

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tiap - tiap organisasi ataupun perusahaan perlu memikirkan dan memiliki strategi, inovasi, dan proses tertentu untuk mempertahankan sumber daya manusia yang ada. Salah satunya ialah dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi para pekerja sehingga masing-masing anggota organisasi memiliki rasa keterikatan dengan organisasinya atau yang dikenal dengan istilah *employee engagement*. Seluruh energi, menunjukkan personal inisiatif, kemauan adaptasi, berusaha keras dan gigih untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Rutledge bahwa karyawan yang terikat akan tertarik dan terinspirasi pada pekerjaan mereka. Keterlibatan seorang pekerja (*work engagement*) telah diklaim dapat memprediksikan produktivitas karyawan, profitabilitas, mempertahankan karyawan, kepuasan konsumen serta keberhasilan organisasi. Organisasi yang cerdas seharusnya mampu menggerakkan konstruksi dasar *engagement* kearah yang lebih fokus untuk secara nyata mendorong meningkatnya kinerja perusahaan. Kunci dari hal ini adalah kemampuan para pengelola perusahaan menggerakkan orang-orangnya agar mampu berkontribusi secara maksimal melalui kesadaran yang dibangun dari proses *engagement management*. Karyawan secara sadar dan rela memberikan yang terbaik dari yang dimilikinya untuk mendukung keberhasilan perusahaan merupakan kunci dari *engagement* yang berhasil.

Work engagement, tingkat keterlibatan seorang pekerja yang ditandai oleh semangat, dedikasi dan penghayatan yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya (Taranowski, 2011), penting bagi suatu perusahaan atau organisasi. Untuk dapat melihatnya rasa semangat yang dimiliki karyawan terhadap suatu perusahaanya yaitu dimana karyawan tersebut memiliki energi dan juga mental yang sangat kuat selama masa bekerja, juga memiliki keberanian agar dapat menyelesaikan suatu pekerjaan. Setiap karyawan juga harus kuat dalam menghadapi kesulitan selama bekerja. Karyawan pada suatu perusahaan yang memiliki dedikasi yang tinggi, dapat dilihat dari antusiasme, kebanggaan, dan juga menerima tantangan apapun yang diberikan selama masa bekerja. Sedangkan karyawan pada suatu perusahaan

yang memiliki penghayatan, dapat dilihat dari cara karyawan itu sendiri melalui konsentrasi yang penuh selama bekerja disuatu perusahaan dan memiliki pengalaman yang membahagiakan bagi karyawan tersebut.

Bakker, Schaufali, Leiter, dan Taris (2008) *work engagement* melakukan pekerjaannya, seperti; mencurahkan sebagian besar waktunya untuk bekerja dan berusaha, mencari sesuatu yang bermakna dalam pekerjaannya dan menikmati pekerjaannya sehingga pekerja lupa dengan waktu saat melakukan pekerjaannya. Field dan Buitendach (2011) menemukan *work engagement* memiliki hubungan yang kuat dengan kebahagiaan dan komitmen organisasi. Karyawan-karyawan dengan *work engagement* tinggi, menurut Field dan Buitendach (2011) lebih mampu mengekspresikan diri baik melalui fisik, mental, kognitif maupun emosi-emosi mereka secara memuaskan selama mereka bekerja.

Schaufeli, Tharis dan Renen (2008) juga menambahkan bahwa karyawan dengan *work engagement* akan memiliki rasa energik dan terkoneksi secara efektif dengan aktivitas pekerjaan mereka, tidak hanya itu, karyawan dengan *work engagement* juga melihat diri mereka sebagai karyawan yang mampu menangani tuntutan pekerjaan mereka dengan baik. Karyawan menjadi salah satu aset perusahaan yang penting dan perlu dikembangkan untuk mendukung kelangsungan dan keberhasilan suatu perusahaan. Karyawan merupakan komponen utama suatu perusahaan dan menjadi pelaku dalam setiap aktivitas perusahaan. Sumber daya yang dimiliki perusahaan seperti modal, metode, dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang maksimum bagi perusahaan apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai totalitas kerja kepada perusahaan. Terlebih lagi melihat persaingan usaha yang semakin keras saat ini, setiap perusahaan membutuhkan dukungan karyawan handal dan memiliki totalitas kerja dapat membantu perusahaan mencapai visi dan misi yang telah ditargetkan (Dessler, 2010). Perrin (2003) berpendapat bahwa keterikatan kerja harus menjadi perhatian serius oleh eksekutif di bidang sumber daya manusia maupun eksekutif puncak agar perusahaan dapat bertahan dari dampak krisis global saat ini. Pendapat ini juga diperkuat oleh beberapa studi yang mengkorelasikan antara tingginya *work engagement* dengan pencapaian target perusahaan, dan hasilnya sangat positif. Wacana *work engagement* biasanya selalu dikaitkan dengan *talent management*

yang sebagian perusahaan masih menganggap itu sebagai program yang *high cost* meskipun hasilnya akan sangat bermanfaat dalam jangka panjang (Agustian, 2012).

Bakker (2011) menjelaskan bahwa karyawan dengan *work engagement* tinggi lebih memungkinkan untuk bekerja lebih keras dan memiliki emosi yang lebih positif seperti bersyukur, bahagia dan antusias terhadap pekerjaannya daripada karyawan dengan *work engagement* yang rendah. Pada perusahaan setiap divisi masing-masing pasti mempunyai *work engagement* yang tinggi ataupun rendah.

Di dunia kerja yang *modern* sekarang ini terutama industri IT, Untuk keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kemampuan organisasi untuk secara efektif menerapkan *Information technology* (IT) dan untuk memastikan ketersediaan dan kinerja karyawan (IT). Meskipun organisasi menunjuk karyawan untuk dapat menerapkan keahlian dalam melakukan tugas tertentu sebagai bagian dari pekerjaan, sebagian besar organisasi menganggap karyawan IT sebagai sumber daya nilai tambah utama yang membentuk bagian penting dari bisnis apa pun. Organisasi bergantung pada sumber daya IT untuk berkontribusi pada perencanaan, pengembangan, pemeliharaan dan integrasi sistem organisasi penting (Mohlala, Goldman dan Goosen, 2012).

Areas for which Full-Time Entry-Level IT Workers are Hired		
Job Type	Percent in IT-Industry	Percent in Non IT-related Industry
Clerical/Data Entry	27.5%	29.7%
Database Area	43.7%	45.7%
IT Help Desk	63.5%	71.3%
Networking	50.3%	59.8%
Programming	60.5%	56.0%
Systems Analysis & Design	51.5%	50.5%
Web Design & Development	46.7%	48.6%

Sumber : Digital Commons@Georgia Southern (2009)

Tabel 1.1

Summary of Areas in which Entry-Level IT Workers are Hired (2009)

Menurut Digital Commons@Georgia Southern (2009), pada tabel diatas menjelaskan bahwa program IT harus berusaha untuk menyesuaikan kurikulum mereka untuk lebih memenuhi kebutuhan entry-level.

Skill/Trait	t-Statistic	p-value
Communication skills	0.205	0.837
Ability to work in teams	0.822	0.412
Interpersonal skills	-0.525	0.600
Creative thinking	0.952	0.342
Analytical skills	1.548	0.123
Honesty/integrity	-0.197	0.844
Flexibility/adaptability	-0.271	0.787
Leadership skills	0.647	0.518
Organizational skills	0.727	0.467
Entrepreneurial/risk taker	1.141	0.255
Motivation	-0.247	0.805
Knowledge of your company	1.211	0.227
Knowledge of primary business functions	1.166	0.244
Knowledge of specific industry	2.278	0.023
Awareness of IT technology trends	-0.165	0.869
High overall college GPA	0.851	0.395
High IT GPA	2.213	0.028
Extra-curricular activities	1.055	0.292
Programming languages	2.012	0.045
Web development programming languages	1.017	0.310
Database	-0.093	0.926
Telecommunications/Networking	1.371	0.171
Security	0.206	0.837
Systems development life cycle methodologies	1.756	0.080
Hardware concepts	-0.918	0.360
Packaged software	-1.430	0.154
Operating systems	0.735	0.463
Project management skills	-0.070	0.944
Relevant work experience	0.205	0.837
Internship experience	0.822	0.412
Any work experience	-0.525	0.600
Co-op experience	0.952	0.342

Sumber : Digital Commons@Georgia Southern (2009)

Tabel 1.2

Independent Samples t-Test for Equality of Means (2009)

dan juga perusahaan IT harus fokus pada hasil pembelajaran yang mendukung tingkat kompetensi yang lebih tinggi di bidang bahasa pemrograman

kehidupan pengembangan sistem metodologi siklus, dan pengetahuan tentang industri IT daripada program yang terutama mencari untuk memenuhi kebutuhan tingkat pemula dari perusahaan non-IT. Demikian pula, siswa IT yang berencana untuk mencari pekerjaan di sektor IT setelah lulus harus disarankan untuk fokus pada pengembangan keterampilan dalam bahasa pemrograman dan metodologi pengembangan sistem, serta meningkatkan pengetahuan mereka tentang industri IT dan meraih IPK tinggi di tempat mereka Kursus IT. Hal ini tidak mengherankan mengingat bahwa perusahaan IT sangat bergantung pada keterampilan pemrograman dan metodologi pengembangan sistem untuk membuat dan menyebarkan teknologi informasi.

Lalu tidak hanya pada program IT saja yang perlu menyesuaikan kurikulumnya, untuk program marketingpun juga harus bisa disesuaikan agar dapat lebih baik dalam melakukan pekerjaan, pada tabel dibawah ini dapat dijelaskan ;

	Entry Level	2-4 Years	5 or More Years	Upper Management	Total	Statistical Significance ^a
Technical skills						
MS Office skills ^b	58.4	54.1	43.6	25.0	47.6	.00
MS Outlook	35.1	29.4	23.0	12.5	26.0	.01
Statistical software	14.3	18.0	18.8	12.5	17.0	NS
Database analysis	41.6	39.7	44.2	31.2	40.4	NS
Customer relationship management	31.2	31.4	32.1	20.3	30.2	NS
Data mining	6.5	8.2	8.5	3.1	7.4	NS
Internet marketing tools	36.4	31.4	37.6	28.1	33.8	NS
Other analytics/software	35.1	37.1	41.8	45.3	39.4	NS
Number of job listings	77	194	165	64	500	

Sumber : Schlee dan Harich (2010)

Tabel 1.3

Technical Job Skills by Job Level as a Percentage of Job Listings (2010)

Marketing Knowledge	Entry Level	2-4 Years	5 or More Years	Upper Management	Total	Statistical Significance ^a
Develop marketing plans	19.5	21.6	40.0	40.6	29.8	.00
Manage marketing functions	26.0	31.4	51.5	65.6	41.6	.00
Product/brand management	19.5	30.4	42.4	42.4	34.2	.00
Supply chain management	7.8	6.2	15.8	10.9	10.2	.02
Segmentation, positioning, strategy	6.5	6.2	14.5	7.8	9.2	.04
Pricing	13.0	9.8	18.2	21.9	14.6	.04
Forecasting, budgeting	27.3	32.5	43.0	54.7	38.0	.00
Marketing research	51.9	43.8	50.3	48.4	47.8	NS
Global marketing	3.9	1.5	4.8	17.2	5.0	.00
Customer behavior	53.2	62.4	64.2	45.3	59.4	.03
Selling	41.6	41.2	39.4	26.6	38.8	NS
Sales management	36.4	45.4	55.2	35.9	46.0	.01
Internet marketing	36.4	33.5	43.6	31.2	37.0	NS
Promotion/advertising	45.5	54.1	57.6	59.4	54.6	NS
Public relations	28.6	28.9	22.4	32.8	27.2	NS
Direct marketing	26.0	33.5	35.8	17.2	31.0	.03
Merchandising	6.5	11.3	6.1	4.7	8.0	NS
Industry-specific knowledge	11.7	33.5	50.9	37.5	36.4	.00
Number of job listings	77	194	165	64	500	

Sumber : Schlee dan Harich (2010)

Tabel 1.4

Conceptual Marketing Knowledge by Job Level as a Percentage of Job Listings (2010)

Menurut Schlee and Harich (2010) studi ini menemukan bahwa lulusan pemasaran baru dan baru-baru ini lebih mengandalkan keterampilan daripada pengetahuan pemasaran untuk pekerjaan mereka. Selain komunikasi lisan dan tertulis dan kemampuan untuk bekerja dalam tim, lulusan pemasaran juga harus memiliki keterampilan teknis yang signifikan untuk memungkinkan mereka menganalisis informasi dalam basis data dan di Internet. Demikian pula, meskipun lulusan pemasaran terbaru mungkin diajarkan tentang pentingnya pemasaran Internet dan CRM, mereka tidak diinstruksikan bagaimana menganalisis informasi yang relevan di bidang tersebut.

Sama pentingnya adalah temuan bahwa banyak pekerjaan pemasaran tingkat menengah dan atas memerlukan keterampilan teknis seperti analisis basis data dan jenis perangkat lunak dan analisis khusus industri lainnya. Karena banyak orang yang di masa lalu akan dipertimbangkan untuk pekerjaan tingkat menengah dan atas seperti yang kemungkinan besar lulus 5 hingga 20 tahun yang lalu, banyak yang mungkin tidak memiliki keterampilan teknis mutakhir yang diperlukan untuk banyak posisi seperti itu.

Dari ke dua (2) pembahasan diatas, dapat ditarik kesimpulan yaitu pada program IT harus lebih fokus pada hasil pembelajaran yang mendukung tingkat kompetensi yang lebih tinggi di bidang bahasa pemrograman, kehidupan pengembangan sistem metodologi siklus, dan pengetahuan tentang industri IT daripada program yang terutama mencari untuk memenuhi kebutuhan tingkat pemula dari perusahaan non-IT, dan untuk program marketing, pada pemasaran baru dan baru-baru ini masih lebih mengandalkan keterampilan daripada pengetahuan pemasaran untuk pekerjaan mereka.

Selain itu, juga terdapat penelitian terdahulu yang menjelaskan work engagement pada karyawan IT, dimana Menurut Sugiarto, Suyasa dan Lie (2017) Di PT. X, pada khususnya unit kerja *Information Technology* (IT), ditemukan beberapa kejadian yang menunjukkan work engagement tidak terlalu tinggi dari karyawan. Semangat (*vigor*) yang merupakan salah satu dimensi work engagement dapat terlihat pada keseharian karyawan. Pada unit kerja IT, semangat karyawannya rendah. Ciri yang ditunjukkan adalah kurang bersemangat pada pagi hari. Begitu sampai di meja kerja, tidak langsung menyiapkan jadwal kegiatan pada

hari tersebut, namun lebih banyak melamun, membereskan meja kerja dengan malas-malasan, mengambil sarapan atau menyiapkan kopi di pagi hari pun dilakukan dengan malas dan berlama-lama. Bukan hanya pada pagi hari, namun pada saat aktivitas pada siang atau sore hari seperti saat *meeting project* dan diskusi dalam kelompok, semangat yang rendah juga tercermin pada sikap karyawan IT yang mengikutinya. Pada saat diskusi, diharapkan semua karyawan yang ada di dalamnya berpartisipasi untuk melakukan *brainstorming*, membahas tentang suatu topik, dengan harapan dapat membuahkan hasil yang mengacu pada tujuan yang ingin dicapai. Namun jika ada partisipan yang ternyata bermalas-malasan untuk berpikir dan bahkan berpartisipasi dalam kegiatan *meeting* tersebut. Akibatnya ke tidak ikut sertaan karyawan tersebut bisa mengganggu proses diskusi yang bisa berpotensi tidak membuahkan hasil apa-apa dari diskusi tersebut.

Salah satu contoh fenomena terkait dimensi dedikasi yang terjadi pada lingkungan kerja IT adalah beberapa karyawan menunjukkan gejala bahwa pekerjaan yang mereka lakukan tidak menantang bagi mereka. Bahkan ada yang merasa bahwa pekerjaan yang dilakukannya tidak berarti karena atasan tidak memberikan dia kebebasan untuk berkreasi atas apa yang harus dikerjakan. Akibatnya karyawan tersebut merasa bahwa tidak ada artinya mengerjakan pekerjaan tersebut, dan tidak merasa antusias ketika diberikan penugasan. Contoh fenomena lain yang terjadi di lingkungan kerja IT terkait dengan kekhusyukan adalah begitu mudahnya karyawan untuk lepas dari pekerjaan yang sedang dilakukannya. Bukan hanya karena gangguan yang berupa pekerjaan lain, namun juga hal-hal kecil yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan.

Dalam suatu hubungan profesional, baik itu dalam perindustrian, akademisi, ataupun wirausaha pasti akan berkaitan dengan *work engagement*. *Work engagement* atau keterikatan seorang karyawan sangat berpengaruh kepada kemajuan suatu perusahaan. Pemikiran sekarang mengenai karyawan bukan tentang hanya mempekerjakannya tetapi bagaimana membuat karyawan bisa menjadi aset berharga yang dimiliki perusahaan. Sehingga pencapaian-pencapaian yang menjadi target bersama akan dirasakan keterlibatan oleh semua pihak, terutama karyawan itu sendiri. Namun sayangnya pola pikir tentang karyawan sebagai aset berharga tidak dimiliki semua perusahaan. Tidak heran banyak

karyawan mempunyai keluhan bermacam-macam. Seperti halnya kita temukan banyak alasan klasik tidak betah, kurang berkembang, mencari gaji yang lebih baik, dan lain sebagainya. Itulah beberapa alasan yang dibuat karyawan untuk pindah kerja atau resign. Dengan kata lain, Turn Over yang demikian itu sudah menjadi masalah utama dalam dunia profesional.

Jika karyawan tidak *engaged* dengan pekerjaannya maka akan mengakibatkan kemungkinan besar *turn over*. *Engaged* karyawan itu sendiri bisa dilihat dari dalam dirinya ataupun dari luar dirinya. Emosional Personal dengan pekerjaan sangat mendukung rendahnya *turn over* pada suatu perusahaan. Kesehatan psikologis yang menyangkut tentang keterlibatan dirinya, tersampainya ide, kemampuannya berkembang, dan hubungan dengan rekan kerja tidak bermasalah. Sedangkan faktor dari luar yang membuat karyawan bisa *engaged* adalah *benefit* yang bisa didapat ketika ia sedang bekerja. Ada beberapa *benefit* yang bisa dijadikan contoh seperti tunjangan kesehatan, jabatan, rumah, dan lain-lain.

Menurut Heerden (2015), Organisasi dalam industri perbankan yang digerakkan oleh TI secara terus-menerus ditantang oleh penurunan ketersediaan profesional yang kompeten secara teknis dan terampil karena meningkatnya permintaan akan keterampilan ini. Pesaing dalam industri yang sama akan menggunakan teknik perekrutan agresif yang didukung oleh berbagai bentuk penghargaan moneter dan non-moneter dalam upaya untuk menarik bakat terbaik. Karena hubungan antara tingkat keterlibatan karyawan dan keinginan berpindah (Schaufeli dan Bakker, 2004), organisasi harus berusaha untuk memahami jalannya keterlibatan agar memastikan strategi retensi yang efektif dapat dikembangkan untuk mempertahankan karyawan ini.

Dan penelitian ini akan dilakukan di divisi IT bank Afrika Selatan. Meskipun divisi khusus telah mengalami periode lima tahun pertumbuhan yang belum pernah terjadi sebelumnya dalam jumlah anggaran kepala karena ekspansi yang direncanakan, rata-rata tingkat turnover sukarela secara konsisten berkisar antara 10% dan 12% dari jumlah kepala keseluruhan selama periode pelaporan yang sama. Selama 18 bulan terakhir (1 Maret 2014 hingga Agustus 2015), divisi TI melaporkan rata-rata omset sukarela sebesar 13,07% dari keseluruhan jumlah

pegawai. Dengan mempertimbangkan tantangan pasokan dan permintaan saat ini yang terkait dengan sumber daya TI yang langka dan kritis menjadi pertimbangan, organisasi harus mendapatkan pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat keterlibatan dan niat karyawan mereka untuk tetap bersama organisasi. Selanjutnya dari hasil penelitian terdahulu terdapat work engagement juga yang rendah pada divisi marketing dan juga operasional. Menurut Shabrina dan Mardiawan (2017) bahwa Karyawan PT. Silkargo Indonesia cabang Bandung divisi marketing dan operasional memiliki work engagement pada kategori rendah sebanyak 7 orang dan kategori tinggi sebanyak 3 orang. Aspek vigor dan dedication sebanyak 60% pada kategori rendah yaitu 6 orang dan 40% pada kategori tinggi yaitu 4 orang. Aspek absorption adalah aspek yang memiliki kategori terendah diantara aspek yang lain, yaitu 70% pada kategori rendah sebanyak 7 orang dan 30% pada kategori tinggi sebanyak 3 orang.

Dapat disimpulkan bahwa untuk data-data dan penjelasan diatas, maka dianggap bahwa penelitian deskriptif mendalam yaitu mengenai rendahnya *work engagement* pada divisi IT dan Non IT.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang terjadi, yaitu

1. Mengidentifikasi masalah karyawan dengan *work engagement*nya yang rendah (Bekker (2011)
2. Mengidentifikasi masalah *work engagement* berdasarkan *vigor* (Taranowki, 2011)
3. Mengidentifikasi masalah *work engagement* berdasarkan *dedication*
4. (Taranowki, 2011) Mengidentifikasi masalah *work engagement* berdasarkan *absorption* (Taranowki, 2011)
5. Mengidentifikasi tingkat *work engagement* terkait divisi IT
6. Mengidentifikasi tingkat *work engagement* terkait divisi non IT
7. Mengidentifikasi tingkat *vigor* terkait divisi IT
8. Mengidentifikasi tingkat *vigor* terkait divisi non IT
9. Mengidentifikasi tingkat *dedication* terkait divisi IT

10. Mengidentifikasi tingkat *dedication* terkait divisi non IT
11. Mengidentifikasi tingkat *absorption* terkait divisi IT
12. Mengidentifikasi tingkat *absorption* terkait divisi non IT

1.3 Batasan Masalah

berdasarkan identifikasi masalah diatas maka terdapat batasan masalah sebagai berikut:

1. Penelitian membatasi permasalahan mengenai *work engagement* terkait *vigor*
2. Penelitian membatasi permasalahan mengenai *work engagement* terkait *dedication*
3. Penelitian membatasi permasalahan mengenai *work engagement* terkait *absorption*
4. Peneliti membatasi permasalahan mengenai *work engagement* terkait divisi IT
5. Peneliti membatasi permasalahan mengenai *work engagement* terkait divisi non IT
6. Peneliti membatasi permasalahan mengenai *vigor* terkait divisi IT
7. Peneliti membatasi permasalahan mengenai *vigor* terkait divisi non IT
8. Peneliti membatasi permasalahan mengenai *dedication* terkait divisi IT
9. Peneliti membatasi permasalahan mengenai *dedication* terkait divisi non IT
10. Peneliti membatasi permasalahan mengenai *absorption* terkait divisi IT
11. Peneliti membatasi permasalahan mengenai *absorption* terkait divisi non IT

1.4 Rumusan Masalah

berdasarkan latar belakang diatas, untuk memberikan kejelasan apa yang akan diangkat dalam penelitian ini, maka dikemukakan perumusan masalah, yaitu :

1. Bagaimana gambaran rendah dan tingginya *work engagement* setiap karyawan?
2. Bagaimana gambaran *work engagement* ditandai berdasarkan *vigor* ?
3. Bagaimana gambaran *work engagement* ditandai berdasarkan *dedication* ?

4. Bagaimana gambaran *work engagement* ditandai berdasarkan *absorption* ?
5. Bagaimana hubungan *work engagement* terhadap karyawan pada divisi IT dan non IT ?
6. Bagaimana hubungan berdasarkan *vigor* terhadap karyawan pada divisi IT dan non IT ?
7. Bagaimana hubungan berdasarkan *dedication* terhadap karyawan pada divisi IT dan non IT ?
8. Bagaimana hubungan berdasarkan *absorption* terhadap karyawan pada divisi IT dan non IT ?

1.5 Tujuan Penelitian

adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk dapat mengetahui gambaran rendah dan tingginya *work engagement* setiap karyawan
2. Untuk dapat mengetahui gambaran *work engagement* ditandai berdasarkan *vigor*
3. Untuk dapat mengetahui gambaran *work engagement* ditandai berdasarkan *dedication*
4. Untuk dapat mengetahui gambaran *work engagement* ditandai berdasarkan *absorption*
5. Untuk dapat mengetahui hubungan *work engagement* terhadap karyawan pada divisi IT dan Non IT
6. Untuk dapat mengetahui hubungan berdasarkan *vigor* terhadap karyawan pada divisi IT dan Non IT
7. Untuk dapat mengetahui hubungan berdasarkan *dedication* terhadap karyawan pada divisi IT dan Non IT
8. Untuk dapat mengetahui hubungan berdasarkan *absorption* terhadap karyawan pada divisi IT dan Non IT

1.6 Manfaat Penelitian

penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini dapat menambah referensi bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya mengenai gambaran *work engagement* di tinjau dari divisi IT dan non IT. Hasil penelitian Ini juga dapat digunakan sebagai pembanding dalam penelitian mengenai aspek-aspek yang sejenis.

2. Manfaat Praktis

Memberikan informasi dan pemahaman bagi masyarakat terutama bagi seluruh sumber daya manusia dalam sebuah instansi tentang *work engagement*. Bagi perusahaan, penelitian ini dapat dijadikan masukan bagi manajemen perusahaan untuk mengembangkan kinerja karyawan menjadi lebih baik.

Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memberi penjelasan kepada pimpinan dan atasan dalam sebuah instansi, agar mereka dapat mengetahui pentingnya persepsi dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan dalam meningkatkan *work engagement* karyawan sehingga dapat memajukan dan menguntungkan suatu instansi perusahaan.

1.7 Sistematika Penelitian

Sistematika penulisan dalam tugas akhir ini, disusun sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi gambaran mengenai *work engagement*, deifinisi *work engagement*, ciri-ciri *work engagement* aspek-aspek *work engagement*, konsep-konsep yang berkaitan dengan *work engagement*, faktor-faktor yang mendorong *work engagement*, serta peran *information technology* bagi perusahaan dan peran *non technology* bagi perusahaan

BAB III PENELITIAN TERDAHULU DAN HIPOTESIS

Bab ini berisi penelitian terdahulu mengenai di Industri IT, penelitian terdahulu di industri Manufacturing, penelitian terdahulu pada divisi IT dan Non IT, dan hipotesis

BAB IV METODE PENELITIAN

Bagian ini berisi analisis dari hasil pengolahan data dan pembahasan
Gambaran *Work Engagement* di Tinjau dari Divisi dan Non IT.

BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN

BAB VI IMPLIKASI HASIL PENELITIAN

BAB VII KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisikan beberapa kesimpulan dari hasil penelitian



Universitas
Esa Unggul

Universitas
Esa Unggul

Universitas
Esa Unggul



Universitas
Esa Unggul

Universitas
Esa Unggul

Universitas
Esa Unggul



Universitas
Esa Unggul

Universitas
Esa Unggul

Universitas
Esa Unggul



Universitas
Esa Unggul

Universitas
Esa Unggul

Universitas
Esa Unggul



Universitas
Esa Unggul

Universitas
Esa Unggul

Universitas
Esa Unggul





Universitas
Esa Unggul

Universitas
Esa Unggul

Universitas
Esa Unggul

Universitas Esa Unggul



Universitas
Esa Unggul

Universitas
Esa Unggul

Universitas
Esa Unggul