

## **BAB IV**

### **PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN**

#### **A. Orientasi Kancan dan Persiapan**

##### **1. Orientasi Kancan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dukungan keluarga dan *work engagement* pada karyawan. Perusahaan yang dijadikan tempat penelitian adalah PT. X yang terletak di Provinsi Kalimantan Timur kota Sangatta. PT. X mengelola salah satu pertambangan *open-pit* terbesar di dunia. PT. X adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang pertambangan dan pemasaran batubara untuk pelanggan industri baik pasar ekspor maupun domestik. Kantor pusat PT. X di Sangatta, Kabupaten Kutai Timur, Propinsi Kalimantan Timur dan kantor perwakilan di Jakarta, Samarinda, dan Balikpapan. PT. X mengelola area konsesi pertambangan dengan luas mencapai 90.938 hektar dengan didukung oleh lebih dari 5.200 orang karyawan dan 21.500 personel dari kontraktor dan perusahaan terkait. PT. X mampu mencapai kapasitas produk batubara mencapai lebih dari 50 juta ton per tahun.

PT. X juga menjalankan kegiatan bisnisnya berdasarkan prinsip-prinsip tata kelola korporasi yang berdaya saing yang tinggi di dalam era globalisasi. Komitmen PT. X, agar dapat berperan dalam memberikan nilai tambah bagi kemajuan dan kesejahteraan bangsa Indonesia. Upaya perbaikan dan inovasi sesuai tuntutan kondisi global merupakan salah satu komitmen PT. X dalam setiap

kiprahnya menjalankan peran strategis dalam perekonomian nasional. Semangat terbarukan yang dirancang saat ini merupakan salah satu bukti komitmen PT. X dalam menciptakan alternatif baru dalam penyediaan sumber batu bara yang lebih efisien dan berkelanjutan serta berwawasan lingkungan.

Karakteristik karyawan dan kondisi karyawan dalam penelitian ini adalah karyawan berjenis kelamin laki-laki dan perempuan, rentang usia karyawan berkisar antara 26 – 54 tahun. Kondisi karyawan di PT. X selalu mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan target, banyak menghabiskan waktu untuk bekerja, karyawan juga selalu tepat waktu dalam bekerja, tidak korupsi waktu, dan menganggap bahwa pekerjaan mereka sebagai hal yang menyenangkan. Hal tersebut dapat meningkatkan keterikatan kerja karyawan. Selain itu, beberapa karyawan pada PT. X memiliki keluarga yang berada di luar kota, meskipun jauh dari keluarga karyawan tetap mendapatkan dukungan dari keluarga melalui telepon dan media sosial serta selalu berkomunikasi setiap harinya. Sehingga, karyawan tetap bersemangat dan memiliki *engagement* yang tinggi dalam menjalankan pekerjaannya.

## **2. Persiapan Penelitian**

Persiapan yang dilakukan oleh peneliti dalam penelitian ini meliputi persiapan administrasi pengambilan data, alat ukur, uji validitas, dan reabilitas alat ukur.

### **a. Persiapan Administrasi**

Persiapan administrasi merupakan proses persiapan dalam mengambil data di PT. X. Perizinan penelitian dikeluarkan oleh Dekan Fakultas Psikologi dan

Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia pada tanggal 23 Februari 2018 dengan nomor surat 144 a/ Dek/ 70/ Div.Um.RT/ II/ 2018. Selanjutnya, peneliti mengajukan surat perizinan penelitian ke PT. X pada tanggal 02 Maret 2018. Hal pertama dilakukan peneliti adalah menghubungi pihak perusahaan mengenai persyaratan yang perlu diserahkan untuk penelitian, kemudian mengurus surat pengambilan data di PT. X. Penelitian dilaksanakan mulai tanggal 14 – 29 Maret 2018. Setelah melakukan penelitian, PT. X memberikan surat tanda telah menyelesaikan penelitian dengan nomor surat L.004/HR-LD/KET/III/2018.

b. Persiapan Alat Ukur

Peneliti mengumpulkan data dengan menggunakan kuesioner yang nantinya akan diberikan kepada subjek penelitian. Persiapan alat ukur bertujuan untuk menyusun alat ukur yang mencakup variabel-variabel dalam penelitian yaitu dalam hal ini adalah *work engagement* dan dukungan keluarga. Adapun skala *work engagement* dimodifikasi oleh peneliti yang mengacu pada *Utrecht Work Engagement Scale (UWES; Schaufeli, Bakker & Salanova, 2006)*. Terdapat 17 aitem (dengan semua aitem *favorable*) pada skala *work engagement* yang mencakup tiga komponen atau dimensi utama, yaitu *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi) dan *absorption* (penghayatan).

Variabel lainnya adalah dukungan keluarga dengan menggunakan alat ukur yang diadaptasi dari King yaitu Skala *Family Support Inventory of Workers (FSIW; King, Mattimore, King, dan Adams, 1995)*. Kuesioner ini terdiri dari

44 aitem, meliputi dimensi *instrumental support* dan *emotional support*. Pada proses alat ukur ini menggunakan *back translation* terlebih dahulu yang telah dikonsultasikan dengan seorang ahli bahasa agar menjadi sebuah redaksi kalimat yang baik dengan bunyi item yang sama.

c. Hasil Uji Coba Alat Ukur

Pengujian data untuk uji validitas dan reliabilitas alat ukur dilakukan dengan menggunakan *software Statistical Program for Social Science (SPSS) 23 for Windows*. Hasil yang didapatkan adalah sebagai berikut:

1) *Utrecht Work Engagement Scale*

Alat ukur yang digunakan adalah *Utrecht Work Engagement Scale* oleh Schaufeli, Bakker dan Salanova (2006). Setelah dilakukan *tryout* item no 6 dan 16 dibuang karena validitas dari aitem tersebut mendapatkan hasil di bawah 0.03 sehingga yang digunakan hanya 15 item dengan koefisien *Alpha Cronbach* 0.890. Analisis data dilakukan dengan *SPSS 23 for windows* menghasilkan aitem yang valid sebanyak 17 aitem. Distribusi aitem setelah uji coba dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4

Tabel Distribusi Aitem Skala *Work Engangement*

<b>Aspek</b>	<b>Nomor Aitem</b>	<b>Jumlah</b>
<i>Vigor</i>	1, 4, 8, 12, 15, 17	6
<i>Dedication</i>	2, 5, 7, 10, 13	5
<i>Absorption</i>	3, 9, 11, 14,	4
<b>Jumlah</b>		<b>15</b>

## 2) Skala Dukungan Keluarga

Skala *Family Support Inventory for Workers* terdiri dari 44 aitem pernyataan yang kemudian oleh peneliti dijadikan pertanyaan agar lebih memudahkan subjek dalam mengisi kuesioner. Akan tetapi, setelah dilakukan *tryout* item no 2, 9, 10, 12, 19, 20, 21, 31, 42 dibuang karena validitas dari aitem tersebut mendapatkan hasil di bawah 0.03 sehingga yang digunakan hanya 35 item dengan koefisien *Alpha Cronbach* 0.938. Analisis data dilakukan dengan SPSS 23 for Windows. Distribusi aitem setelah uji coba dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5

Tabel Distribusi Aitem Skala *Family Support Inventory for Workers*

Aspek	Favourable	Unfavourable	Jumlah
<i>Emotional Support</i>	1, 3, 6, 8, 9, 10, 12, 14, 19, 20, 22, 23, 24, 26, 29, 30, 32, 33, 35	2, 5, 11, 15, 16, 18, 27,	
<i>Instrumental Support</i>	4, 13, 17, 21, 25, 28, 31, 34	7,	
<b>Jumlah</b>			<b>35</b>

## B. Laporan Pelaksanaan Penelitian

Pengambilan data *tryout* dilakukan selama dua minggu. Penyebaran kuisisioner dilakukan pada tanggal 12-25 Februari 2018 yang dilakukan dengan menyebarkan *link* kuisisioner melalui *google form*. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang sudah menikah secara umum. Total jumlah responden yang dilibatkan dalam pengambilan data *tryout* ini adalah 103 orang.

Pengambilan data penelitian dilakukan lima hari untuk penyebaran angket yang ditinggal dan satu hari untuk penyebaran angket yang di dampingi. Hari pertama dilaksanakan pada tanggal 22 Maret 2018 yang berlokasi di PT. X Divisi HR M1, M2, M3, M6, M7, LD dan Departemen Hatari sebanyak 100 kuisisioner, kemudian dilanjutkan pada tanggal 27 Maret 2018 di Divisi *Maintenance Support Division* (MSD) sebanyak 100 kuisisioner. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang sudah menikah di PT. X. Mekanisme penyebaran kuisisioner dilakukan dengan memberikan kuisisioner kepada karyawan.

### **C. Hasil Penelitian**

#### **1. Deskripsi Subjek Penelitian**

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang sudah menikah di PT. X. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 171 karyawan, yang terdiri dari 125 laki-laki dan 44 perempuan. Usia responden dalam penelitian ini berkisar antara 26 – 54 tahun. Berikut deskripsi responden penelitian secara lengkap.

Tabel 6

*Deskripsi Subjek penelitian*

<b>No</b>	<b>Deskripsi</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
1	Jenis Kelamin	Laki-Laki	125	73,1 %
		Perempuan	44	25,7 %
		<i>Missing</i>	2	
		Total	171	100 %
2	Usia	< 32 tahun	32	18,8 %
		32 - 35 tahun	37	21,8 %
		36 - 40 tahun	36	21,2 %
		41 - 47 tahun	34	20 %
		> 47 tahun	31	18,2 %
		<i>Missing</i>	1	
3	Agama	Total	171	100 %
		Islam	136	79,5 %
		Non-muslim	33	19,3 %
		<i>Missing</i>	2	
4	Pendidikan Terakhir	Total	171	100 %
		SMA/SMK/STM	45	26,3 %
		Diploma	31	18,1 %
		Sarjana	89	52,0 %
		<i>Missing</i>	6	
5	Lamanya Bekerja	Total	171	100 %
		6 < 8 tahun	33	19,5 %
		9 – 11 tahun	39	23,1 %
		12 – 14 tahun	31	18,3 %
		15 – 21 tahun	37	21,9 %
		> 21 tahun	29	17,2 %
6	Penghasilan perbulan	<i>Missing</i>	2	
		Total	171	100 %
		< 8 juta	18	18 %
		8 – 10 juta	33	33 %
		10 – 15 juta	14	14 %
		16 – 20 juta	22	22 %
		> 20 juta	13	13 %
Total	171	100 %		

## 2. Deskripsi Data Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diperoleh gambaran mengenai data penelitian yang berisi fungsi-fungsi dasar statistik. Deskripsi dari data penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 7

**Deskripsi Data Penelitian *Work Engagement* dan Dukungan Keluarga**

Variabel	N	Data Hipotetik			Data Empirik				
		Mean	Skor		SD	Mean	Skor		SD
			Min	Max			Min	Max	
<i>Work Engagement</i>	171	45	0	90	15	4.6811	3.13	5.93	0.69818
Dukungan Keluarga	171	105	35	175	23.3	3.8688	2.69	5.00	0.43684

Perhitungan data hipotetik merupakan perhitungan data yang mengacu pada alat ukur sebagai acuan perhitungan, sedangkan perhitungan data empirik merupakan perhitungan data yang mengacu pada subjek di populasi sebagai acuan perhitungan (Widhiarso, 2017). Perhitungan data hipotetik keterikatan kerja (*work engagement*) menunjukkan nilai minimal pada alat ukur yaitu 0, nilai maksimal pada alat ukur yaitu 90, nilai rata-rata pada alat ukur yaitu 45 dengan standar deviasi 15. Berdasarkan hasil perhitungan data empirik dengan bantuan *software SPSS 21.00* menunjukkan bahwa keterikatan kerja pada sampel 171 subjek memiliki nilai minimal 3.13, maksimal 5.93 dengan nilai rata-rata 4.6811 dan standar deviasi 0.69818. Pada perhitungan hipotetik variabel dukungan keluarga menunjukkan bahwa nilai minimal pada alat ukur yaitu 35, nilai maksimal pada alat ukur yaitu 175, nilai rata-rata pada alat ukur yaitu 105 dengan standar deviasi 23.3. Dukungan keluarga menurut data empirik dari sampel 171 subjek menunjukkan bahwa nilai



minimal yang diperoleh yaitu 2.69, nilai maksimal yang diperoleh 5.00 dengan nilai rata-rata 3.8688 dan nilai standar deviasi 0.43684.

Tabel 8

**Norma Kategorisasi**

<b>Norma Kategorisasi</b>	<b>Kategori</b>
$X \leq \mu - 1.8 \sigma$	Sangat Rendah
$\mu - 1.8 \sigma < X \leq \mu - 0.6 \sigma$	Rendah
$\mu - 0.6 \sigma < X \leq \mu + 0.6 \sigma$	Sedang
$\mu + 0.6 \sigma < X \leq \mu + 1.8 \sigma$	Tinggi
$X > \mu + 1.8 \sigma$	Sangat Tinggi

Keterangan:

- X : Skor Subjek
- $\mu$  : Rata-rata Skor hipotetik
- $\sigma$  : Standar Deviasi Hipotetik

Berdasarkan norma kategorisasi di atas skor subjek dapat dibagi menjadi lima kategori pada variabel keterikatan kerja dan dukungan keluarga. Kategori skor dapat dilihat dari tabel di bawah ini.

Tabel 9

**Kategorisasi Skor *Work Engagement***

<b>Kategorisasi</b>	<b>Rentang Skor</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Sangat Rendah	$X \leq 3.424376$	10	5.84%
Rendah	$3.424376 < X \leq 4.262192$	38	22.2%
Sedang	$4.262192 < X \leq 5.100008$	66	38.5%
Tinggi	$5.100008 < X \leq 5.937824$	56	32.7%
Sangat Tinggi	$X > 5.937824$	30	17.5%
<b>Total</b>		171	100%

Hasil kategorisasi yang dilakukan pada skor keterikatan kerja menunjukkan bahwa subjek yang memiliki kategori sangat rendah berjumlah 10 subjek atau 5.84%. Subjek yang memiliki kategori rendah pada skor keterikatan kerja

berjumlah 38 subjek atau 22.2%. Subjek yang berada pada kategori sedang pada skor keterikatan kerja berjumlah 66 atau 38.5%. Subjek yang memiliki kategori tinggi pada skor keterikatan kerja berjumlah 56 atau 32.7% dan subjek yang memiliki kategori sangat tinggi pada skor keterikatan kerja berjumlah 30 atau 17.5%.

Tabel 10  
**Kategorisasi Skor Dukungan Keluarga**

<b>Kategorisasi</b>	<b>Rentang Skor</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Sangat Rendah	$X \leq 3.082488$	3	1.75%
Rendah	$3.082488 < X \leq 3.606696$	49	28.6%
Sedang	$3.606696 < X \leq 4.130904$	79	46%
Tinggi	$4.130904 < X \leq 4.655112$	32	18.7%
Sangat Tinggi	$X > 4.655112$	8	4.67%
<b>Total</b>		171	100%

Hasil kategorisasi yang dilakukan pada skor dukungan keluarga menunjukkan bahwa subjek yang memiliki kategori sangat rendah berjumlah 3 subjek atau 1.75%. Subjek yang memiliki kategori rendah pada skor dukungan keluarga berjumlah 49 subjek atau 28.6%. Subjek yang berada pada kategori sedang pada skor dukungan keluarga berjumlah 79 atau 46%. Subjek yang memiliki kategori tinggi pada skor dukungan keluarga berjumlah 32 atau 18.7% dan subjek yang memiliki kategori sangat tinggi pada skor dukungan keluarga berjumlah 8 atau 4.67%.

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan skala dukungan keluarga dari 171 responden diketahui bahwa terdapat 33 responden yang berada dalam

kategori sangat rendah dengan persentase sebesar 19.3%, 34 responden termasuk ke dalam kategori rendah dengan persentase sebesar 19.8%, 34 responden tergolong dalam kategori sedang dengan persentase sebesar 19.9%, 36 responden tergolong dalam kategori tinggi dengan persentase sebesar 21.1% dan 34 responden termasuk dalam kategori sangat tinggi dengan persentase sebesar 19.8%. Sedangkan, pada skala *work engagement* terdapat 31 responden yang termasuk dalam kategori sangat rendah dengan persentase sebesar 18.1%, 37 responden termasuk dalam kategori rendah dengan persentase sebesar 21.6%, 33 responden termasuk dalam kategori sedang dengan persentase sebesar 19.2%, 34 responden termasuk dalam kategori tinggi dengan persentase sebesar 19.8% dan 36 responden termasuk dalam kategori sangat tinggi dengan persentase sebesar 21.0%.

### 3. Uji Asumsi

Dalam pengujian asumsi terdapat 2 bagian yaitu uji normalitas dan uji linieritas. Analisis data yang dilakukan peneliti adalah setelah dilakukan data *clean* dengan responden yang memiliki *extreme values*. Langkah pertama yang akan dilakukan adalah uji normalitas.

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui sebaran data variabel bebas dan variabel tergantung berdistribusi normal atau tidak. Distribusi dikatakan normal apabila  $p > 0.05$  sedangkan apabila  $p < 0.05$  maka distribusi dikatakan tidak normal. Teknik yang digunakan untuk uji normalitas adalah *Test of*

*Normality Kolmogorov-Smirnov.* Pengujian tersebut dilakukan dengan menggunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov Test* pada SPSS 23 for Windows. Hasil uji normalitas dapat diketahui melalui tabel berikut ini:

Tabel 11  
*Hasil Uji Normalitas Dukungan Keluarga dan Work Engagement*

	Jenis Kelamin Responden	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
		Statistic	df	Sig.
<i>Work Engagement</i>	Laki-laki	0.085	106	0.056
	Perempuan	0.074	44	0.200*
Dukungan Keluarga	Laki-laki	0.064	125	0.200*
	Perempuan	0.082	44	0.200*

Berdasarkan pengujian normalitas pada variabel dukungan keluarga pada karyawan dengan jenis kelamin laki-laki didapatkan nilai koefisien  $p = 0.2$  ( $p > 0.05$ ) sedangkan pada karyawan dengan jenis kelamin perempuan didapatkan nilai koefisien  $p = 0.2$  ( $p > 0.05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa variabel dukungan keluarga memiliki distribusi data yang normal. Kemudian, pada variabel *work engagement* pada karyawan dengan jenis kelamin laki-laki diketahui bahwa nilai koefisien  $p = 0,056$  ( $p > 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa variabel *work engagement* dengan jenis kelamin laki-laki dikatakan normal sedangkan variabel *work engagement* pada karyawan dengan jenis kelamin perempuan diketahui bahwa nilai koefisien  $p = 0.2$  ( $p > 0.05$ ) hal ini menunjukkan bahwa variabel *work engagement* dengan jenis kelamin perempuan dikatakan normal.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan variabel tergantung dan variabel bebas memiliki hubungan linier. Hubungan antara kedua variabel dikatakan linier apabila  $p < 0.05$ , sedangkan hubungan kedua variabel dikatakan tidak linier apabila  $p > 0.05$ . Hasil uji linieritas menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut linier. Hasil uji linieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 12  
*Hasil Uji Linieritas Dukungan Keluarga dan Work Engagement*

			F	Sig.
<i>Work Engagement * Dukungan Keluarga</i>	Perempuan	Linearity	8.538	0.011
		Deviation from Linearity	0.604	0.876
<i>Work Engagement * Dukungan Keluarga</i>	Laki-laki	Linearity	13.030	0.001
		Deviation from Linearity	0.883	0.668

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa kedua variabel untuk jenis kelamin perempuan dapat dikatakan linier dimana  $F \text{ Linearity} = 8.538$  ( $p = 0.011$ ) yang berarti  $p < 0.05$ . Kemudian, kedua variabel untuk jenis kelamin laki-laki juga dapat dikatakan linier dimana  $F \text{ Linearity} = 13.030$  ( $p = 0.001$ ) yang berarti  $p < 0.05$ . Berdasarkan asumsi linieritas diatas hubungan antara kedua variabel dikatakan terpenuhi.

#### 4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan langkah dalam teknik analisa statistik untuk membuktikan hipotesis penelitian ini diterima atau tidak. Uji hipotesis dilakukan setelah melakukan uji normalitas dan uji linieritas. Hasil uji normalitas sebelumnya menunjukkan bahwa pada variabel *work engagement* untuk jenis kelamin laki-laki dan perempuan memiliki distribusi data normal. Sama halnya dengan variabel dukungan keluarga dimana kedua jenis kelamin memiliki distribusi data normal. Pada uji linieritas untuk kedua variabel adalah linear. Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara dukungan keluarga dan *work engagement* pada karyawan laki-laki dan perempuan. Semakin tinggi dukungan keluarga yang diterima oleh karyawan, maka akan semakin tinggi tingkat *work engagement* karyawan dalam bekerja. Sebaliknya, apabila dukungan keluarga yang diberikan rendah maka *work engagement* karyawan tersebut juga rendah. Kedua variabel ini membentuk hubungan yang positif. Jenis kelamin laki-laki memiliki nilai  $r=0.342$  dan  $p=0.000$  yang berarti bahwa dukungan keluarga memiliki hubungan yang signifikan terhadap *work engagement*. Pada jenis kelamin perempuan memiliki nilai  $r=0.465$  dan  $p=0.001$  yang berarti bahwa dukungan keluarga memiliki hubungan yang signifikan terhadap *work engagement*. Berdasarkan hasil persentase yang didapatkan bahwa dukungan keluarga dalam mempengaruhi *work engagement* karyawan laki-laki sebesar 11,7%, sedangkan pada karyawan perempuan sebesar 21.6%. Sehingga dapat

disimpulkan bahwa hipotesis dapat **diterima**. Berikut ini akan dipaparkan tabel

hasil dari uji hipotesis:

Tabel 13  
*Hasil Uji Hipotesis*

Variabel	Jenis kelamin	R	r <sup>2</sup>	P	Ket
Dukungan Keluarga * <i>Work Engagement</i>	Laki-laki	0.342	0.117	0.000	Signifikan
Dukungan Keluarga * <i>Work Engagement</i>	Perempuan	0.465	0.216	0.001	Signifikan

## 5. Analisis Tambahan

Dalam analisis tambahan ini peneliti melakukan dengan menganalisis dari beberapa faktor. Faktor-faktor yang digunakan peneliti dalam analisis tambahan ini meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lamanya bekerja.

### a. Karyawan Laki-laki

Analisis tambahan di bawah ini akan menjelaskan analisis tambahan pada karyawan laki-laki. Analisis yang digunakan adalah regresi dimana peneliti ingin melihat seberapa besar hubungan dari dimensi dukungan keluarga terhadap *work engagement* pada karyawan laki-laki dari berbagai faktor yang ada.

Dari hasil yang didapat dimensi *emotional support* memiliki hubungan yang erat dengan *work engagement*. Untuk melihat hasil tersebut secara detil, terdapat pada tabel di bawah ini.

Tabel 14  
*Analisis Tambahan Karyawan Laki-laki*

	<b>Komponen Dukungan Keluarga * Work Engagement</b>	<b>R</b>	<b>r<sup>2</sup></b>	<b>P</b>	<b>Ket</b>
Jenis Kelamin Laki-laki	Dimensi <i>Emotional Support</i>	0.341	11.6%	0.000	Signifikan
Berumur <40 Tahun	Dimensi <i>Emotional Support</i>	0.328	10.7%	0.014	Signifikan
Berumur ≥40 Tahun	Dimensi <i>Emotional Support</i>	0.359	12.9%	0.010	Signifikan
Pendidikan Terakhir SMA/SMK/STM	Dimensi <i>Instrumental Support</i>	0.111	1.2%	0.269	Tidak Signifikan
Pendidikan Terakhir Diploma	Dimensi <i>Emotional Support</i>	0.461	21.3%	0.000	Signifikan
Pendidikan Terakhir Sarjana	Dimensi <i>Emotional Support</i>	0.603	36.3%	0.000	Signifikan
Lamanya Bekerja <10 Tahun	Dimensi <i>Instrumental Support</i>	0.362	13.1%	0.124	Tidak Signifikan
Lamanya Bekerja ≥10 Tahun	Dimensi <i>Emotional Support</i>	0.330	10.9%	0.009	Signifikan

Berdasarkan pada tabel 12 di atas dimensi dari dukungan keluarga yang memiliki hubungan erat dengan *work engagement* pada karyawan laki-laki adalah dimensi *emotional support*. Dimensi *emotional support* memiliki nilai R=0.341 dengan p=0.000 (p<0.05). Selanjutnya, pada karyawan laki-laki yang



berumur <40 tahun dari dukungan keluarga memiliki hubungan yang erat dengan *work engagement*. Pada dimensi *emotional support* memiliki nilai  $R=0.328$  dengan  $p=0.014$  ( $p<0.05$ ). Kemudian, pada karyawan laki-laki yang berumur  $\geq 40$  tahun dari dukungan keluarga memiliki hubungan yang erat dengan *work engagement*. Pada dimensi *emotional support* memiliki nilai  $R=0.359$  dengan  $p=0.010$  ( $p<0.05$ ).

Untuk dimensi *instrumental support* pada karyawan laki-laki dengan pendidikan terakhir SMA/SMK/STM dari dukungan keluarga memiliki hubungan yang tidak signifikan dimana hal ini dapat dilihat dari  $R=0.111$  dengan  $p=0.269$  ( $p>0.05$ ). Berbeda halnya dengan dimensi *emotional support* karyawan laki-laki dengan pendidikan terakhir diploma dari dukungan keluarga memiliki hubungan yang erat dengan *work engagement*. Pada dimensi ini memiliki nilai  $R=0.461$  dengan  $p=0.000$  ( $p<0.05$ ). Kemudian, pada dimensi *emotional support* karyawan laki-laki dengan pendidikan terakhir sarjana dari dukungan keluarga memiliki hubungan yang erat juga dengan *work engagement* dimana hal ini dapat dilihat dari nilai  $R=0.603$  dengan  $p=0.000$  ( $p<0.05$ ).

Selanjutnya, dimensi *instrumental support* pada karyawan laki-laki dengan lamanya bekerja <10 tahun dari dukungan keluarga memiliki hubungan yang tidak signifikan dengan *work engagement* dimana hal ini dapat dilihat dari nilai  $R=0.362$  dengan  $p=0.124$  ( $p>0.05$ ). Berbeda dengan dimensi *emotional support* pada karyawan laki-laki dengan lamanya bekerja >10 tahun dari dukungan

keluarga memiliki hubungan yang erat dengan *work engagement*. Pada dimensi ini didapat nilai  $R=0.330$  dengan  $p=0.009$  ( $p<0.05$ )

#### **b. Karyawan Perempuan**

Analisis tambahan di bawah ini akan menjelaskan analisis tambahan pada karyawan perempuan. Analisis yang digunakan adalah regresi dimana peneliti ingin melihat seberapa besar hubungan dari dimensi dukungan keluarga terhadap *work engagement* pada karyawan perempuan dari berbagai faktor yang ada. Dari hasil yang didapat dimensi *emotional support* memiliki hubungan yang erat dengan *work engagement*. Untuk melihat hasil tersebut secara detail, terdapat pada tabel di bawah ini.

Tabel 15  
*Analisis Tambahan Karyawan Perempuan*

	<b>Komponen Dukungan Keluarga * Work Engagement</b>	<b>R</b>	<b>r<sup>2</sup></b>	<b>P</b>	<b>Ket</b>
Jenis Kelamin Perempuan	Dimensi <i>Emotional Support</i>	0.443	19.6%	0.003	Signifikan
Berumur <40 Tahun	Dimensi <i>Emotional Support</i>	0.479	23%	0.009	Signifikan
Berumur ≥40 Tahun	Dimensi <i>Emotional Support</i>	0.456	20.7%	0.051	Signifikan
Pendidikan Terakhir SMA/SMK/STM	Dimensi <i>Emotional Support</i>	0.308	9.48%	0.277	Tidak Signifikan
Pendidikan Terakhir Diploma	Dimensi <i>Instrumental Support</i>	0.442	19.6%	0.006	Signifikan
Pendidikan Terakhir Sarjana	Dimensi <i>Instrumental Support</i>	0.517	26.7%	0.010	Signifikan
Lamanya Bekerja <10 Tahun	Dimensi <i>Emotional Support</i>	0.537	28.9%	0.012	Signifikan
Lamanya Bekerja ≥10 Tahun	Dimensi <i>Instrumental Support</i>	0.392	15.3%	0.035	Signifikan

Berdasarkan pada tabel 13 di atas dimensi dari dukungan keluarga yang memiliki hubungan erat dengan *work engagement* pada karyawan perempuan adalah dimensi *emotional support*. Dimensi *emotional support* memiliki nilai R=0.443 dengan p=0.003 (p<0.05). Selanjutnya, pada karyawan perempuan yang berumur <40 tahun dari dukungan keluarga memiliki hubungan yang erat

dengan *work engagement*. Pada dimensi *emotional support* memiliki nilai  $R=0.479$  dengan  $p=0.009$  ( $p<0.05$ ). Kemudian, pada karyawan perempuan yang berumur  $\geq 40$  tahun dari dukungan keluarga memiliki hubungan yang erat dengan *work engagement*. Pada dimensi *emotional support* memiliki nilai  $R=0.456$  dengan  $p=0.051$  ( $p>0.05$ ).

Untuk dimensi *emotional support* pada karyawan perempuan dengan pendidikan terakhir SMA/SMK/STM dari dukungan keluarga memiliki hubungan yang tidak signifikan dimana hal ini dapat dilihat dari  $R=0.308$  dengan  $p=0.277$  ( $p>0.05$ ). Berbeda halnya dengan dimensi *instrumental support* karyawan perempuan dengan pendidikan terakhir diploma dari dukungan keluarga memiliki hubungan yang erat dengan *work engagement*. Pada dimensi ini memiliki nilai  $R=0.442$  dengan  $p=0.006$  ( $p<0.05$ ). Kemudian, pada dimensi *instrumental support* karyawan perempuan dengan pendidikan terakhir sarjana dari dukungan keluarga memiliki hubungan yang erat juga dengan *work engagement* dimana hal ini dapat dilihat dari nilai  $R=0.392$  dengan  $p=0.035$  ( $p<0.05$ ).

Selanjutnya, dimensi *emotional support* pada karyawan perempuan dengan lamanya bekerja  $<10$  tahun dari dukungan keluarga memiliki hubungan yang erat dengan *work engagement* dimana hal ini dapat dilihat dari nilai  $R=0.537$  dengan  $p=0.012$  ( $p<0.05$ ). Sama halnya dengan dimensi *instrumental support* pada karyawan perempuan dengan lamanya bekerja  $>10$  tahun dari dukungan keluarga memiliki hubungan yang erat juga dengan *work engagement*. Pada

dimensi ini didapat nilai  $R=0.330$  dengan  $p=0.009$  ( $p<0.05$ ). Berdasarkan dari hubungan dimensi dukungan keluarga dapat dikatakan kuat apabila nilai dari  $R$  mendekati angka 1. Semakin nilai dari  $R$  mendekati angka 1 maka akan semakin kuat hubungan dari dimensi tersebut.

#### **D. Pembahasan**

Penelitian yang memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan antara dukungan keluarga dan *work engagement* ini mendapatkan hasil empirik yang memuaskan. Hipotesis di dalam penelitian ini berdasarkan adanya hubungan positif antara variabel dukungan keluarga dan *work engagement* diterima (lihat tabel 11). Hal ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya *work engagement* pada karyawan dapat dijelaskan melalui dukungan keluarga. Semakin tinggi tingkat dukungan keluarga yang dimiliki karyawan maka akan semakin tinggi pula *work engagement* yang dimiliki karyawan dalam bekerja. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah tingkat dukungan keluarga yang dimiliki karyawan, maka semakin rendah juga *work engagement* yang ada pada karyawan dalam bekerja. Artinya, dukungan keluarga yang erat, memotivasi dan memberikan kepedulian serta perhatian yang tinggi akan dapat meningkatkan *work engagement* pada karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara dukungan keluarga dan *work engagement* pada karyawan laki-laki dan perempuan PT. X. Hal ini ditunjukkan dari nilai korelasi *Pearson* pada jenis kelamin laki-laki sebesar  $r= 0.342$  dan nilai  $p= 0.000$  ( $p<0.01$ ) sedangkan pada jenis kelamin perempuan sebesar  $r=0.465$

dengan nilai  $p=0.001$  ( $p<0.01$ ). Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian diterima.

Halbesleben (Bakker & Leither, 2010) menyatakan bahwa *job resources* yang salah satunya merupakan dukungan sosial memiliki hubungan positif dengan *work engagement*. Penelitian ini lebih spesifik menjelaskan bahwa dukungan yang diberikan oleh keluarga berdampak terhadap *work engagement* yang dimiliki oleh karyawan. Siu dkk (2010) menerangkan bahwa karyawan memiliki rasa semangat dan optimis untuk menyelesaikan pekerjaannya karena akibat dari perilaku yang diberikan oleh keluarga, seperti membantu karyawan memenuhi apa yang dibutuhkan oleh dirinya dan menyediakan rasa cinta sebagai bentuk dukungan secara emosional. Sehingga hasil penelitian ini menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang positif antara dukungan keluarga (*family support*) dengan keterikatan kerja (*work engagement*) karyawan dimana dukungan keluarga tersebut mempengaruhi tingkat *work engagement*.

Uji asumsi yang dilakukan pada penelitian ini yaitu pada uji normalitas dan uji linieritas menunjukkan bahwa sebaran data pada variabel keterikatan kerja (*work engagement*) maupun dukungan keluarga (*family support*) terdistribusi normal dan kedua variabel memiliki hubungan yang linier. Data empirik yang menunjukkan terdistribusi normal dan memiliki hubungan yang linier menjadi acuan dalam melakukan uji hipotesis. Uji hipotesis dilakukan dengan analisis korelasi *Product Moment Pearson*. Data uji asumsi pada uji linieritas sebelumnya menyatakan bahwa kedua variabel linier atau memiliki hubungan garis lurus maka dengan adanya data yang linier hipotesis akan diterima. Hal ini terbukti dengan hasil uji hipotesis dengan

uji korelasi *Pearson* yang menemukan bahwa adanya hubungan positif antara dukungan keluarga (*family support*) dengan keterikatan kerja (*work engagement*) pada PT. X.

Berdasarkan pengujian tersebut terbukti bahwa hipotesis penelitian **diterima**. Dari hasil pengujian juga didapatkan bahwa dukungan keluarga memiliki efek sebesar 0.117% pada karyawan laki-laki dan 0.216 pada karyawan perempuan untuk menjelaskan keterikatan kerja pada karyawan PT. X artinya ketika dukungan keluarga individu karyawan memiliki tingkat dukungan yang baik maka pekerjaan yang dilakukan di kantor menjadi lebih terfokuskan atau dapat dikatakan individu memiliki tingkat *engagement* yang tinggi dan totalitas yang baik dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan penelitian Irmawati & Wulandari (2017) kinerja yang baik individu saat bekerja memiliki pengaruh terhadap keterikatan kerja karyawan. Penelitian ini juga sesuai dengan yang dinyatakan oleh Shekhar (2016) bahwa individu dapat terlibat secara maksimal dalam pekerjaannya ketika individu tersebut memiliki keseimbangan antara pekerjaan yang dimiliki dengan kesenangan dalam kehidupan pribadinya, karena adanya hubungan antara kesenangan dengan keterlibatan pekerjaan yang dilakukan individu.

Dukungan keluarga dalam penelitian ini menjelaskan bagaimana karyawan PT. X mendapatkan dukungan bagi dirinya dalam bentuk emosional dan instrumental kehidupan pribadinya sehingga karyawan dapat bekerja dengan maksimal atau totalitas pada pekerjaan yang dilakukan di kantor. Ketika karyawan dapat bekerja tanpa adanya gangguan dari kehidupan pribadi atau kurangnya dukungan yang diberikan oleh

keluarga, karyawan tersebut dapat melakukan kontribusi kerja dengan mengeksposisikan dirinya lebih baik sehingga menciptakan dedikasi dalam pekerjaannya dan merasa bahagia dengan keterlibatannya saat bekerja.

Berdasarkan analisis tambahan pada jenis kelamin karyawan laki-laki, dimensi yang sangat berpengaruh adalah dimensi *emotional support* (lihat tabel 12). Hasil dari dimensi tersebut memiliki nilai  $r=0.341$  dengan  $p=0.000$ . Sebanyak 11.6% dimensi *emotional support* ini memiliki hubungan dengan variabel *work engagement* pada karyawan laki-laki. Sama halnya dengan jenis kelamin karyawan perempuan dimensi *emotional support* juga sangat berpengaruh (lihat tabel 13). Hasil dari dimensi tersebut memiliki nilai  $r=0.443$  dengan  $p=0.003$ . Sebanyak 19.6% dimensi *emotional support* ini memiliki hubungan dengan variabel *work engagement* pada karyawan perempuan. Baik karyawan laki-laki maupun perempuan memiliki tingkat kebutuhan yang sama dari keluarganya karena menurut penelitian yang dilakukan oleh Septiani dan Nurtjahjanti (2017) mengatakan bahwa individu atau karyawan yang memiliki keterikatan kerja (*work engagement*) akan memiliki semangat kerja dan motivasi untuk melakukan pekerjaannya, kesejahteraan psikologis yang baik ditunjukkan dengan kemauan untuk mendukung perusahaan atau organisasi dan memiliki komitmen terhadap pekerjaannya. Kesejahteraan psikologis ini dapat dipengaruhi oleh dukungan dari keluarga karyawan itu sendiri.

Berdasarkan dari usianya analisis ini dibedakan menjadi karyawan berumur di bawah 40 tahun dengan karyawan berumur di atas 40 tahun. Pertama, karyawan berumur di bawah 40 tahun dengan jenis kelamin laki-laki yang sangat berhubungan



dengan *work engagement* adalah dimensi *emotional support* dimana hasil  $r=0.328$  dengan  $p=0.014$  ( $p<0.05$ ). Sebanyak 10.7% dimensi ini memiliki hubungan dengan *work engagement*. Sama halnya dengan jenis kelamin perempuan dimensi yang sangat berpengaruh dengan *work engagement* adalah dimensi *emotional support* dengan hasil  $r=0.479$  dan  $p=0.009$  ( $p<0.05$ ). Sebanyak 23% dimensi ini memiliki hubungan dengan *work engagement*. Kedua, karyawan berumur di atas 40 tahun dengan jenis kelamin laki-laki yang sangat berhubungan dengan *work engagement* adalah dimensi *emotional support* dimana hasil  $r=0.359$  dengan  $p=0.010$  ( $p<0.05$ ). Sebanyak 12.9% dimensi ini memiliki hubungan dengan *work engagement*. Sama halnya dengan jenis kelamin perempuan dimensi yang sangat berpengaruh dengan *work engagement* adalah dimensi *emotional support* dimana hasil  $r=0.456$  dan  $p=0.051$  ( $p<0.05$ ). Sebanyak 20.7% dimensi ini memiliki hubungan dengan *work engagement*.

Berdasarkan dari lamanya bekerja karyawan, analisis ini dibedakan menjadi dua yaitu berdasarkan lamanya bekerja kurang dari 10 tahun dan lamanya bekerja di atas 10 tahun. Pertama, lamanya bekerja di bawah 10 tahun dengan karyawan berjenis kelamin laki-laki. Dimensi yang berpengaruh dengan *work engagement* adalah dimensi *instrumental support* dimana hasil  $r=0.362$  dan  $p=0.124$  ( $p>0.05$ ). Sebanyak 13.1% dimensi ini memiliki hubungan dengan *work engagement*. Berbeda halnya dengan lamanya bekerja di atas 10 tahun dengan karyawan berjenis kelamin perempuan. Dimensi yang berpengaruh dengan *work engagement* adalah dimensi *instrumental support* dimana hasil  $r=0.392$  dan  $p=0.035$  ( $p<0.05$ ). Sebanyak 15.3% dimensi ini memiliki hubungan dengan *work engagement*.

Penelitian ini dapat memberikan masukan yang bermanfaat dan berguna bagi perkembangan ilmu psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi dengan memberikan tambahan data empiris yang teruji secara statistik. Sehingga, dapat menjadi referensi bagi akademisi, praktisi dan masyarakat yang berminat untuk melakukan penelitian tentang dukungan keluarga dan *work engagement* di bidang psikologi industri dan organisasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan keluarga berpengaruh terhadap *work engagement* agar kedepannya instansi terkait lebih memperhatikan keadaan psikologis pekerjanya terutama tingkat dukungan keluarga yang dimiliki para pekerja sehingga tujuan perusahaan atau organisasi dapat tercapai.

Keterbatasan atau faktor penghambat dalam penelitian ini adalah dalam proses administrasi membuang waktu yang cukup lama dikarenakan mentor penelitian di PT. X cuti pekerjaannya selama 2 minggu. Kemudian, waktu penelitian dibagi menjadi 2 sesi, yang pertama penyebaran kuisisioner dengan batas waktu pengumpulan 5 hari yang menyebabkan beberapa kuisisioner tidak kembali dan penyebaran kuisisioner dalam 1 hari yang dikembalikan langsung oleh karyawannya. Selain itu, cukup sulit memperoleh subjek dengan jenis kelamin perempuan sehingga data yang di dapatkan lebih banyak berasal dari karyawan laki-laki. Maka dari itu, peneliti tidak dapat melihat lebih banyak variasi jawaban dari karyawan perempuan.