

Studi Komparatif Tingkat *Employee Engagement* Berdasarkan Masa Kerja Pada Guru

Tuty Irawati¹, Nur Alfizar², Rakhmi Mashita³

^{1,2,3}Magister Psikologi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

tutyirawati2017@gmail.com, nuralfizar60@gmail.com, rakhmi.mashita@gmail.com

Abstrak

Pesatnya persaingan bisnis di dunia pendidikan menuntut sekolah swasta bersaing untuk bertahan. Tidak semua sekolah swasta berhasil mencapai target pendaftaran murid baru. Sekolah yang memiliki guru atau karyawan dengan tingkat employee engagement yang kurang baik tidak akan dapat bertahan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar perbedaan tingkat employee engagement berdasarkan masa kerja pada guru Yayasan An-Namiroh di Pekanbaru. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan uji anova sebagai teknik analisis data. Penelitian ini dilakukan pada 155 guru di Yayasan An-Namiroh Pekanbaru, dengan menyebarkan skala employee engagement melalui google form. Dari penelitian ini diperoleh hasil tidak ada perbedaan signifikan tingkat employee engagement, ditinjau dari masa kerja guru di Yayasan An-Namiroh Pekanbaru. Namun dari hasil kategorisasi diketahui rata-rata karyawan memiliki tingkat employee engagement yang tinggi.

Kata kunci: *Employee engagement, masa kerja*

Abstract

The business competition in the world of education requires private schools to compete to survive. Not all private schools have succeeded in achieving the target of new student enrollments. Schools that have teachers or employees with bad employee engagement levels will not be able to survive. The purpose of this study was to determine the differences of teacher employee engagement levels based on working period at An-Namiroh Foundation Pekanbaru. The benefits of this research are expected to increase knowledge for both the writer and the reader. The method used in this research is quantitative research methods using the ANOVA test as a data analysis technique. This research was conducted on 155 teachers at An-Namiroh Foundation Pekanbaru, by distributing employee engagement scales by google form. From this study known that there is no significant difference in the level of employee engagement, in terms of the teachers working period at the An-Namiroh Foundation Pekanbaru. But the categorization results show that the teachers have high level employee engagement.

Keywords: *Employee engagement, working period*

Pendahuluan

Fenomena banyak sekolah swasta yang tutup akibat gagal mendapatkan murid adalah fakta yang terjadi dalam industri pendidikan. Beberapa sekolah swasta yang mampu bersaing, sukses bertahan di bisnis dunia pendidikan, karena dengan pencapaian penerimaan peserta didik yang cukup banyak, sekolah dapat menawarkan benefit yang setimpal kepada guru sebagai karyawan dan tenaga pendidik. Akan tetapi tentunya hal ini tidak dirasakan oleh semua sekolah. Sekolah yang tidak dapat mencapai target penerimaan murid baru tetap harus bertahan.

Gallup (2006) menemukan bahwa 12% keuntungan bisnis atau perusahaan diperoleh karena memiliki karyawan yang memiliki tingkat *engagement* yang tinggi. Guru sebagai karyawan juga merupakan sumber daya manusia yang sangat penting. Sebuah sekolah yang tidak memiliki guru dan karyawan yang memiliki tingkat *engagement* yang tinggi akan mengakibatkan kualitas pengajaran dan layanan yang tidak excellent. Karyawan yang memiliki *employee engagement* yang tinggi dalam pekerjaannya, cenderung memiliki upaya ekstra dan sangat terlibat, serta menggunakan usaha dan pemikiran yang aktif untuk diinvestasikan pada pekerjaan mereka. (Paramarta, 2020)

Employee engagement adalah variable yang penting untuk dimiliki setiap karyawan dalam sebuah perusahaan. Gallup (2012) berdasarkan hasil penelitiannya pada 192 perusahaan, menemukan *employee engagement* berhubungan secara positif terhadap kinerja perusahaan, retensi karyawan, keuntungan perusahaan dan produktivitas perusahaan. Sebuah perusahaan maupun organisasi memiliki tim karyawan yang berkomitmen penuh dan terlibat dalam komitmen perusahaan, maka karyawan cenderung bertahan bekerja lebih lama. Namun hal tersebut juga dapat berlaku sebaliknya, karyawan yang masa kerjanya lebih lama akan memiliki tingkat *employee engagement* yang tinggi.

Penelitian sebelumnya terkait *employee engagement* dan masa kerja, belum banyak ditemukan. Salah satu penelitian yang dilakukan oleh Kurniawati (2014) meneliti terkait hubungan masa kerja dengan job engagement, dari hasil penelitian tersebut ditemukan terdapat hubungan yang signifikan antara masa kerja dan job engagement. Maka dari itu peneliti ingin melakukan studi komparasi tingkat *employee engagement* berdasarkan masa kerja pada guru Yayasan An-Namiroh di Pekanbaru, untuk mengetahui perbedaan tingkat *employee engagement* berdasarkan masa kerja pada guru Yayasan An-Namiroh di Pekanbaru.

Landasan Teori

Employee Engagement

Employee engagement sering juga diartikan sebagai bentuk keterikatan, keterlibatan dan antusiasme seorang karyawan atas pekerjaan yang dilakukannya (Robbins & Judge, 2015). *Employee engagement* merupakan sikap positif karyawan terhadap organisasi dan nilai-nilainya, dimana karyawan memiliki kesadaran konteks

bisnis dan bekerja untuk meningkatkan efektivitas pekerjaan dan organisasi (Robinson et al., 2004). Schaufeli dkk (2002) mendeskripsikan *employee engagement* sebagai pikiran yang positif, perasaan puas atas hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan, hal tersebut ditandai dengan semangat (vigor) dedikasi dan keterikatan/ kelekatan atas hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan.

Menurut Susanto dkk (2016) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *employee engagement* yaitu kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, pelatihan, dan *teamwork*. Sedangkan Kurniawati (2014) menambahkan faktor lainnya yang dapat mempengaruhi *employee engagement* yaitu masa kerja, menurutnya selama masa kerja tersebut *job engagement* seorang karyawan akan terbentuk pada saat bekerja.

Masa Kerja

Alwi (2001) mendefinisikan masa kerja sebagai jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada suatu instansi. Masa kerja diartikan juga suatu kurun waktu dimana seseorang terlibat dalam suatu organisasi atau perusahaan. (Setyorini, 2007). Sependapat dengan itu, Kurniawati (2014) mendeskripsikan masa kerja sebagai kurun waktu lamanya seorang pegawai mengabdikan dirinya pada perusahaan.

Dinamika Psikologis

Schaufelli dkk (2002) mencoba melihat dinamika psikologis yang terjadi pada seorang karyawan. Seorang karyawan yang memiliki *engagement* terhadap suatu objek tertentu akan melahirkan sikap dan perilaku yang lebih dalam memberikan *feedback* positif yang berasal atau terkait objek tersebut. Lebih lanjut ia menjelaskan seorang yang memiliki tingkat *employee engagement* akan menggambarkan perilaku bersemangat, bertanggungjawab dan berdedikasi tinggi, bahkan cenderung terbawa dalam pekerjaan tersebut.

Beberapa indikasi tersebut tentunya tidak dapat terbangun dalam waktu yang singkat. Seorang individu dapat mengenali, mencintai dan tenggelam dalam sebuah objek tertentu setelah pengulangan beberapa kali. Hal ini adalah salah satu faktor yang menyebabkan masa bekerja seseorang dapat mempengaruhi tingkat *employee engagement* seorang karyawan atau seorang guru sebagaimana penelitian ini (Kurniawati, 2014).

Metode

Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif, dengan pendekatan studi komparasi untuk mengetahui perbedaan tingkat *employee engagement* berdasarkan masa kerja pada guru Yayasan An-Namiroh di Pekanbaru.

Instrumen penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur tingkat *employee engagement* pada sampel penelitian, peneliti menggunakan skala *employee engagement* yang dikembangkan oleh titien (Titien, 2016).

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Yayasan An-Namiroh di Pekanbaru, yang berjumlah 280 guru. Lalu kemudian ditentukan sampel penelitian dengan merujuk kepada tabel Isac dan Michael dan taraf signifikansi 95% yaitu sebanyak 155 guru.

Prosedur dan Analisa Data Penelitian

Prosedur pengumpulan data penelitian dilakukan dengan menyebarkan skala kepada seluruh guru di Yayasan An-Namiroh dengan metode *random sampling* melalui *google form*. Lalu kemudian data yang diperoleh dilakukan tabulasi dan dihitung dengan menggunakan *software Stistical Product and Service Solution (SPSS) 19.00 For Windows*. Dengan menggunakan teknik analisa data uji beda *One Way Anova*.

Hasil

Tabel 1. Pedoman Kategorisasi Empirik Tingkat *Employee Engagement*

Jenis Data	Xmin	Xmax	Range	Mean (μ)	Standar Deviasi (σ)
Empirik	49	84	35	66.5	5.83

Tabel 2. Kategorisasi Tingkat *Employee Engagement*

Kategorisasi	Nilai	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
Rendah	$X < 60.67$	10	6.45%
Sedang	$60.67 < X < 72.33$	48	30.97%
Tinggi	$72.33 < X$	97	62.58%
Total		155	100%

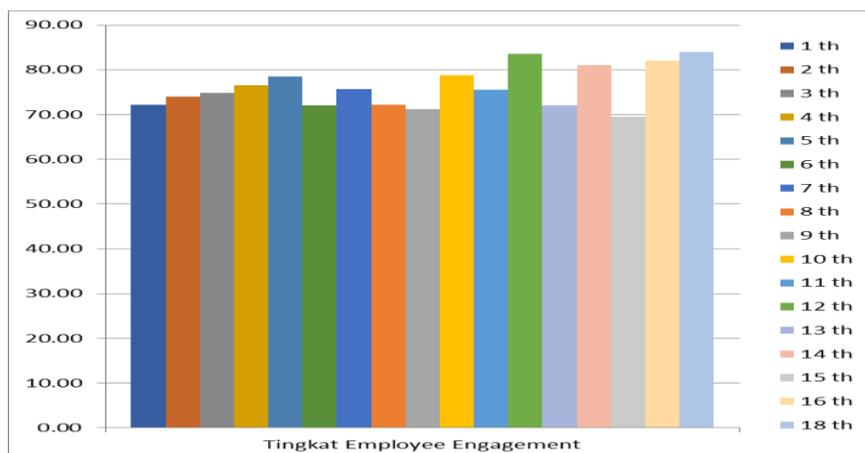
Berdasarkan Tabel 2. Kategorisasi Tingkat *Employee Engagement* di bawah, diketahui bahwa rata-rata guru yang memiliki tingkat *employee engagement* rendah berjumlah 10 guru, kemudian guru yang memiliki kategorisasi sedang berjumlah 48 orang, sedangkan guru yang memiliki tingkat *employee engagement* yang tinggi berjumlah 97 orang. Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata guru yang bekerja di Yayasan An-Namiroh Pekanbaru memiliki tingkat *employee engagement* yang tinggi.

Hasil analisa data diperoleh hasil Uji F sebesar 0.983 dan signifikansi $0.479 \geq 0.05$. Artinya tidak ada perbedaan signifikan tingkat *employee engagement*, ditinjau dari masa kerja guru di Yayasan An-Namiroh Pekanbaru. Namun demikian, berdasarkan Tabel.3. Penilaian Deskriptif *Employee Engagement* berdasarkan Masa Kerja, dari hasil mean dapat diketahui bahwa guru yang memiliki masa kerja 18 tahun memiliki mean

paling tinggi diantara guru lainnya, dan guru yang memiliki masa kerja 1 tahun memiliki Mean terendah diantara guru yang lainnya.

Tabel.3. Penilaian Deskriptif *Employee Engagement* berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja (th)	N	Mean	Std. Deviation	Masa Kerja (th)	N	Mean	Std. Deviation
1	9	72.11	11.407	10	5	78.80	5.070
2	27	74.07	7.995	11	2	75.50	12.021
3	25	74.88	8.433	12	2	83.50	.707
4	20	76.60	5.548	13	1	72.00	.
5	11	78.55	7.244	14	1	81.00	.
6	15	72.00	9.487	15	2	69.50	13.435
7	13	75.69	6.957	16	1	82.00	.
8	16	72.13	8.617	18	1	84.00	.
9	4	71.25	11.871	Total	155	74.77	8.213



Grafik 1. Tingkat *Employee Engagement* berdasarkan Masa Kerja

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang dipaparkan di atas, diketahui bahwa tingkat *employee engagement* guru yang bekerja di Yayasan An-Namiroh tidak memiliki perbedaan yang signifikan apabila ditinjau dari masa bekerja guru disana. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat *employee engagement* guru. Masa bekerja memang merupakan salah satu faktor yang dominan dalam mempengaruhi tingkat *employee engagement*, sebagaimana hasil penelitian sebelumnya, yang dilakukan oleh Kurniawati (2014). Namun berdasarkan penelitian Anita (2014) diketahui bahwa *engagement* seorang karyawan dan tempat seseorang bekerja terbentuk dari beberapa faktor yaitu diantaranya jangka waktu seseorang mengabdikan di perusahaan tersebut, benefit yang diterima karyawan, nilai-nilai yang ditanamkan oleh perusahaan,

lingkungan tempat ia bekerja, kepemimpinan, hubungan interpersonal antara rekan kerja dan tim, pelatihan dan pengembangan karir, kompensasi, kebijakan, prosedur, struktur dan sistem organisasi. Untuk mengetahui faktor apa yang mempengaruhi tingginya tingkat *employee engagement* pada guru Yayasan AN-Namiroh perlu dilakukan penelitian lebih lanjut.

Pada penelitian ini, secara deskriptif dapat diketahui bahwa guru yang memiliki masa kerja 18 tahun memiliki tingkat *employee engagement* paling tinggi, mendukung hasil penelitian Kurniawati (2014) bahwa masa bekerja memiliki hubungan yang positif terhadap tingkat *employee engagement*. Namun dari hasil di atas, diketahui bahwa guru yang memiliki tingkat *employee engagement* paling rendah adalah yang telah bekerja selama 15 tahun, penyebabnya bisa saja merupakan salah satu faktor benefit yang diterima karyawan, nilai-nilai yang ditanamkan oleh perusahaan, lingkungan tempat ia bekerja, kepemimpinan, hubungan interpersonal antara rekan kerja dan tim, pelatihan dan pengembangan karir, kompensasi, kebijakan, prosedur, struktur, sistem organisasi, serta budaya organisasi (Anita, 2014; Akbar, 2013; Lina, dkk, 2019) .

Penelitian serupa terkait faktor yang dapat mempengaruhi tingkat *employee engagement* dilakukan oleh Schaufeli, W. & Bakker, A. (2004) & Crawford dkk (2010) dalam penelitiannya ditemukan bahwa *employee engagement* berkaitan erat dengan tingkat *burnout* seseorang. Seorang karyawan yang mengalami *burnout* cenderung tidak memiliki antusiasme terhadap pekerjaannya maupun perusahaan tempat ia bekerja. Hal ini dapat menjadi pertimbangan alasan penyebab beberapa guru yang memiliki tingkat *employee engagement* lebih rendah, meskipun mereka telah lama bekerja di yayasan tersebut.

Kesimpulan

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui tingkat *employee engagement* guru Yayasan An-Namiroh di Pekanbaru berdasarkan masa kerja. Hasil dari penelitian kami menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan tingkat *employee engagement* yang signifikan berdasarkan masa kerja guru. Beberapa faktor yang menyebabkan itu terjadi karena di Yayasan An-Namiroh memiliki kekeluargaan yang kuat sehingga meskipun guru tersebut baru saja bergabung di Yayasan An-Namiroh tingkat *employee engagement* yang dimiliki karyawan tersebut sudah termasuk kategori sedang. Sebagaimana penelitian-penelitian sebelumnya, faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat *employee engagement* seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, pelatihan, dan teamwork. (Susanto dkk, 2016).

Berdasarkan hasil dan pembahasan sebelumnya, peneliti menyarankan agar kepada peneliti lain untuk dapat dilakukan penelitian selanjutnya mengenai analisa faktor-faktor lain yang menyebabkan tingginya tingkat *employee engagement* pada guru Yayasan An-Namiroh, agar dapat menambahkan literasi penelitian terkait tingkat *employee engagement*. Saran untuk Kepala Yayasan An-Namiroh adalah untuk dapat

menggunakan hasil penelitian sebagai bahan pertimbangan terkait kebijakan yang berhubungan dengan peningkatan *employee engagement* guru.

Referensi

- Akbar, Rizza M. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Employee Engagement* (Studi Pada Karyawan PT. Primatexco Indonesia di Batang). *Journal of Social and Pndustri Psychology*, 2(1), 10-18.
- Anitha J. (2014). Determinants of Employee Engagement and Their Impact on Employee Engagement. *International Journal of Productivity and Performance Management*, Vol.63 No. 3, pp. 308-323.
- Crawford, ER. LePine, Jeffery A & Rich, Bruce Louis. (2010). Linking job Demands and Resources to Employee Engagement and Burnout: A Theoretical Extension and Meta-Analytic Test. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 834-848, doi: 10.1037/a0019364
- Gallup, S. (2006). Engaged Employees Inspire Company Innovation. France (FR): *Gallup Management Journal*.
- Gallup. (2013). State of The American Workplace: Employee Engagement Insights For US Business Leaders. USA: Gallup, Inc.
- Kurniawati, Irma Dwi, 2014. Masa Kerja dengan Job Engagement Pada Karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*
- Lina, Ni Putu IM & Silvianita, Anita. (2019). Analisis Faktor-Faktor Penentu *Employee Engagement* di PT.ABC Bandung. *Ekuitas: Jurnal Pendidikan Ekonomi*. 7(2).pp 108-116
- Paramarta, W. A. (2020). Employee Engagement Dan Stress Kerja Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention di Aman Villas Nusa Dua – Bali. 2(1), 60–79.
- Robbins, S. P. & Timothy, A. J. (2015). Perilaku Organisasi. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta (ID): Salemba Empat.
- Robinson, D. Perryman, S & Hayday, S. (2004). The Drivers of Employee Engagement. North, 408, 12–15.
- Schaufeli, W. & Bakker, A. (2004) Job Demands, Job Resources, And Their Relationship With Burnout And Engagement: A Multi-Sample Study. *Journal of Organization Behavior*. 25. 293-315
- Schaufeli, Salanova, M., Gonzalez- Roma & Bakker, A.B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, pp:71–92.
- Schaufeli, Wi., & Bakker, A. (2004). Utrecht Work Engagement Scale (UWES) (Issue December). Utrecht University.

Irawati, Alfizar, Mashita

Studi Komparatif Tingkat Employee Engagement Berdasarkan Masa Kerja Pada Guru Yayasan An-Namiroh

Suryaningrum, Aisyah G & Silvianita, Anita.(2018). Analisis Faktor-Faktor *Employee Engagement* Tenaga Keperawatan dan Penunjang Medik di Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung. *Sosiohumanitas*. XX (1). 124-137.

Titien. (2016). Penyusunan dan Pengembangan Alat Ukur Employee Engagement. *Psikohumaniora*, 1(1), 113–130.