

Penyusunan Skala *Work Engagement* Pada Pegawai di Indonesia

I Gde Dhika Widarnandana

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Kesehatan, Sains, dan Teknologi, Universitas

Dhyana Pura

Email: gdedhika@undhirabali.ac.id

Abstrak. Pegawai merupakan suatu aset yang penting dalam organisasi, karena dengan adanya pegawai suatu organisasi mampu untuk bertahan dalam ketatnya era persaingan globalisasi saat ini. Dalam menghadapi hal tersebut sehingga dibutuhkan pegawai yang memiliki kinerja yang optimal. *Work Engagement* dijelaskan sebagai suatu perasaan positif dan seutuhnya terhadap pekerjaan yang dilakukan (Sepalla dkk, 2008). Adapun tujuan penelitian ini untuk menyusun alat ukur Psikologi dengan mengeksplorasi dimensi dari *Work Engagement* yang dijelaskan oleh Schaufeli & Bakker (2004). Metode pengambilan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan dua metode yaitu kualitatif dengan skala pertanyaan terbuka kepada 67 orang PNS di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) dan kuantitatif dengan skala tertutup kepada 106 PNS dan Karyawan di daerah Bali dan Jawa, selanjutnya dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas alat ukur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Skala *Work Engagement* terdiri dari 3 dimensi penyusun yaitu *Vigor*, *Dedication* dan *Absorption* serta terdapat 19 item yang valid dengan reliabilitas 0,856.

Kata kunci: Work Engagement, Pegawai, Skala Psikologi

Abstract. Employees are important assets in an organization. The presence of employee enable the organization to survive in the competitive global era. In this situation, employees are required to have optimal performance. Work engagement define as a positive and complete feeling towards the work (Sepalla et al, 2008). The purpose of this study is to compile a psychological measurement tool by exploring the dimensions of work

engagement described by Schaufeli & Bakker (2004). The Collecting data method in this study using two form; the first being qualitative with open ended question scale towards 67 civil servants in Yogyakarta (DIY); the second is quantitative scale with questionnaire towards 106 civil servant and employee in Bali and Java. Following the validity and reliability testing of the measurement instrument. The result showed that the Work Engagement scale consist of 3 dimensions, vigor, dedication and absorption. Further, there were 19 valid items with reliability of 0.856.

Keywords: Work Engagement, Employee, Psychological Scale

Pendahuluan

Pegawai merupakan suatu aset bagi suatu organisasi, baik itu organisasi yang dikelola oleh pemerintah maupun yang swasta. Pegawai merupakan seseorang yang menjalankan kegiatan di dalam suatu organisasi. Dengan adanya bantuan pegawai, organisasi dan perusahaan mampu menjalankan roda sistem kegiatannya dengan lancar. Pegawai merupakan aset yang perlu dipertahankan dan dikembangkan, karena secara langsung pegawai berinteraksi dengan konsumen, serta melalui peran pegawai inilah suatu organisasi dan perusahaan mampu menghadapi ketatnya persaingan di era globalisasi saat ini. Ada beberapa cara yang dapat dilakukan oleh organisasi dan perusahaan di dalam

mempertahankan pegawainya salah satunya seperti dijelaskan oleh Sidauruk (2015) pada artikelnya, salah satu Bank di Indonesia, yaitu memberikan kesempatan pada pegawainya untuk mewadahi kegiatan dan komunitas dengan *Club Fitness Center*.

Berdasarkan hal tersebut, terdapat beberapa upaya dan usaha dilakukan organisasi dan perusahaan agar mampu mempertahankan pegawainya sehingga pegawai tetapi memberikan kontribusi yang optimal pada pekerjaannya. Pegawai mampu bekerja dengan optimal dan memberikan kontribusi terbaiknya pada organisasi ketika pegawai tersebut merasa memiliki keterikatan pada pekerjaan yang dijalannya yang bisa disebut dengan *Work Engagement*. *Work Engagement* dijelaskan pegawai dan karyawan

memiliki pandangan dan perasaan yang enerjik serta bersemangat terhadap pekerjaannya, pegawai secara aktif dan sadar menikmati terhadap pekerjaan yang dilakukannya, melalui *Work Engagement* pegawai memiliki pandangan bahwa dirinya mampu menyelesaikan pekerjaan yang dihadapinya (Schaufeli & Bakker 2004). Menurut Seppala, dkk, (2008), *Work Engagement* ditandai dengan dimilikinya suatu perasaan yang positif di dalam bekerja dan memiliki perasaan yang seutuhnya terhadap pekerjaan. Perasaan positif di sini yang dimaksud adalah memiliki pandangan yang baik dan berdedikasi terhadap pekerjaannya.

Dalam *Work Engagement* (Schaufeli & Bakker 2004) terdiri atas 3 (tiga) dimensi penyusun yaitu *Vigor*, *Dedication* dan *Absortion*. Dimensi pertama yaitu *Vigor* didefinisikan pegawai dengan karakteristik memiliki tingkat energi yang tinggi di dalam menyelesaikan pekerjaannya, pegawai tersebut berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaannya di kantor. Dimensi yang kedua yaitu *Dedication*. Pegawai yang memiliki ciri-ciri karakteristik *dedication* ditandai dengan merasa sangat terlibat di dalam pekerjaannya,

dalam hal ini pegawai memiliki rasa antusiasme di dalam bekerja. Pegawai tersebut menganggap pekerjaan yang dilakukan menjadi sebuah tantangan yang mengasyikkan dan menyenangkan untuk dikerjakan. Dimensi yang ketiga dari *Work Engagement* yaitu *Absortion*, pada dimensi ini memiliki beberapa karakteristik yaitu sepenuhnya berkonsentrasi terhadap pekerjaannya. Hal ini dimaksudkan pegawai sangat menikmati diri di dalam bekerja dan mengerjakan tugas-tugasnya.

Berdasarkan hal tersebut sehingga diperlukannya *Work Engagement* pada tempat bekerja, sehingga bisa memberikan gambaran tingkat *Work Engagement* di dalam suatu organisasi dan perusahaan. Mengacu pada penelitian yang telah dilakukan oleh Seppala dkk (2008), sebelumnya telah dilakukan penelitian khusus tentang *Work Engagement* dimana menggunakan alat ukur dari *Utrecht Work Engagement Scale* yang tersusun atas 17 item pernyataan. Begitu pula pada penelitian Fong & Ng (2011) yang melakukan validasi *work engagement* untuk versi Tiongkok.

Pada penelitian ini peneliti mencoba mengkonstruksi sendiri item pernyataan untuk mengukur *Work*

Engagement dengan mengkombinasikan metode kualitatif dan kuantitatif, menyesuaikan dimensi *Work Engagement* dengan karakteristik pegawai di organisasi dan perusahaan Indonesia.

Metode Penelitian

Adapun tujuan dilaksanakannya penyusunan alat ukur psikologi *Work Engagement* ini digunakan untuk melakukan pengukuran tingkat *Work Engagement* di suatu organisasi atau perusahaan. Dalam penyusunannya skala *Work Engagement* ini menggunakan acuan dari definisi *Work Engagement* yang dikemukakan oleh (Schaufeli & Bakker 2004). Metode penelitian dalam penyusunan alat ukur Psikologi *Work Engagement* ini menggunakan metode kombinasi, yaitu menggunakan pendekatan kualitatif dan kuantitatif. Pendekatan kualitatif digunakan pada tahap 1. Pada tahap awal ini, peneliti menggali indikator-indikator baru, dari definisi *Work Engagement* dan 3 buah dimensi *Work Engagement* yang sudah dijelaskan oleh (Schaufeli & Bakker 2004). Pada tahap kedua peneliti melakukan analisis dengan cara kuantitatif untuk melihat nilai Aiken V, reliabilitas, uji beda dan

analisis faktor dari masing-masing item yang telah disusun oleh peneliti. Creswell (2012), juga menjelaskan metode kombinasi ini dapat dikatakan sebagai metode campuran. Metode kombinasi ini disebut dengan menggunakan strategi Transformatif sekuensial, pada awalnya penelitian ini menggunakan kualitatif untuk menyusun indikatornya kemudian dilanjutkan dengan menggunakan analisis faktor untuk melihat kesesuaian antara indikator-indikator yang telah disusun dengan konstruk variabel yang disusun.

Tahap 1

Peneliti menggunakan pendekatan kualitatif, menyusun kuisisioner pertanyaan terbuka yang kemudian disebarkan kepada responden. Pertanyaan ini disusun berdasarkan dari 3 buah dimensi *Work Engagement* yang telah ada oleh (Schaufeli & Bakker 2004). Adapun 3 dimensi dari *Work Engagement* tersebut adalah *Vigor*, *Dedication* dan *Absorption*. Untuk memudahkan responden di dalam menjawab pertanyaan, peneliti memberikan bantuan dengan cara menjelaskan tata cara petunjuk pengisian kuisisioner yang diberikan di

halaman depan kuisioner, adapun cara menjawab kuisioner ini adalah, setiap pertanyaan, terdapat pilihan jawaban dimana jawaban tersebut tersedia dalam bentuk angka 1, 2, 3, 4, 5, angka 1 menjelaskan “Sangat tidak Setuju” berarti responden sangat tidak setuju terhadap pertanyaan yang diberikan oleh peneliti, dan angka 5 menjelaskan “Sangat Setuju” yang berarti responden sangat setuju terhadap pertanyaan yang

diberikan oleh peneliti. Untuk menggali indikator baru dari *Work Engagement* pada kuisioner ini disediakan pula pertanyaan terbuka di masing-masing item. Pertanyaan terbuka ini berbunyi sebagai berikut “Mengapa anda memberikan jawaban tersebut? Berikan jawaban berdasarkan pengalaman anda, uraikan secara detail dan beri contoh.

Adapun pertanyaan tersebut tertulis dari tabel 1 :

Tabel 1. Pertanyaan Terbuka Work Engagement

NO	Pertanyaan
<i>Vigor</i>	
1.	Anda memiliki energi yang tinggi (semangat dalam bekerja).
2.	Anda memiliki ketahanan diri di dalam melakukan tugas-tugas di dalam pekerjaan.
<i>Dedication</i>	
3	Anda memiliki ketekunan di dalam bekerja terhadap tugas yang anda lakukan.
4	Anda memiliki dedikasi di dalam bekerja.
<i>Absortion</i>	
5	Anda merasa bangga terhadap pekerjaan yang anda geluti saat ini.
6	Anda menikmati pekerjaan yang anda lakukan, sampai terkadang lupa waktu.
7	Anda merasa nyaman terhadap pekerjaan yang anda lakukan.

Hasil 1

Peneliti melakukan penyebaran kuisioner pertanyaan terbuka ini kepada 67 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berada di Daerah Istimewa Yogyakarta, selanjutnya setelah semua

kuisioner terkumpul peneliti melakukan koding untuk menemukan indikator-indikator baru dari dimensi *Work Engagement* yang sudah ada. *coding* perlu dilakukan untuk memudahkan peneliti di dalam mengumpulkan

jawaban dari responden, sehingga dari pengumpulan respon jawaban tersebut bisa didapatkan indikator-indikator dari tiap dimensi *Work Engagement* (Poerwandari, 1998). Dari hasil penyebaran kuisioner tersebut ditemukan indikator-indikator sebagai berikut:

Dimensi *Vigor* Terdiri dari 8 buah indikator penyusun, 4 buah indikator diturunkan dari definisi dimensi *Vigor*, dan 4 buah indikator lagi, didapatkan dari koding yang telah dilakukan. Adapun Indikator-Indikator penyusun dari *Vigor* yaitu:

Tabel 2. Indikator Penyusun *Vigor*

No	Indikator	Keterangan
1	Memiliki usaha yang besar dalam menyelesaikan masalah	Indikator dari definisi <i>Vigor</i>
2	Memiliki ketekunan dalam bekerja	
3	Memiliki ketahanan diri dalam bekerja	
4	Semangat dalam bekerja	
5	Selalu berinisiatif di dalam menjalankan pekerjaan	Indikator Baru dari <i>coding</i>
6	Pekerjaan menjadi sebuah amanah atau tanggung jawab	
7	Mengerjakan tugas secara maksimal	
8	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	

Dimensi *Dedication* terdiri dari 8 buah indikator penyusun, 4 buah indikator diturunkan dari definisi dimensi *Dedication*, dan 4 buah

indikator lagi, didapatkan dari hasil *coding* yang telah dilakukan. Adapun Indikator-Indikator penyusun dari dimensi *Dedication* yaitu:

Tabel 3. Indikator Penyusun *Dedication*

No	Indikator	Keterangan
1	Memiliki rasa antusiasme di dalam bekerja	Indikator dari definisi <i>Dedication</i>
2	Bangga terhadap pekerjaannya	
3	Merasa terinspirasi dalam bekerja	
4	Pekerjaan menjadi sebuah tantangan	
5	Fokus dengan pekerjaan yang sedang dijalani	Indikator Baru

- 6 Selalu ingin memberikan kontribusi pada pekerjaannya dari *coding*
- 7 Bekerja untuk kemajuan instansi
- 8 Ikhlas pekerjaan tidak dianggap sebagai beban

Dimensi *Absortion* terdiri dari 10 buah indikator penyusun, 3 buah indikator diturunkan dari definisi dimensi *Absortion*, dan 7 buah indikator lagi, didapatkan dari hasil *coding* yang telah dilakukan. Adapun Indikator-Indikator penyusun dari dimensi *Absortion* yaitu:

Tabel 4. Indikator Penyusun *Absortion*

No	Indikator	Keterangan
1	Sangat menikmati di dalam bekerja	Indikator dari Definisi <i>Absortion</i>
2	Sulit memisahkan diri dengan pekerjaan	
3	Totalitas di dalam bekerja	
4	Merasa bahagia terhadap pekerjaan yang dilakukan	
5	Selalu berkonsentrasi pada saat bekerja	Indikator Baru dari <i>coding</i>
6	Pada saat bekerja, merasa waktu berjalan dengan sangat cepat	
7	Bekerja dengan seimbang, antara pekerjaan, keluarga dan sosial	
8	Lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung	
9	Bekerja sesuai keahlian pendidikan yang dimiliki	
10	Betah di tempat kerja	

Tahap 2

Pada tahap kedua, peneliti selanjutnya menyusun *blueprint* penelitian. *Blueprint* dibuat untuk menjelaskan hubungan dari atribut, dimensi, serta indikator di dalam pembuatan variabel. Pada umumnya *blueprint* terbentuk dalam wujud tabel (Azwar, 2015). *Blueprint* kemudian

dijadikan acuan di dalam pembuatan item variabel *Work Engagement*. Pada penelitian ini peneliti membuat masing-masing 1 buah item *favorable* dan 1 buah item *unfavorable* dari masing-masing setiap indikator, sehingga dari 26 buah indikator disusun sebanyak 52 item. Dengan rincian sebagai berikut 16 buah item untuk dimensi *Vigor*, 16 buah

item untuk dimensi *Dedication* dan 20 buah item untuk dimensi *Absortion*. Peneliti selanjutnya melakukan uji *Subject Matter Experts* (SME), dimana pada uji SME ini dilakukan apakah item dalam skala sifatnya sudah esensial dan tepat sesuai dengan dimensi dan indikator penyusunnya (Azwar, 2015).

Di dalam penyebaran uji SME disebarkan kepada 29 responden yang berasal dari Mahasiswa Magister Profesi Psikologi, yang memiliki keahlian di bidang Psikologi Industri dan Organisasi untuk melihat apakah item sudah sesuai. Untuk memudahkan di dalam pengisian pada responden, peneliti memberikan kuisisioner yang terdiri dari penjelasan definisi dari dimensi *Work Engagement*, indikator-indikator penyusunnya, item pernyataan, angka penilaian terdiri dari angka 1-5, dimana angka 1 menjelaskan bahwa item “Sangat Tidak Sesuai” yang berarti pernyataan item sangat tidak sesuai dengan dimensi serta indikator penyusunnya, sedangkan pada angka 5, menjelaskan bahwa item “Sangat Sesuai” yang berarti item pernyataan sangat sesuai dengan dimensi serta indikator penyusunnya. Di sebelah kolom angka juga terdapat satu kolom yang bertuliskan keterangan, yang

menjelaskan apabila dari item, responden memberikan perbaikan kata-kata.

Proses selanjutnya dari hasil *Subject Matter Experts* (SME), peneliti melakukan rekap nilai terhadap penilaian yang telah dilakukan oleh responden, dan dilanjutkan untuk melakukan formulasi Aiken’s V, dari 29 responden yang sudah berpartisipasi. Aiken’s V dilakukan untuk melihat kesesuaian antara pernyataan item yang disusun dengan dimensi dan indikator penyusun. Uji Aiken menggunakan batas nilai 0,5 (Azwar, 2013), dimana pada item yang memiliki nilai $>0,5$ maka item tersebut dinyatakan lolos dan bisa dilanjutkan pada tahap selanjutnya yaitu *field test* (*try out*), sedangkan pada item yang memiliki nilai $<0,5$, maka item tersebut dinyatakan gugur dan tidak digunakan di dalam *field test* (*try out*).

Dari hasil formulasi Aiken’s V, didapatkan semua item sebanyak 52 lolos dengan nilai $>0,5$, rentang nilai formulasi Aiken’s V pada penelitian ini bergerak dari nilai 0,621 sampai dengan 0,819. Peneliti selanjutnya menyusun item untuk digunakan pada *field test* peneliti melakukan pengacakan pada pada item-item *favorable* dan item

unfavorable, serta mengacak dengan tiga dimensi penyusun *Work Engagement*, sehingga dari skala *Work Engagement* yang akan dilakukan sudah terdiri dari dimensi dan item *favorable* dan *unfavorable* yang sudah di acak. Pengacakan ini dilakukan untuk menghindari bias pada saat responden menjawab kuisioner.

Penyebaran *field test* awal dilakukan dengan melakukan penyebaran kepada 55 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY). Penyebaran dilakukan dengan cara memberikan kuisioner dalam bentuk cetak, kepada responden, di dalam kuisioner, pada kuisioner berisi *inform consent* dimana hal ini bertujuan sebagai syarat kesediaan responden untuk ikut berpartisipasi dalam penelitian. Pada kuisioner juga dijelaskan tata cara petunjuk pengisian, dimana responden diminta untuk menjawab 52 pernyataan yang diberikan dengan cara memilih salah satu dari 4 buah pilihan jawaban yang diberikan. Adapun pilihan jawaban ini terdiri dari 4 pilihan jawaban yaitu STS “Sangat Tidak Setuju”, TS “Tidak Setuju”, S “Setuju” dan SS “Sangat Setuju”. Responden diminta untuk memilih salah

satu jawaban dari pernyataan yang tersedia, dengan memberikan tanda silang pada pilihan jawaban. Pada kuisioner diisikan pula identitas responden yang berisi nama, jenis kelamin, usia, jabatan dan tempat bekerja, yang digunakan sebagai data identitas responden. Sebelum menjawab pernyataan, responden diingatkan pula bahwa di dalam menjawab pernyataan tidak ada jawaban yang benar dan salah, dipersilahkan untuk menjawab sesuai dengan hal yang dialami dan dirasakan responden masing-masing, serta kerahasiaan jawaban akan dijaga oleh peneliti.

Dari hasil *field test* awal, kemudian peneliti melakukan skoring dari 55 responden yang telah berpartisipasi peneliti melakukan uji reliabilitas dengan menggunakan *Cronbach Alpha* dan didapatkan hasil uji reliabilitas sebesar 0,952. Dimana terdapat 6 item yang gugur yang dilihat berdasarkan daya uji beda Diskriminasi, batasan yang digunakan yaitu batasan sebesar 0,30, dimana item yang memiliki nilai r di bawah 0,30 dianggap gugur. Adapun 6 nomer item yang gugur yaitu 1 buah item *favorable* dan 5 buah item *unfavorable*.

Setelah mendapatkan 6 buah item yang gugur, selanjutnya peneliti menyusun ulang urutan item dari skala *Work Engagement* sehingga menjadi 46 buah item, untuk melanjutkan *field test* berikutnya, dengan menggunakan Analisis Faktor. Analisis faktor digunakan untuk sebuah pengukuran model, dengan menggunakan analisis faktor ini akan dilihat apakah setiap indikator-indikator yang telah disusun benar-benar menjelaskan sebuah variabel atau konstruk (Santoso, 2011). Dalam penelitian ini melalui analisis faktor peneliti akan mencoba melihat apakah indikator-indikator yang telah disusun dengan menggunakan 3 dimensi yaitu *Vigor*, *Dedication* dan *Absorption*, benar-benar mampu menjelaskan *Work Engagement*. Peneliti melakukan penyebaran kuisisioner *Work Engagement* dengan menggunakan *survey online* dan menggunakan kuisisioner yang dicetak secara langsung. Peneliti menyebarkan kuisisioner kepada PNS DIY, dan Karyawan-karyawan. Jumlah kuisisioner yang terkumpul sebanyak 106 responden, dimana dari jumlah responden ini yang selanjutnya dilakukan analisis faktor.

Hasil dan Pembahasan

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan uji analisis faktor dengan menggunakan bantuan *Statistical Package for Social Science* (SPSS 16), dalam menjelaskan hasil kuantitatif uji statistik. Peneliti melakukan uji reliabilitas terlebih dahulu sebelum melakukan analisis, dan dari hasil uji reliabilitas didapatkan angka 0,906, selanjutnya peneliti melakukan uji analisis faktor dilihat dari hasil *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO), menunjukkan nilai koefesien 0,754, yang dalam hal ini semakin mendekati nilai 1, sehingga alat ukur yang disusun sudah baik. Dari hasil signifikansi terlihat nilai sig. sebesar 0,000 yang berarti analisis faktor bisa dilanjutkan.

Pada tabel *Total Variance Explained* nilai total Kumulatif berada pada persentase 46,449%, jika dibulatkan menjadi 46,5%. Hal ini menjelaskan bahwa alat ukur yang disusun oleh peneliti yaitu skala *Work Engagement* ini dapat dipercaya untuk mengukur *Work Engagement* sebesar 46,5%, dimana persentase sisanya, merupakan *error*. Dari hasil SPSS juga dapat dilihat pada tabel *Rotated Component model* dimana pada setiap

item telah terbagi menjadi 3 kelompok, kemudian peneliti mencocokkan hasil yang ditampilkan pada *Rotated Component Model* dicocokkan dengan *blue print* yang telah disusun oleh peneliti, nomor item yang tidak sesuai dengan kelompoknya setelah dilakukan uji analisis faktor, pada *Component I*, *II* dan *III*, kemudian digugurkan, sehingga menyisakan item yang terkumpul sesuai dengan dimensinya. Pada penelitian ini *Component I* dijelaskan sebagai *Dedication*, *Component II* dijelaskan sebagai *Vigor*, dan *Component III* yaitu dimensi *Absortion*.

Dari 46 item yang sebelumnya dilakukan *field test* dengan melakukan uji analisis faktor, dari Skala *Work Engagement* tersisa sebanyak 21 item, dimana item ini terdiri dari 7 buah item dimensi *Vigor*, 6 buah item dari dimensi

Dedication dan 8 buah item dari dimensi *Absortion*. Peneliti selanjutnya melakukan uji reliabilitas dan daya beda diskriminasi item lagi kepada 21 item, dari hasil analisis menunjukkan reliabilitas sebesar 0,840, namun masih terdapat dua buah item yang gugur dari Dimensi *Vigor* karena memiliki nilai r lebih kecil dari 0,30, pada item, nomer 32 dan 34, sehingga peneliti melakukan uji reliabilitas sekali lagi dengan menggunakan 19 buah item dari skala *Work Engagement* dan didapatkan reliabilitas akhir dengan nilai 0,856. Menurut Periantalo (2015), reliabilitas ini sudah termasuk kedalam klasifikasi bagus, dimana rentang skor 0,8 – 0,89. Adapun rincian dari 19 buah item yang terdapat pada skala *Work Engagement* ini yaitu:

Tabel 5. Susunan Work Engagement setelah Analisis Faktor

NO	Pernyataan	Indikator
1	Saya bersemangat ketika berangkat bekerja	<i>Vigor (F)</i>
2	Saya suka menunda-nunda pekerjaan	<i>Dedication (UF)</i>
3	Saya menikmati tugas/pekerjaan saya di kantor	<i>Absortion (F)</i>
4	Saya senantiasa ingat kepada pekerjaan/tugas yang harus saya selesaikan	<i>Absortion (F)</i>
5	Saya rela mengorbankan waktu istirahat saya dalam rangka menyelesaikan tugas/pekerjaan	<i>Absortion (F)</i>

6	Saya tidak selalu menikmati pekerjaan dan posisi yang saya tempati saat ini	<i>Absortion (UF)</i>
7	Saat bekerja saya selalu tidak sabar menunggu waktu untuk pulang	<i>Absortion (UF)</i>
8	Saat bekerja saya selalu melihat jam, untuk menunggu waktu pulang	<i>Absortion (UF)</i>
9	Saya senang membuat terobosan baru di dalam menjalankan tugas	<i>Vigor (F)</i>
10	Saya selalu mengerjakan tugas secara maksimal, serta menjadi contoh yang baik bagi rekan kerja saya	<i>Vigor (F)</i>
11	Saya selalu mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya	<i>Vigor (F)</i>
12	Saya merasa bahagia terhadap pekerjaan yang saya lakukan	<i>Absortion (F)</i>
13	Saya menyelesaikan pekerjaan biasanya mendekati tenggat waktu (<i>deadline</i>)	<i>Vigor (UF)</i>
14	Saya merasa bahwa pekerjaan/tugas saya adalah sumber inspirasi dalam kehidupan saya	<i>Dedication (F)</i>
15	Pekerjaan yang saya lakukan menjadi sebuah tantangan yang harus dijalani	<i>Dedication (F)</i>
16	Saya senantiasa berkonsentrasi dengan pekerjaan saya	<i>Dedication (F)</i>
17	Saya selalu ingin memberikan kontribusi terbaik pada pekerjaan	<i>Dedication (F)</i>
18	Saya selalu berusaha dan memberikan sumbangsih untuk kemajuan instansi	<i>Dedication (F)</i>
19	Saya merasa waktu berjalan dengan cepat apabila sudah bekerja	<i>Absortion (F)</i>

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan peneliti dengan melakukan uji analisis baik dalam bentuk kualitatif dan kuantitatif, skala yang disusun oleh peneliti ini dengan didukung dengan nilai reliabilitas yang

baik, dapat dipercaya untuk melakukan pengukuran terhadap *Work Engagement* pegawai di Indonesia, dimana pada skala ini bisa diterapkan pada organisasi maupun perusahaan-perusahaan, serta aplikasinya dapat digunakan di dalam

setting pendidikan akademisi maupun digunakan oleh praktisi.

Pustaka Acuan

- Azwar, S. (2015). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2013, Februari 27). *Tanya Jawab*. Diakses July 18, 2019, dari [Azwar.staff.ugm.ac.id:http://azwar.staff.ugm.ac.id/tanya-jawab/comment-page-10/#comments](http://azwar.staff.ugm.ac.id/http://azwar.staff.ugm.ac.id/tanya-jawab/comment-page-10/#comments)
- Creswell, J. W. (2012). *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed (Edisi Ketiga)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Periantalo, J. (2015). *Penyusunan Skala Psikologi : Asyik, Mudah & Bermanfaat*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Poerwandari, E. K. (1998). *Pendekatan Kualitatif dalam Penelitian Psikologi*. Depok: Lembaga Pengembangan Sarana Pengukuran dan Pendidikan Psikologi (LPSP3) Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Santoso, S. (2011). *Structural Equation Modeling (SEM)*. Jakarata: PT Elex Media Komputindo.
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004). *Utrecht Work Engagement Scale*. Occupational Health Psychology Unit Utrecht University.
- Seppala, P., Mauno, S., Feldt, T., Hakanen, J., Kinnunen, U., Tolvanen, A., et al. (2008). The Construct Validity of The Utrecht Work Engagement Scale : Multisample and Longitudinal Evidence. *Springer Science + Business Media* , 459 - 481.
- Sidauruk, E. D. (2015). Karyawan Aktif Perusahaannya ikut Happy. In *Intisari "Rahasia Keluarga Super" Edisi November* (pp. 103-109). Jakarta: Kompas Gramedia.
- Fong, T. C.-T., & Ng, S.-M. (2012). Measuring Engagement at Work : Validation of Chinese Versiof of U. *International Journal of Behavioral Medicine New York Vol 19 Iss 3*, 391-397.

