubungan yang signifikan dengan *Work Engagement*, dimana kedua variabel tersebut memiliki nilai korelasi kuat ditunjukkan melalui nilai *pearson correlation* yaitu 0,659. Kedua variabel tersebut juga mempunyai hubungan positif, artinya jika tingkat penyesuaian diri dalam kelompok kerja baik, maka semangat dalam antusiasme, loyalitas dan mendedikasikan diri dalam pekerjaan tentu akan baik.

Field dan Buitendach (2011) menyimpulkan bahwa tingkat tinggi seseorang karyawan dalam work engagement akan semakin tinggi pula komitmen pada organisasinya. Pengaruh dari work engagement memiliki energi positif terhadap komitmen organisasi, karyawan akan memfokuskan

kesadaran dan kesediaan menunjukkan kemauan dalam beradaptasi serta berusaha keras menjadikan kualitas individual karayawan yang akan memilih bertahan di tempat kerjanya (Cho et al. 2006).

Supriyadi (2018) dalam penelitian nya yang telah di lakukan menyimpulkan bahwa kemampuan adaptasi atau penyesuaian diri karyawan akan menjadi suatu hal yang penting, karena setiap sumber daya manusia memiliki keunggulan kompetitif sehingga setiap organisasi akan membutuhkan karyawan yang mandiri dan cepat tanggap untuk memunculkan modalitas dan potensi maksimal yang ada dalam diri seorang karyawan.Semakin dapat menyesuaikan diri akan semakin cepatnya perubahan dengan lingkungannya dari berbagai aspek internal maupun eksternal.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan menggunakan metode penelitian kuantitatif diatas maka dapat ditarik kesimpulan penelitian ini yaitu:

1. Tingkat Penyesuaian Diri pada karyawan Savana Hotel Kota Malang diketahui memiliki tingkat Penyesuaian Diri dengan kategori sedang (70%). Yang berarti Penyesuaian Diri karyawan Savana Hotel memiliki kemampuan yang cukup baik dalam bereaksi terhadap tuntutan-tuntutan yang terus berubah . Selain itu diperoleh hasil lain yaitu aspek dominan pada variabel terletak pada aspek *kemampuan untuk beradaptasi dengan tekanan atau stress* (22%). Menunjukkan bahwa karyawan Savana memiliki kemampuan dominan untuk menghadapi tantangan dengan meminimalisir tekanan mental, dan memanajemen stres yang dirasakan dalam lingkungan kerja.
2. Tingkat *Work Engagement* pada karyawan Savana Hotel Kota Malang diketahui memiliki tingkat *Work Engagement* dengan kategori sedang (70%). Yang berarti dalam hal ini karyawan Savana memiliki work engagement yang cukup dalam menunjukkan perilaku positif dan memberikan hasil bagi karyawan maupun perusahaan. Selain itu diperoleh hasil lain yaitu aspek dominan pada variabel terletak pada aspek *vigor*

(semangat) sebesar (36%). Dapat disimpulkan bahwa karyawan Savana Hotel rata-rata memiliki semangat yang tinggi dan juga ketahanan mental yang mumpuni ketika bekerja, juga mempunyai keinginan untuk berusaha dalam pekerjaan serta ketekunan karyawan dalam menghadapi kesulitan.

3. Terdapat hubungan antara variabel Penyesuaian Diri dan *Work Engagement* pada karyawan Savana Hotel Kota malang, sehingga hipotesis adanya hubungan antara penyesuaian diri dalam kelompok kerja dengan work engagement karyawan Savana Hotel Kota malang dapat diterima, ditunjukkan dengan nilai signifikansi lebih kecil dari dasar pengambilan keputusan sebesar $0,000 < 0,05$ artinya terdapat hubungan yang berarti antara Penyesuaian Diri dan *Work engagement*. Pada aspek kemampuan untuk beradaptasi dengan tekanan atau stress ini mempunyai pengaruh yang paling signifikan terhadap *work engagement* (Y). Menunjukkan bahwa karyawan Savana Hotel memiliki kemampuan untuk menghadapi berbagai tuntutan/tekanan dengan manajemen stress yang baik dalam lingkungan kerja, yang berarti akan memberikan hubungan positif yang signifikan terhadap kinerja dalam bekerja secara optimal. Kedua variabel tersebut memiliki nilai korelasi kuat ditunjukkan melalui nilai *pearson correlation* yaitu 0,659. Kedua variabel tersebut juga mempunyai hubungan positif, artinya jika tingkat penyesuaian diri dalam kelompok kerja baik, maka semangat dalam antusiasme, loyalitas dan mendedikasikan diri dalam pekerjaan tentu akan baik.

B. Saran

Berdasarkan hasil dan pembahasan pada penelitian tersebut maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Karyawan

Berdasarkan hasil analisis penelitian diketahui penyesuaian diri mempunyai hubungan signifikan dengan work engagement yang diperlukan bagi karyawan agar menunjang segala aspek kegiatan pekerjaan yang terjadi di tempat kerja. Berdasarkan hasil temuan yang didapatkan, karyawan Savana Hotel perlu meningkatkan kemampuan pada aspek mengekspresikan emosi dengan baik yang mana merupakan aspek dengan persentase terendah dalam penyesuaian diri. Hal ini bertujuan agar individu tersebut lebih mampu terbuka, menyadari dan merasakan perasaan yang saat itu dialami serta mampu untuk mengekspresikannya dalam lingkup yang luas. Dalam work engagement, karyawan Savana Hotel perlu meningkatkan dedikasinya pada pekerjaan yang mana merupakan aspek dengan persentase terendah. Antusiasme yang tinggi dalam pekerjaan sangat penting dalam menunjang visi dan misi perusahaan. Karyawan yang memiliki antusiasme/dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaan akan menganggap pekerjaan yang dilakukannya sangat berarti dan menginspirasi dirinya sehingga memunculkan perasaan bangga dan akan melakukan yang terbaik dalam melakukan pekerjaannya.

2. Bagi Peneliti Lain

Peneliti menyadari bahwa jumlah sampel yang didapatkan terbilang dalam kategori “kurang” secara general. Saran bagi peneliti selanjutnya diharapkan memperluas sampel dan populasi yang lebih beragam jenisnya. Peneliti menyadari kekurangan pada penelitian ini ada pada kurangnya faktor eksternal dalam variabelnya. Untuk itu, Saran bagi peneliti lain juga untuk mempertimbangkan faktor eksternal dalam penelitiannya seperti kesesuaian gaji, lingkungan kerja, manajemen internal dan lain sebagainya agar mendapatkan hasil yang lebih spesifik. Kemudian menggunakan instansi lain ataupun perusahaan lain sebagai sampel penelitian kemudian akan terlihat jelas tingkat penyesuaian diri dan *work engagement* pada karyawan sehingga dapat terlihat perbedaannya.

3. Bagi Peneliti Pribadi

Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat sebagai langkah awal dalam mengamalkan ilmu ketika kuliah dengan melakukan penelitian dalam rangka menyelesaikan pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex Sobur. (2003). *Psikologi Umum*. Bandung: Pustaka Setia.
- Alberti, R.E & Emmons, M. L. 2002. Your Perfect Right: *Panduan Praktis Hidup Lebih Ekspresif dan Jujur pada Diri Sendiri*. Jakarta : Elex Media Komputindo
- Ali, M & asrori. 2005. *Psikologi Remaja*, Perkembangan Peserta Didik. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ayu, D. R., Maarif, M. S., & Sukmawati, A. (2015). *Pengaruh job demands, job resources dan personal resources terhadap work engagement*. Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM), 1(1), 12-12.
- Astuti, N.L.P, Mimba, N.P.S.H. & Ratnadi, N.M.D. (2016). *Pengaruh Work Engagement Pada Kinerja Bendahara Pengeluaran Dengan Kepemimpinan Transformasional Sebagai Pemoderasi*. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 5.12 (2016): 4057-4082.
<https://ojs.unud.ac.id/index.php/EEB/article/view/24128>
- Azwar, Saifuddin. (2012). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Bakker, A.B., Schaufeli, W.B., Leiter, M.P., & Taris, T.W. (2008). *Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology*. Work & Stress Vol. 22, No. 3, July_September 2008, 187-200.
<https://doi.org/10.1080/02678370802393649>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). *Towards a model of work engagement*. Career development international, 13(3), 209-223.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., de Boer, E., & Schaufeli, W. B. (2003). *Job demand and job resources as predictors of absence duration and frequency*. Journal of Vocational Behavior, 62 (2), 341–356.
[https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00030-1](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00030-1).
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Euwema, M. C. (2005). *Job resources buffer the impact of job demands on burnout*. Journal of Occupational Health Psychology, 10 (2), 170–180. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.2.170>
- haplin, J.P. (2002). *Kamus lengkap psikologi*. Jakarta: Rajawali Press.

- Calhoun, F James dan Joan Ross Acocella. 1995. *Psikologi Tentang Penyesuaian Hubungan Kemanusiaan*. Terjemahan oleh Satmoko dari Psychology of Adjustment and Human Relationship. Edisi ketiga.
- Chaplin, J. P. 2000. *Kamus Lengkap Psikologi*. Jakarta: Rajawali
- Cho, Julia, Heather K. Spencelasingher dan Carol Wong. 2006. *Workplace Empowerment, work engagement, Organizational Commitment, New Graduate Nurse*. Nursing Research
- Darmawan, D. (2014). *Metode penelitian kuantitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Desmita.2009. *Psikologi Perkembangan Peserta Didik*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Fatimah, Enung.2008. *Pisikologi Perkembangan*. Bandung. CV Pustaka Setia.
- Field , Lyndsay K. dan Johanna H. Buitendach, 2011. *Happiness, work engagement and organizational commitment of support staff at a tertiary education institution in South Africa*. National Research fondation.
- Gunarsa, S. D. dan Yulia S. D. G. 2003. *Psikologi Perkembangan Anak dan Remaja*. Jakarta: BPK Gunung Mulia.
- Hadi, Sutrisno. 2004. *Penelitian Research*. Yogyakarta: BPFE.
- Handayani, D.A. (2016). *Hubungan antara work engagement dengan Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan Kontrak*. Jurnal Ilmiah Psikologi Vol. 9. No. 1. Juni 2016. 58- 68
- Hariadi, Bambang, (2003). *Strategi Manajemen*, Bayumedia Publishing, Jakarta.
- Kartono, Kartini. 2002. *Psikologi Umum*. Bandung : Sinar Baru AlgiesIndonesia.
- Kartono, K. 2000. *Hygiene Mental*. Jakarta : CV. Mandar Maju.
- Kirkpatrick, D. L. (2007). *The Four Level of Evaluation*. Info Line 0701, 1-16.
- Kogan, S., Levin, D., Routledge, B. R., Sagi, J. S., & Smith, N. A. (2009, June). *Predicting risk from financial reports with regression*. In Proceedings of human language technologies: the 2009 annual conference of the North

- American Chapter of the Association for Computational Linguistics (pp. 272-280).
- Kahn, W. A. (1990). *Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work*. Academy of Management Journal, 33, 692-724
- Kurniawan, Briananta Winda, dkk. (2016). *Hubungan antara persepsi terhadap kompensasi dengan employee engagement pada karyawan PT. X Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro*. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/empati/article/view/15404>
- Latipun. 2006. *Psikologi Konseling*. Malang: UMM Press.
- Macey, WH, & Schneider, B. (2008). *Makna dari keterlibatan karyawan*. Psikologi Industri dan Organisasi: Perspektif tentang Sains dan Praktik, 1 (1), 3–30.
- Nurviana, N. F. (2019). *Correlation of self-control and bullying tendencies of nurses*. Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences, 91(7), 229-234.
- Akdon & Riduwan. 2005. *Rumus dan Data dalam Aplikasi Statistik*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Organizational Behaviour: Concepts, Controversies, Applications*. Development, 484.
- Robertson-smith, G., &Markwick, C. (2009). *Employee Engagement A Review of Current Thinking*.
- Rothbard, N. P. (2001). *Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles*. Administrative science quarterly, 46(4), 655-684.
- Rothmann, S. (2016). *Employee engagement*. The Wiley Black well handbook of the psychology of positivity and strengths-based approaches at work, 317-341.
- Runyon, R. P. Dan Haber, A., (1984). *Psychology Of Adjustment*. New York: The Dorsey Press
- Salanova, M., & Schaufeli, W. B. (2008). *A cross-national study of work engagement as a mediator between job resources and proactive*

- behaviour.* The international journal of human resource management, 19 (1), 116-131.
- Santrcock, J. W. (2003). *Perkembangan Remaja* (terjemahan). Jakarta: Erlangga.
- Sarwono, S.W. (2012). *Pengantar Psikologi Umum*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Schaufeli, W., & Taris, T. (2013). *Het Job Demands-Resources model: overzichten kritische beschouwing*. *Gedrag & Organisatie*, 26 (2).
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). *Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study*. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315.
- Schaufeli, W.B. & Bakker, A.B. (2010). *Defining and Measuring Work Engagement : Bringing Clarity to The Concept*. A Handbook of Essential Theory and Research. Edited by Arnold B. Bakker & Michael P. Lieter. New York : Psychology Press. <https://doi.org/10.4324/9780203853047>
- Scaufeli, W.B., Bakker, A.B., & Salanova, M. (2006). *The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire A Cross-National Study*. Educational and Psychological Measurement Volume 66 Number 4 August 2006 701-716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Schneiders, A. (1964). *Personal Adjustment and Mental Health*. New York: Brosh Publishing Company.
- Semium, Yustinus (2006) *Kesehatan mental 1*. Yogyakarta: Penerbit Kanisius Yogyakarta
- Sobur, A. (2003). *General Psychology*. Bandung: FaithfulLibrary.
- Subana, M. dan Sudrajat. 2005. *Dasar-Dasar Penelitian Ilmiah*.
- Sugiyono, D. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*.
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA

- Sukadji, S. 2000. *Psikologi Pendidikan dan Psikologi Sekolah*. Jakarta : Lembaga Pengembangan Sarana Pengukuran dan Pendidikan Fakultas Psikologi Universitas Indonesia
- Suryaratri, R. D., Komalasari, G., & Medellu, G. I. (2022). *The Role of Academic Self-Efficacy and Social Support in Achieving Academic Flow in Online Learning*. International Journal of Technology in Education and Science, 6 (1), 164-177.
- Wasito, D.R., Dwi Sarwindah S, dan Sulistiani, W. 2010. *Penyesuaian Sosial Remaja Tuna Rungu yang Bersekolah di Sekolah Umum*. INSAN Vol. 12 No. 03, Hal. 138-152
- Wheelen, T. L, and Hunger, J. D, *Strategic Management and Business Policy*, 3rd ed., MA: Addison-Wesley Publishing Company, 1989, ch. 1, pp. 10-17.
- Wibisono, S. E. (2022). *Hubungan Antara Work Life Balance dengan Employee Engagement pada Karyawan PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai*. Skripsi, 27- 28.
- Willis, G. (2005). *Cognitive Interviewing: A Tool for Improving Questionnaire Design*. Thousand Oaks, CA: Sage. <https://doi.org/10.1037/e538062007-001>

LAMPIRAN-LAMPIRAN

A. Lampiran 1 Validitas Alat Ukur

1. Skala Work Engagement dan Penyesuaian Diri

| No. | Item | r Hitung | r Tabel | Keterangan |
|-----|------|----------|---------|------------|
| 1 | X.1 | 0,634 | 0,279 | VALID |
| 2 | X.2 | 0,280 | 0,279 | VALID |
| 3 | X.3 | 0,552 | 0,279 | VALID |
| 4 | X.4 | 0,589 | 0,279 | VALID |
| 5 | X.5 | 0,689 | 0,279 | VALID |
| 6 | X.6 | 0,410 | 0,279 | VALID |
| 7 | X.7 | 0,330 | 0,279 | VALID |
| 8 | X.8 | 0,688 | 0,279 | VALID |
| 9 | X.9 | 0,610 | 0,279 | VALID |
| 10 | X.10 | 0,372 | 0,279 | VALID |
| 11 | X.11 | 0,594 | 0,279 | VALID |
| 12 | X.12 | 0,672 | 0,279 | VALID |
| 13 | X.13 | 0,435 | 0,279 | VALID |
| 14 | X.14 | 0,746 | 0,279 | VALID |
| 15 | X.15 | 0,302 | 0,279 | VALID |
| 16 | X.16 | 0,662 | 0,279 | VALID |
| 17 | X.17 | 0,317 | 0,279 | VALID |
| 18 | X.18 | 0,372 | 0,279 | VALID |
| 19 | X.19 | 0,432 | 0,279 | VALID |
| 20 | X.20 | 0,570 | 0,279 | VALID |
| 21 | X.21 | 0,541 | 0,279 | VALID |
| 22 | X.22 | 0,553 | 0,279 | VALID |
| 23 | X.23 | 0,284 | 0,279 | VALID |
| 24 | X.24 | 0,4583 | 0,279 | VALID |
| 25 | X.25 | 0,280 | 0,279 | VALID |
| 26 | X.26 | 0,283 | 0,279 | VALID |
| 27 | X.27 | 0,544 | 0,279 | VALID |
| 28 | X.28 | 0,315 | 0,279 | VALID |
| 29 | X.29 | 0,618 | 0,279 | VALID |
| 30 | X.30 | 0,638 | 0,279 | VALID |
| 31 | X.31 | 0,390 | 0,279 | VALID |
| 32 | X.32 | 0,614 | 0,279 | VALID |
| 33 | X.33 | 0,441 | 0,279 | VALID |
| 34 | X.34 | 0,450 | 0,279 | VALID |

| No | Item | r Hitung | r Tabel | Keterangan |
|----|-------------|----------|---------|------------|
| 35 | X.35 | 0,687 | 0,279 | VALID |
| 36 | X.36 | 0,414 | 0,279 | VALID |
| 37 | X.37 | 0,694 | 0,279 | VALID |
| 38 | Y.1 | 0,699 | 0,279 | VALID |
| 39 | Y.2 | 0,766 | 0,279 | VALID |
| 40 | Y.3 | 0,334 | 0,279 | VALID |
| 41 | Y.4 | 0,728 | 0,279 | VALID |
| 42 | Y.5 | 0,800 | 0,279 | VALID |
| 43 | Y.6 | 0,365 | 0,279 | VALID |
| 44 | Y.7 | 0,611 | 0,279 | VALID |
| 45 | Y.8 | 0,615 | 0,279 | VALID |
| 46 | Y.9 | 0,649 | 0,279 | VALID |
| 47 | Y.10 | 0,608 | 0,279 | VALID |
| 48 | Y.11 | 0,645 | 0,279 | VALID |
| 49 | Y.12 | 0,565 | 0,279 | VALID |
| 50 | Y.13 | 0,385 | 0,279 | VALID |
| 51 | Y.14 | 0,320 | 0,279 | VALID |
| 52 | Y.15 | 0,632 | 0,279 | VALID |
| 53 | Y.16 | 0,378 | 0,279 | VALID |
| 54 | Y.17 | 0,644 | 0,279 | VALID |

B. Lampiran 2 reliabilitas

1. Skala Work Engagement

| Reliability Statistics | |
|-------------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,907 | 17 |

2. Skala Penyesuaian Diri

| Reliability Statistics | |
|-------------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,919 | 37 |

3. Skala Work Engagement dan Penyesuaian Diri

| Reliability Statistics | |
|-------------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,944 | 54 |

C. Lampiran 3 Skala Alat Ukur

1. Skala Work Engagement

| No | Pernyataan | STS | TS | S | SS |
|----|---|-----|----|---|----|
| 1 | Ketika di tempat kerja saya merasa penuh energi | | | | |
| 2 | Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan penuh makna dan tujuan | | | | |
| 3 | Waktu berlalu ketika saya bekerja | | | | |
| 4 | Ketika di tempat kerja saya merasa kuat dan bersemangat | | | | |
| 5 | Saya berantusias dengan pekerjaan saya | | | | |
| 6 | Ketika saya bekerja, saya melupakan semua hal lain disekitar saya | | | | |
| 7 | Pekerjaan menginspirasi saya | | | | |
| 8 | Ketika saya bangun di pagi hari, saya merasa ingin bekerja | | | | |
| 9 | Saya merasa senang ketika saya bekerja dengan intens | | | | |
| 10 | Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan | | | | |
| 11 | Saya menghayati pekerjaan yang saya lakukan | | | | |
| 12 | Saya dapat terus bekerja untuk waktu yang sangat lama pada satu waktu | | | | |
| 13 | Menurut saya, pekerjaan saya adalah sebuah tantangan | | | | |
| 14 | Saya terbawa suasana saat bekerja | | | | |
| 15 | Di pekerjaan saya, saya sangat tangguh secara mental | | | | |

| No | Pernyataan | STS | TS | S | SS |
|----|---|-----|----|---|----|
| 16 | Sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan saya | | | | |
| 17 | Di tempat kerja saya, saya selalu bertahan, bahkan ketika segala sesuatunya tidak berjalan baik | | | | |

2. Skala Penyesuaian Diri

| No | Pernyataan | STS | TS | S | SS |
|----|--|-----|----|---|----|
| 1 | Saya selalu bermusyawarah dalam menyelesaikan masalah dengan rekan kerja | | | | |
| 2 | Tidak semua rekan saya baik terhadap saya | | | | |
| 3 | Saya memiliki banyak teman | | | | |
| 4 | Saya selalu merasa bahwa rekan-rekan saya hanya memanfaatkan saya | | | | |
| 5 | Saya selalu menyapa warga sekitar ketika bertemu | | | | |
| 6 | Saya merasa tetangga saya membicarakan hal yang buruk tentang saya | | | | |
| 7 | Saya selalu ikut kegiatan sosial dimasyarakat | | | | |
| 8 | Saya menganggap lingkungan saya tidak aman dan nyaman | | | | |
| 9 | Saya merasa bisa menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu | | | | |

| No | Pernyataan | STS | TS | S | SS |
|----|--|-----|----|---|----|
| 10 | Saya merasa takut jika diberikan tugas oleh atasan | | | | |
| 11 | Saya sangat tertarik dengan kegiatan dilingkungan tempat kerja saya | | | | |
| 12 | Saya selalu malas didalam mengerjakan tugas yang diberikan kepada saya | | | | |
| 13 | Saya mampu mengatur waktu antara pekerjaan dan kegiatan yang saya ikuti diluar tempat kerja | | | | |
| 14 | Saya selalu datang terlambat ketika pergi ke tempat kerja | | | | |
| 15 | Saya selalu datang ketika ada kegiatan diluar tempat kerja | | | | |
| 16 | Saya merasa tidak memiliki tugas yang penting dalam pekerjaan | | | | |
| 17 | Saya merasa rekan-rekan saya, membutuhkan saya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan atasan | | | | |
| 18 | Saya merasa tidak percaya diri jika pergi ke tempat kerja | | | | |
| 19 | Saya merasa keberadaan saya di tempat kerja sangat dihargai | | | | |
| 20 | Saya merasa tidak akrab dan tidak kenal dengan atasan di tempat kerja saya | | | | |
| 21 | Saya merasa sangat cocok dengan teman teman di tempat saya bekerja | | | | |

| No | Pernyataan | STS | TS | S | SS |
|----|---|-----|----|---|----|
| 22 | saya merasa anti sosial didalam lingkungan kerja | | | | |
| 23 | Saya merasa saya sangat populer di lingkungan tempat kerja | | | | |
| 24 | Saya pikir banyak pihak yang tidak menyukai saya | | | | |
| 25 | Saya selalu menanyakan apakah rekan kerja saya punya waktu untuk membantu saya | | | | |
| 26 | Saya merasa bersalah jika harus meminta tolong orang lain | | | | |
| 27 | Saya selalu mengucapkan terima kasih jika ada yang membantu saya | | | | |
| 28 | Saya selalu takut untuk mengungkapkan bahwa saya tidak suka dengan sikap seseorang | | | | |
| 29 | Saya selalu menghargai pekerjaan seseorang | | | | |
| 30 | Saya selalu salah tingkah jika berpapasan dengan teman di tempat kerja | | | | |
| 31 | Saya berpendapat bahwa jika kita mau dihargai orang lain, maka kita harus menghargai orang tersebut | | | | |
| 32 | Saya selalu berusaha menepati janji saya dengan rekan-rekan kerja saya | | | | |
| 33 | Saya memiliki pandangan jika orang lain bisa mengapa harus saya yang melakukan | | | | |

| No | Pernyataan | STS | TS | S | SS |
|----|---|-----|----|---|----|
| 34 | Saya merasa bahwa orang tua saya tidak peduli dengan pekerjaan saya | | | | |
| 35 | Saya paham bahwa saya harus rajin pergi bekerja | | | | |
| 36 | Saya merasa atasan tidak tau bahwa saya sering melakukan kesalahan | | | | |
| 37 | Saya merasa tidak layak untuk bekerja disini | | | | |

D. Lampiran 4 Skoring

1. Skala Work Engagement

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 1 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |

2. Skala Penyesuaian Diri

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | | | |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | | |
| 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | | |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | | |
| 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | | |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | | | |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | | |
| 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 |

E. Lampiran 5 Surat Izin Penelitian Skripsi


**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS PSIKOLOGI**
 Jalan Gajayana 50 Malang, 65144, Telepon: 0341-558916, Website: ipsi.uin-malang.ac.id

| | | | |
|-------|---|--------------------------------|------------------|
| Nomor | : | 3672/FPsi.1/PP,009/12/2024 | 16 Desember 2024 |
| Hal | : | Izin Penelitian Skripsi | |

Kepada Yth,
 Manajer Savana Hotel Kota Malang
 Jl. Letjen Sutoyo No.30, RW.34, Rampal Celaket, Kec.
 Klojen, Kota Malang, Jawa Timur 65111
 di Tempat

Assalamu 'alaikum wa Rahmatullah wa Barakatuh.

Dengan hormat,

Dalam rangka pengembangan keilmuan bagi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, maka dengan ini kami mohon kepada Bapak/Ibu memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian skripsi kepada:

| | | |
|--------------------|---|---|
| Nama / NIM | : | RAMA BENNY ARYAYUDHA/18410073 |
| Tempat Penelitian | : | Savana Hotel Kota Malang |
| Judul Skripsi | : | HUBUNGAN PENYESUAIAN DIRI DALAM KELOMPOK KERJA DENGAN WORK ENGAGEMENT KARYAWAN SAVANA HOTEL KOTA MALANG |
| Dosen Pembimbing | : | 1. Dr. Yulia Sholichatun, M.Si., Psikolog 2. Dr. Yulia Sholichatun, M.Si., Psikolog |
| Tanggal Penelitian | : | 14-12-2024 s.d 15-12-2024 |
| Model Kegiatan | : | Online |

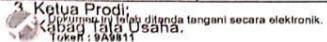
Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terimakasih.

Wassalamu 'alaikum wa Rahmatullah wa Barakatuh.

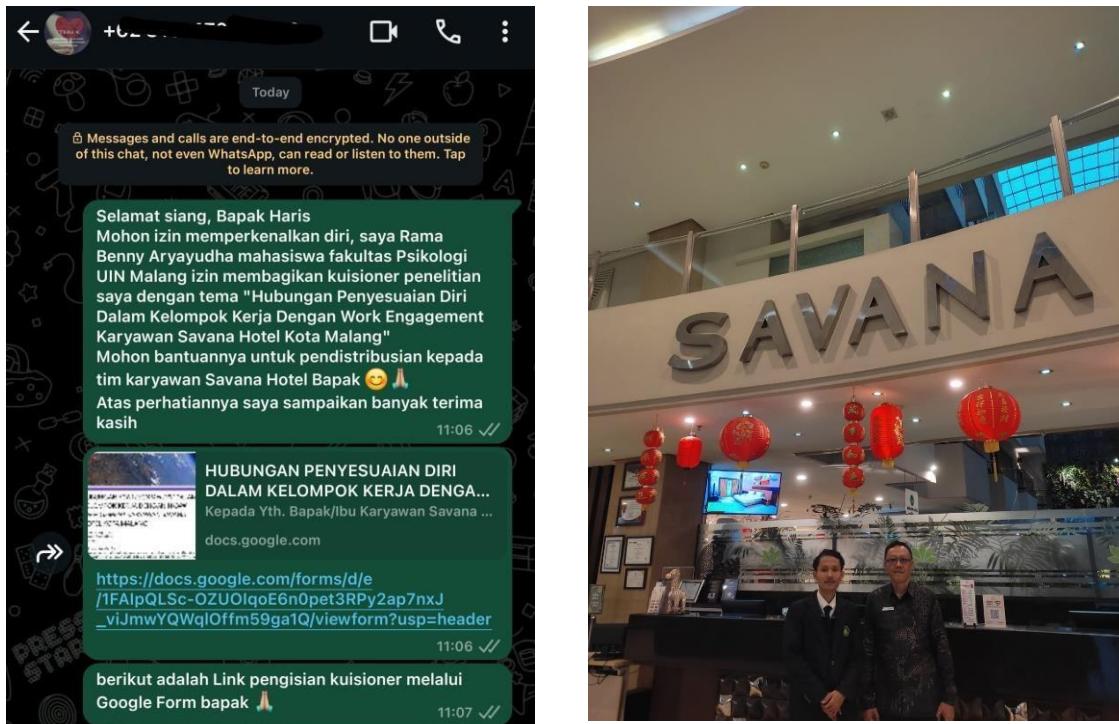
a.n. Dekan,
 Wakil Dekan Bidang Akademik,


 Ali Ridho

Tembusan:

1. Dekan;
2. Wakil Dekan 2 dan 3;
3. Ketua Prodi;

 Kabag Tata Usaha.
 Token : 9A9911

F. Lampiran 6 Pendistribusian Kuisioner Kepada Human Resource Management



G. Lampiran 7 Data Demografi Sampel Penelitian

| No. | Jenis kelamin | Usia (tahun) | Departement | Masa Kerja (tahun) |
|-----|---------------|--------------|---|--------------------|
| 1 | Laki-laki | 55 | Administration and General Dept. | 5 |
| 2 | Laki-laki | 25 | Sales and Marketing Dept. | 1 |
| 3 | Laki-laki | 40 | Human Resources Dept. | 3 |
| 4 | Perempuan | 19 | Housekeeping Dept. | 1,5 |
| 5 | Laki-laki | 40 | Housekeeping Dept. | 12 |
| 6 | Perempuan | 28 | Sales and Marketing Dept. | 1 |
| 7 | Perempuan | 21 | Sales and Marketing Dept. | 1 |
| 8 | Perempuan | 27 | Sales and Marketing Dept. | 3 |
| 9 | Laki-laki | 28 | Human Resources Dept. | 0,5 |
| 10 | Laki-laki | 40 | Accounting Dept. | 8 |
| 11 | Perempuan | 19 | Sales and Marketing Dept. | 1 |
| 12 | Laki-laki | 43 | Human Resources Dept. | 10 |
| 13 | Laki-laki | 39 | Sales and Marketing Dept. | 3 |
| 14 | Laki-laki | 20 | Food and Beverage Product/Kitchen Dept. | 1 |
| 15 | Laki-laki | 44 | Human Resources Dept. | 9 |
| 16 | Laki-laki | 53 | Accounting Dept. | 13 |
| 17 | Perempuan | 18 | Food and Beverage Service Dept. | 1 |
| 18 | Perempuan | 18 | Food and Beverage Service Dept. | 1 |
| 19 | Perempuan | 22 | Front Office Dept. | 1 |
| 20 | Laki-laki | 43 | Human Resources Dept. | 12 |
| 21 | Perempuan | 46 | Sales and Marketing Dept. | 12 |
| 22 | Laki-laki | 36 | Front Office Dept. | 3 |
| 23 | Perempuan | 26 | Housekeeping Dept. | 1 |
| 24 | Laki-laki | 36 | Front Office Dept. | 3 |
| 25 | Laki-laki | 36 | Front Office Dept. | 1 |
| 26 | Laki-laki | 42 | Front Office Dept. | 9 |
| 27 | Laki-laki | 24 | Food and Beverage Service Dept. | 3 |
| 28 | Laki-laki | 59 | Engineering Dept. | 12 |
| 29 | Laki-laki | 29 | Food and Beverage Service Dept. | 11 |
| 30 | Laki-laki | 36 | Housekeeping Dept. | 12 |
| 31 | Perempuan | 18 | Food and Beverage Service Dept. | 1 |
| 32 | Perempuan | 21 | Food and Beverage Service Dept. | 2 |
| 33 | Laki-laki | 20 | Human Resources Dept. | 2 |
| 34 | Perempuan | 46 | Food and Beverage Product/Kitchen Dept. | 8 |
| 35 | Laki-laki | 47 | Food and Beverage Product/Kitchen Dept. | 9 |
| 36 | Laki-laki | 21 | Sales and Marketing Dept. | 1 |
| 37 | Laki-laki | 20 | Human Resources Dept. | 1 |
| 38 | Laki-laki | 18 | Food and Beverage Service Dept. | 0,5 |
| 39 | Laki-laki | 36 | Front Office Dept. | 10 |
| 40 | Laki-laki | 20 | Accounting Dept. | 2 |
| 41 | Laki-laki | 34 | Human Resources Dept. | 10 |
| 42 | Laki-laki | 32 | Housekeeping Dept. | 3 |
| 43 | Laki-laki | 27 | Sales and Marketing Dept. | 5 |
| 44 | Perempuan | 44 | Sales and Marketing Dept. | 9 |

| No | Jenis Kelamin | Usia (tahun) | Departement | Masa Kerja (tahun) |
|----|---------------|--------------|---------------------------------|--------------------|
| 45 | Laki-laki | 17 | Food and Beverage Service Dept. | 1 |
| 46 | Laki-laki | 50 | Engineering Dept. | 12 |
| 47 | Laki-laki | 33 | Housekeeping Dept. | 7 |
| 48 | Perempuan | 20 | Food and Beverage Service Dept. | 1 |
| 49 | Laki-laki | 24 | Housekeeping Dept. | 0,5 |
| 50 | Laki-laki | 19 | Housekeeping Dept. | 1 |