



Islamika Granada

Available online <https://penelitimuda.com/index.php/IG/index>

Perbedaan Work Engagement Berdasarkan Masa Kerja pada Karyawan Universitas Medan Area

The Difference in Work Engagement Based on Years of Service Among Employees at University of Medan Area

Khairisha Yyusbilla Hani⁽¹⁾ & Arif Fachrian^(2*)

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area, Indonesia

*Corresponding author: arief@staff.uma.ac.id

Abstrak

Riset ini bertujuan guna mengetahui perbedaan *work engagement* berdasarkan masa kerja pada karyawan Universitas Medan Area. *Work engagement* ialah keadaan karyawan yang selalu mempunyai energi positif dan selalu termotivasi guna dapat aktif dalam menjalankannya pekerjaannya. Masa kerja ialah keadaan karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan dengan periode waktu lama. Sampel riset ini berjumlah 169 karyawan. Hipotesis riset ini ialah ada perbedaan antara *work engagement* berdasarkan masa kerja, dengan asumsi semakin lama masa kerja maka *work engagement* meningkat. Riset ini memakai skala *work engagement* dengan 3 aspek, yaitu vigor, dedication, dan absorption. Pengumpulan data memakai skala Likert. Teknik analisis data riset ini ialah One Way Anova. Hasil dari riset ini ialah ada perbedaan *work engagement* ditinjau dari masa kerja. Hasil ini diketahui yaitu koefisien perbedaan dengan koefisien $F = 14.746$ dengan $p = 0.000 < 0,050$. Berdasarkan hasil berarti hipotesis yang berbunyi ada perbedaan *work engagement* ditinjau dari masa kerja dinyatakan diterima.

Kata Kunci: *Work Engagement*; Masa Kerja; Karyawan.

Abstract

This study aims to determine the difference in work engagement based on years of service among employees at University of Medan Area. Work engagement is a state of employees who always have positive energy and are always motivated to be active in carrying out their work. Years of service is a state of employees contributing their energy to the company for a long period of time. The sample of this study was 169 employees. The hypothesis of this study is that there is a difference between work engagement based on years of service, with the assumption that the longer the years of service, the greater the work engagement. This study uses a work engagement scale with 3 aspects, namely vigor, dedication, and absorption. Data collection uses a Likert scale. The data analysis technique for this study is One Way Anova. The results of this study are that there is a difference in work engagement in terms of years of service. This result is known, namely the coefficient of difference with a coefficient of $F = 14.746$ with $p = 0.000 < 0.050$. Based on the results, it means that the hypothesis that states there is a difference in work engagement in terms of years of service is accepted.

Keywords: *Work Engagement*; Years of Service; Employee.

How to Cite: Hani, K. Y. & Fachrian, A. (2025), Perbedaan Work Engagement Berdasarkan Masa Kerja pada Karyawan Universitas Medan Area, *Islamika Granada*, 5 (2): 93-100.

PENDAHULUAN

Di zaman yang serba canggih dan di era globalisasi seperti sekarang ini, setiap perusahaan berlomba-lomba guna mengembangkan seluruh sumber daya yang mereka punya guna mencapai tujuan perusahaannya. sumber daya manusia ialah pondasi utama bagi suatu perusahaan. Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor penentu bagi perusahaan dalam perencanaan, pelaksanaan, dan sebagai setir pengendali segala macam kegiatan yang ada di perusahaan (Bitha & Ardana, 2017).

Organisasi pada zaman modern sekarang sangat berharap pada karyawannya guna menunjukkan sikap proaktif dan adanya inisiatif dalam melakukan pekerjaannya, bertanggung jawab dalam keprofesionalan dirinya dan harus berkomitmen dalam kualitas kinerja yang dimiliki pada taraf yang tinggi (Bakker et al., 2008).

Karyawan yang menghasilkan pekerjaan yang baik dan memiliki performa yang bagus datangnya dari karyawan yang memiliki keterikatan dengan pekerjaannya. Alasannya dikarenakan karyawan tersebut senang dan menyukai pekerjaannya. Jika karyawan merasakan senang dalam pekerjaannya, dapat dikatakan karyawan itu menganggap pekerjaannya ialah hal penting yang harus dikembangkan dan merupakan suatu bagian dari hidupnya (Bakker & Bal, 2010). Work engagement merupakan pekerjaan yang memuaskan dan adanya keadaan kondisi mental yang positif, dan dideskripsikan menjadi 3 bagian yaitu semangat (vigor), dedikasi (dedication), dan penghayatan dalam pekerjaan (absorption) (Schaufeli et al., 2016)

Engagement dalam bekerja akan membuat karyawan merasa lebih bermakna dan merasa menjadi bagian dalam suatu perusahaan, dan hal itu berujung pada meningkatkan kinerja karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut (Mujiasih & Ratnaningsih, 2012). Topik work engagement pada karyawan menjadi persoalan yang masih populer bagi sekelompok profesional dan para akademisi. Dengan adanya hal tersebut dapat dilihat dengan jelas bahwasanya engagement pada karyawan dengan perusahaannya sangat penting (Luthans & Peterson, 2002)

Lain halnya dengan Iswanto & Agustina (2016) mengatakan bahwasanya karyawan yang tidak memiliki keterikatan dalam pekerjaannya akan berdampak pada karyawan yang menjadi malas, bekerja dengan setengah hati, hasil pekerjaannya pun tidak membuahkan hasil yang baik dan karyawan tersebut menjadi tidak paham akan pekerjaannya dan hal itu akan merugikan perusahaan. Karyawan yang memiliki engagement dengan pekerjaannya akan merasa termotivasi dan berusaha dalam pekerjaannya dan memiliki komitmen dalam dirinya guna keberhasilan perusahaan (Bakker & Leiter, 2010). Dan sebaliknya, karyawan yang tidak memiliki work engagement yang tinggi, akan merasa kurang bahagia, membawa atmosfer negatif yang juga akan berdampak pada rekan kerjanya dan mudah kelelahan (Heikkeri, 2010). Selain itu, karyawan yang tingkat engagement nya tinggi memiliki keterikatan emosi yang tinggi pula pada organisasi.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi engagement karyawan ialah tingkat kepercayaan karyawan bahwasanya keterlibatannya dalam pekerjaannya merupakan hal yang bermakna atau berarti. Hal tersebut ditentukan oleh job characteristic dan akses ke sumber daya yang baik guna bekerja secara efektif. Menurut Robinson (Madyaratri &

Izzati, 2021) salah satu bagian dari job characteristic pada work engagement ialah masa kerja, dan faktor leadership atau pemimpin yang menginspirasi karyawan. Menurut Brim (2002) bahwasanya masa kerja berpengaruh terhadap tingkat engagement dari seorang karyawan. Hasil riset yang dilakukan oleh Noesgaard & Hansen (Belinda et al., 2021) menunjukkan bahwasanya ada job characteristic, job demands, dan job resources salah satu bagian yang berpengaruh dalam work engagement seorang karyawan.

Menurut Koesindratmono & Septarini (2011) masa kerja ialah lama atau jangka waktu karyawan dalam bekerja pada suatu instansi, perusahaan, organisasi dan sebagainya. Menurut Brim (2002) berdasarkan riset nya mengemukakan bahwasanya keterikatan kerja atau work engagement berpengaruh pada masa kerja.

Fenomena yang terjadi di Universitas Medan Area pada karyawan tetap sebanyak 169 orang didapati beberapa karyawan menunjukkan sikap yang cenderung kurang bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya. Hal tersebut dikarenakan para karyawan yang tidak secara langsung mengerjakan tugasnya di waktu awal, misal nya diberikan tugas pada waktu pagi hari namun karyawan menyelesaikan tugasnya di esokan hari nya. Beberapa karyawan juga ada yang terburu-buru mengerjakan tugasnya guna segera bisa pulang meski belum masuk waktu guna pulang. Namun ada juga karyawan yang semangat dan antusias dalam pekerjaannya, mengorbankan waktu yang seharusnya dipakai istirahat guna istirahat tetapi karyawan tetap bekerja menyelesaikan pekerjaannya dan menghayati pekerjaannya sampai lupa waktu yang sudah dihabiskan.

Berdasarkan hasil riset yang dilakukan Schaufeli et al., (2016) terdapat hubungan positif yang terjadi antara work engagement dengan masa kerja, yang dimana tingkat work engagement akan meningkat seiring dengan lamanya waktu masa kerja. Riset yang serupa dilakukan oleh Pri & Zamralita (2018) mendapati bahwasanya bagi karyawan yang masa kerja lebih dari 10 tahun memiliki tingkat work engagement yang tinggi dibanding dengan karyawan yang masa kerja di bawah 10 tahun. Riset lain yang dilakukan Avery, D. R et al., (2007) mengemukakan bahwasanya seiring bertambah nya masa kerja karyawan, maka tingkat engagement pada karyawan akan menurun. Seorang karyawan yang telah bekerja dan menggeluti posisi yang sama dalam waktu yang panjang akan merasa dirinya puas dan hal tersebut menjadi penyebab tingkat engagement karyawan menurun seiring bertambahnya masa kerja (John, 2022).

Berdasarkan pemaparan di atas, riset ini bertujuan guna mengetahui perbedaan work engagement berdasarkan masa kerja pada karyawan Universitas Medan Area, dengan hipotesis ada perbedaan antara *work engagement* berdasarkan masa kerja. Semakin lama masa kerja maka work engagement akan meningkat, dan semakin singkat masa kerja maka semakin rendah pula tingkat work engagement.

METODE

Riset ini menggunakan riset kuantitatif. Metode riset kuantitatif dapat diartikan sebagai metode riset yang berlandaskan filsafat positivisme, digunakan guna meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Riset kuantitatif merupakan metode-metode tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Variabel-variabel ini diukur biasanya dengan instrumen-instrumen riset sehingga data yang terdiri dari angka-angka

dapat dianalisis berdasarkan prosedur-prosedur statistik (Creswell, 2010). Tujuan riset guna melihat perbedaan Work Engagement berdasarkan Masa Kerja Karyawan Universitas Medan Area.

Menurut Arikunto (2010) Populasi ialah keseluruhan objek riset. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah riset, maka risetnya merupakan riset populasi. Oleh karena itu, populasi yang digunakan dalam riset ini ialah seluruh karyawan di Universitas Medan Area yang berjumlah 169 orang. Sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin diteliti oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2011) sampel ialah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Guna pengambilan sampel menggunakan teknik total sampling. Dari populasi yang ada peneliti mengambil seluruh populasi guna dijadikan sampel riset yaitu 169 karyawan.

Metode pengumpulan data di dalam riset ini menggunakan skala *likert* dimana skala *likert* ditemukan oleh Rensis Likert yang menyatakan bahwasanya skala *likert* digunakan guna mengukur sikap dan juga pendapat. Pertanyaan atau pernyataan digunakan biasanya disebut dengan variabel peneliti dan ditetapkan secara spesifik oleh peneliti. Metode pengumpulan data ini menggunakan skala Likert sebagai instrumen riset. Menurut Gaol et al., (2018) skala Likert terdiri dari tiga hingga tujuh beragam pernyataan dan jawaban yang menggambarkan sifat positif hingga yang paling negatif. Riset ini menggunakan skala likert dengan lima pilihan jawaban yaitu, Sangat Tidak Sering (STS), Tidak Sering (TS), Sering (S), Sangat Sering (SS), Sering (S). Bobot nilai guna setiap pernyataan yang tersedia guna favourable ialah STS=1, TS=2, S=3, dan SS=4. Sedangkan guna unfavourable bobot nilai STS=4, TS=3, S=2, dan SS=1.

Dalam riset ini analisis data yang dilakukan ialah dengan menggunakan analisis korelasi One Way Anova dengan taraf kesalahan sebesar 5%. Hal penting yang perlu diingat bahwasanya terlebih dahulu melakukan uji asumsi yang terdiri dari Uji Normalitas dan Uji Homogenitas, sebelum dilakukannya analisis data dengan menggunakan teknik analisis regresi sederhana.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan Uji Validitas yang tertera pada skala *work engagement* menunjukkan bahwasanya dari 9 aitem terdapat 1 aitem yang gugur dan 8 aitem yang valid. Salah satu aitem yang gugur (skor validitas *Corrected Item-Total Correlation* $< 0,300$) yaitu terdapat dalam aitem nomor 3. Maka dari itu ada 8 aitem yang valid karena skor validitas *Corrected Item-Total Correlation* $\geq 0,300$. Pada Uji Reliabilitas acuan yang bisa dilihat pada *Cronbach's Alpha*, yaitu apabila nilai *Alpha* $> 0,6$ kesimpulan yang didapat ialah konstruk pertanyaan yang menjadi dimensi variabel ialah reliabel. Indeks reliabilitas *Cronbach's Alpha* ialah 0,764 sehingga alat ukur yang digunakan memiliki reliabilitas nya memadai guna digunakan. Dari hasil analisis tersebut diperoleh bahwasanya data variable *work engagement* mengikuti sebaran yang normal, dikarenakan distribusi data sesuai prinsip kurva normal. Salah satu kriteria nya ialah $p > 0,050$ maka sebarannya dinyatakan normal, dan begitu pula sebaliknya jika nilai $p < 0,050$ maka sebaran tidak normal.

Tabel 1. Uji Normalitas

Variabel	Rerata	SD	K-S	P	Keterangan
< 2 Tahun	23.012	3.024	0.202	0.058	Normal
2-10 Tahun	26.956	2.964	0.098	0.177	Normal
>10 Tahun	27.573	3.045	0.129	0.053	Normal

Berdasarkan uji homogenitas varians diketahui bahwasanya subjek riset berasal dari sampel yang homogen. Sebagai kriterianya apabila p beda $> 0,050$ maka dinyatakan homogen, dan begitupula sebaliknya data dengan nilai $p < 0,05$ dikatakan tidak homogen.

Tabel 2. Uji Homogenitas

Variabel	Uji Homogenitas	Koef	P	Keterangan
<i>Work Engagement</i>	Levene Test	0.673	0.511	Homogen

Berdasarkan hasil perhitungan dari Analisis varian 1 jalur, diketahui terdapat perbedaan *work engagement* ditinjau dari masa kerja. Hasil ini diketahui dengan melihat nilai atau koefisien perbedaan dengan koefisien $F = 14.746$ dengan $p = 0.000 < 0,050$. Berdasarkan hasil ini berarti hipotesis yang diajukan yang berbunyi ada perbedaan *work engagement* ditinjau dari masa kerja dinyatakan diterima. Hasil perhitungan anova 1 jalur dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini:

Tabel 3. Rangkuman Hasil Analisis Varians 1 Jalur

Sumber	Jk	Df	Rk	F	P	KET
<i>Between Groups</i>	267.185	2	133.539	14.746	0.00	S
<i>Within Groups</i>	1503.868	166	9.059	---	---	---
Total	1771.053	168		---	---	---

Selanjutnya karena hasil analisis Anova 1 jalur menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan, maka dapat dilanjutkan dengan analisis post hoc dengan menggunakan Uji Tukey yang mana tujuannya ialah guna melihat keberartian dalam perbedaan masing-masing kelompok data mana saja yang berbeda dalam *work engagement*. Kriteria guna melihat perbedaan yang signifikan antar kelompok ialah jika $p < 0.01$, artinya memiliki perbedaan yang signifikan, hasil analisis dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4. Pos Hoc

Masa Kerja		Mean Difference (I-J)	Sig.	Keterangan
(I)	(J)			
< 2 tahun	2 (masa kerja 2 - 10th)	3.071	0.000	S
	3 (masa kerja > 10th)	3.688	0.000	S
2 - 10 tahun	1 (masa kerja < 2th)	3.071	0.000	S
	3 (masa kerja > 10th)	-0.618	0.440	TS
>10 tahun	1 (masa kerja < 2th)	3.689	.000	S
	2 (masa kerja 2 - 10th)	0.617	0.440	TS

Tabel di atas menunjukkan, adanya perbedaan *work engagement* yang signifikan antara masa kerja 1, 2 dan 3 dengan $p = 0.000 < 0.05$, kecuali antara masa kerja 2 dan 3 dengan $p > 0,05$ yakni 0.440.

Perbedaan *work engagement* yang terdapat dalam riset ini menunjukkan bahwasanya antara tiga kategori kelompok masa kerja karyawan yaitu masa kerja < 2 tahun, masa kerja 2 sampai dengan 10 tahun, dan kategori terakhir masa kerja lebih dari 10 tahun menunjukkan hasil yang positif. Hasil riset ini sejalan dengan riset yang dilakukan Madyaratri & Izzati (2021) menyatakan bahwasanya terdapat adanya perbedaan *work engagement* berdasarkan masa kerja pada karyawan, dengan hasil perbedaan yang signifikan ditemukan antara kelompok subjek dengan masa kerja lebih dari dua tahun dengan kelompok kerja lebih dari sepuluh tahun. Nilai *work engagement*

tertinggi dimiliki oleh kelompok subjek dengan masa kerja 2 – 10 tahun dan masa kerja lebih dari sepuluh tahun (> 10 tahun).

Menurut Schaufeli (2012) pada kelompok karyawan dengan *work engagement* yang tinggi (2 – 10 tahun dan > 10 tahun) ini menunjukkan mengerjakan tugas mereka dengan semangat, merasakan adanya hubungan yang erat antara dirinya dengan perusahaan dan senantiasa gunamenciptakan inovasi guna memajukan perusahaan nya. Pada kelompok karyawan lainnya (< 2 tahun) yaitu pada tingkat rendah (sedang) yaitu mereka tetap mengerjakan tugasnya tanpa memanfaatkan sumber daya yang dimiliki dalam pekerjaan karyawan tersebut. Sejalan dengan Sari (2014) yang mengemukakan bahwasanya karyawan dengan masa kerja yang panjang pada suatu perusahaan ialah karyawan yang sudah mengenali dan mengabdikan kepada perusahaan, semakin banyak memperoleh pengalaman yang didapati sehingga tingkat *work engagement* yang dimiliki semakin tinggi. Masa kerja yang panjang dari karyawan membuat mereka memiliki *work engagement* yang tinggi karena telah paham dengan visi misi perusahaan, memiliki ide-ide baru, fokus dalam bekerja dan selalu memberikan yang terbaik (Mewengkang & Panggabean, 2016). *Work Engagement* akan menurun jika karyawan tidak dapat mengalokasikan seluruh sumber daya yang dimiliki guna tugas yang diberikan kepada mereka, seperti contohnya diberikan kerja yang lain secara terus menerus (Albrecht, 2010).

Pada aspek *vigor* menggambarkan seorang karyawan yang menunjukkan sikap semangat, keadaan dari fisik seorang karyawan yang kaya akan energi – energi positif dan perasaan yang menggebu. Karyawan akan senantiasa bekerja dengan perasaan semangat karena yakin akan kemampuannya guna mencapai tujuan perusahaan.

Pada aspek *dedication* menggambarkan seorang karyawan yang beranggapan dengan sepenuh hati bahwasanya pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya ialah suatu keharusan serta memiliki tujuan berarti bagi dirinya. Karyawan yang berdedikasi juga berarti individu yang mengorbankan secara suka rela tenaga, waktu dan pikiran yang ia punya guna keberhasilan dalam pekerjaannya. Pada aspek ini bentuk perilaku yang dimiliki karyawan ialah mengorbankan tenaga dan waktu nya dalam bekerja jika suatu pekerjaan itu hal yang harus segera dilaksanakan, dan hal tersebut dikarenakan karyawan merasa bertanggung jawab dengan pekerjaannya.

Pada aspek *absorption* menggambarkan seorang karyawan yang menghayati seluruh pekerjaannya dengan sungguh-sungguh akan selalu mendapatkan hasil yang memuaskan. Jika seorang karyawan bekerja dengan penuh penghayatan dan menikmati pekerjaannya maka karyawan itu akan terhayut dengan pekerjaannya.

Pada riset ini dengan jumlah karyawan yang diteliti ialah sebanyak 169 orang karyawan tetap dan dibagi menjadi 3 kategori masa kerja. Kategori yang pertama, ialah masa kerja kurang dari dua tahun (< 2 tahun). Kategori yang kedua ialah dua sampai sepuluh tahun (2 - 10 tahun) dan yang ketiga ialah masa kerja lebih dari sepuluh tahun (> 10 tahun). Diantara masa kerja yang terbagi menjadi tiga kategori tersebut, menunjukkan bahwasanya karyawan yang bekerja dalam masa kerja 2 – 10 tahun dan > 10 tahun memiliki tingkat *work engagement* yang sangat tinggi. Hasil dari perhitungan nilai rata-rata empirik dari masing-masing dua kategori masa kerja yaitu, 2 – 10 tahun

dengan nilai *mean* (rata-rata) ialah 2.964, dan masa kerja > 10 tahun dengan nilai *mean* (rata-rata) ialah 27.573 atau dengan kata lain kedua kategori masa kerja tersebut menunjukkan nilai yang sangat tinggi. Sedangkan guna kategori masa kerja < 2 tahun memiliki nilai *mean* (rata-rata) ialah 23.012 dengan keterangan nilai *work engagement* yang dimiliki karyawan dinyatakan sedang.

Riset lain yang mengemukakan bahwasanya adanya perbedaan *work engagement* berdasarkan masa kerja dilakukan oleh Pri & Zamralita (2018) yang mengemukakan bahwasanya karyawan yang sudah bekerja selama kurang dari sepuluh tahun memiliki tingkat *work engagement* lebih rendah (sedang) dibandingkan dengan karyawan yang masa kerja lebih dari sepuluh tahun. Riset lain yang dilakukan Schaufeli et al., (2006) yang mengatakan bahwasanya adanya hubungan positif antara masa kerja dengan *work engagement* dimana tingkat *work engagement* karyawan meningkat seiring berjalannya rentang waktu pada masa kerja karyawan. Pada riset yang dilakukan Mewengkang & Panggabean (2016) menyatakan bahwasanya adanya perbedaan antara karyawan dengan kelompok masa kerja 1 – 5 tahun (< 2 tahun) memiliki nilai rendah dibandingkan dengan kelompok masa kerja yang lain. Berdasarkan statistik secara umum pada kelompok masa kerja lebih dari 10 tahun merupakan karyawan yang beranggapan bahwasanya hasil kerjanya penting bagi perusahaan maupun dirinya dan bersedia guna melakukan seluruh tugas yang diberikan. *Work engagement* merupakan individu yang bertanggung jawab dalam pekerjaannya dan bersikap positif ditandai dengan ciri-ciri selalu bersemangat (*vigor*), berdedikasi (*dedication*) dan penghayatan (*absorption*) (Bakker & Leiter, 2010).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil perhitungan dari analisis One Way Anova, diketahui terdapat perbedaan *work engagement* ditinjau dari masa kerja. Hasil ini diketahui dengan melihat nilai atau koefisien perbedaan dengan koefisien $F = 14.746$ dengan $p = 0.000 < 0,050$. Berdasarkan hasil ini berarti hipotesis yang diajukan yang berbunyi ada adanya perbedaan *work engagement* berdasarkan masa kerja pada karyawan Universitas Medan Area dapat diterima. Nilai SB atau SD variabel masa kerja dengan kategori yang pertama yaitu < 2 tahun ialah 3.024, kategori yang kedua (2-10 tahun) sebesar 2.964, dan yang terakhir masa kerja > 10 tahun sebesar 3.045. Nilai dari mean empirik variabel yang pertama yaitu < 2 tahun ialah 23.012, kategori yang kedua (2-10 tahun) sebesar 26.956, dan masa kerja > 10 tahun sebesar 27.573.

DAFTAR PUSTAKA

- Albrecht, S. L. (Ed.). (2010). *Handbook of employee engagement: Perspectives, issues, research and practice*. Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/https://doi.org/10.4337/9781849806374>
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Avery, D. R., McKay, P. F., & Wilson, D. C. (2007). Engaging the aging workforce: The relationship between perceived age similarity, satisfaction with coworkers, and employee engagement. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1542–1556. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1542>
- Bakker, A. B., & Bal, P. M. (2010). Weekly work engagement and performance: A study among starting teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(1), 189–206. <https://doi.org/10.1348/096317909X402596>

- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). Where to go from here: Integration and future research on work engagement. *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*, 181–196. <https://doi.org/10.4324/9780203853047>
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work and Stress*, 22(3), 187–200. <https://doi.org/10.1080/02678370802393649>
- Belinda, D., Adziani, L., Suhariadi, F., & Sugiarti, R. (2021). Work Engagement pada Petugas Layanan Work Engagement on Service Officer. *PHILANTHROPY: Journal of Psychology*, 5(2), 329. <https://doi.org/10.26623/philanthropy.v5i2.4156>
- Bitha, S., & Ardana, I. (2017). Pengaruh Keterikatan Kerja, Persepsi Dukungan Organisasional Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Karyawan Muji Motor. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(2), 241746
- Brim, B. J. (2002). Upend The Trend. *Galup Management Journal*. 2(1), 8–9.
- Creswell, J. W. (2010). *Research design: pendekatan kualitatif, kuantitatif, dan mixed*. Yogyakarta: PT Pustaka Pelajar.
- Gaol, M. J. L., Camelia, A., & Rahmiwati, A. (2018). Analisis Faktor Risiko Kelelahan Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Arwana Anugrah Keramik, Tbk. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 9(1), 53–63. <https://doi.org/10.26553/jikm.2018.9.1.53-63>
- Heikkeri, E. (2010). Roots and Consequences of the Employee Disengagement Phenomenon. 74. [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/24052/Heikkeri Elena.pdf](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/24052/Heikkeri%20Elena.pdf)
- Iswanto, F., & Agustina, I. (2016). Peran Dukungan Sosial di Tempat Kerja Terhadap Keterikatan Kerja Karyawan. *Mediapsi*, 02(02), 38–45. <https://doi.org/10.21776/ub.mps.2016.002.02.6>
- John, S. P. (2022). Socio-Demographic Factors in Work Engagement: A Study Among Upper Primary School Teachers. 10(4). <https://doi.org/10.25215/1004.206>
- Koesindratmono, F., & Gressy Septarini, B. (2011). Hubungan antara Masa Kerja dengan Pemberdayaan Psikologis pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara X (Persero). *Insan*, 13(1), 50–57.
- Luthans, F., & Peterson, S. J. (2002). Employee engagement and manager selfefficacy: implications for managerial effectiveness and development. *Journal of Management Development*, 21(5), 376–387. <https://doi.org/10.1108/02621710210426862>
- Madyaratri, M. M., & Izzati, U. A. (2021). Perbedaan work engagement ditinjau dari masa kerja pada karyawan bagian produksi. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(3), 24–35.
- Mewengkang, M., & Panggabean, H. (2016). Work engagement karyawan MRN terhadap implementasi aplikasi data analisis SDM. *Jurnal Ilmiah Psikologi MANASA*, 5(1), 1–14. <https://ejournal.atmajaya.ac.id/index.php/Manasa/article/view/182>
- Pri, R., & Zamralita, Z. (2018). Gambaran Work Engagement Pada Karyawan di PT. Eg (Manufacturing Industry). *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 1(2), 295. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v1i2.981>
- Sari, S. P. (2014). Masa Kerja Dengan Job Engagement Pada Karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 8(33), 44.
- Schaufeli, W. B. (2012). Work engagement: what do we know and where do we go? *Romanian Journal of Applied Psychology*, 14(1), 3–10. <https://doi.org/10.1177/0011000002301006>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., & Bakker, V. G. 'Alez-R. 'A A. B. (2016). the Measurement of Engagement and Burnout: a Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Institut Für Management Und Wirtschaftsforschung*, 60.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.