

## BAB IV

### PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN

#### A. Orientasi Kanchah dan Persiapan

##### 1. Orientasi Kanchah

Responden dalam penelitian ini adalah 86 karyawan PT.X di Yogyakarta yang terdiri dari berbagai macam divisi dalam perusahaan tersebut dan berjenis kelamin baik laki-laki maupun perempuan. PT. X adalah sebuah perusahaan swasta yang bergerak di bidang industri sarung tangan berlokasi di Bayen, Purwomartani, Sleman, Yogyakarta. Perusahaan ini memiliki banyak pesaing di bidang yang sama yaitu dalam memproduksi sarung tangan, sehingga membutuhkan karyawan-karyawan yang berkompeten serta memiliki komitmen tinggi terhadap perusahaan.

Sebelum dilakukan pengambilan data, peneliti sebelumnya telah melakukan wawancara awal dengan pihak perusahaan bagian personalia. Wawancara tersebut dilakukan untuk mengetahui permasalahan-permasalahan yang terjadi dalam perusahaan tersebut yang berkaitan dengan *work engagement* karyawan dengan melihat beberapa faktor-faktor psikologis seperti misalnya beban kerja, tuntutan pekerjaan serta motivasi yang terdapat dalam perusahaan tersebut apakah dapat mempengaruhi tingkat *work engagement* mereka baik dalam pekerjaan mereka maupun perusahaan.

## 2. Persiapan Penelitian

Sebelum melakukan pengambilan data peneliti terlebih dahulu melakukan beberapa tahap persiapan sebagai berikut, antara lain :

### a. Persiapan Administrasi

Persiapan administrasi yang dilakukan peneliti dalam penelitian ini adalah persiapan surat izin dari fakultas. Hal ini dikarenakan mengingat pengambilan data yang dilakukan bertempat di perusahaan yaitu PT.X sehingga dibutuhkan surat permohonan izin sebelum melakukan pengambilan data. Surat permohonan izin tersebut nantinya juga digunakan sebagai kelengkapan administrasi yang akan dilampirkan pada bagian lampiran.

### b. Persiapan Alat Ukur

Persiapan alat ukur dalam penelitian ini adalah penyusunan alat ukur yang nantinya akan digunakan untuk pengambilan data penelitian. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan 2 (dua) buah alat ukur yang terdiri dari skala *work engagement* dan skala *psychosocial safety climate*. Skala *work engagement* yang digunakan mengacu pada skala yang diadaptasi dari *Utrecht Work engagement Scale* (Schaufeli, Bakker & Salanova, 2006) berisi 17 aitem. Sedangkan skala *psychosocial safety climate*, diadaptasi dari *Psychosocial safety climate-12 Scale* (Hall, Dollard & Coward, 2010) terdiri atas 12 aitem.

## 1) Uji Coba Alat Ukur

Sebelum digunakan untuk melakukan pengambilan data penelitian, alat ukur yang digunakan harus melalui tahap uji coba (*tryout*) hal ini bertujuan untuk memperoleh skor reliabilitas dari alat ukur tersebut. Tahap uji coba dilakukan oleh peneliti pada tanggal 22 Desember 2016 sampai 7 Januari 2017. Jumlah responden penelitian yang dilibatkan pada tahap ini sebanyak 41 responden yang juga merupakan karyawan pada PT.X. Sedangkan jumlah alat ukur yang disebar sebelumnya sebanyak 50 eksemplar, sehingga berbeda dari jumlah responden yang digunakan dalam tahap uji coba pada penelitian ini.

## 2) Hasil Uji Coba Alat Ukur

### a) Skala *Work engagement*

Setelah dilakukan uji coba pada skala *work engagement* peneliti kemudian melakukan analisis uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan *Statistical Package for the Social Sciences* versi 22.0 *for Windows*. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan aitem yang tersisa pada skala tersebut adalah sebanyak 14 butir aitem sedangkan sebanyak 3 butir aitem lainnya digugurkan. Hal ini dikarenakan sebuah aitem dikatakan sah apabila memiliki korelasi antara 0,332 hingga 0,705, hal ini digunakan sebagai acuan untuk menyeleksi aitem agar aitem-aitem yang digunakan menjadi lebih valid dan reliabel. Aitem-aitem yang

gugur tersebut antara lain adalah nomor butir 2, 6 dan 15. Selain itu, hasil uji reliabilitas skala *work engagement* menunjukkan bahwa skor reliabilitas *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) yang dimiliki sebesar sebesar 0,832 hal ini menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan sudah reliabel. Distribusi aitem *work engagement* dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 4**  
*Distribusi Butir Skala Work engagement Setelah Uji Coba*

Aspek	Nomor Butir	Jumlah
<i>Vigor</i> (Semangat)	1(1), 4(3), 8(6), 12(10), 17(14)	5
<i>Dedication</i> (Dedikasi)	5(4), 7(5), 10(8), 13(11)	4
<i>Absorption</i> (Penghayatan)	3(2), 9(7), 11(9), 14(12), 16(13)	5
<b>TOTAL</b>		<b>14</b>

**Catatan :** angka di dalam kurung ( ) adalah nomor urut aitem setelah uji coba.

**b) Skala *Psychosocial Safety Climate***

Setelah dilakukan uji coba (*tryout*) pada skala *work engagement* peneliti kemudian melakukan analisis uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan *Statistical Package for the Social Sciences* versi 22.0 *for Windows*. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan aitem yang tersisa pada skala tersebut adalah sebanyak 11 butir aitem sedangkan sebanyak 1 butir aitem

lainnya digugurkan. Hal ini dikarenakan sebuah aitem dikatakan sah apabila memiliki korelasi antara 0,332 hingga 0,705, hal ini digunakan sebagai acuan untuk menyeleksi aitem agar aitem-aitem yang digunakan menjadi lebih valid dan reliabel. Aitem-aitem yang gugur tersebut antara lain adalah nomor butir 8. Selain itu, hasil uji reliabilitas skala *Psychosocial safety climate* menunjukkan bahwa skor reliabilitas *Cronbach Aplha* ( $\alpha$ ) yang dimiliki sebesar sebesar 0,804 hal ini menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan sudah reliabel. Distribusi aitem *Psychosocial safety climate* dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 5**  
*Distribusi Butir Skala Psychosocial safety climate Setelah Uji Coba*

Aspek	Butir Favorable	
	Nomor Butir	Jumlah
<i>Management support and commitment</i>	1(1), 2(2), 3(3)	3
<i>Management priority</i>	4(4), 5(5), 6(6)	3
<i>Organizational communication</i>	7(7), 9(8)	2
<i>Organizational participation and involvement</i>	10(9), 11 (10), 12(11)	3
<b>TOTAL</b>		<b>11</b>

**Catatan :** angka di dalam kurung ( ) adalah nomor urut aitem setelah uji coba.

## **B. Laporan Pelaksanaan Penelitian**

Pengambilan data penelitian dilakukan pada tanggal 12 sampai 24 Januari 2017. Pada saat pengambilan data penelitian peneliti memberikan kuisioner yang berisi alat ukur atau skala *work engagement* dan skala *psychosocial safety climate* kepada pimpinan personalia pada PT.X yang nantinya akan dibagikan kepada karyawan-karyawan dalam perusahaan tersebut, hal ini dikarenakan pihak perusahaan tidak memperbolehkan untuk mengganggu jam kerja karyawan sehingga kuisioner tersebut dibagikan oleh pihak personalia pada saat istirahat atau ketika waktu luang.

Terdapat beberapa kendala dalam penelitian ini yaitu peneliti tidak dapat mengoreksi secara langsung apakah aitem-aitem tersebut sudah di isi seluruhnya atau tidak, sehingga hal ini mengakibatkan beberapa kuisioner yang dibagikan terpaksa digugurkan dan tidak digunakan karena tidak memenuhi kriteria yang ditentukan oleh peneliti.

## **C. Hasil Penelitian**

### **1. Deskripsi Data Penelitian**

Berdasarkan data yang diperoleh, kemudian peneliti selanjutnya melakukan kategorisasi pada data tersebut. Hal ini digunakan untuk memisahkan responden penelitian ke dalam kelompok-kelompok yang terpisah berdasarkan nilai yang diperoleh oleh masing-masing responden. Peneliti menggunakan pembagian persentil yang digunakan sebagai acuan penormaan dalam pembentukan kategorisasi, hal ini dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 6**  
*Pembagian Persentil Data Penelitian*

Persentil	<i>Work engagement</i>	<i>Psychosocial Safety Climate</i>
20	44,4	28
40	48,8	34
60	56	38
80	59	43

Dari hasil pembagian persentil tersebut, diperoleh sebanyak lima norma kategori yaitu sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, dan sangat tinggi. Rumus penormaan untuk kategorisasi berdasarkan skor persentil dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 7**  
*Rumus Penormaan untuk Kategorisasi*

<i>Work engagement</i>	Kategorisasi	<i>Psychosocial Safety Climate</i>
$X < 44,4$	Sangat Rendah	$X < 28$
$44,4 \geq X < 48,8$	Rendah	$28 \geq X < 34$
$48,8 \geq X < 56$	Sedang	$34 \geq X < 38$
$56 \geq X \leq 59$	Tinggi	$38 \geq X \leq 43$
$X > 59$	Sangat Tinggi	$X > 43$

Keterangan: X = Skor Total

Hasil kategorisasi pada masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 8**  
*Kategorisasi Data Penelitian*

<i>Work engagement</i>		Kategorisasi	<i>Psychosocial Safety Climate</i>	
Frekuensi i	(%)		Frekuensi	(%)
15	17,4 %	Sangat Rendah	16	18,6 %
19	22,1 %	Rendah	13	15,1 %
16	18,6 %	Sedang	17	19,8 %
22	25,6 %	Tinggi	24	27,9 %
14	16,3 %	Sangat Tinggi	16	18,6 %
86	100,0 %	Total	86	100,0 %

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh dari 86 responden dapat dilihat bahwa untuk skala *work engagement* sebanyak 15 responden berada pada kategori sangat rendah dengan presentase sebesar 17,4% dari total jumlah responden keseluruhan, dan sebanyak 19 responden berada pada kategori rendah dengan presentase sebesar 22,1%, selanjutnya sebanyak 16 responden berada pada kategori sedang dengan presentase sebesar 18,6%, kemudian sebanyak 22 responden berada pada kategori tinggi dengan presentase sebesar 25,6% sedangkan sebanyak 14 responden lainnya berada pada kategori sangat tinggi dengan presentase sebesar 16,3% dari jumlah total responden yang memiliki skor diatas 59.

Selanjutnya pada skala *psychosocial safety climate*, dapat dilihat sebanyak 16 responden berada dalam kategori sangat rendah dengan presentase sebesar 18,6%, begitu juga dengan kategori rendah jumlah responden yang berada dalam kategori ini yaitu sebanyak 13 responden dengan presentase sebesar 15,1% dari jumlah total responden keseluruhan. Kemudian sebanyak 17 responden berada dalam kategori sedang dengan presentase sebesar 19,8%. Sedangkan untuk jumlah responden yang berada dalam kategori tinggi yaitu sebanyak 24 responden dengan presentase sebesar 27,9% dari total keseluruhan jumlah responden sementara sebanyak 16 responden lainnya berada dalam kategori sangat tinggi dengan presentase sebesar 18,6 % dari jumlah total responden yang memiliki skor diatas 39.

## 2. Analisis Uji Asumsi

Analisis uji asumsi yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas dan uji linieritas. Kedua uji asumsi tersebut digunakan sebagai syarat analisis selanjutnya dengan menggunakan bantuan program *Statistical Package for the Social Sciences versi 22.0 for Windows*.

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui sebaran data tiap variabel dalam penelitian. Sebaran data dapat dikatakan memiliki distribusi yang normal apabila  $p > 0,05$ , dan tidak normal apabila  $p < 0,05$ . Teknik yang digunakan untuk uji normalitas dalam penelitian ini adalah teknik *One Sample Kolmogorov-Smirnov*.

**Tabel 9**  
*Hasil Uji Normalitas Data Penelitian*

Variabel	Skor KS-Z	p	Kategori
<i>Work engagement</i>	0.118	0.05	Normal
<i>Psychosocial Safety Climate</i>	0.083	0.200	Normal

Berdasarkan tabel di atas, hasil dari uji normalitas menunjukkan bahwa variabel *work engagement* memiliki sebaran data normal hal ini dikarenakan nilai KS-Z sebesar 0.118 memiliki signifikansi nilai p sebesar 0.05 ( $p > 0.05$ ). Sedangkan variabel *psychosocial safety climate*, berdasarkan hasil uji normalitas menunjukkan bahwa variabel PSC memiliki sebaran data normal dan memiliki nilai KS-Z sebesar 0.083 dengan nilai signifikansi p sebesar 0.200 ( $p > 0.05$ ). Disimpulkan

bahwa variabel *work engagement* dan variabel *psychosocial safety climate* (PSC) terdistribusi **normal**.

#### b. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk melihat apakah terdapat hubungan yang linier antara kedua variabel dalam penelitian ini. Kedua variabel dikatakan linier apabila memiliki nilai signifikansi  $p < 0.05$ . Hasil uji linieritas antara variabel *work engagement* dan *psychosocial safety climate* (PSC) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 10**

*Hasil Uji Linearitas Work engagement dan Psychosocial Safety Climate*

Variabel	Koefisien Linieritas (F)	Signifikansi (p)	Kategori
<i>Work engagement</i> <i>Psychosocial Safety Climate</i>	73.007	0.000	Linier

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien linieritas antara *work engagement* dan *psychosocial safety climate* (PSC) adalah 73.007 dengan nilai signifikansi p sebesar 0.000 ( $p < 0,05$ ) hal ini menunjukkan bahwa antara kedua variabel *work engagement* dan *psychosocial safety climate* (PSC) bersifat **linier**.

### 3. Deskripsi Subjek Penelitian

Jumlah responden yang dilibatkan dalam penelitian ini adalah 86 karyawan yang bekerja pada PT.X di Yogyakarta dan berasal dari berbagai divisi dalam perusahaan tersebut. Gambaran responden dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 11**  
*Deskripsi Responden Penelitian*

No	Kriteria	Kategori	Jumlah	Presentase
1	Jenis Kelamin	Perempuan	42	48.8 %
		Laki-laki	44	51.2 %
<b>Total</b>			86	100.0 %
2	Usia	19 - 29 tahun	31	36 %
		30 - 39 tahun	35	40.7 %
		40 - 49 tahun	18	20.9 %
		>49 tahun	2	2.3 %
<b>Total</b>			86	100.0 %
3	Pendidikan	Tidak Diisi	22	25.6 %
		SMP/SLTP	1	1.2 %
		SMA/SMK/SLTA	37	43 %
		D3	6	7 %
		S1/D4	20	23.3 %
<b>Total</b>			86	100.0 %
3	Jabatan	<i>Security</i>	5	5.8 %
		<i>Cutting</i>	2	2.3 %
		<i>Driver</i>	4	4.7 %
		FM	1	1.2 %
		HRD	2	2.3 %
		HSE	1	1.2 %
		Karyawan/staff	14	16.2 %
		<i>Leader</i>	2	2.3 %
		LT	1	1.2 %
		Mekanik	1	1.2 %
		Operator	32	37.2 %
		Operator QC	2	2.3 %
		<i>Packing</i>	2	2.3 %
		Produksi	5	5.8 %
		QC	2	2.3 %
		SPV	4	4.7 %
		Staff Acct	2	2.3 %
		Staff IT	1	1.2 %
		Staff produksi	2	2.3 %
TKN	1	1.2 %		
<b>Total</b>			86	100.0 %

#### 4. Uji Hipotesis

Berdasarkan uji asumsi yang telah dilakukan melalui uji normalitas dan uji linieritas dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini kedua variabel terdistribusi secara **normal**, sedangkan hasil uji linieritas kedua

variabel diperoleh hasil **linier** maka dengan demikian untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini peneliti menggunakan korelasi *Pearson* yang dibantu dengan menggunakan bantuan program *Statistical Package for the Social Sciences* versi 22.0 *for Windows*.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah adanya peran atau hubungan positif antara *psychosocial safety climate* dengan *work engagement* pada karyawan PT. X. Semakin tinggi *psychosocial safety climate* maka akan semakin tinggi juga *work engagement* karyawan, begitu pula sebaliknya semakin rendah *psychosocial safety climate* maka akan semakin rendah juga *work engagement* yang dimiliki karyawan. Hasil uji hipotesis dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 12**  
*Korelasi Psychosocial safety climate dan Work engagement*

Variabel	Koefisien korelasi (r)	Koefisien determinasi (r <sup>2</sup> )	% varian yang dapat dijelaskan	p	Effect size
<i>psychosocial safety climate</i> dan <i>Work engagement</i>	0,582	0,34	34 %	0,000 (p<0,05)	<i>Large effect size</i>

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai koefisien r sebesar 0,582 dengan signifikansi p sebesar 0,000 (p<0,05). Kemudian nilai koefisien determinasi yang diperoleh antara kedua variabel tersebut sebesar 0,34 hasil ini menunjukkan bahwa PSC memberikan sumbangan efektif sebesar 34% terhadap *work engagement* pada karyawan PT.X di Yogyakarta sedangkan sisanya sebesar 66% dipengaruhi oleh faktor lain

yang tidak terdapat dalam penelitian ini. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *psychosocial safety climate* dan *work engagement*. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan oleh peneliti dapat **diterima**.

## 5. Analisis Tambahan

Peneliti melakukan analisis tambahan dalam penelitian ini dengan melakukan uji beda t-test terhadap kesiapan kerja dan efikasi diri. Uji beda dilakukan untuk melihat apakah terdapat perbedaan efikasi diri dan kesiapan kerja yang terjadi pada laki-laki maupun perempuan. Berikut merupakan hasil uji beda t-test pada kedua variabel:

**Tabel 13**  
*Hasil Uji Beda berdasarkan Jenis Kelamin*

Variabel	T-Test	
	t	Sig
<i>psychosocial safety climate</i>	2,194	0,031
<i>Work engagement</i>	0,735	0,464

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa untuk variabel *work engagement* memiliki nilai t sebesar 0,735 dengan signifikansi p sebesar 0,464 ( $p > 0,05$ ) hal ini membuktikan bahwa tidak ada perbedaan *work engagement* pada laki-laki maupun perempuan. Sedangkan untuk variabel *psychosocial safety climate* memiliki nilai t sebesar 2,194 dengan signifikansi p sebesar 0,031 ( $p < 0,05$ ) hal ini membuktikan ada perbedaan *psychosocial safety climate* pada laki-laki dan perempuan.

#### D. Pembahasan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana peran *psychosocial safety climate* terhadap *work engagement*. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa *psychosocial safety climate* berperan dalam mempengaruhi *work engagement*. Sedangkan hasil uji linieritas menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut bersifat linier dengan nilai *linearity F* sebesar 73.007 dengan signifikansi *p* sebesar 0.000 ( $p < 0.05$ ).

Hal ini membuktikan bahwa *psychosocial safety climate* (PSC) berperan memberikan pengaruh yang besar terhadap *work engagement*, hal ini dapat dilihat dari hasil analisis korelasi antara *psychosocial safety climate* (PSC) dan *work engagement* sebesar 0,582 dengan signifikansi *p* 0,000 ( $p < 0,01$ ), dengan demikian semakin tinggi *psychosocial safety climate* semakin tinggi pula tingkat *work engagement* yang diperoleh. Sebaliknya, semakin rendah *psychosocial safety climate* semakin rendah pula tingkat *work engagement* yang dimiliki. Hal ini membuktikan bahwa apabila sebuah organisasi atau perusahaan memiliki PSC dengan standar yang baik, maka karyawan tersebut akan *engage* terhadap organisasi atau perusahaan tersebut. Merujuk pada kategorisasi *effect size* dari Cohen (1988) dapat dilihat bahwa *psychosocial safety climate* berada dalam kategori *large effect* terhadap *work engagement* nilai koefisien determinasi yang diperoleh antara kedua variabel tersebut sebesar 0,34 hasil ini menunjukkan bahwa PSC memberikan sumbangan efektif sebesar 34% terhadap *work engagement* pada karyawan PT.X di Yogyakarta sedangkan sisanya sebesar 66% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini. Oleh karena itu hipotesis yang diajukan oleh

peneliti dinyatakan diterima. Kemudian berdasarkan hasil analisis uji beda yang dilakukan ditemukan bahwa tingkat *work engagement* pada karyawan PT.X baik laki-laki maupun perempuan adalah sama. Sedangkan untuk variabel *psychosocial safety climate* terdapat perbedaan antara karyawan laki-laki dan perempuan.

*Work engagement* merupakan salah satu hal penting yang harus dimiliki karyawan dalam sebuah perusahaan. Bakker dan Leiter (2010) juga menyatakan bahwa perusahaan saat ini membutuhkan karyawan yang *engage* terhadap pekerjaannya. Hal ini dikarenakan karyawan yang memiliki *work-engagement* memiliki pengalaman emosi yang positif, seperti kebahagiaan, keceriaan, kesehatan yang lebih baik, sehingga mereka juga dapat menyalurkannya ke orang lain dalam lingkungan pekerjaan mereka (Baker & Demerouti, 2008). Selain itu, hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Xanthopolou dan Baker, 2012).

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, penelitian ini membuktikan bahwa *psychosocial safety climate* (PSC) secara tidak langsung menjadi salah satu faktor penentu *work engagement*. Hal ini sejalan dengan Dollard, Tuckey dan Dorman (2012) yang menyatakan bahwa PSC merupakan faktor dari *job resource* dimana *job resource* ini juga merupakan faktor penentu dari *work engagement*. Dengan kata lain PSC juga berkontribusi dalam pembentukan *work engagement*, dimana PSC memoderasi *job resource* sebagai faktor penentu *work engagement*.

Law, dkk (2011) menemukan bahwa PSC mendukung *work engagement* dengan cara mengurangi bahaya psikososial di tempat kerja seperti gangguan psikologis serta *bullying*. Jika ditinjau berdasarkan teori *Social Exchange Theory*

(SET) apabila perusahaan memprioritaskan kesejahteraan karyawan mereka maka secara otomatis karyawan tersebut akan memberikan usaha terbaik mereka ketika bekerja bahkan *engage* terhadap pekerjaan mereka meskipun ketika dihadapkan dengan tuntutan pekerjaan yang tinggi (Garrick, dkk, 2014).

Sejalan dengan hal tersebut, Winwood, Bowden dan Stevens (2015) menemukan bahwa PSC merupakan substansi penting yang menjadi mediator dari beberapa hal penting dari sikap kerja termasuk moral, *cynicism*, dan *engagement* pada karyawan. Dengan kata lain PSC berarti juga dapat mempengaruhi perilaku karyawan dalam lingkungan kerja. Selanjutnya Fauzia dan Nurtjahjanti (2013) menemukan bahwa PSC mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga karyawan menjadi lebih termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik. Hal ini dikarenakan PSC merupakan komponen spesifik dari iklim organisasi yang mendukung kesejahteraan karyawan yang diasumsikan sebagai faktor atas lingkungan kerja yang aman secara psikologis (*psychological safe*), budaya kerja, dan kondisi kerja (Bond dalam Fauzia & Nurtjahjanti, 2010). Tidak jauh berbeda, Garrick, dkk (2014) menemukan bahwa PSC juga memoderasi hubungan antara pemulihan pada kelelahan kerja maupun pemulihan pada *work engagement*.

Penelitian ini memiliki beberapa kelemahan antara lain, jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini masih terbatas sehingga masih kurang mampu mewakili jumlah populasi yang sebenarnya. Selain itu, masih ada beberapa faktor lain yang mampu mempengaruhi *work engagement* yang masih belum ada dalam penelitian ini. Kemudian, terbatasnya pengawasan yang dilakukan oleh peneliti dalam penelitian ini menyebabkan beberapa kuisioner tidak dipakai karena tidak

memenuhi syarat yang telah ditentukan, kemudian minimnya literatur yang digunakan dalam penelitian ini masih terbatas dikarenakan penelitian ini terbilang masih baru. Selain itu, penelitian ini tidak menggunakan variabel kontrol sehingga penelitian ini memiliki kemungkinan adanya *social desirability* atau keadaan yang bukan sebenarnya, namun karena kondisi atau situasi pada saat penelitian diminta untuk mengikuti dan memenuhi harapan-harapan sosial dan norma tertentu, sehingga hal ini dapat mempengaruhi hasil penelitian.

