

**HUBUNGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DENGAN
PERILAKU PRODUKTIF KARYAWAN**

SKRIPSI



**Disusun Oleh:
FRANSISCUS APRILIAN SRIWIDODO
NIM. 110810064**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2013**

**HUBUNGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DENGAN
PERILAKU PRODUKTIF KARYAWAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi
Universitas Airlangga Surabaya



**Disusun Oleh:
FRANSISCUS APRILIAN SRIWIDODO
110810064**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2013**

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa apa yang tertulis dalam skripsi ini adalah benar adanya dan merupakan hasil karya saya sendiri. Segala karya kutipan pihak lain telah saya tulis dengan menyebutkan sumbernya. Apabila pada suatu hari ditemukan adanya suatu plagiasi maka saya rela gelar keserjanaan saya dicabut.

Surabaya,

Penulis

Fransiscus Aprilian S.
NIM. 110810064

HALAMAN PERSETUJUAN

**Skripsi ini telah disetujui oleh
Dosen Pembimbing Penulisan Skripsi,**

Sami'an, M.Psi.
NIP. 197704042003121002

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini telah dipertahankan dihadapan dewan penguji pada hari Kamis, tanggal
18 Juli 2013 dengan susunan dewan penguji

Ketua,

Dr. Seger Handoyo
NIP. 196702161991031001

Sekretaris,

Anggota,

Dr. Cholichul Hadi, M.Si., psi.
NIP. 196403231989031002

Sami'an, M.Psi
NIP. 197704042003121002

HALAMAN MOTTO

“Aku tahu, bahwa ENGKAU sanggup melakukan segala sesuatu,
dan tidak ada rencana-MU yang gagal” ~Ayub:42:1 (LAI)

“Marilah kepada-KU, semua yang letih lesu dan berbeban berat,
AKU akan memberi kelegaan kepadamu.” ~Matius 11:28 (LAI)”

“Segala perkara dapat kutanggung di dalam DIA yang memberi
kekuatan kepadaku.” ~Fiilipi 4:13 (LAI)

“Sebab segala sesuatu adalah dari DIA, dan oleh DIA, dan
kepada DIA: Bagi DIA-lah kemuliaan sampai selama-lamanya!”
~Roma 11:36 (LAI)

#SMANGATHELLA

HALAMAN PERSEMBAHAN

*“Karya ini dipersembahkan untuk TUHAN, Ayah dan Ibu,
Adik-adikku, semua keluargaku, sahabat dan teman-teman,
Psikologi Unair dan semua pihak yang telah mendukung”*

#SMANGATHELLA

UCAPAN TERIMAKASIH

Segala puji syukur, hormat dan kemuliaan hanya untuk TUHAN. Mengucap syukur atas penyertaan TUHAN sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Penulis menyadari atas segala kekurangan dan keterbatasan dalam skripsi ini, serta tanpa bantuan dan kerjasama dari berbagai pihak baik secara langsung maupun secara tidak langsung, sepertinya akan sulit untuk menyelesaikan skripsi ini. Pada kesempatan ini, dengan hormat penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Dr. Seger Handoyo, M.Si., selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Airlangga Surabaya.
2. Sami'an, M.Psi., selaku dosen pembimbing skripsi. Terimakasih banyak atas waktu yang diberikan, saran, kritik serta kesediaannya untuk memberikan bimbingan dan dukungan selama proses pengerjaan skripsi ini. Tuhan pasti memberkati Bapak.
3. Nono Hery Yoenanto, S.Psi., M.Pd., selaku dosen pembimbing akademik yang telah memberikan bimbingan selama proses belajar di Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.
4. Prof. Dr. H. Fendy Suhariadi, MT. Psi., Terimakasih telah memberikan ijin untuk menggunakan alat ukur perilaku produktif dalam skripsi ini.
5. Sami'an, M.Psi., Herison Purba, M.Sc., Dewi Syarifah, M.Psi., Aryani Tri Wrastari, S.Psi., M.Ed (ReAssEv), Dimas Aryo Wicaksono, M.Sc. Terimakasih telah bersedia menjadi rater.

6. Seluruh dosen dan karyawan Fakultas Psikologi Unair yang tidak bisa disebutkan satu persatu. Terimakasih atas ilmu dan semua yang telah diberikan selama ini.
7. Kedua orangtua terkasih, Ayah Widada, ST., dan Ibu Sriyati. Terimakasih untuk semuanya, tidak bisa disebutkan apa yang telah Ayah dan Ibu beri sampai saat ini. Penulis berharap karya ini dapat sedikit menyenangkan hati dan memberi sedikit kebanggaan bagi kedua orangtua.
8. Kedua adik-adikku, Christian Agung Sriwidodo (sudah sarjana duluan (S.Si)) dan Lionel Dimas Sriwidodo. Terimakasih buat dukungannya sampai saat ini.
9. Seluruh keluarga besar penulis, terkhusus untuk Mas Nur Fathoni, SE. Terimakasih buat semua dukungannya sampai saat ini.
10. Teman-teman Persekutuan Doa Psikologi (PePsi), Unit Kegiatan Mahasiswa Kerohanian Kristen Unair (UK3), Persekutuan Doa SMUN 16 Surabaya (PD16), 16 *Christian Fellowship* (16CF) dan GKJW Waru. Terimakasih untuk persekutuan yang hangat dan membangun serta dukungan dan doanya. Tuhan Yesus pasti memberkati.
11. Kakak-kakak bimbingku terkasih di UK3, FX. Setyo Grunanto, S.Psi., (Mas Yoyok), Randy Tedjonegoro, S.Farm., Apt., Ony Wahyudiantaro, SE., Rico Aditya Ngelo, S.Pi., Haposan Rendy Naibaho, SH. Terimakasih untuk bimbingannya dalam pengenalan akan Kristus. Tuhan Yesus pasti memberkati kita semua.

12. Ajeng, Donna, Laras, Reddy, Dina Sinaga, om Johan, ce Maria, om Wibi, semua keluarga besar PePsi SK3 Psikologi Unair dan pengurus maupun mantan pengurus yang tidak bisa disebutkan satu persatu.
13. Penghuni kos Jojoran, Adhi “paidi” Makayasa, Muhammad Asrun Naja, Tri Vevandi. Terimakasih sudah mengijinkan penulis buat singgah untuk berdiskusi dan bersenang-senang, sukses semua.
14. Para juru kunci *Pro Evolution Soccer*, Hendry “kakak Lung” Eliyanto dan Pamintoko “pokemon” Tedja. Terimakasih buat obat pengusir penatnya, latihan terus supaya bisa menang!.
15. Teman-teman di ruang diskusi, Arip, WeWe, Danar, Rico, Hsby, Hana dll. Terimakasih buat semua diskusinya.
16. Primadi, Basuki, Totok selaku HRD PT. Panggung *Electric* Citrabuana dan semua yang turut membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi.
17. Seluruh teman-teman Psikologi Unair angkatan 2008, terima kasih telah menjadi keluarga, semoga kita selalu diberi kesuksesan.
18. Meichelani Pangaribuan, S. Farm., Apt. Terimakasih sudah menjadi partner doa, untuk dukungan dan semangat yang diberikan.
19. Semua pihak yang telah membantu kelancaran proses penulisan skripsi ini. Semoga hasil penulisan skripsi ini dapat bermanfaat.
20. Last but not the least, terimakasih untuk #SMANGATHELLA.

Surabaya, 18 Juli 2013

Penulis

ix

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
SURAT PERNYATAAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN MOTTO.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
UCAPAN TERIMAKASIH.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
ABSTRAK.....	xvii
ABSTRACT.....	xviii

BAB I: PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	10
1.3 Batasan Masalah.....	14
1.4 Rumusan Masalah.....	14
1.5 Tujuan Penelitian.....	15
1.6 Manfaat Penelitian.....	15

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Perilaku Produktif.....	16
2.1.1 Definisi Perilaku Produktif.....	16
2.1.2 Dimensi Perilaku Produktif.....	19
2.1.3 Faktor-faktor Pembentuk Perilaku Produktif.....	21
2.2 <i>Employee Engagement</i>	22
2.2.1 Pengertian <i>Employee Engagement</i>	22
2.2.2 Karakteristik <i>Employee Engagement</i>	25
2.2.3 Faktor-faktor Pembentuk <i>Employee Engagement</i>	27
2.3 Hubungan antara <i>Employee Engagement</i> dengan Perilaku Produktif Karyawan.....	29
2.5 Kerangka Konseptual.....	32
2.6 Hipotesis.....	33

BAB III: METODE PENELITIAN

3.1 Tipe Penelitian.....	34
3.2 Identifikasi Variabel Penelitian.....	34
3.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	36
3.3.1 Variabel <i>Employee Engagement</i>	36
3.3.2 Variabel Perilaku Produktif.....	37
3.4 Subjek Penelitian.....	37
3.4.1 Populasi.....	37
3.4.2 Sampel.....	38
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	39
3.5.1 Kuesioner <i>Employee Engagement</i>	40

3.5.2 Kuesioner Perilaku Produktif.....	42
3.6 Validitas.....	42
3.7 Reliabilitas.....	44
3.8 Analisis Data.....	46

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Subjek Penelitian.....	48
4.1.1 Profil Perusahaan.....	48
4.1.2 Gambaran Subjek Penelitian.....	49
4.2 Pelaksanaan Penelitian.....	54
4.2.1 Persiapan Administrasi.....	54
4.2.2 Persiapan Instrumen Penelitian.....	55
4.2.3 Pengambilan Data.....	56
4.3 Keterbatasan Penelitian.....	57
4.4 Hasil Penelitian.....	58
4.4.1 Deskripsi Data Penelitian.....	58
4.4.2 Hasil Uji Asumsi.....	59
4.4.3 Hasil Analisis Data.....	62
4.5 Pembahasan.....	65

BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan.....	72
5.2 Saran.....	72
5.2.1 Bagi Perusahaan.....	72
5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya.....	73

DAFTAR PUSTAKA.....	74
LAMPIRAN.....	77

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Blueprint <i>Employee Engagement</i>	42
Tabel 3.2 <i>Professional Judgement</i>	44
Tabel 3.3 α -cronbach dari skala UWES.....	45
Tabel 3.4 <i>Test-retest reliability</i> (r_t) skala UWES.....	45
Tabel 4.1 Jumlah Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin, Pendidikan, Usia dan Lama Bekerja.....	50
Tabel 4.2 Norma Kategorisasi UWES.....	51
Tabel 4.3 Norma Kategorisasi UWES.....	52
Tabel 4.4 Sebaran Nilai.....	53
Tabel 4.5 Deskripsi Data.....	58
Tabel 4.6 Uji Normalitas.....	60
Tabel 4.7 Uji Linearitas.....	63
Tabel 4.8 Panduan Interpretasi Koefisien Korelasi.....	63
Tabel 4.9 Korelasi <i>Employee Engagement</i> dengan Perilaku Produktif Efektif...	69
Tabel 4.10 Korelasi <i>Employee Engagement</i> dengan Perilaku Produktif Efisien...	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1.	<i>Theory of Planned Behavior</i>	17
Gambar 2.2.	Kerangka Konseptual.....	32
Gambar 3.1.	Identifikasi Variabel Penelitian.....	36

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Rekapitulasi Data Kasar <i>Employee Engagement</i>	77
Lampiran 2 Rekapitulasi Data Kasar Perilaku Produktif.....	78
Lampiran 3 Uji Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur.....	79
Lampiran 4 Uji Normalitas.....	81
Lampiran 5 Uji Linearitas.....	84
Lampiran 6 Uji Hipotesis.....	85
Lampiran 7 Kuesioner <i>Employee Engagement</i> dan Perilaku Produktif.....	86
Lampiran 8 Surat Keterangan Telah Mengambil Data.....	93
Lampiran 9 Surat Pernyataan Rater.....	94
Lampiran 10 Surat Perijinan Penggunaan Alat Ukur Perilaku Produktif.....	97

ABSTRAK

Fransiscus Aprilian Sriwidodo, 110810064, Hubungan *Employee Engagement* dengan Perilaku Produktif Karyawan, *Skripsi*, Fakultas Psikologi Universitas Airlangga Surabaya, 2013.
xviii + 78 halaman, 9 lampiran

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara Employee Engagement dengan Perilaku Produktif Karyawan. Employee engagement merupakan keadaan motivasional yang positif yang mengandung karakteristik vigor, dedication dan absorption (Schaufeli, 2002). Perilaku produktif merupakan perilaku dari karyawan yang berorientasi efisien dalam penggunaan sumber daya, tetapi juga seiring dengan orientasi efektifitas dalam pencapaian tujuan (Suhariadi, 2001).

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bertipe explanatory, karena bertujuan untuk menjelaskan hubungan antar variabel-variabel penelitian melalui uji hipotesis. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah employee engagement (X) dan variabel terikatnya adalah perilaku produktif efektif (Y_1) dan perilaku produktif efisien (Y_2).

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Pangung Electric Citrabuana Sidoarjo bagian CD Replikasi. Teknik sampling yang digunakan adalah sampel total, yaitu keseluruhan populasi merangkap sebagai sampel penelitian (Bungin, 2001) dengan jumlah responden sebanyak 36 orang. Alat pengumpul data dalam penelitian ini berupa kuesioner employee engagement, peneliti melakukan proses translasi pada alat ukur Utrecht Work Engagement Scale (UWES) yang disusun oleh Schaufeli (2002) yang terdiri dari 17 aitem; untuk mengukur perilaku produktif, peneliti menggunakan alat ukur yang disusun oleh Fendy Suhariadi (2001) yang terdiri 14 aitem. Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik statistik korelasi Spearman's Rho, dengan bantuan program IBM SPSS Statistics 20.

Dari hasil analisis data diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,234 dan 0,693 yang berarti H_0 diterima, yang menandakan tidak adanya hubungan antara variabel X dengan variabel Y_1 maupun Y_2 dalam penelitian ini. Besarnya korelasi dari masing-masing variabel adalah 0,203 untuk korelasi antara employee engagement (X) dengan perilaku produktif efektif (Y_1) dan 0,068 untuk korelasi employee engagement (X) dengan perilaku produktif efisien (Y_2).

Kata Kunci: *Employee Engagement, Produktivitas, Perilaku Produktif*

Daftar Pustaka, 34 (1980-2012)

ABSTRACT

*Fransiscus Aprilian Sriwidodo, 110810064, Relationship between Employee Engagement with Employee's Productive Behavior, Undergraduate Thesis, Faculty of Psychology, Airlangga University Surabaya, 2013
xviii + 78 pages, 9 attachments*

This research aims to find out whether there is a relationship between Employee Engagement with Employee's Productive Behavior. Employee engagement is a positive motivational state that contains characteristic vigor, dedication and absorption (Schaufeli, 2002). Productive behavior is an employee-oriented behavior of the efficient use of resources, but also in line with the orientation of effectiveness in achieving goals (Suhariadi, 2001).

This research is explanatory quantitative research, as it aims to explain the relationship between the research variables through hypothesis testing. The independent variable in this research is employee engagement (X) and the dependent variable is the effective productive behavior (Y₁) and the efficient productive behavior (Y₂).

The population in this research is employees of PT. Panggung Electric Citrabuana Sidoarjo, in CD Replication section. Total sample technique is used as the sampling technique, in which the total population also acted as the research sample (Bungin, 2001), with total of 36 respondents participating. Means of collecting data in this research is by using employee engagement questionnaire. Researchers translated Utrecht Work Engagement Scale (UWES) developed by Schaufeli (2002) which consists of 17 items; to measure productive behavior, researchers used a measurement tool developed by Fendy Suhariadi (2001) which comprises of 14 items. Data analysis was performed using Spearman's Rho correlation, with the help of IBM SPSS Statistics 20.

Result obtained from the data analysis showed significance level of 0.234 and 0.693 which means H₀ is accepted, which indicates there is no relationship between the variable X with variables Y₁ and Y₂ in this research. The magnitude of the correlation of each variable is 0.203 for the correlation between employee engagement (X) with effective productive behavior (Y₁) and 0,068 for the correlation between employee engagement (X) with efficient productive behavior (Y₂).

Keywords: *Employee engagement, Productivity, Productive Behavior*

References, 34 (1980-2012)

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Era globalisasi saat ini menuntut adanya kemajuan dalam kehidupan manusia. Manusia dituntut agar lebih sigap dalam menyesuaikan diri untuk menyikapi perubahan yang terus menerus terjadi karena globalisasi agar dapat bertahan hidup. Globalisasi memberikan dampak di dalam berbagai bidang kehidupan manusia, salah satunya adalah di bidang industri dan organisasi. Dampak yang bisa terlihat dalam bidang industri dan organisasi adalah banyaknya perusahaan asing yang tumbuh dan berkembang di Indonesia. Hal ini tentunya menuntut perusahaan-perusahaan di Indonesia untuk meningkatkan standarnya menjadi sama dengan standar internasional.

Meningkatkan standar perusahaan-perusahaan di Indonesia menjadi sama dengan standar internasional tentunya dapat menjadikan perusahaan-perusahaan Indonesia untuk mampu bersaing di pasar dunia. Hal ini tentunya bukanlah suatu hal yang mudah untuk dilakukan. Setiap perusahaan di Indonesia harus bahu membahu untuk terus berupaya meningkatkan atau mengoptimalkan faktor-faktor produksi yang terdapat di dalam perusahaan. Salah satu dari sekian banyak faktor produksi yang memiliki andil penting terhadap kesuksesan sebuah perusahaan adalah sumber daya manusia (SDM).

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu elemen terpenting dalam organisasi atau perusahaan. SDM juga merupakan aset penting organisasi dalam menghadapi tantangan di era globalisasi saat ini. Persaingan

bisnis yang semakin meningkat membuat organisasi mau tidak mau harus selalu berkembang untuk dapat bertahan atau bahkan lebih berkembang. Tuntutan yang dihadapi oleh organisasi akan semakin besar untuk dapat tetap bertahan. Organisasi yang tidak bisa menyikapi hal tersebut bisa dipastikan tidak akan mampu bertahan atau akan mengalami kegagalan. Berbagai macam hal dipersiapkan oleh organisasi untuk menyikapi kondisi ini agar dapat tetap bertahan.

Peran SDM dalam sebuah organisasi atau perusahaan sangatlah penting, hal ini karena SDM yang terdapat didalam organisasi atau perusahaan itulah yang menjadi roda penggerak jalannya organisasi atau perusahaan. Mereka adalah “aktor” utama dalam menggerakkan sumber daya lain yang terdapat dalam organisasi atau perusahaan. Kualitas SDM dalam organisasi atau perusahaan harus diperhatikan, dijaga dan bahkan lebih ditingkatkan, karena disadari atau tidak, SDM ini adalah ujung tombak setiap organisasi atau perusahaan. Terdapat suatu pandangan yaitu *human resource frame* yang menganggap bahwa sumber daya manusia adalah aspek yang paling penting dan yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Bolman dan Deal (2003) mengungkapkan beberapa pokok pikiran yang menjadi dasar *human resource frame*, yaitu:

1. Keberadaan organisasi adalah untuk memenuhi kebutuhan manusia.
2. Organisasi dan manusia saling membutuhkan.

3. Ketika organisasi dan manusia tidak cocok, maka keduanya akan menderita. Namun, jika kedua belah pihak cocok, maka akan menguntungkan kedua belah pihak.

Organisasi atau perusahaan harus mengelola SDM dengan baik dan maksimal agar dapat bersaing. Pengelolaan SDM yang baik akan berdampak pada efektivitas kerja organisasi atau perusahaan. Peningkatan efektivitas, efisiensi dan kreativitas dalam suatu organisasi sangat bergantung pada kesediaan orang-orang dalam organisasi untuk berkontribusi secara positif dalam menyikapi perubahan (Bogler dan Somech, 2005). Ulrich (1998) menjelaskan bahwa pada dasarnya kinerja dari individu akan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja dari organisasi. Hal ini berarti bahwa untuk bisa unggul, organisasi harus mengoptimalkan kinerja individual, karena kinerja individu mempengaruhi kinerja tim dan pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja organisasi.

Di era globalisasi dan pasar bebas seperti saat ini persaingan akan sangat mungkin terjadi. Hal ini disebabkan karena banyak perusahaan yang menyediakan satu produk atau jasa yang sama. Sebagai contoh adalah produk obat untuk meningkatkan sistem imun tubuh, produk dengan merk dagang stimuno diproduksi oleh Dexa, sedangkan produk dengan merk dagang promuno diproduksi oleh Kalbe dan masih banyak lagi produk yang memiliki kegunaan sama dengan produsen dan merk yang berbeda. Dalam bidang jasa transportasi seperti taxi, perusahaan Blue Bird, Orenz, Cipaganti dan masih banyak lagi perusahaan yang bergerak dibidang yang sama. Hal itu tentunya

akan membuat perusahaan-perusahaan tersebut bersaing untuk memenangkan pasar. Persaingan yang terjadi antar perusahaan ini tentunya akan membuat setiap perusahaan yang terlibat dalam persaingan akan berusaha untuk menjadi perusahaan terbaik untuk bisa memenangkan persaingan agar dapat bertahan dengan cara meningkatkan kualitas produk dan pelayanannya. Dengan begitu, diharapkan agar perusahaan bisa mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya. Tidak dapat dipungkiri dan sudah secara alamiah bahwa hampir setiap perusahaan ingin mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya.

SDM berperan penting di sebuah organisasi atau perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya. Perusahaan boleh saja memiliki infrastruktur atau alat-alat yang sangat canggih, namun apabila tidak ada SDM yang mengoperasikannya akan menjadi sia-sialah infrastruktur atau alat-alat tersebut. Begitu juga produktivitas sebuah perusahaan tidak lepas dari peran SDM yang terdapat didalam perusahaan tersebut. SDM memiliki peran dominan terhadap faktor produksi lain seperti mesin, modal, material dan metode karena SDM yang merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan setiap kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan (Adnyani, 2008). Organisasi atau perusahaan yang ada di Indonesia dituntut untuk mengelola SDM yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi. Jadi, jika memperhatikan hal tersebut, maka keberhasilan dalam proses operasional organisasi sangat ditentukan oleh kualitas SDM (puslit2.petra.ac.id/ejournal/index.php/jkw/article/viewFile/16809/16791).

Mengingat SDM adalah faktor produksi yang penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan, maka meningkatkan kualitas SDM yang ada dalam organisasi atau perusahaan merupakan hal yang mutlak dilakukan.

Berdasarkan penelitian dari *International Management Development* (IMD) yang khusus meneliti kawasan negara-negara di Asia, tingkat produktivitas negara Indonesia berada pada posisi 35 dari 57 negara. Sedangkan berdasarkan data *World Economic Forum* (WEF) tahun 2012, tingkat produktivitas Indonesia berada pada peringkat ke-50 dari 144 negara yang disurvei, hal ini menurut Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Muhaimin Iskandar merupakan suatu kesempatan dan tantangan bagi Indonesia untuk terus melakukan inovasi dan kreativitas yang mengarah pada upaya-upaya kongkrit peningkatan produktivitas (<http://www.depnakertrans.go.id/news.html,972,naker>).

Selain itu, baru-baru ini Indonesia menjadi tuan rumah *Workshop Meeting of Heads of National Productivity Organization of Asian Productivity Organization* (WSM APO) ke-53 yang diadakan pada tanggal 23-25 Oktober 2012 di Hotel Inna Grand Bali Beach Sanur. *Workshop* yang merupakan agenda rutin tahunan dari *Asian Productivity Organization* (APO) yang dihadiri oleh 80 perwakilan dari 20 negara anggota APO ini dibuka oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Muhaimin Iskandar. Dalam pidatonya Muhaimin Iskandar mengatakan bahwa produktivitas merupakan salah satu program prioritas yang dalam implementasinya dilakukan dalam kerangka gerakan produktivitas nasional

(<http://www.depnakertrans.go.id/news.html,972,naker>). Hal ini menunjukkan bahwa secara nasional, pemerintah juga telah melakukan upaya untuk meningkatkan produktivitas.

Sejalan dengan hal diatas, banyak upaya yang telah dilakukan oleh perusahaan-perusahaan di Indonesia untuk meningkatkan produktivitas yang nantinya diharapkan juga bisa meningkatkan tingkat produktivitas negara Indonesia (Suhariadi, 2001). Upaya yang dilakukan oleh perusahaan-perusahaan dalam meningkatkan produktivitasnya lebih dititikberatkan pada rekayasa-rekayasa lingkungan kerja yang menyentuh sisi psikologis karyawan agar karyawan termotivasi bekerja lebih produktif lagi. Namun hal itu saja tidak cukup untuk meningkatkan produktivitas, perusahaan perlu memunculkan perilaku produktif dari karyawan. Rekayasa dalam bentuk apapun apabila tidak menghasilkan perilaku produktif, tidak akan memberikan kontribusi apapun terhadap perusahaan dan terhadap karyawan itu sendiri (Suhariadi, 2001).

Salah satu perusahaan di Indonesia yang menginginkan peningkatan produktivitas adalah PT. Panggung *Electric* Citrabuana. Perusahaan ini bergerak di bidang manufaktur produk elektronik dan yang terkait elektronik, seperti TV, kaset audio, *CD* replikasi dan lain sebagainya. PT. Panggung *Electric* Citrabuana berdiri sejak 01 Oktober 1970. Visi dari PT Panggung *Electric* Citrabuana adalah “*To be a World Class Company*”. Pada awal berdirinya, PT. Panggung *Electric* Citrabuana merupakan distributor dari perusahaan-perusahaan Jepang seperti JVC, TEAC dan MAXELL. Kemudian

PT. Panggung *Electric* Citrabuana terus berkembang dan menjadi produsen untuk produk-produk mereka (JVC, TEAC dan MAXELL) dan kemudian memproduksi dan memasarkan produk sendiri.

Saat ini PT. Panggung *Electric* Citrabuana juga telah menjadi salah satu dari *CM* (*Contract Manufacturer*) atau sebuah *ODM* (*Original Design Manufacturer*) bagi para pelanggan *OEM* (*Original Equipment Manufacturer*) yang membutuhkan kualitas yang tinggi, harga yang kompetitif, pengiriman yang cepat dan waktu yang cepat untuk pengembangan produk mereka.

PT. Panggung *Electric* Citrabuana adalah mitra terpercaya dari perusahaan kecil, menengah dan besar di industri elektronik dan terkait elektronik. Kebanyakan dari perusahaan kecil, menengah dan besar tersebut adalah *OEM* atau pemilik merek. Beberapa dari perusahaan kecil, menengah dan besar tersebut adalah importir atau distributor dari produk PT. Panggung *Electric* Citrabuana sendiri di bawah AKARI, PANAREC dan merek DAVANTI.

Dari dua kasus diatas, PT. Panggung *Electric* Citrabuana telah membangun reputasi untuk kualitas, keandalan dan fleksibilitas. Kesuksesan PT. Panggung *Electric* Citrabuana merupakan hasil dari membangun kemitraan jangka panjang dengan setiap kliennya.

Meski demikian, upaya sekuat tenaga harus terus dilakukan oleh PT. Panggung *Electric* Citrabuana untuk mencapai visi “*To be a World Class Company*”. Hal ini disebabkan oleh produktivitas yang menurun dari PT.

Panggung *Elektric* Citrabuana dalam beberapa tahun terakhir. Menurut hasil wawancara yang dilakukan peneliti pada HRD bidang produksi, dalam tiga tahun terakhir PT. Panggung *Elektric* Citrabuana mengalami penurunan produktivitas yang terus berlanjut. Pada periode tahun 2010-2011 PT. Panggung *Elektric* Citrabuana mengalami penurunan produktivitas sebesar 13%. Hal ini berlanjut pada periode tahun 2011-2012, PT. Panggung *Elektric* Citrabuana kembali mengalami penurunan produktivitas sebesar 2%. Hal ini tentunya sangat meresahkan apabila penurunan tingkat produktivitas di PT. Panggung *Elektric* Citrabuana terus berlanjut. Akan menjadi sangat sulit untuk mencapai visi “*To be a World Class Company*” apabila PT. Panggung *Elektric* Citrabuana terus menerus mengalami penurunan tingkat produktivitasnya.

Meningkatkan produktivitas dapat dilakukan dengan cara memunculkan perilaku produktif dari setiap anggota dalam perusahaan. Namun, pada kenyataannya tidak mudah memunculkan perilaku produktif pada diri karyawan. Suhariadi (2002) mengungkapkan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi perilaku produktif, yaitu faktor lingkungan dan individu. Faktor lingkungan adalah suasana kerja yang mempengaruhi karyawan setiap harinya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan yang secara tidak langsung akan memunculkan perilaku produktif, dalam hal ini bisa seperti struktur organisasi, gaji, bonus dan iklim kerja. Faktor kedua yang mempengaruhi munculnya perilaku produktif karyawan adalah faktor individu. Faktor individu disini adalah karakteristik

individu yang muncul dalam bentuk sikap mental yang mengandung makna keinginan dan upaya individu yang selalu berusaha untuk memunculkan dan meningkatkan perilaku produktif (Suhariadi, 2002).

Employee engagement merupakan salah satu faktor individu yang mempengaruhi produktivitas individu atau karyawan. Kelompok peneliti *Gallup* (Buckingham & Coffman, 1999) yang terkenal dengan *Gallup Q12*-nya mendefinisikan *employee engagement* sebagai keterlibatan dan antusiasme dalam pekerjaan. Kahn (1990) mendefinisikan *employee engagement* sebagai pemanfaatan diri anggota dari organisasi untuk peran pekerjaan mereka dengan cara bekerja dan mengekspresikan diri secara fisik, kognitif dan emosional selama bekerja. *Employee engagement* secara lebih lanjut dijelaskan sebagai konsep yang dinilai mengatur upaya karyawan yang sifatnya sukarela. Karyawan yang *engaged* adalah karyawan yang terlibat penuh dan sangat antusias terhadap pekerjaannya.

Ketika karyawan sudah terikat (*engaged*) dengan suatu perusahaan maka karyawan memiliki suatu kesadaran terhadap bisnis. Kesadaran akan bisnis perusahaan inilah yang membuat karyawan akan memberikan seluruh kemampuan terbaiknya untuk perusahaan (Nusatria & Suharmono, 2011). Riset menunjukkan bahwa karyawan yang terikat (*engaged employee*) merupakan karyawan yang lebih produktif (Gallup dalam Nusatria & Suharmono, 2011). Sejalan dengan riset yang dilakukan oleh Gallup, penelitian yang dilakukan oleh Harter dkk (2002) menemukan bahwa terdapat hubungan antara *employee engagement* dengan lima kunci sukses

dalam bisnis yaitu produktivitas, *profitability*, kesetiaan konsumen, *employee turnover* dan *safety outcomes*.

Dalam upaya mengetahui hubungan tersebut, peneliti memilih PT. Panggung *Electric* Citrabuana sebagai konteks penelitian ilmiah. Hal ini dilatarbelakangi karena perusahaan ini memiliki permasalahan penurunan produktivitas dalam kurun waktu tiga tahun terakhir. Pada periode tahun 2010-2011 PT. Panggung *Electric* Citrabuana mengalami penurunan produktivitas sebesar 13%. Hal ini berlanjut pada periode tahun 2011-2012, PT. Panggung *Electric* Citrabuana kembali mengalami penurunan produktivitas sebesar 2%. Penurunan produktifitas ini menunjukkan bahwa kurang muncul/masih rendahnya perilaku produktif pada karyawan. Permasalahan yang dialami PT. Panggung *Electric* Citrabuana ini harus dibenahi dalam upaya untuk mencapai visi perusahaan yaitu “*To be a World Class Company*”.

1.2. Identifikasi Masalah

Produktivitas menjadi masalah bagi negara Indonesia, tingkat produktivitas SDM Indonesia rendah. Hal ini disadari atau tidak akan mempengaruhi perusahaan-perusahaan di Indonesia. Perlu dilakukan suatu upaya agar produktivitas SDM di Indonesia meningkat, salah satunya adalah memunculkan perilaku produktif pada karyawan atau pelaku kerja. Dalam perilaku produktif terdapat dua bentuk perilaku, yaitu perilaku produktif efektif dan perilaku produktif efisien.

Perilaku produktif merupakan perilaku dari karyawan yang berorientasi efisien dalam penggunaan sumber daya, tetapi juga seiring dengan orientasi efektifitas dalam pencapaian tujuan (Suhariadi, 2001). Dalam perilaku produktif yang dimunculkan oleh karyawan akan mencerminkan tindakan efektivitas dan efisiensi. Hal itu akan dapat meningkatkan produktivitas kerja bagi karyawan yang bersangkutan dan bagi perusahaan dimana tempat karyawan itu bekerja. Memunculkan perilaku produktif karyawan penting karena pada dasarnya usaha meningkatkan produktivitas perusahaan perlu dilakukan lewat individu-individu yang terdapat dalam perusahaan tersebut, karena merekalah penggerak proses penentuan jalannya roda organisasi (Suhariadi, 2001).

Berbagai macam upaya yang dilakukan guna meningkatkan produktivitas apabila tidak dapat memunculkan perilaku produktif tentunya tidak akan dapat memberikan sumbangsih apapun terhadap perusahaan maupun terhadap karyawan. Namun, apabila setiap karyawan yang berada dalam perusahaan memunculkan perilaku produktif, maka produktivitas dari karyawan tersebut akan meningkat, hal itu tentunya akan memberikan keuntungan bagi perusahaan dan karyawan itu sendiri.

Suhariadi (2002) mengungkapkan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi perilaku produktif, yaitu faktor lingkungan dan individu. Faktor lingkungan adalah suasana kerja yang mempengaruhi karyawan setiap harinya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan yang secara tidak langsung akan memunculkan perilaku produktif. Faktor kedua

yang mempengaruhi munculnya perilaku produktif karyawan adalah faktor individu. Faktor individu disini adalah karakteristik individu yang muncul dalam bentuk sikap mental yang mengandung makna keinginan dan upaya individu yang selalu berusaha untuk memunculkan dan meningkatkan perilaku produktif (Suhariadi, 2002).

Employee engagement merupakan salah satu faktor individu yang mempengaruhi produktivitas individu atau karyawan. Kelompok peneliti *Gallup* (Buckingham & Coffman, 1999) yang terkenal dengan *Gallup Q12*-nya mendefinisikan *employee engagement* sebagai keterlibatan dan antusiasme dalam pekerjaan. Kahn (1990) mendefinisikan *employee engagement* sebagai pemanfaatan diri anggota dari organisasi untuk peran pekerjaan mereka dengan cara bekerja dan mengekspresikan diri secara fisik, kognitif dan emosional selama bekerja. *Employee engagement* secara lebih lanjut dijelaskan sebagai konsep yang dinilai mengatur upaya karyawan yang sifatnya sukarela. Karyawan yang terikat adalah karyawan yang terlibat penuh dan sangat antusias terhadap pekerjaannya.

Ketika karyawan sudah terikat (*engaged*) dengan suatu perusahaan maka karyawan memiliki suatu kesadaran terhadap bisnis. Kesadaran akan bisnis perusahaan ini yang membuat karyawan akan memberikan seluruh kemampuan terbaiknya untuk perusahaan (Nusatria & Suharmono, 2011). Riset menunjukkan bahwa karyawan yang terikat (*engaged employee*) merupakan karyawan yang lebih produktif (Gallup dalam Nusatri & Suharmono, 2011). Sejalan dengan riset yang dilakukan oleh Gallup,

penelitian yang dilakukan oleh Harter dkk (2002) menemukan bahwa terdapat hubungan antara *employee engagement* dengan lima kunci sukses dalam bisnis yaitu produktivitas, *profitability*, kesetiaan konsumen, *employee turnover* dan *safety outcomes*.

Dalam upaya mengetahui hubungan tersebut, peneliti memilih PT. Panggung *Electric* Citrabuana sebagai konteks penelitian ilmiah. Hal ini dilatarbelakangi karena perusahaan ini memiliki permasalahan penurunan produktivitas dalam kurun waktu tiga tahun terakhir. Pada periode tahun 2010-2011 PT. Panggung *Electric* Citrabuana mengalami penurunan produktivitas sebesar 13%. Hal ini berlanjut pada periode tahun 2011-2012, PT. Panggung *Electric* Citrabuana kembali mengalami penurunan produktivitas sebesar 2%. Penurunan produktivitas ini menunjukkan bahwa kurang munculnya perilaku produktif pada karyawan.

Berdasarkan pemikiran diatas, peneliti ingin meneliti hubungan antara *employee engagement* dengan perilaku produktif karyawan. Perilaku produktif yang tercermin dalam dua bentuk perilaku, yaitu perilaku efektif dan efisien, maka dalam penelitian ini akan menguji hubungan antara *employee engagement* dengan masing-masing bentuk perilaku produktif efektif dan efisien tersebut. Peneliti berasumsi bahwa jika tingkat *employee engagement* karyawan tinggi maka karyawan akan berperilaku produktif (perilaku produktif dan efisien tinggi). Namun, apabila tingkat *employee engagement* rendah maka perilaku produktif dari karyawan akan rendah.

1.3. Batasan Masalah

Agar pembahasan masalah tidak menyimpang dari permasalahan yang sebenarnya ingin dibahas, maka dibutuhkan suatu pembatasan masalah. Batasan masalah pada penelitian ini dibatasi pada pengertian *employee engagement* dan perilaku produktif.

Schaufeli (2002) mendefinisikan *employee engagement* sebagai keadaan motivasional yang positif yang mengandung karakteristik *vigor*, *dedication* dan *absorption*.

Perilaku produktif merupakan perilaku dari karyawan yang berorientasi efisien dalam penggunaan sumber daya, tetapi juga seiring dengan orientasi efektifitas dalam pencapaian tujuan (Suhariadi, 2001). Perilaku produktif yang dimunculkan oleh karyawan akan mencerminkan tindakan efektivitas dan efisiensi di kesehariannya dalam bekerja.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah diatas, dapat dirumuskan permasalahan yang ada dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah ada hubungan antara *employee engagement* dengan perilaku produktif efektif karyawan?
2. Apakah ada hubungan antara *employee engagement* dengan perilaku produktif efisien karyawan?

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji secara empiris ada atau tidaknya hubungan antara *employee engagement* dengan perilaku produktif efektif dan efisien karyawan PT. Panggung *Electric* Citrabuana.

1.6. Manfaat Penelitian

a) Manfaat Teoritis

1. Memperkaya kajian ilmiah dalam lingkup psikologi (Industri dan Organisasi) tentang *employee engagement* dan perilaku produktif.
2. Memberikan informasi yang diperlukan untuk mengembangkan studi mengenai *employee engagement* dan perilaku produktif bagi penelitian selanjutnya.

b) Manfaat Praktis

1. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai wacana bagi perusahaan terkait tentang sejauh mana hubungan *employee engagement* dengan perilaku produktif.
2. Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk mengetahui apakah karyawan mengalami penurunan perilaku produktif yang disebabkan oleh rendahnya tingkat *employee engagement*, sehingga setelah mengetahui hal tersebut karyawan mampu memunculkan dan meningkatkan kemunculan perilaku produktif agar produktivitasnya meningkat dan pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas perusahaan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Perilaku Produktif

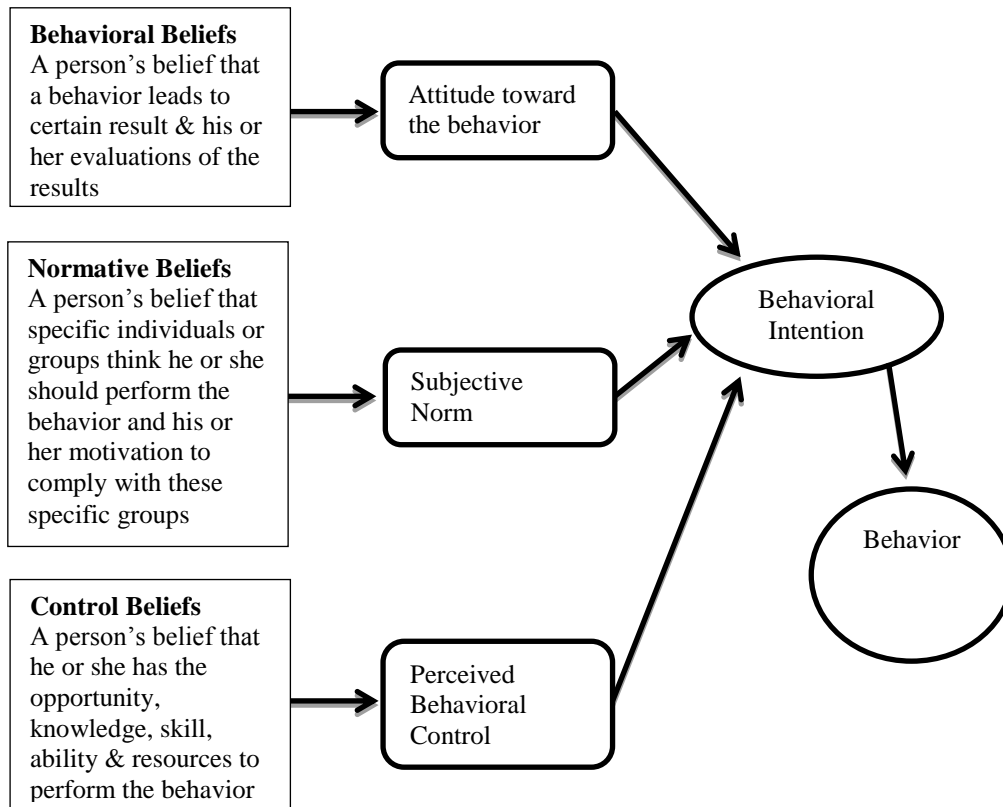
2.1.1. Definisi Perilaku Produktif

Pada dasarnya usaha meningkatkan produktivitas organisasi perlu dilakukan melalui individu-individu yang merupakan karyawan dari perusahaan, karena justru pada diri mereka terjadi proses perilaku yang mengarah pada hasil akhir dalam bentuk produktivitas (Suhariadi, 2005). Dalam hal ini maka yang menjadi sasaran peningkatan produktivitas adalah perilaku karyawan yang mengarah pada produktivitas, bukan pada produktivitas perusahaan atau organisasi secara umum (Suhariadi, 2005).

Memunculkan perilaku produktif pada karyawan bukanlah suatu hal yang mudah, terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan agar karyawan dapat memunculkan perilaku produktif. Skinner (dalam Suhariadi, 2001) menyatakan bahwa pembentukan perilaku individu haruslah lewat sarana dari luar (eksternal) yaitu dengan memberi penguat dan hukuman. Pembentukan perilaku dengan cara ini menurut Skinner akan menjamin terkristalnya perilaku seorang individu.

Fishbein dan Ajzen menjelaskan tentang teori pembentukan perilaku yang dikenal dengan *Theory Planned Behavior* (TPB) yang merupakan pengembangan lebih lanjut dari *Theory of Reasaoned Action*

(TRA). Teori ini menjelaskan bahwa perilaku (*behavior*) dilakukan karena individu mempunyai niat atau keinginan untuk melakukannya (*behavioral intention*) atau dengan kata lain niat akan menentukan perilaku individu (Wiyono, dkk., 2008).



Gambar 2.1 Theory of Planned Behavior

Sumber: Ajzen, I., Fishbein, M. (1980) *Understanding Attitudes and Predicting Social Behavior*.

Ajzen (dalam Herawati, 2004) berpendapat bahwa niat untuk bertindak ini dipengaruhi oleh sikap terhadap tingkah laku tertentu (*attitude toward behavior*), norma subyektif (*subjective norm*) dan persepsi tentang kontrol perilaku (*perceived behavior control*). Sikap terhadap tingkah laku tertentu (*attitude toward behavior*) adalah penilaian

yang bersifat pribadi dari individu, menyangkut pengetahuan dan keyakinannya mengenai perilaku tertentu, baik buruknya, keuntungan dan manfaatnya. Sikap merupakan bentuk evaluasi atau reaksi perasaan mendukung atau tidak mendukung terhadap suatu obyek (Herawati, 2004).

Norma-norma subyektif (*subjective norm*) menggambarkan pengaruh sosial, yaitu persepsi individu atau seseorang terhadap tekanan sosial (masyarakat, orang-orang sekitar) untuk melakukan atau tidak melakukan suatu tingkah laku. Persepsi tentang kontrol perilaku (*perceived behavior control*) merupakan persepsi mengenai sulit atau mudahnya seseorang untuk menampilkan tingkah laku tertentu dan diasumsikan menggambarkan pengalaman masa lalu beserta halangan atau rintangan yang diantisipasi. *Perceived behavior control* ini ditunjukkan pada persepsi individu terhadap kemampuan dirinya untuk melakukan sebuah perilaku. Dapat disimpulkan bahwa pembentukan dan perubahan perilaku dipengaruhi oleh sikap, norma subyektif dan persepsi tentang kontrol perilaku dimana ketiga faktor ini akan membentuk niat atau intensi. Adanya intensi inilah yang akan berakibat pada munculnya perilaku yang tampak dari individu (Tribayanti, 2010).

Dari penjelasan diatas, maka untuk pembentukan dan perubahan perilaku produktif seseorang haruslah ditanamkan terlebih dahulu kepercayaan pada diri individu tentang arti pentingnya produktivitas bagi dirinya dan perusahaannya. Keyakinan ini akan memunculkan sikap positif terhadap produktivitas, kemudian sikap positif ini akan mendorong

individu untuk berperilaku dalam bentuk niat untuk berperilaku produktif. Niat ini nantinya akan menimbulkan perilaku produktif pada diri karyawan (Suhariadi, 2001).

Perilaku produktif merupakan perilaku dari karyawan yang berorientasi efisien dalam penggunaan sumber daya, tetapi juga seiring dengan orientasi efektifitas dalam pencapaian tujuan (Suhariadi, 2001). Dalam perilaku produktif yang dimunculkan oleh karyawan akan mencerminkan tidak efektivitas dan efisiensi. Hal itu akan dapat meningkatkan produktivitas kerja bagi karyawan yang bersangkutan dan bagi perusahaan dimana tempat karyawan itu bekerja. Tidak dapat dipungkiri bahwa setiap perusahaan menginginkan produktivitas yang tinggi, hal itu akan dapat tercapai apabila setiap karyawan yang merupakan penggerak roda sebuah perusahaan memiliki perilaku produktif yang tinggi.

2.1.2. Dimensi Perilaku Produktif

Dari apa yang telah dijelaskan diatas, produktivitas sebuah perusahaan dapat ditingkatkan dengan cara memunculkan perilaku produktif pada setiap individu atau karyawan yang terdapat didalam perusahaan tersebut. Hal itu dikarenakan produktivitas perusahaan ditentukan oleh seberapa produktif karyawan didalamnya yang merupakan penggerak perusahaan. Masing-masing karyawan yang ada didalam perusahaan memiliki keunikan tersendiri dan berbeda satu dengan yang lain, begitu pula dengan perilaku produktif yang akan dimunculkan setiap

karyawan-pun berbeda-beda. Jika karyawan memunculkan perilaku produktif yang tinggi, maka produktivitasnya pun akan tinggi juga, namun apabila karyawan memunculkan perilaku produktif yang rendah atau bahkan tidak memunculkan perilaku produktif, maka produktivitasnya akan rendah atau tidak produktif.

Drucker (dalam Suhariadi, 2001) menyatakan bahwa perilaku produktif pekerja tidak akan muncul dan berkembang apabila pihak manajemen tidak menyediakan sarana dan prasarana bagi munculnya perilaku produktif. Sebaliknya, apabila pihak manajemen menyediakan sarana dan prasarana bagi munculnya perilaku produktif, maka karyawan akan memunculkan perilaku produktif. Drucker menyebutkan bahwa komitmen manajemen sangat diperlukan dalam usaha meningkatkan produktivitas individual. Sedangkan Caudron (dalam Suhariadi, 2001) menyatakan bahwa muncul atau tidaknya perilaku produktif karyawan pada dasarnya lebih dikarenakan faktor budaya. Apabila budaya di lingkungan kerja, masyarakat atau sekitarnya menghambat atau bahkan tidak mendukung munculnya perilaku produktif, maka dapat diperkirakan bahwa karyawan akan sulit atau bahkan tidak akan memunculkan perilaku produktif. Karyawan akan memunculkan perilaku produktif apabila budaya yang ada mendukung munculnya perilaku produktif.

McNeese-Smith (dalam Suhariadi, 2001) menyatakan bahwa perilaku produktif karyawan dapat diukur melalui dimensi perilaku produktif yaitu perilaku yang mencerminkan efisiensi dan perilaku yang

mencerminkan efektivitas. Pengukuran perilaku produktif tersebut sifatnya pengukuran-diri yang mengungkap perilaku karyawan dalam mencapai tujuan organisasi, perilaku yang memperhatikan pemakaian biaya, menindaklanjuti hasil pertemuan dengan baik, menyelesaikan sejumlah tugas dengan tepat waktu, akurat, tidak masuk kerja/absen yang rendah, serta tidak mempunyai kecenderungan pergantian karyawan yang tinggi (Suhariadi, 2001).

Perilaku produktif menurut Suhariadi (2001) mencerminkan dua model perilaku, yaitu perilaku efektif dan perilaku efisien. Perilaku produktif efektif adalah perilaku karyawan yang berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi. Dimensi yang dilihat mencerminkan perilaku produktif yang efektif adalah perilaku yang mengarah pada pencapaian tujuan, melakukan pertemuan-pertemuan koordinasi untuk pencapaian tujuan dan ketepatan dalam penyelesaian masalah. Sedangkan dimensi untuk melihat perilaku produktif yang efisien adalah perilaku pemakaian seminimal mungkin setiap sumber daya yang ada dalam usahanya untuk mencapai tujuan.

2.1.3. Faktor-faktor Pembentuk Perilaku Produktif

Suhariadi (2002) menyatakan bahwa perilaku produktif terbukti terdiri dari dua faktor, yaitu perilaku efektif dan perilaku efisien. Masih dalam tulisan yang sama, Suhariadi (2002) menemukan bahwa:

1. Perilaku efektif terbentuk dari semangat penyempurnaan terutama disiplin penyempurnaan dan daya tahan kegagalan, serta dimoderasi

oleh karakteristik pekerjaan terutama ragam ketrampilan dan umpan balik, serta juga dimoderasi oleh variabel personal terutama pendidikan, pengalaman, dan pangkat.

2. Perilaku efisien terbentuk dari semangat penyempurnaan terutama kepuasan atas keterlibatan sebagai anggota, serta dimoderasi oleh karakteristik pekerjaan terutama identitas tugas dan umpan balik, serta dimoderasi juga oleh variabel personal terutama jenis kelamin dan pangkat.
3. Semangat penyempurnaan itu sendiri dibentuk oleh motivasi kerja dalam bentuk motivasi sosial, motivasi pengakuan, dan motivasi intrinsik untuk aktualisasi diri.

2.2. *Employee Engagement*

2.2.1. Definisi *Employee Engagement*

Kelompok peneliti *Gallup* (Buckingham & Coffman, 1999) yang terkenal dengan *Gallup Q12*-nya mendefinisikan *employee engagement* sebagai keterlibatan dan antusiasme dalam pekerjaan. *Employee Engagement* secara lebih lanjut dijelaskan sebagai konsep yang dinilai mengatur upaya karyawan yang sifatnya sukarela. Karyawan yang terikat adalah karyawan yang terlibat penuh dan sangat antusias terhadap pekerjaannya.

Harter, dkk (dalam Endres & Smoak, 2008) mendefinisikan *employee engagement* sebagai keterikatan individu dan juga kepuasan serta antusiasme pada pekerjaan. Lucey, dkk (Endres & Smoak, 2008)

berpendapat *employee engagement* adalah gambaran bagaimana pekerja berhubungan dengan organisasi dan bagaimana pekerja juga berhubungan dengan konsumennya.

Lembaga-lembaga konsultan seperti *Corporate Leadership Council* memiliki definisi tersendiri mengenai *employee engagement* yaitu tingkatan dimana pekerja berkomitmen terhadap sesuatu atau seseorang dalam organisasinya, seberapa keras mereka bekerja, dan seberapa ia tetap berada di organisasi sebagai bagian dari komitmen tersebut (Vance, 2006)

Kenexa (dalam Vance, 2006) berpendapat bahwa *employee engagement* adalah tingkatan dimana pekerja termotivasi untuk memberikan sumbangsih terhadap keberhasilan organisasi dan bersedia memberikan usaha lebih seperti waktu dan pemikiran yang lebih untuk dapat menyelesaikan tugas yang penting untuk mencapai tujuan organisasi. *Institute for Employment Studies* memiliki definisi *employee engagement* yaitu sikap yang positif yang ditunjukkan pekerja terhadap organisasi dan nilai-nilai organisasi (Vance, 2006). *Institute for Employment Studies* menganggap pekerja dengan tingkatan *employee engagement* yang tinggi akan peka terhadap situasi bisnis, memiliki keinginan untuk bekerja bersama-sama untuk meningkatkan kinerja dalam pekerjaan demi keuntungan organisasi (Vance, 2006).

Hewitt Associates berpendapat bahwa *employee engagement* adalah tingkatan komitmen emosional dan intelektual pada organisasi atau kelompok, menghasilkan perilaku yang akan membantu organisasi

memenuhi janjinya pada konsumen dan dengan begitu akan meningkatkan produktivitas organisasi (Vance, 2006). Selanjutnya *Hewitt Associates* juga mengemukakan karakteristik pekerja dengan tingkatan *employee engagement* yang tinggi adalah sebagai berikut:

1. Stay → pekerja memiliki keinginan yang besar untuk menjadi bagian organisasi dan pekerja juga akan menetap dalam organisasi tersebut
2. Say → pekerja mendukung perusahaan dengan menjalin hubungan pekerja dan konsumen yang potensial, bersikap positif terhadap rekan kerja dan memberikan kritik yang membangun
3. Strive → para pekerja menampilkan usaha yang lebih dan terlibat dalam usaha untuk berkontribusi bagi keberhasilan organisasi

Lockwood (dalam Endres & Smoak, 2008) mendefinisikan *employee engagement* sebagai tahapan dimana individu berkomitmen secara emosional dan intelektual pada organisasi atau kelompok, dengan menunjukkan perilaku sebagai berikut:

1. berbicara tentang organisasinya secara positif
2. memiliki keinginan yang besar untuk menjadi anggota organisasi dan menolak untuk bekerja di tempat lain
3. menunjukkan usaha lebih untuk kesuksesan organisasi

Kahn (dalam Saks, 2006) mendefinisikan *employee engagement* secara umum adalah kehadiran pekerja secara psikologis dalam melakukan peranannya di dalam organisasi. Kemudian dalam penelitiannya, Kahn menyebutkan dua istilah yaitu, *personal engagement* dan *personal*

disengagement. Ia mendefinisikan *personal engagement* sebagai pekerja yang memanfaatkan dirinya secara fisik, pikiran dan emosional selama bekerja. Sebaliknya, Kahn juga mendefinisikan *personal disengagement* sebagai penarikan diri pekerja dari organisasi dengan tidak melibatkan diri secara fisik, pikiran, maupun emosional dalam kinerjanya bekerja.

Karyawan dapat terikat (*engaged*) secara emosional, kognitif atau fisik (Kahn, 1990). Seorang karyawan menjadi terlibat dalam tugas-tugas pekerjaan secara fisik, sadar secara kognitif dan terhubung dengan orang lain dalam melakukan pekerjaan mereka sekaligus menunjukkan apa yang mereka pikirkan dan rasakan, kreativitas mereka, kepercayaan dan nilai-nilai mereka, serta hubungan mereka dengan orang lain (Kahn, 1990).

Schaufeli (2002) mendefinisikan *employee engagement* sebagai keadaan motivasional yang positif yang mengandung karakteristik *vigor*, *dedication* dan *absorption*. *Vigor* diartikan sebagai level energi dan resiliensi yang tinggi, terdapat kemauan untuk menginvestasikan tenaga, persistensi dan tidak mudah lelah. *Dedication* diartikan sebagai keterlibatan yang kuat ditandai oleh antusiasme dan rasa bangga dan inspirasi. *Absorption* diartikan sebagai keadaan terjun total pada karyawan (sulitnya memisahkan karyawan dari pekerjaannya) (Saks, 2006).

2.2.2. Karakteristik *Employee Engagement*

Kahn (1990) membagi *employee engagement* menjadi 3 komponen, yaitu:

1. Fisik

Seseorang karyawan secara fisik terlibat langsung dengan tugas-tugas pekerjaannya baik sendiri maupun bersama orang lain.

2. Kognitif

Seseorang karyawan secara sadar terlibat dan menggunakan fungsi kognitifnya untuk menyelesaikan pekerjaannya.

3. Emosional

Seseorang karyawan terhubung dengan orang lain dalam melakukan pekerjaan dengan cara menunjukkan apa yang mereka pikirkan dan rasakan kepada orang lain, dalam hal ini mereka melibatkan dan mengekspresikan perasaannya ketika bekerja, baik kepada pekerjaannya maupun kepada rekan kerjanya.

Lockwood (dalam Endres & Smoak, 2008) menyatakan bahwa karyawan yang *engaged* memiliki tiga perilaku utama, yaitu:

1. Membicarakan perusahaan secara positif kepada rekan kerja.
2. Memiliki keinginan kuat untuk tetap menjadi bagian dari perusahaan, walaupun disisi lain memiliki kesempatan untuk bekerja ditempat lain.
3. Memberikan segala daya upaya dan menunjukkan perilaku yang bertujuan untuk kesuksesan perusahaan.

Robinson, dkk (2004) menemukan 9 karakteristik seorang karyawan yang *engaged* terhadap perusahaannya, yaitu:

1. Memiliki kepercayaan terhadap perusahaan.

2. Bekerja secara aktif untuk membuat segala sesuatunya menjadi lebih baik.
3. Mengidentifikasi dirinya seperti perusahaannya.
4. Memandang sesuatu melalui gambaran yang lebih luas, bahkan terkait dengan nilai-nilai personal yang dianut karyawan.
5. Selalu mengikuti perkembangan yang terjadi di lingkup wilayahnya.
6. Berpikir secara positif mengenai pekerjaan dan perusahaan.
7. Mencari dan juga diberi kesempatan untuk meningkatkan kinerja perusahaan.
8. Dapat dipercaya dan bekerja melebihi apa yang telah ditargetkan.
9. Memperlakukan orang lain dengan hormat dan membantu rekan kerjanya untuk menyelesaikan tugasnya dengan lebih efektif.

2.2.3. Faktor-faktor Pembentuk *Employee Engagement*

Kahn (1990) menemukan tiga kondisi psikologis yang mempengaruhi *employee engagement*, yaitu:

1. Kebermaknaan psikologis

Kebermaknaan psikologis adalah sejauh mana karyawan mendapatkan makna dari pekerjaan dan merasa bahwa mereka menerima insentif atas kinerja mereka. Karyawan akan mengalami kebermaknaan psikologis pada saat mereka merasa dapat memberi manfaat, berguna dan bernilai serta pada saat mereka tidak merasa disia-siakan oleh perusahaan. Menurut Kahn (1990), ada tiga faktor yang mempengaruhi keselamatan psikologis, yaitu:

- a. Karakteristik tugas
- b. Karakteristik peran
- c. Interaksi kerja

2. Keselamatan psikologis

Keselamatan psikologis adalah sejauh mana karyawan merasa dapat mempekerjakan, mengekspresikan diri yang sebenar-benarnya dan menjadi diri sendiri tanpa ada rasa takut terhadap konsekuensi negatif terhadap citra diri, status maupun karir mereka. Kahn berpendapat bahwa sistem sosial dapat diprediksi, konsisten dan tidak mengancam dapat memberikan rasa aman psikologis yang lebih besar. Menurut Kahn (1990) ada empat faktor yang mempengaruhi keselamatan psikologis, yaitu:

- a. Hubungan interpersonal
- b. Dinamika kelompok dan antar kelompok
- c. Gaya manajemen dan proses
- d. Norma organisasi

3. Ketersediaan psikologis

Ketersediaan psikologis adalah keyakinan bahwa karyawan memiliki sumber daya fisik, emosional dan psikologis dalam diri mereka yang diperlukan dalam melaksanakan perannya. Menurut Kahn (1990) ada empat gangguan psikologis yang dapat mempengaruhi ketersediaan psikologis, yaitu:

- a. Energi fisik

- b. Energi emosional
- c. Ketidakamanan
- d. Kehidupan luar

2.3. Hubungan antara *Employee Engagement* dengan Perilaku Produktif Karyawan

Tidak dapat dipungkiri bahwa setiap perusahaan ingin mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya. Untuk dapat mewujudkan hal itu diperlukan upaya yang tidak mudah. Perilaku produktif pada diri karyawan perlu dimunculkan dan dikembangkan agar produktivitas karyawan itu sendiri maupun produktivitas perusahaan dapat meningkat. Apabila produktivitas meningkat, keuntungan-pun akan meningkat.

Suhariadi (2002) menjelaskan bahwa terdapat dua faktor yang berpengaruh pada perilaku produktif, yaitu faktor lingkungan dan individu. Faktor lingkungan meliputi suasana kerja disekitar karyawan yang mempengaruhi karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, yang secara tidak langsung dapat mempengaruhi munculnya perilaku produktif pada karyawan. Sedangkan faktor individu meliputi karakter kepribadian individu atau karyawan itu sendiri yang muncul dalam bentuk sikap mental dan mendukung keinginan dan upaya untuk selalu memunculkan perilaku produktif.

Employee engagement merupakan salah satu faktor individu yang mempengaruhi produktivitas individu atau karyawan. Kelompok peneliti

Gallup (Buckingham & Coffman, 1999) yang terkenal dengan *Gallup Q12*-nya mendefinisikan *employee engagement* sebagai keterlibatan dan antusiasme dalam pekerjaan. *Employee Engagement* secara lebih lanjut dijelaskan sebagai konsep yang dinilai mengatur upaya karyawan yang sifatnya sukarela. Karyawan yang terikat adalah karyawan yang terlibat penuh dan sangat antusias terhadap pekerjaannya.

Penelitian Harter, dkk (2009) yang dilakukan di 152 organisasi, 44 industri dan 26 negara menemukan bahwa penurunan tingkat *engagement* sebesar 25% berdampak pada turunnya produktivitas sebesar 18%. Sedangkan riset yang dilakukan oleh Gallup menunjukkan bahwa karyawan yang terikat (*engage employee*) merupakan karyawan yang lebih produktif (Gallup dalam Nusatri & Suharmono, 2011). Ellis dan Sorensen (2007) menemukan bahwa karyawan dengan tingkat *employee engagement* yang tinggi akan menghabiskan lebih dari 75% waktunya ditempat kerja untuk menjadi produktif.

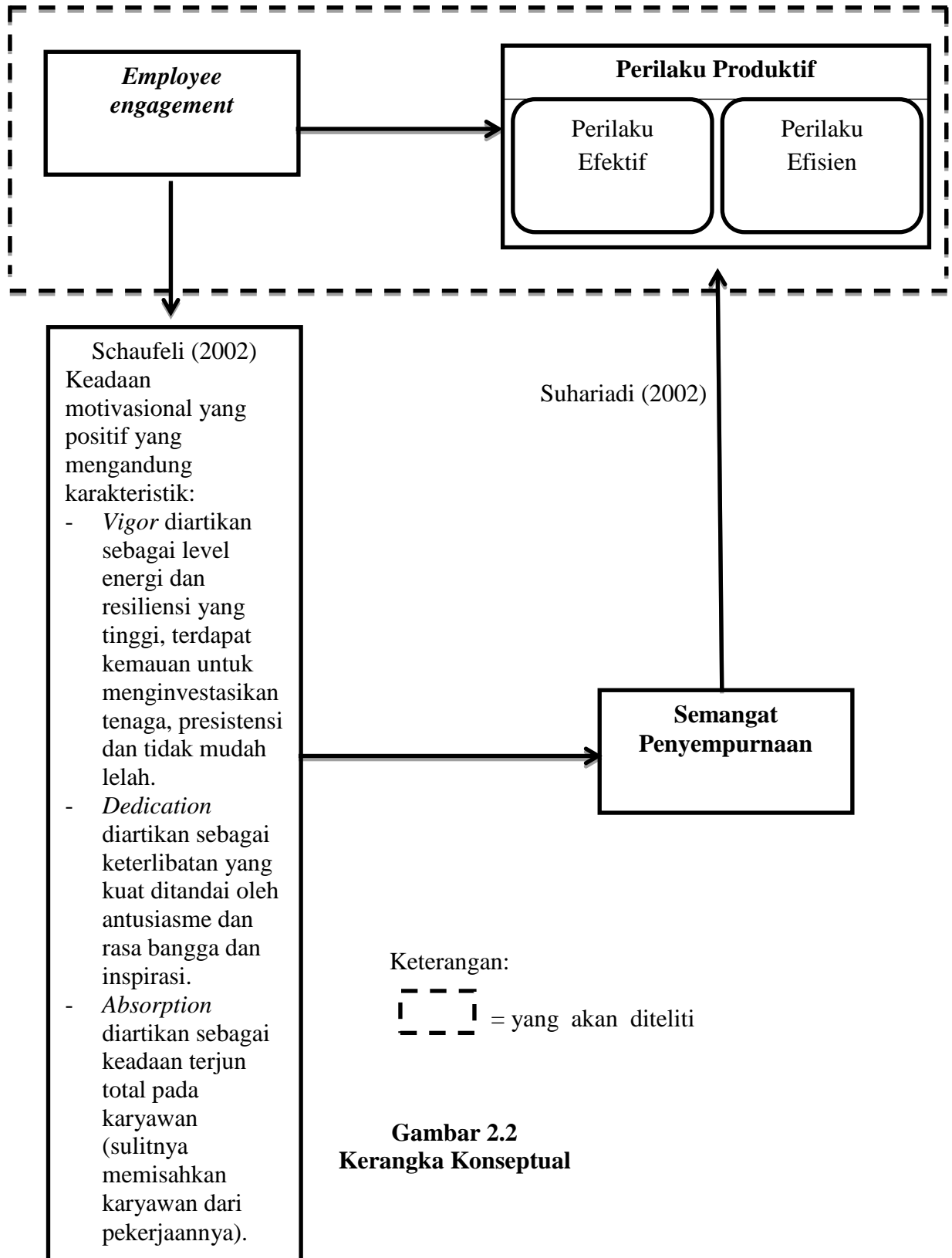
Kahn (dalam Saks, 2006) menyebutkan bahwa *engagement* dapat mengarahkan pada hasil keluaran individu (misalnya kualitas kerja dan pengalaman kerja seseorang) maupun pada hasil keluaran organisasi (misalnya pertumbuhan dan produktivitas organisasi). Penelitian lain juga menemukan bahwa *engagement* memiliki hubungan dengan aspek positif dari pencapaian kerja (Mauno, Kinnunen & Ruokolainen, 2007). Karyawan yang *engaged* pada organisasinya akan melakukan sesuatu yang bahkan lebih dari yang diminta oleh organisasi tempat dia bekerja, *less*

sickness, produktivitasnya meningkat dan memiliki komitmen yang tinggi pada organisasi (Schaufeli, 2002).

Ketika karyawan sudah terikat (*engaged*) dengan suatu perusahaan maka karyawan memiliki suatu kesadaran terhadap bisnis. Kesadaran akan bisnis perusahaan ini yang membuat karyawan akan memberikan seluruh kemampuan terbaiknya untuk perusahaan (Nusatria & Suharmono, 2011). Karyawan yang produktif adalah karyawan yang memunculkan perilaku produktif dalam kesehariannya saat dia bekerja.

Dari apa yang telah diuraikan diatas, bisa terlihat bahwa *employee engagement* berpengaruh terhadap perilaku produktif karyawan.

2.4. Kerangka Konseptual



2.5. Hipotesis Penelitian

Hipotesis pada penelitian ini adalah:

1. Ada hubungan antara *employee engagement* dengan perilaku produktif efektif karyawan.
2. Ada hubungan antara *employee engagement* dengan perilaku produktif efisien karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bersifat eksplanatif. Penelitian eksplanatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengungkap hubungan antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya (Kerlinger, 2006). Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah survey, yaitu penelitian yang menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data dari sekelompok orang atau sampel yang merupakan bagian dari populasi (Neuman, 2000).

Model penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah model korelasional yaitu penelitian yang bertujuan untuk menyelidiki sejauh mana variasi pada satu variabel berkaitan dengan variasi pada satu atau lebih variabel lain (Azwar, 2004). Pada penelitian ini peneliti ingin menyelidiki sejauh mana *employee engagement* berkaitan dengan perilaku produktif efektif dan perilaku produktif efisien pada karyawan PT. Panggung *Electric* Citrabuana.

3.2. Identifikasi Variabel Penelitian

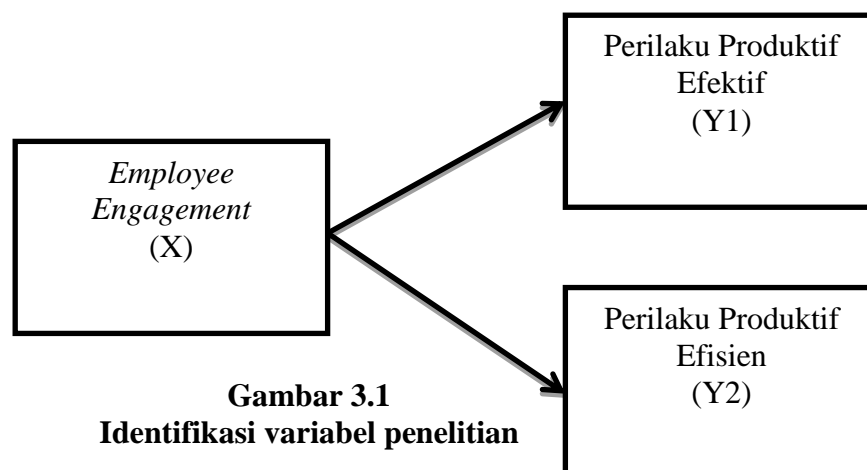
Variabel merupakan suatu fenomena yang bervariasi dalam bentuk, kualitas, kuantitas, mutu standar dan sebagainya (Bungin, 2005). Dalam penelitian ini terdapat dua macam variabel, yaitu:

1. Variabel bebas atau variabel independen (variabel X)

Variabel bebas adalah variabel yang dipandang sebagai sebab kemunculan variabel terikat (Kerlinger, 2006). Variabel inilah yang menentukan arah atau perubahan tertentu pada variabel terikat, namun berada pada kedudukan yang terlepas dari pengaruh variabel terikat (Bungin, 2005). Dalam penelitian ini, variabel bebasnya adalah *employee engagement*.

2. Variabel terikat atau variabel dependen (variabel Y)

Variabel terikat adalah variabel yang diramalkan dan diamati variasinya sebagai hasil yang dipradugakan berasal dari variabel bebas (Kerlinger, 2006). Variabel terikat juga disebut variabel *output*, kriteria, konsekuen atau variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Bungin, 2005). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah perilaku produktif. Perilaku produktif tercermin dalam dua bentuk perilaku, yaitu perilaku produktif efektif (Y1) dan perilaku produktif efisien (Y2). Hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3.1
Identifikasi variabel penelitian

3.3. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional melekatkan arti pada suatu konstruk atau variabel dengan cara menetapkan kegiatan-kegiatan atau tindakan-tindakan yang perlu untuk mengukur konstruk atau variabel (Kerlinger, 2006). Definisi operasional ini memberikan batasan atau arti suatu variabel dengan merinci hal yang harus dikerjakan dalam mengukur variabel tersebut (Kerlinger, 2006). Definisi operasional dari variabel-variabel pada penelitian ini adalah:

3.3.1. Variabel *Employee Engagement*

Schaufeli (2002) mendefinisikan *employee engagement* sebagai keadaan motivasional yang positif yang mengandung karakteristik *vigor*, *dedication* dan *absorption*. Dalam penelitian ini, *employee engagement* dilihat dari skor total dari alat ukur *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) yang disusun oleh Schaufeli (2002). Skor total yang diperoleh merupakan skor dari tiap dimensi *employee engagement* (*vigor*, *dedication* dan *absorption*) yang menggambarkan kuat atau lemahnya tingkat *engagement* karyawan.

3.3.2. Variabel Perilaku Produktif

Perilaku produktif dalam penelitian ini tercermin dari perilaku produktif efektif dan perilaku produktif efisien. Perilaku produktif efektif adalah perilaku yang mengarah pada pencapaian tujuan organisasi. Variabel ini diukur dengan alat ukur berupa kuesioner yang menggambarkan kuat atau lemahnya perilaku seseorang dalam mencapai

tujuan (Suhariadi, 2001). Sedangkan perilaku produktif efisien adalah kuatnya perilaku pekerja yang berorientasi pada usaha untuk memanfaatkan secara maksimal dan hemat sumber daya, sarana, prasana dan dana perusahaan dalam mencapai tujuan. Variabel ini diukur dengan menggunakan kuesioner dan hasilnya dinyatakan dalam bentuk skor yang menggambarkan kuat atau lemahnya orientasi seseorang dalam memikirkan efisiensi kerja (Suhariadi, 2001).

3.4. Subjek Penelitian

3.4.1. Populasi

Populasi dalam penelitian merupakan sekelompok objek yang menjadi sasaran penelitian (Bungin, 2005). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Panggung *Electric* Citrabuana pada bagian *CD* replikasi yang memiliki karakteristik:

1. Karyawan tetap
2. Telah bekerja minimal 1 tahun. Alasan menetapkan karakteristik ini adalah bahwa dengan jangka waktu kerja selama itu karyawan memiliki kematangan dalam menilai bagaimana kinerjanya.

Adapun pertimbangan untuk memilih populasi penelitian adalah:

1. Ijin yang diberikan pihak HRD dari PT. Panggung *Electric* Citrabuana
2. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai masukan bagi pihak HRD
3. Jumlah subjek memenuhi untuk dilakukan penelitian
4. Kemudahan dalam proses pengambilan data

Alasan dari pihak HRD berkenaan dengan pemberian karyawan bagian *CD* replikasi sebagai subjek penelitian adalah karena pada bagian *CD* replikasi baru saja mendatangkan mesin baru, sehingga sudah tidak ada lagi alasan mesin rusak lagi bagi karyawan. Sehingga dari situ diharapkan bahwa penelitian ini akan lebih tepat sasaran untuk mengukur perilaku produktif karyawan. Selain itu perusahaan juga ingin mendapatkan gambaran tentang *employee engagement* dari karyawannya, dimulai dari bagian *CD* replikasi.

3.4.2. Sampel

Sampel adalah himpunan bagian atau sebagian dari suatu populasi, sedangkan proses pengambilan sampel dari suatu sampel dinamakan *sampling* (Azwar, 2000).

Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel dilakukan dengan cara sampel total, yaitu keseluruhan populasi merangkap sebagai sampel penelitian (Bungin, 2005). Hal ini bertujuan karena keseluruhan objek penelitian dapat dijangkau peneliti.

Jumlah populasi di PT. Panggung *Electric* Citrabuana bagian *CD* replikasi adalah 36 orang, dengan demikian seluruh populasi akan dijadikan sampel penelitian.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data mengenai variable-variabel yang akan diteliti. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan instrument

berupa kuesioner. Kuesioner yang diberikan kepada subjek terdiri dari dua bagian kuesioner, yaitu kuesioner *employee engagement* dan kuesioner perilaku produktif yang terdiri kuesioner perilaku produktif efektif dan kuesioner perilaku produktif efisien.

Alasan peneliti menggunakan kuesioner adalah seperti yang diungkapkan oleh Hadi (1996) sebagai berikut:

- a. Subjek adalah orang yang paling tahu tentang dirinya sendiri
- b. Pernyataan-pernyataan subjek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya
- c. Interpretasi subjek terhadap pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepadanya adalah sama dengan peneliti
- d. Administrasi sederhana dan dapat diberikan pada sejumlah responden secara serentak
- e. Semua jawaban tercatat dengan sempurna dan kecil kemungkinan untuk terlewat atau ditambah seperti yang mungkin dapat terjadi dalam wawancara.

Alat pengumpul data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.5.1. Kuesioner *Employee Engagement*

Dalam penelitian ini, untuk mengukur *employee engagement* digunakan alat ukur terjemahan yaitu UWES (*Utrecht Work Engagement Scale*) yang disusun oleh Schaufeli (2002) yang pada awal penyusunannya menggunakan Bahasa Inggris. Skala tersebut mengukur tiga dimensi

employee engagement, yang dikemukakan oleh Schaufeli (2002) yaitu, (1) *Vigor*, (2) *Dedication*, (3) *Absorption*.

Agar terdapat kesesuaian alat ukur tersebut sehingga dapat digunakan di Indonesia, maka peneliti mengupayakan beberapa hal dibawah ini:

1. Menerjemahkan semua aitem yang ada ke dalam Bahasa Indonesia yang dilakukan oleh peneliti dan dibantu oleh rekan-rekan peneliti yang dianggap mampu melakukan penerjemahan dengan baik.
2. Melakukan *back translation* yang dilakukan oleh orang lain yang dirasa berkompeten (kualifikasi skor TOEFL di atas 500 dan berstatus sebagai lulusan D3 Pendidikan Bahasa Inggris di sebuah Universitas Negeri di Surabaya).
3. Membandingkan dan mencari kesesuaian antara aitem asli dalam Bahasa Inggris dengan hasil *back translation* yang dilakukan oleh peneliti dengan dibantu oleh rekan-rekan peneliti yang dianggap mampu melakukan penerjemahan.
4. Melakukan *professional judgment* kepada orang yang dirasa menguasai konsep tentang apa yang ingin diukur untuk melihat kesesuaiannya dengan budaya di Indonesia dan kesesuaian antar bahasa Inggris skala asli dengan yang sudah diterjemahkan.
5. Melakukan penyesuaian sesuai dengan saran yang diberikan oleh *professional judgement* dan menyusun kembali kuesioner tersebut.

Alat ukur ini menggunakan skala likert dan semua aitem pada alat ukur ini adalah aitem *favorable* dengan 7 pilihan jawaban, yaitu:

- a. TP : Tidak Pernah, mempunyai skor = 0
- b. HTP: Hampir Tidak Pernah, mempunyai skor = 1
(beberapa kali dalam setahun atau kurang)
- c. J : Jarang, mempunyai skor = 2
(sekali dalam sebulan atau kurang)
- d. K : Kadang-kadang, mempunyai skor = 3
(beberapa kali dalam sebulan)
- e. S : Sering, mempunyai skor = 4
(sekali dalam seminggu)
- f. SS : Sangat Sering, mempunyai skor = 5
(beberapa kali dalam seminggu)
- g. SL : Selalu, mempunyai skor = 6
(setiap hari)

Berdasarkan dari jawaban subjek dapat diketahui bahwa semakin tinggi skor kuesioner maka semakin tinggi tingkat *employee engagement* karyawan. Sebaliknya, semakin rendah skor kuesioner maka semakin rendah tingkat *employee engagement* karyawan. Berikut adalah *blueprint* dari kuesioner *employee engagement*:

Tabel 3.1 *Blueprint Employee Engagement*

No.	Dimensi	Nomor	Jumlah	Prosentase (%)
1.	Vigor	1, 4, 8, 12, 15, 17	6	35.29
2.	Dedication	2, 5, 7, 10, 13	5	29.41
3.	Absorption	3, 6, 9, 11, 14, 16	6	35.29
Total		17	17	100

3.5.2. Kuesioner Perilaku Produktif

Dalam penelitian ini, untuk mengukur perilaku produktif digunakan alat ukur perilaku produktif yang dikembangkan oleh Fendy Suhariadi. Skala tersebut mengukur dua dimensi perilaku produktif yaitu, (1) perilaku produktif efektif dan (2) perilaku produktif efisien. Peneliti menggunakan alat ukur perilaku produktif ini dengan terlebih dahulu meminta izin dari peneliti sebelumnya.

3.6. Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauhmana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya sesuai dengan maksud dan tujuan diadakannya pengukuran tersebut. Sebuah tes atau instrumen pengukur dapat dikatakan memiliki validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Suatu tes atau instrumen pengukur menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran dikatakan memiliki validitas yang rendah (Azwar, 2008).

Alat ukur untuk mengukur *employee engagement* menggunakan UWES yang disusun oleh Scaufeli (2002). Pengujian validitas UWES menggunakan *confirmatory factor analysis* yang menunjukkan bahwa hipotesis struktur tiga faktor dari UWES lebih unggul dengan model satu faktor dan cocok dengan data berbagai sampel dari Belanda, Spanyol dan Portugal (Salanova, Schaufeli, Llorens, Piero & Grau, 2000; Schaufeli et al, 2002a,. Schaufeli, Martínez, Marques-Pinto, Salanova & Bakker, 2002b, Schaufeli, Taris & Van Rhenen, 2003 dalam Schaufeli & Bakker, 2004). Namun, ada satu pengecualian, penelitian yang dilakukan oleh Sonnentag (2003, dalam Sahaufeli & Bakker, 2004) dengan menggunakan *explorative factor analyses* tidak menemukan struktur tiga faktor yang jelas dan memutuskan untuk menggunakan total skor pada UWES untuk mengukur *engagement*.

Peneliti juga menggunakan validitas isi untuk alat ukur ini. Validitas isi diperoleh dengan menggunakan rater yang berfungsi sebagai *professional judgment*, dimana saran dari rater tersebut digunakan untuk memperbaiki alat ukur.

Professional judgment pada penelitian ini adalah dosen fakultas Psikologi Universitas Airlangga. Dosen pengajar tersebut yaitu Sami'an, M.Psi., Herison Purba, M.Sc., Dewi Syarifah, M.Psi. setelah dilakukan pengujian validitas isi dengan *professional judgment*, diperoleh beberapa saran dan kritik dalam tabel berikut:

Tabel 3.2 Professional Judgment

<i>Professional Judgment</i>	Kritik dan Saran
Sami'an, M.Psi.	1. Hasil translasi disesuaikan kembali, jangan diterjemahkan satu persatu.
Herison Purba, M.Sc.	1. Gunakan pilihan kata yang dekat dengan responden.
Dewi Syarifah, M.Psi.	1. Aitem-aitem sudah sesuai dengan budaya Indonesia 2. Ada beberapa aitem yang perlu diperbaiki kalimatnya agar lebih mudah dipahami

Alat ukur untuk mengukur perilaku produktif menggunakan alat ukur yang dikembangkan oleh Fendy Suhariadi. Pengujian validitasnya menggunakan metode analisis faktor. Validitas alat ukur ini didapatkan peneliti dari peneliti sebelumnya, dengan terlebih dahulu meminta izin kepada peneliti sebelumnya.

3.7. Reliabilitas

Reliabilitas diterjemahkan dari kata *reliability* yang berasal dari kata *rely* dan *ability*. Reliabilitas alat ukur erat kaitannya dengan masalah eror pengukuran yang merujuk pada sejauh mana inkonsistensi hasil pengukuran terjadi apabila pengukuran dilakukan ulang pada kelompok subjek yang sama (Azwar, 2008). Dalam implikasinya reliabilitas dinyatakan dengan angka yang berada dalam rentang 0 sampai 1. Semakin koefisien reliabilitas mendekati 1 maka semakin tinggi reliabilitas, sebaliknya, semakin mendekati 0 koefisien reliabilitasnya maka semakin rendah reliabilitasnya (Azwar, 2008).

Alat ukur untuk mengukur *employee engagement* menggunakan UWES yang disusun oleh Scaufeli (2002). Pengujian reliabilitas UWES

menggunakan dua aspek reliabilitas yaitu, *internal consistency* dan *test-retest reliability*. Berikut adalah tabel yang menunjukkan rentang dari α -*cronbach* dan sekaligus median (Md) dari UWES.

Table 3.3 α -*cronbach* dari skala UWES

	UWES-17 (N=12,161)		
	Total	Md	Range
Vigor	.82	.82	.66 - .87
Dedication	.89	.89	.83 - .92
Absorption	.83	.83	.79 - .88
Total score	.93	.93	.88 - .95

Pengujian reliabilitas UWES yang kedua menggunakan metode *test-retest reliability*. Terdapat dua penelitian longitudinal yang terdapat dalam *database* internasional yang memungkinkan untuk menilai stabilitas UWES lintas waktu. UWES diberikan dua kali dengan selang waktu satu tahun kepada 293 petugas *Salvation Army* Australia dan kepada 563 paramedis Norwegia. Koefisien stabilitas (r_t) ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 3.4 *Test-retest reliability* (r_t) skala UWES

Scale	Salvation Army (AUS) (N=293)	Paramedics (NOR) (N=563)
UWES-17	.63	.72

Dalam penelitian ini, penulis juga menguji reliabilitas dari alat ukur UWES. Dari uji coba terpakai dengan menggunakan α -*cronbach* didapatkan nilai sebesar 0,833. Data diatas menunjukkan bahwa alat ukur UWES memiliki skor reliabilitas yang baik.

Sedangkan alat ukur untuk mengukur perilaku produktif menggunakan alat ukur yang dikembangkan oleh Fendy Suhariadi. Pengujian reliabilitas kuesioner dihitung dengan menggunakan metode α -

cronbach untuk masing-masing variabel. Hasil pengujian yang didapat dari peneliti sebelumnya adalah sebagai berikut:

- a. Perilaku efektif, nilai reliabilitas α -*cronbach* sebesar = 0.5356 dengan nilai $p=0.000$, artinya reliabilitas kuesioner perilaku efektif signifikan dalam mengungkap skor sebenarnya dari sampel.
- b. Perilaku efisien, nilai reliabilitas α -*cronbach* sebesar = 0.3358 dengan nilai $p=0.000$, artinya reliabilitas kuesioner perilaku efisien signifikan dalam mengungkap skor sebenarnya dari sampel.

Dalam penelitian ini, penulis juga menguji reliabilitas dari alat ukur perilaku produktif. Dari uji coba terpakai dengan menggunakan α -*cronbach* didapatkan nilai sebesar 0,302 untuk alat ukur perilaku produktif efektif dan nilai sebesar 0,601 untuk alat ukur perilaku produktif efisien. Data diatas menunjukkan bahwa alat ukur perilaku produktif memiliki skor reliabilitas yang baik.

3.8. Analisis Data

Data dalam penelitian ini akan diolah secara kuantitatif dengan bantuan program *IBM SPSS Statistic 20*. Langkah-langkah yang peneliti lakukan dalam mengolah data adalah sebagai berikut:

- a. Memasukkan data penelitian pada *Microsoft Excel*.
- b. Melakukan perhitungan statistik deskriptif yang meliputi frekuensi, standar deviasi dan *mean* untuk mendapatkan gambaran karakteristik serta melakukan norma, untuk melihat skor sampel pada populasi.

- c. Melakukan perhitungan korelasi dengan bantuan program *IBM SPSS Statistic 20* untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara *employee engagement* dengan perilaku produktif efektif dan perilaku produktif efisien karyawan.

Sebagai langkah lebih lanjut, dalam penentuan hipotesis yang akan diterima didasarkan pada kriteria sebagai berikut:

- a. Jika taraf signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima.
- b. Jika taraf signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Subjek Penelitian

4.1.1. Profil Perusahaan

PT. Panggung *Electric* Citrabuana. Perusahaan ini bergerak di bidang manufaktur produk elektronik dan yang terkait elektronik, seperti TV, kaset audio, *CD* replikasi dan lain sebagainya. PT Panggung *Electric* Citrabuana berdiri sejak 01 Oktober 1970. Visi dari PT Panggung *Electric* Citrabuana adalah “*To be a World Class Company*”. Pada awal berdirinya, PT. Panggung *Electric* Citrabuana merupakan distributor dari perusahaan-perusahaan Jepang seperti JVC, TEAC dan MAXELL. Kemudian PT. Panggung *Electric* Citrabuana terus berkembang dan menjadi produsen untuk produk-produk mereka (JVC, TEAC dan MAXELL) dan kemudian memproduksi dan memasarkan produk sendiri.

Saat ini PT. Panggung *Electric* Citrabuana juga telah menjadi salah satu dari *CM (Contract Manufacturer)* atau sebuah *ODM (Original Design Manufacturer)* bagi para pelanggan *OEM (Original Equipment Manufacturer)* yang membutuhkan kualitas yang tinggi, harga yang kompetitif, pengiriman yang cepat dan waktu yang cepat untuk pengembangan produk mereka.

PT. Panggung *Electric* Citrabuana adalah mitra terpercaya dari perusahaan kecil, menengah dan besar di industri elektronik dan terkait

elektronik. Kebanyakan dari perusahaan kecil, menengah dan besar tersebut adalah *OEM* atau pemilik merek. Beberapa dari perusahaan kecil, menengah dan besar tersebut adalah importir atau distributor dari produk PT. Panggung *Electric* Citrabuana sendiri di bawah AKARI, PANAREC dan merek DAVANTI.

Dari dua kasus diatas, PT. Panggung *Electric* Citrabuana telah membangun reputasi untuk kualitas, keandalan dan fleksibilitas. Kesuksesan PT. Panggung *Electric* Citrabuana merupakan hasil dari membangun kemitraan jangka panjang dengan setiap kliennya.

4.1.2. Gambaran Subjek Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menentukan subjek penelitian yaitu karyawan tetap yang bekerja di PT Panggung *Electric* Citrabuana bagian *CD* replikasi. Alasan menggunakan subjek penelitian tersebut adalah karena ijin yang diberikan pihak HRD kepada peneliti. Peneliti diberikan ijin untuk melakukan penelitian pada karyawan bagian *CD* replikasi berdasarkan keputusan rapat direksi dan alasan kebergunaan hasil penelitian bagi perusahaan. Berdasarkan wawancara singkat dengan pihak HRD, diketahui bahwa pegawai tetap berjumlah 36 orang. Subjek yang digunakan dalam penelitian ini sejumlah 36 orang atau dengan kata lain seluruh karyawan tetap di bagian *CD* replikasi.

Dibawah ini akan dijelaskan deskripsi umum sampel penelitian berdasar jenis kelamin, pendidikan, usia dan lama bekerja, antara lain:

Tabel 4.1
Jumlah Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin, Pendidikan, Usia dan Lama Bekerja

Demografi	Frekuensi (%)
Jenis Kelamin	
Laki-laki	28 (77,8)
Perempuan	8 (22,2)
Pendidikan	
SMA/Sederajat	31 (86,1)
Diploma	1 (2,8)
S1	4 (11,1)
Usia (tahun)	
21 – 25	8 (22,22)
26 – 30	13 (36,11)
31 – 35	6 (16,66)
36 – 40	5 (13,88)
41 – 45	2 (5,55)
46 – 50	1 (2,77)
51 – 55	1 (2,77)
Lama Bekerja (Dalam Tahun)	
1 – 5	14 (38,88)
6 – 10	11 (30,55)
11 – 15	3 (8,33)
16 – 20	3 (8,33)
21 – 25	4 (11,11)
26 – 30	0 (0,00)
31 – 35	1 (2,77)

Tabel 4.1 menunjukkan sebagian besar subjek penelitian didominasi oleh pria yaitu sebanyak 77,8%. Pendidikan sebagian besar pendidikan terakhirnya adalah SMA yaitu sebesar 86,1, kemudian secara berurutan tamat S1 dan Diploma. Subjek penelitian sebagian besar berada dalam rentang usia 26-30 tahun sebesar 36,11%, disusul 21-25 tahun, 31-35 tahun, 36-40 tahun, 46-50 tahun dan yang terakhir 51-55 tahun. Berdasarkan masa kerja, subjek penelitian sebagian besar telah bekerja selama 1-5 tahun, kemudian disusul 6-10 tahun, 21-25 tahun, 11-15 tahun, 16-20 tahun, dan 31-35 tahun.

Berikut ini akan dijelaskan mengenai gambaran dari sebaran nilai pada masing-masing variabel. Gambaran ini didapatkan berdasarkan penormaan terhadap masing-masing variabel yang diukur. Penormaan suatu sebaran data berfungsi untuk memberikan informasi tentang kedudukan relatif masing-masing subjek penelitian jika dibandingkan sampel yang standar. Pada variabel *employee engagement* menggunakan norma yang terdapat dalam buku manual skala UWES, yaitu:

Tabel 4.2 Norma Kategorisasi UWES

Kategorisasi	Norma Kategorisasi
Sangat Tinggi	95 persentil \leq skor
Tinggi	75 persentil \leq skor $<$ 95 persentil
Sedang	25 persentil \leq skor $<$ 75 persentil
Rendah	5 persentil \leq skor $<$ 25 persentil
Sangat Rendah	skor $<$ 5 persentil

Pada variabel perilaku produktif penormaan dibuat berdasarkan norma kelompok subjek dalam penelitian ini. Peneliti menggunakan *stanfive* sebagai standar penilaian. Untuk mencari rentang kategori skor, maka peneliti melihat standar deviasi hipotetik dan mean hipotetik dengan rumus sebagai berikut:

Rumus mean hipotetik:

$$\mu = \frac{1}{2} (i_{\max} + i_{\min}) \sum k$$

Keterangan:

μ : Mean hipotetik

i_{\max} : Skor maksimal aitem

i_{\min} : Skor minimal aitem

Σk : Jumlah aitem

Rumus Standar Deviasi hipotetik:

$$\sigma = \frac{1}{6}(i_{\max} - i_{\min})$$

Keterangan:

σ : Standar deviasi hipotetik

X_{\max} : Skor maksimal subjek

X_{\min} : Skor minimal subjek

Adapun norma *stanfive* untuk mengukur perilaku produktif adalah sebagai berikut:

$$(\bar{X} + 1,5SD) < X = A$$

$$(\bar{X} + 0,5SD) < X \leq (\bar{X} + 1,5SD) = B$$

$$(\bar{X} - 0,5SD) < X \leq (\bar{X} + 0,5SD) = C$$

$$(\bar{X} - 1,5SD) < X \leq (\bar{X} - 0,5SD) = D$$

$$X \leq (\bar{X} - 1,5SD) = E$$

Keterangan:

\bar{X} : Nilai Rata-Rata

X : Skor Tampak Subjek

SD : Standar Deviasi

Tabel 4.3 Norma Kategorisasi Perilaku Produktif

Kategorisasi	Norma Kategorisasi
Sangat Tinggi	$X > 22,75$
Tinggi	$19,25 < X \leq 22,75$
Sedang	$15,75 < X \leq 19,25$
Rendah	$12,25 < X \leq 15,75$
Sangat Rendah	$X \leq 12,25$

Berdasarkan tabel norma 4.2 dan 4.3., kategorisasi subjek dibagi menjadi lima kategori, yaitu kategori sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, dan sangat tinggi. Berdasarkan hasil kategorisasi tingkat penyesuaian diri tersebut, berikut merupakan tabel deskriptif mengenai jumlah subjek berdasarkan norma yang telah dibuat:

Tabel 4.4 Sebaran Nilai

Sebaran Nilai	Frekuensi (%)
<i>Employee Engagement</i>	
Sangat Tinggi	1 (2,78)
Tinggi	21 (58,33)
Sedang	14 (38,89)
Rendah	0 (0,00)
Sangat Rendah	0 (0,00)
<i>Vigor</i>	
Sangat Tinggi	0 (0,00)
Tinggi	0 (0,00)
Sedang	26 (72,22)
Rendah	10 (27,78)
Sangat Rendah	0 (0,00)
<i>Dedication</i>	
Sangat Tinggi	0 (0,00)
Tinggi	0 (0,00)
Sedang	15 (41,67)
Rendah	21 (58,33)
Sangat Rendah	0 (0,00)
<i>Absorption</i>	
Sangat Tinggi	0 (0,00)
Tinggi	0 (0,00)
Sedang	16 (44,44)
Rendah	20 (55,55)
Sangat Rendah	0 (0,00)
Perilaku Produktif Efektif	
Sangat Tinggi	3 (8,33)
Tinggi	12 (33,33)
Sedang	18 (50,00)
Rendah	3 (8,33)
Sangat Rendah	0 (0,00)
Perilaku Produktif Efisien	
Sangat Tinggi	7 (19,44)
Tinggi	12 (33,33)
Sedang	16 (44,44)
Rendah	1 (2,78)
Sangat Rendah	0 (0,00)

Berdasarkan sebaran nilai *employee engagement*, subjek penelitian sebagian besar memiliki nilai yang tinggi, yaitu sebanyak 58,33%, disusul nilai sedang sebanyak 38,89% dan yang terakhir nilai sangat tinggi sebesar 2,78%.

Jika dilihat berdasarkan sebaran nilai perilaku produktif efektif, sebagian dari subjek penelitian memiliki nilai sedang yaitu sebesar 50%, disusul nilai tinggi sebesar 33,33% dan nilai sangat tinggi dan nilai rendah dengan prosentase yang sama yaitu sebesar 8,33%. Nilai subjek penelitian berdasarkan nilai perilaku produktif efisien sebagian besar memiliki nilai sedang, yaitu sebesar 44,44%, kemudian memiliki nilai tinggi sebesar 33,33%, nilai sangat tinggi sebesar 19,44% dan nilai rendah sebesar 2,27%.

4.2. Pelaksanaan Penelitian

Langkah-langkah yang dilakukan dalam melaksanakan penelitian, antara lain:

- a. Menentukan topik penelitian
- b. Mencari literatur terkait dengan topik yang telah ditentukan. Mulai dari membaca jurnal-jurnal, *ebook*, buku serta mengumpulkan berbagai macam informasi yang didapat dari internet.
- c. Melakukan bimbingan dengan dosen pembimbing secara berkala
- d. Menerjemahkan instrumen penelitian yang akan digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

4.2.1. Persiapan Administrasi

Langkah-langkah yang dilakukan dalam melakukan persiapan administrasi antara lain:

- a. Meminta surat permohonan ijin penelitian dari Fakultas Psikologi Unair untuk diajukan kepada bagian HRD PT. Panggung *Electric* Citrabuana
- b. Mengajukan surat permohonan ijin dari fakultas kepada HRD PT. Panggung *Electric* Citrabuana untuk melakukan penelitian dalam upaya menggali data penelitian
- c. Konfirmasi persetujuan dari HRD PT. Panggung *Electric* Citrabuana untuk melakukan penelitian, setelah mendapat persetujuan, peneliti melakukan penggalan data awal dengan HRD PT. Panggung *Electric* Citrabuana untuk memperoleh data mengenai sejarah PT. Panggung *Electric* Citrabuana, visi dan misi, serta data tentang produktivitas. Setelah semua penggalan data dirasa cukup, peneliti kemudian memberikan kuesioner kepada HRD PT. Panggung *Electric* Citrabuana untuk kemudian disebarakan kepada karyawan
- d. Pengambilan surat keterangan telah melakukan penelitian di PT. Panggung *Electric* Citrabuana

4.2.2. Persiapan Instrumen Penelitian

Dalam melakukan persiapan instrument penelitian, peneliti melakukan bebrapa langkah sebagai berikut:

- a. Mencari informasi terkait dengan variabel penelitian
- b. Mencari alat ukur yang sesuai dengan variabel penelitian, yaitu: *employee engagement* dan perilaku produktif

- c. Menentukan alat ukur *employee engagement* yang dikembangkan oleh Scaufelli (2002) sebagai alat ukur untuk mengukur *employee engagement* karyawan
- d. Melakukan adaptasi alat ukur dengan cara menterjemahkan alat ukur asli ke dalam bahasa Indonesia. Dalam penerjemahan penulis meminta bantuan kepada teman penulis yang dianggap memiliki kompetensi bagus dalam bahasa Inggris. Setelah diterjemahkan kemudian hasil dari terjemahan tersebut diterjemahkan kembali ke dalam bahasa Inggris dengan penerjemah lain yang juga berkompeten
- e. Mencocokkan hasil terjemahan dari bahasa Inggris dengan alat ukur yang asli. Apabila terdapat kata yang tidak cocok, penulis melakukan revisi dengan mengubah kata-kata tersebut menjadi lebih tepat dan mudah dimengerti
- f. Setelah memastikan hasil adaptasi skala telah dijalankan dengan benar peneliti mengajukan skala tersebut kepada dosen pembimbing untuk dikoreksi
- g. Peneliti mengajukan rater kepada tiga orang *professional judgement* guna menilai kelayakan alat ukur hasil adaptasi untuk diterapkan di tempat penelitian dilakukan
- h. Untuk variabel perilaku produktif peneliti menggunakan alat ukur yang dikembangkan oleh Fendy Suhariadi dengan terlebih dahulu peneliti mengajukan ijin untuk menggunakan alat ukur perilaku produktif tersebut.

4.2.3. Pengambilan Data

Pengambilan data dalam penelitian ini dilakukan mulai dari tanggal 25 Mei sampai 5 Juni 2013. Pada awalnya peneliti menggali data awal untuk mengetahui informasi seputar PT Panggung *Electric* Citrabuana. Data ini diperlukan untuk menentukan teknik sampling serta populasi yang akan dipakai sebagai penentuan jumlah subjek dalam penelitian. Setelah semua data diperoleh kemudian peneliti menentukan jumlah sampel yang akan digunakan serta menunjukkan kuesioner yang akan dibagikan kepada HRD PT. Panggung *Electric* Citrabuana, hal ini bertujuan untuk melihat kesesuaian aitem-aitem kuesioner dengan kondisi perusahaan.

Teknis pembagian kuesioner yang dilakukan peneliti adalah dengan memberikan kuesioner kepada pihak HRD untuk kemudian dibagikan kepada karyawan. Saat pembagian kuesioner peneliti menjelaskan mengenai cara pengisian kuesioner sehingga nantinya tidak terjadi salah informasi dalam pengisian yang dapat mempengaruhi hasil penelitian. Setelah itu peneliti menunggu hingga kurang lebih 2 minggu untuk pengambilan kuesioner. Total kuesioner yang dibagikan sebanyak 36 kuesioner.

4.3. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini mempunyai beberapa keterbatasan yang disebabkan oleh keterbatasan peneliti dalam melakukan penelitian, antara lain:

- a. Beberapa aitem pertanyaan dalam skala hasil adaptasi sulit untuk diterjemahkan ke dalam bahasa sehari-hari, sehingga sulit untuk dimengerti subjek.
- b. Ijin yang diberikan pihak perusahaan mengenai karyawan mana yang akan diteliti membuat terbatasnya jumlah subjek yang dapat diteliti.
- c. Rendahnya reliabilitas alat ukur perilaku produktif, baik perilaku produktif efektif maupun perilaku produktif efisien.
- d. Penyebaran kuesioner yang tidak dapat diawasi secara langsung karena terbentur ijin yang diberikan. Hal ini membuat peneliti tidak dapat mengontrol subjek yang memberikan jawaban.

4.4. Hasil Penelitian

4.4.1. Deskripsi Data Penelitian

Tabel 4.5 Deskripsi Data

	Rentang nilai	Minimum	Maksimum	Rata-rata	Std. Deviation	Varians	N
<i>Employee Engagement</i>	46	55	101	79.11	11.560	133.644	36
Perilaku produktif efektif	10	14	24	19.08	2.005	4.021	36
Perilaku produktif efisien	9	12	21	17.94	2.137	4.568	36

Tabel 4.5 diatas menunjukkan bahwa subjek penelitian berjumlah 36. Pada skala *employee engagement* skor minimum yang diperoleh adalah 55 dan skor maksimumnya 101. Pada skala perilaku produktif efektif skor minimum adalah 14 dan skor maksimumnya adalah 24. Sedangkan pada

skala perilaku produktif efisien skor minimumnya adalah 12 dan skor maksimumnya adalah 21.

Skor-skor yang terdapat dalam suatu data penelitian memiliki keberagaman yang ditunjukkan melalui *variance*. Semakin besar variabilitas, berarti skor dalam distribusi semakin beragam, sedangkan bila variabilitasnya kecil, skor dalam distribusi cenderung seragam. Dalam melihat keberagaman skor, selain menggunakan *variance*, ukuran keberagaman skor sering pula dinyatakan dalam standart defiasi. Pada variabel *employee engagement* memiliki *variance* 133,644 dan SD sebesar 11,560. Perilaku produktif efektif memiliki *variance* sebesar 4,021 dan SD sebesar 2,005. Perilaku produktif efisien memiliki *variance* sebesar 4,568 dan SD sebesar 2,137.

4.4.2. Uji Asumsi

Analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis korelasi karena tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada hubungan atau tidak diantara ketiga variabel serta untuk mengetahui arah hubungan ketiga variabel tersebut. Sebelum dilakukan uji korelasi, maka terlebih dahulu dilakukan uji normalitas dan uji linearitas terhadap data kasar penelitian.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menentukan teknik statistic mana yang akan digunakan dalam penelitian, apakah teknik parametris

atau nonparametris. Untuk menggunakan statistik parametris, jenis data yang digunakan adalah interval/rasio, selain itu statistik parametris bekerja berdasarkan asumsi bahwa data setiap variabel yang akan dianalisis berdistribusi normal. Maka dari itu, peneliti harus menguji kenormalan data terlebih dahulu. Bila tidak normal, maka statistik parametris tidak dapat digunakan dan menggunakan statistik nonparametris.

Uji normalitas data ini dilakukan dengan bantuan program *IBM SPSS Statistic 20* dengan menggunakan teknik perhitungan *One Sample-Kolmogorof-Smirnov Test*. Ketentuan yang digunakan adalah apabila sig. > 0,05 maka sebaran data tersebut normal, sedangkan jika sig. < 0,05 maka sebaran data tersebut tidak normal. Hasil perhitungan terhadap skala *employee engagement*, skala perilaku produktif efektif dan skala perilaku produktif efisien adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6 Uji Normalitas

Test of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
<i>Employee Engagement</i>	.099	36	.200	.969	36	.412
Perilaku produktif efektif	.121	36	.200	.967	36	.354
Perilaku produktif efisien	.137	36	.083	.924	36	.017

Hasil perhitungan diatas pada skala *employee engagement* memiliki nilai signifikansi 0,200 dan sig. > 0,05, maka sebaran data

skala *employee engagement* normal. Pada skala perilaku produktif efektif memiliki signifikansi 0,200 dan sig. > 0,05, maka sebaran data skala perilaku produktif efektif normal. Sedangkan pada skala perilaku produktif efisien memiliki signifikansi 0,83 dan sig. > 0,05, maka sebaran data skala perilaku produktif efisien normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas adalah suatu prosedur yang digunakan untuk mengetahui status linear atau tidaknya suatu distribusi dalam penelitian. Uji linearitas ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program *IBM SPSS Statistic 20* yang menggunakan teknik perhitungan Regresi Linear. Hasil uji linearitas dapat dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi dengan α (0,05) jika sig. < α maka sebaran data ketiga skala tersebut linear. Sebaliknya jika sig. > α maka sebaran data ketiga skala tersebut tidak linear. Hasil perhitungan terhadap skala *employee engagement* dengan skala perilaku produktif efektif dan perilaku produktif efisien adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7 Uji Linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
Perilaku produktif efektif*Employee Engagement	Between Groups	(Combined)	77.917	24	3.247	.568	.880
		Linearity	3.430	1	3.430	.600	.455
		Deviation from Linearity	74.487	23	3.239	.567	.879
	Within Groups		62.833	11	5.712		
	Total		140.750	35			
Perilaku produktif efisien*Employee Engagement	Between Groups	(Combined)	80.222	24	3.343	.462	.945
		Linearity	.676	1	.676	.093	.766
		Deviation from Linearity	79.546	23	3.459	.478	.935
	Within Groups		79.667	11	7.242		
	Total		159.889	35			

Dari data diatas dapat dilihat bahwa skor sig. *linearity employee engagement* dengan perilaku produktif efektif dan perilaku produktif efisien adalah 0,455 dan 0,766 sehingga dapat dikatakan bahwa *employee engagement* dengan perilaku produktif efektif dan perilaku produktif efisien tidak memiliki hubungan yang linear karena skor signifikansinya lebih dari 0,05. Dari uji linearitas diatas didapatkan hasil bahwa antar variabel dalam penelitian ini tidak memiliki hubungan yang linear.

4.4.3 Hasil Analisis Data

Berdasarkan dari hasil uji normalitas dan uji linearitas diatas menunjukkan bahwa ketiga sebaran data baik *employee engagement*,

perilaku produktif efektif dan perilaku produktif efisien adalah berdistribusi normal namun tidak linear. Karena tidak memenuhi semua uji asumsi maka teknik statistik yang digunakan adalah teknik statistik nonparametris, yaitu teknik korelasi *Spearman's rho* dengan bantuan program *IBM SPSS Statistic 20*.

Dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk menentukan ada tidaknya hubungan didasarkan pada asumsi sebagai berikut (Cohen dalam Pallant, 2011):

- a. Jika taraf signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima (tidak ada hubungan).
- b. Jika taraf signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak (ada hubungan).

Sedangkan untuk menginterpretasi kekuatan dari hubungan antara dua variabel yang diteliti menggunakan panduan interpretasi sebagai berikut (Cohen dalam Pallant, 2011):

Tabel 4.8 Panduan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interpretasi	Interval Nilai r
Lemah	0,1 – 0,29
Sedang	0,30 – 0,49
Kuat	0,50 – 1,0

Penelitian ini terdapat dua variabel Y, yaitu Y_1 (perilaku produktif efektif) dan Y_2 (perilaku produktif efisien), maka korelasi *Spearman's rho* dilakukan dua kali dan menggunakan langkah analisis yang sama. Hasil pengujian korelasi data yang telah dilakukan dapat dilihat pada table dibawah ini:

Tabel 4.9 Korelasi *Employee Engagemet* dengan Perilaku Produktif Efektif

		Employee Engagemen t	Perilaku produkt if efektiff
Employee Engagement	Correlation Coefficient	1.000	.203
	Sig. (2-tailed)	.	.234
	N	36	36
Perilaku produktif efektif	Correlation Coefficient	.203	1.000
	Sig. (2-tailed)	.234	.
	N	36	36

Berdasarkan tabel 4.9 diatas, dapat diketahui terdapat koefisien korelasi *Spearman's Rho* sebesar 0,203 dengan taraf signifikansi sebesar 0,234. Nilai koefisien korelasi ini bergerak dari -1 sampai dengan 1. Nilai koefisien korelasi ini mengindikasikan kekuatan dari hubungan antara dua variabel yang diteliti (Pallant, 2011). Berdasarkan panduan interpretasi maka peneliti dapat menginterpretasikan bahwa koefisien korelasi ini mencerminkan kekuatan korelasi yang lemah diantara dua variabel. Tidak ada tanda negatif dalam koefisien yang diteliti berarti bahwa kenaikan variabel *employee engagement* diikuti dengan kenaikan variabel perilaku produktif efektif. Begitu pula sebaliknya, penurunan variabel *employee engagement* diikuti dengan penurunan variabel perilaku produktif efektif.

Berdasarkan tabel 4.9 diatas pula diketahui bahwa variabel *employee engagement* dengan variabel perilaku produktif efektif memiliki taraf signifikansi sebesar 0,234 yang berarti nilai tersebut $> 0,05$. Hal ini dapat diartikan bahwa H_0 diterima atau dengan kata lain tidak ada

hubungan antara variabel *employee engagement* dengan variabel perilaku produktif efektif.

Tabel 4.10 Korelasi *Employee Engagemet* dengan Perilaku Produktif Efisien

		Employee Engagemen t	Perilaku produkt if efisien
Employee Engagement	Correlation Coefficient	1.000	.068
	Sig. (2-tailed)	.	.693
	N	36	36
Perilaku produktif efisien	Correlation Coefficient	.068	1.000
	Sig. (2-tailed)	.693	.
	N	36	36

Berdasarkan tabel 4.10 diatas, dapat diketahui terdapat koefisien korelasi *Spearman's Rho* sebesar 0,068 dengan taraf signifikansi sebesar 0,639. Nilai koefisien korelasi ini bergerak dari -1 sampai dengan 1. Nilai koefisien korelasi ini mengindikasikan kekuatan dari hubungan antara dua variabel yang diteliti (Pallant, 2011). Berdasarkan panduan interpretasi maka peneliti dapat menginterpretasikan bahwa koefisien korelasi ini mencerminkan kekuatan korelasi yang lemah diantara dua variabel. Tidak ada tanda negatif dalam koefisien yang diteliti berarti bahwa kenaikan variabel *employee engagement* diikuti dengan kenaikan variabel perilaku produktif efisien. Begitu pula sebaliknya, penurunan variabel *employee engagement* diikuti dengan penurunan variabel perilaku produktif efisien.

Berdasarkan tabel 4.10 diatas pula diketahui bahwa variabel *employee engagement* dengan variabel perilaku produktif efisien memiliki taraf signfikansi sebesar 0,234 yang berarti nilai tersebut $> 0,05$. Hal ini

dapat diartikan bahwa H_0 diterima atau dengan kata lain tidak ada hubungan antara variabel *employee engagement* dengan variabel perilaku produktif efisien.

Berdasarkan hasil uji korelasi diatas diketahui bahwa variabel *employee engagement* dengan variabel perilaku produktif efisien memiliki taraf signfikansi sebesar 0,693 yang berarti nilai tersebut $> 0,05$. Hal ini dapat diartikan bahwa H_0 diterima atau dengan kata lain tidak ada hubungan antara variabel *employee engagement* dengan variabel perilaku produktif efisien.

4.5. Pembahasan

Berdasarkan analisis statistik dari tabel 4.9 dan 4.10, peneliti mendapatkan koefisien korelasi *Spearman's Rho* sebesar 0,203 dengan taraf signifikansi sebesar 0,234 pada variabel *employee engagemen* dengan perilaku produktif efektif dan mendapatkan koefisien korelasi *Spearman's Rho* sebesar 0,068 dengan taraf signifikansi sebesar 0,693 pada variabel *employee engagemen dengan* perilaku produktif efisien.

Berdasarkan hasil tersebut, hasil penelitian mengungkapkan bahwa tidak terdapat hubungan antara *employee engagement* dengan perilaku produktif efektif dan perilaku produktif efisien. Hal ini berdasarkan pada taraf signifikansi yang berada pada kondisi $p > 0,05$. Sehingga apabila hasil ini diaplikasikan terhadap pengujian hipotesis, maka H_0 diterima sehingga dapat diartikan sebagai tidak ada hubungan antar variabel. Selain itu, tidak adanya hubungan antara *employee engagement* dengan perilaku

produktif efektif dan perilaku produktif efisien ini hanya berlaku pada populasi dan sampel yang sangat terbatas, yaitu pada karyawan PT. Panggung *Electric* Citrabuana bagian *CD* replikasi.

Kondisi signifikansi statistik ini dipengaruhi oleh besarnya subjek penelitian. Field dan Hole (2003, dalam Field, 2009) mengungkapkan bahwa hasil penelitian yang bernilai kecil dan tidak berdampak dapat diubah menjadi hasil statistik yang signifikan hanya karena jumlah orang yang digunakan dalam penelitian sangat banyak. Hal ini pula yang membuat peneliti memiliki gambaran bahwa subjek dalam penelitian ini sedikit sehingga tidak dapat menciptakan hasil statistik yang signifikan. Hal ini merupakan salah satu kelemahan penelitian ini, karena peneliti terbentur dengan masalah ijin dalam menentukan subjek penelitian.

Perilaku produktif merupakan perilaku dari karyawan yang berorientasi efisien dalam penggunaan sumber daya, tetapi juga seiring dengan orientasi efektifitas dalam pencapaian tujuan (Suhariadi, 2001). Dalam perilaku produktif yang dimunculkan oleh karyawan akan mencerminkan tidakan efektivitas dan efisiensi. Hal itu akan dapat meningkatkan produktivitas kerja bagi karyawan yang bersangkutan dan bagi perusahaan dimana tempat karyawan itu bekerja.

Penjelasan *employee engagement* sebagai salah satu penyebab munculnya perilaku produktif sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan tidak sejalan dengan hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa *employee engagement* tidak memiliki hubungan yang signifikan

dengan perilaku produktif karyawan. Hasil penelitian ini juga tidak mendukung beberapa penelitian sebelumnya seperti yang dilakukan oleh Harter, dkk (2009) yang dilakukan di 152 organisasi, 44 industri dan 26 negara menemukan bahwa penurunan tingkat *engagement* sebesar 25% berdampak pada turunnya produktivitas sebesar 18%. Sedangkan riset yang dilakukan oleh Gallup menunjukkan bahwa karyawan yang terikat (*engaged employee*) merupakan karyawan yang lebih produktif (Gallup dalam Nusatri & Suharmono, 2011). Lebih lanjut Ellis dan Sorensen (2007) menemukan bahwa karyawan dengan tingkat *employee engagement* yang tinggi akan menghabiskan lebih dari 75% waktunya ditempat kerja untuk menjadi produktif.

Berdasarkan hasil penelitian diatas pula, dapat digambarkan secara rasional bahwa sesungguhnya *employee engagement* memiliki hubungan dengan perilaku produktif. Namun dalam penelitian ini, tidak ditemukan hubungan yang signifikan antara *employee engagement* dengan perilaku produktif, baik perilaku produktif efektif maupun perilaku produktif efisien karyawan.

Employee engagement bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi munculnya perilaku produktif. Perilaku produktif dipengaruhi oleh beberapa hal, tidak hanya faktor internal dari individu, namun juga faktor eksternal atau faktor lingkungan. Selain *employee engagement* yang merupakan faktor internal dari setiap individu, faktor eksternal seperti lingkungan kerja dapat juga mempengaruhi seorang

karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik atau tidak. Drucker (dalam Suhariadi, 2001) menyatakan bahwa perilaku produktif tidak akan muncul dan berkembang apabila pihak manajemen tidak menyediakan sarana dan prasarana bagi munculnya perilaku produktif.

Selanjutnya Caudron (dalam Suhariadi, 2001) menyatakan bahwa muncul atau tidaknya perilaku produktif karyawan pada dasarnya lebih dikarenakan faktor budaya. Apabila budaya di lingkungan kerja, masyarakat atau sekitarnya menghambat atau bahkan tidak mendukung munculnya perilaku produktif, maka dapat diperkirakan bahwa karyawan akan sulit atau bahkan tidak akan memunculkan perilaku produktif.

Sejalan dengan dua hal diatas, berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti, salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi munculnya perilaku produktif karyawan, dalam hal ini adalah pemberian upah, telah dianggap memuaskan oleh karyawan. Untuk karyawan yang baru masuk bekerja, sudah mendapat upah yang sesuai dengan UMR dan akan bertambah sekurang-kurangnya setelah tiga bulan bekerja setelah menjalani program pelatihan di perusahaan dan lain sebagainya. Karyawan telah merasa puas dengan perlakuan perusahaan terhadap dirinya, dalam hal ini adalah upah yang diterimanya saat ini, hal ini belum tentu didapatkan di tempat/perusahaan lain. Sehingga dengan kondisi seperti ini, peneliti berasumsi bahwa hal ini merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi munculnya perilaku produktif karyawan yang tidak dikontrol dalam penelitian ini.

Asumsi dari peneliti diatas didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Suhariadi (2002) yang menyebutkan bahwa perilaku produktif efisien terbentuk dari semangat penyempurnaan terutama kepuasan atas keterlibatan sebagai anggota perusahaan. Kepuasan sebagai anggota perusahaan ini berpengaruh karena karyawan yang puas pada perlakuan perusahaan terhadap dirinya, akan juga merasa bertanggung jawab atas pemanfaatan kekayaan perusahaan.

Menurut Suhariadi (2002), faktor lingkungan yang mempengaruhi perilaku produktif adalah suasana kerja yang mempengaruhi karyawan setiap harinya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan yang secara tidak langsung akan memunculkan perilaku produktif, dalam hal ini bisa seperti struktur organisasi, gaji, bonus dan iklim kerja.

Dalam penelitian ini, peneliti hanya melakukan fokus penelitian terhadap *employee engagement* sebagai anteseden atas perilaku produktif karyawan, faktor-faktor eksternal yang telah dijelaskan pada paragraf sebelumnya seperti budaya lingkungan kerja, masyarakat atau disekitar karyawan merupakan aspek yang tidak dikontrol oleh peneliti.

Rendahnya reliabilitas pada alat ukur perilaku produktif, baik perilaku produktif efektif dan perilaku produktif efisien juga merupakan faktor yang diasumsikan turut mempengaruhi hasil dari penelitian ini. Hal ini merupakan salah satu dari kelemahan yang terdapat dalam penelitian ini.

Akhirnya dapat diambil kesimpulan dari pembahasan ini bahwa hasil penelitian ini telah menjawab rumusan masalah dari penelitian ini, yaitu bahwa tidak ada hubungan antara *employee engagement* dengan perilaku produktif karyawan. Namun, perlu diingat bahwa hasil penelitian ini hanya dapat digeneralisasikan pada populasi penelitian saja, yaitu pada karyawan PT. Pangung *Electric* Citrabuana bagian *CD* replikasi. Selain itu, tidak menutup kemungkinan adanya kelemahan-kelemahan yang terdapat dalam penelitian ini yang memungkinkan untuk berdampak pada hasil penelitian ini, seperti penggunaan kuesioner sebagai alat ukur dan pengambilan data. Hal ini dikarenakan kuesioner tidak dapat mengontrol kejujuran subjek saat memberikan jawaban, sulit mengontrol hal-hal yang dapat mengarahkan subjek penelitian untuk melakukan berbagai upaya untuk menghindari penilaian buruk terhadap dirinya (*faking good*).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka ada beberapa kesimpulan yang dapat diambil, antara lain:

1. Tidak ada hubungan yang signifikan dari variabel *employee engagement* dengan perilaku produktif efektif.
2. Tidak ada hubungan yang signifikan dari variabel *employee engagement* dengan perilaku produktif efisien.

5.2. Saran

Saran yang dapat peneliti berikan dari penelitian tentang hubungan *employee engagement* dengan perilaku produktif efektif maupun perilaku produktif efisien adalah:

5.2.1. Bagi Perusahaan

1. Mempertahankan pengelolaan *employee engagement* dengan baik. Berdasarkan hasil penelitian, 58% karyawan telah memiliki nilai *employee engagement* yang tinggi. Hal ini menurut Schaufeli (2002) menunjukkan bahwa karyawan telah memiliki keadaan motivasional yang mengandung karakteristik *vigor, dedication* dan *absorption*.
2. Menjaga dan mengelola perilaku produktif karyawan, baik perilaku produktif efektif dan perilaku produktif efisien

sehingga dapat digunakan sebagai sarana untuk peningkatan produktivitas.

5.2.2. Bagi Penelitian Selanjutnya

1. Mempertimbangkan variabel lain yang dapat dijadikan sebagai prediktor bagi variabel perilaku produktif, seperti faktor lingkungan, faktor budaya dan lain sebagainya.
2. Mempertimbangkan faktor kepuasan sebagai faktor yang mempengaruhi perilaku produktif karyawan.
3. Teori mengenai perilaku produktif dalam penelitian ini dapat dikatakan masih kurang, oleh karena itu peneliti selanjutnya sebaiknya dapat menambah kajian teori tentang perilaku produktif.
4. Sampel yang digunakan dalam penelitian selanjutnya sebaiknya menggunakan sampel yang lebih luas agar dapat digeneralisasikan ke populasi yang lebih luas juga.

DAFTAR PUSTAKA

- Adnyani, Dewi. (2008). Membina Semangat Kerja untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Bulletin Studi Ekonomi* Vol. 13 No.2.
- Azwar, S. (2000). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2008). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bungin, B. (2005). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Komunikasi, Ekonomi dan Kebijakan Publik serta Ilmu-ilmu Sosial lainnya, Edisi pertama*. Jakarta: Prenada Media.
- Bogler, R., & Somech, A. (2005). Organizational Citizenship Behavior in School: How Does it Relate to Participation in Decision Making?. *Volume 43 No. 5*.
- Bolman, L. G., & Deal, T. E. (2003). *Reframing organization: Artistry, choice and leadership*. USA: Josey-Bass A Wiley imprint.
- Buckingham, M. & Coffman, C. (1999). *Pertama Langgar Semua Aturan; Hal-hal yang Dilakukan oleh para Manajer Terhebat Dunia*. Jakarta: Azkia Publisher.
- Darmawan, Didit. Variabel Semangat Kerja dan Indikator Pengukurannya. Diakses pada tanggal 1 Maret 2013 di <http://puslit2.petra.ac.id/ejournal/index.php/jkw/article/viewFile/16809/16791>.
- Depkominfo. (2012). Muhaimin Ajak 20 Negara APO Tingkatkan Produktivitas Kerja dan Daya Saing. Diakses pada tanggal 30 April 2013 di <http://www.depnertrans.go.id/news.html,972,naker>.
- Ellis, C. M. & Sorensen, A. (2007). Assessing Employee Engagement: The Key to Improving Productivity. *Volume 15 Issue 1, 5-6*.
- Endres, G. M., & Smoak, L. M. (2008). The Human Resource Craze: Human Performance Improvement and Employee Engagement. *Organizational Development Journal*, 26 (1), 69-78.
- Field, A., Miles, J., Field, Z. (2009). *Discovering Statistics Using R*. SAGE Journal.
- Fishbein, M. & Ajzen, I. (1980). *Understanding Attitude and Predicting Social Behavior*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Hadi, S. (1996). *Statistic Jilid 2*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement and

- business outcomes: a meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87, 268-279.
- Herawati. (2004). Analisis Faktor-faktor yang Berpengaruh dalam Keputusan Pengambilan Kredit Pedagang Buku di Shopping Centre Yogyakarta, *Jurnal Ekonomika Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Taman Siswa Yogyakarta*, Vol.1 No.2.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33 (4), 692-724.
- Kerlinger, F. N. (1995). *Azas-azas Penelitian Behavioral*. (edisi keetiga, terjemahan). Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Mauno, S., Kinnunen, U., & Ruokolainen, M. (2007). Job demands and resources as antecedents of work engagement: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behaviour*, 70, 149-171.
- Nasir, M. (1999). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Neuman, W. L. (2000). *Basic of Social Research (2nd ed)*. USA: Pearson Education, Inc.
- Pallant, J. (2011). *SPSS Survival Manual (4th Ed)*. Sydney: Midland Typesetter.
- Robinson, D., Perryman, S., & Hayday, S. (2004). *The Drivers of Employee Engagement*. UK: Institute for Employment Studies.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21 (7), 600-619.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzales-Roma, V., & Bakker, A. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3: 71-92.
- Suhariadi, Fendy. (2001). Produktivitas Sebagai Bentuk Perilaku: (Sebuah Upaya Alternatif Pengukuran Psikologik). *INSAN Media Psikologi*, Vol.3, No.3, 119-137.
- Suhariadi, Fendy. (2002). Pengaruh Variabel Individu (Intelegensia, Motivasi Kerja, Pendidikan, Pengalaman Kerja, Pangkat dan Jenis Kelamin) terhadap Perilaku Efisien. *INSAN Media Psikologi*, Vol.4, No.2, 73-87.
- Suhariadi, Fendy. (2002). Proses Pembentukan Perilaku Produktif pada Budaya Kerja Organisasi. *Proceeding Temu Ilmiah I APIO*.
- Suhariadi, Fendy. (2005). Deskripsi Adversity Quotient dan Perilaku Produktif dari Pemogok Kerja. *INSAN Media Psikologi*, Vol.7, No.1, 45-69.
- Suharmono & Nusatria, S. (2011). Employee Engagement: Anteseden dan Konsekuensi. Studi pada Unit CS PT. Telkom Indonesia Semarang.

- Tribayanti, C. J. (2010). Hubungan antara Persepsi Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Perilaku Produktif Karyawan Melalui Semangat Kerja Sebagai Variabel Antara. *Skripsi*. Fakultas Psikologi UNAIR, Surabaya.
- Ulrich, D. (1998). A New Mandate for Human Resources. *Harvard Business Review*. January-February. 124-134.
- Vance, J. R. (2006). Employee engagement and commitment: A Guide to Understanding, Measuring and Increasing Engagement in Your Organization. SHRM Foundation: United States of America.
- Wiyono, S. A., Ancok, Djamaludin, & Hartono, Jogiyanto. (2008). Aspek Psikologis pada Implementasi Sistem Teknologi Informasi. *Jurnal Psikologi Proyek*.

LAMPIRAN 1

REKAPITULASI DATA KASAR *EMPLOYEE ENGAGEMENT*

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
Subjek 1	3	4	4	3	4	3	2	3	2	3	4	4	4	3	5	5	5
Subjek 2	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4
Subjek 3	5	5	4	5	5	3	5	5	6	6	3	4	3	2	5	6	4
Subjek 4	6	6	4	4	5	4	6	6	5	5	2	6	3	5	6	6	4
Subjek 5	4	6	6	6	6	1	6	6	6	6	5	6	6	0	6	5	6
Subjek 6	5	5	5	5	5	4	6	5	6	5	6	4	3	3	5	5	5
Subjek 7	5	5	6	5	5	5	4	6	5	6	5	4	5	4	5	6	5
Subjek 8	6	6	4	6	4	4	6	6	6	6	3	6	0	2	6	6	6
Subjek 9	3	3	5	4	4	3	0	5	4	4	2	3	2	2	4	4	3
Subjek 10	6	6	6	6	5	5	6	6	6	6	4	5	5	5	5	6	6
Subjek 11	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	3	4	4	4
Subjek 12	6	6	4	6	4	2	4	6	4	6	6	6	6	0	3	6	6
Subjek 13	5	4	5	6	6	5	4	4	5	6	4	6	3	1	6	6	6
Subjek 14	5	5	6	5	6	5	6	5	6	6	2	5	6	5	6	6	6
Subjek 15	6	6	5	5	6	5	5	5	6	6	1	6	3	2	6	1	6
Subjek 16	6	6	5	5	5	3	6	6	5	6	6	6	3	6	5	6	5
Subjek 17	5	5	6	5	6	5	6	5	6	6	2	5	6	5	6	6	6
Subjek 18	6	6	5	3	3	0	6	4	6	6	5	4	6	3	4	0	4
Subjek 19	5	6	3	6	6	2	3	6	3	6	6	0	0	3	6	6	5
Subjek 20	3	4	4	3	4	3	2	3	4	4	4	4	4	3	5	5	5
Subjek 21	5	6	5	5	6	5	6	6	6	6	5	6	5	5	5	6	6
Subjek 22	6	6	6	6	6	5	5	5	6	5	6	5	5	5	6	6	6
Subjek 23	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6
Subjek 24	5	4	5	6	6	5	4	4	5	6	4	6	3	1	6	6	6
Subjek 25	6	4	3	4	4	3	6	5	5	6	3	6	4	2	6	6	4
Subjek 26	5	5	5	5	6	3	5	4	6	5	5	4	5	3	6	6	6
Subjek 27	6	6	5	6	6	5	6	6	5	4	5	5	6	4	6	3	6
Subjek 28	4	3	5	5	5	3	4	2	5	5	4	2	3	2	4	3	5
Subjek 29	6	6	6	6	6	2	3	6	4	6	3	4	2	3	6	6	3
Subjek 30	6	6	5	6	6	6	6	6	5	6	0	6	6	6	6	6	3
Subjek 31	4	5	4	6	6	5	3	6	3	3	4	2	2	0	6	6	6
Subjek 32	3	6	5	6	6	1	5	4	6	5	4	3	3	1	4	3	3
Subjek 33	3	6	6	3	6	2	3	6	6	6	3	2	3	2	6	6	3
Subjek 34	6	6	5	4	4	3	5	2	4	5	3	3	2	1	5	3	4
Subjek 35	6	6	5	6	6	5	6	6	5	4	5	5	6	4	6	3	5
Subjek 36	3	4	6	5	6	3	5	6	5	4	0	5	3	6	6	2	5

LAMPIRAN 2

REKAPITULASI DATA KASAR PERILAKU PRODUKTIF

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Subjek 1	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3
Subjek 2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
Subjek 3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	2	2	3	2
Subjek 4	2	3	2	3	4	4	1	4	2	3	1	3	2	1
Subjek 5	3	2	2	2	2	3	3	4	4	4	3	2	4	3
Subjek 6	3	3	3	2	2	2	3	4	3	3	3	2	3	2
Subjek 7	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	1	3	3	3
Subjek 8	2	3	1	1	1	4	3	4	2	4	2	2	4	3
Subjek 9	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3
Subjek 10	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	4	2
Subjek 11	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3
Subjek 12	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3
Subjek 13	4	3	3	2	2	4	2	4	3	3	3	3	4	2
Subjek 14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2
Subjek 15	3	3	2	3	2	4	2	4	2	3	2	1	3	2
Subjek 16	1	3	2	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	1
Subjek 17	3	3	2	4	4	2	4	4	1	4	2	2	2	2
Subjek 18	3	2	4	4	4	4	2	4	3	4	3	4	4	3
Subjek 19	3	2	2	1	1	4	1	4	2	3	3	1	1	1
Subjek 20	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3
Subjek 21	4	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	4	2
Subjek 22	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	2
Subjek 23	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4
Subjek 24	4	3	3	2	2	4	2	4	3	3	3	3	4	2
Subjek 25	3	3	3	4	3	3	2	3	2	4	2	2	4	3
Subjek 26	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2
Subjek 27	3	1	2	3	3	4	3	4	2	4	3	3	4	3
Subjek 28	3	1	2	3	3	4	3	4	2	4	3	3	4	3
Subjek 29	3	3	2	2	2	3	3	4	3	3	2	4	4	2
Subjek 30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2
Subjek 31	4	3	2	2	2	3	2	3	3	3	4	2	2	2
Subjek 32	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3
Subjek 33	3	3	2	1	3	3	3	4	2	4	4	1	3	4
Subjek 34	3	2	2	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	2
Subjek 35	3	1	2	3	3	4	3	4	2	4	3	3	4	3
Subjek 36	1	2	2	4	3	3	1	4	1	3	1	4	2	2

Lampiran 3: Uji Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

1. *Employee engagement*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.833	.854	17

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
EE01	74.17	118.200	.583	.830	.817
EE02	73.92	121.564	.514	.686	.822
EE03	74.22	124.121	.424	.623	.826
EE04	74.08	120.707	.526	.778	.821
EE05	73.89	122.673	.491	.842	.823
EE06	75.53	114.999	.510	.731	.820
EE07	74.42	111.336	.639	.817	.811
EE08	74.22	117.149	.524	.593	.819
EE09	74.08	120.250	.531	.770	.820
EE10	73.86	122.752	.465	.721	.824
EE11	75.28	129.063	.052	.596	.850
EE12	74.61	114.587	.531	.590	.818
EE13	75.28	114.949	.428	.547	.826
EE14	76.06	114.625	.408	.560	.828
EE15	73.78	124.121	.457	.747	.825
EE16	74.22	121.321	.268	.563	.836
EE17	74.17	121.114	.471	.589	.823

2. Perilaku produktif efektif

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.302	.289	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PerEfektif01	16.28	3.978	.071	.090	.304
PerEfektif02	16.53	4.199	-.012	.190	.353
PerEfektif03	16.72	3.292	.448	.240	.080
PerEfektif04	16.42	3.393	.222	.667	.199
PerEfektif05	16.42	3.336	.316	.643	.141
PerEfektif06	15.86	4.809	-.198	.123	.423
PerEfektif07	16.61	3.616	.096	.076	.297

3. Perilaku produktif efisien

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.601	.597	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PerEfisien01	16.47	6.713	.175	.206	.602
PerEfisien02	17.47	5.513	.362	.511	.547
PerEfisien03	16.69	6.275	.334	.373	.564
PerEfisien04	17.53	5.285	.340	.455	.557
PerEfisien05	17.42	6.250	.176	.231	.611
PerEfisien06	16.75	4.764	.572	.454	.457
PerEfisien07	17.67	5.943	.278	.194	.577

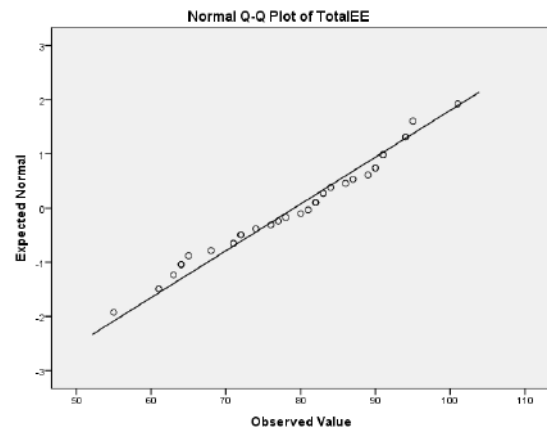
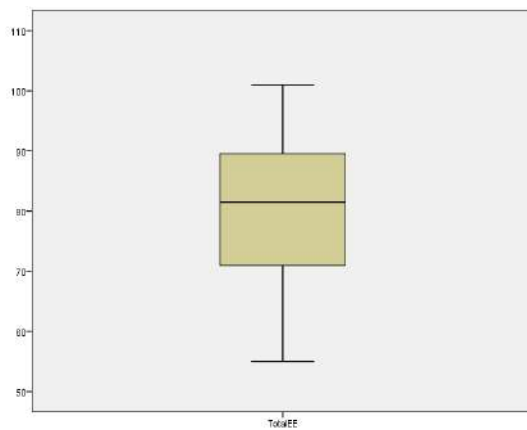
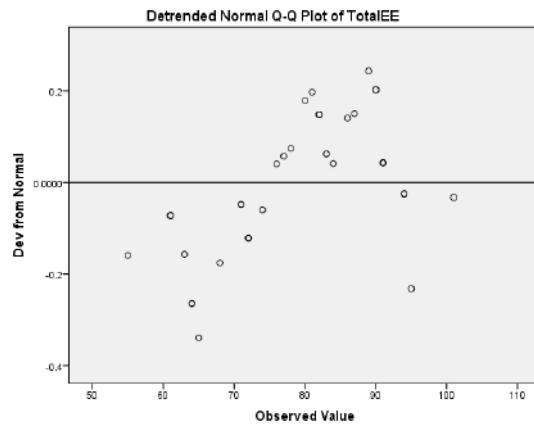
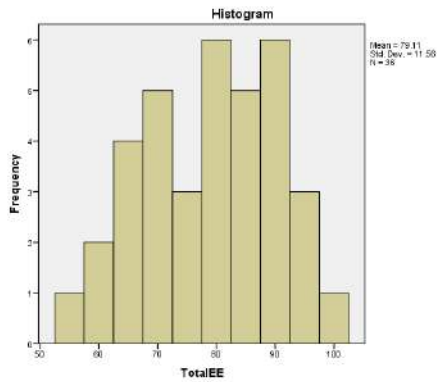
Lampiran 4: Uji Normalitas

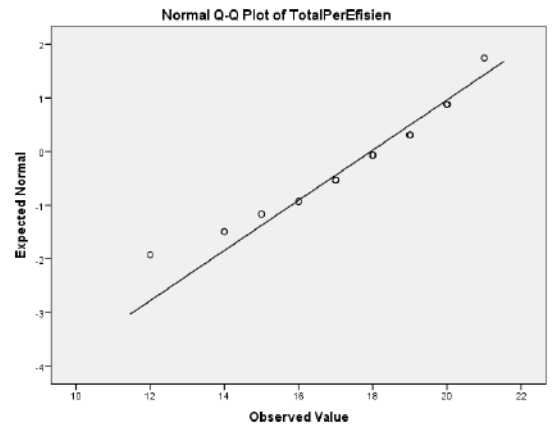
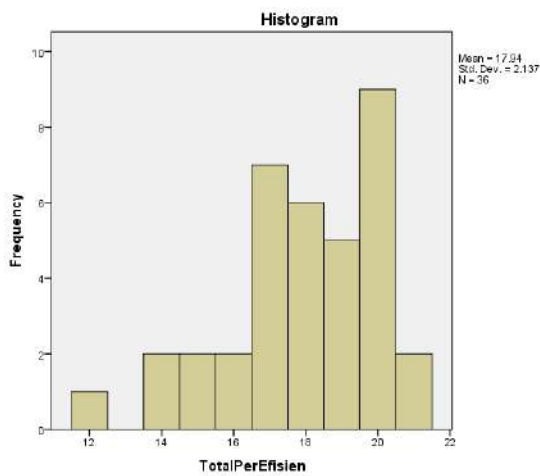
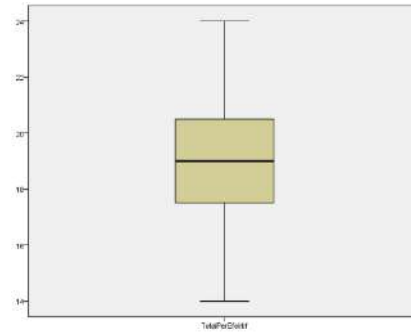
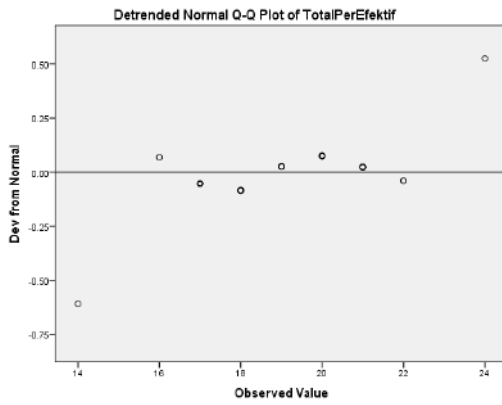
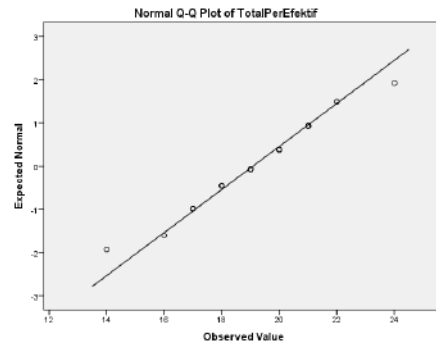
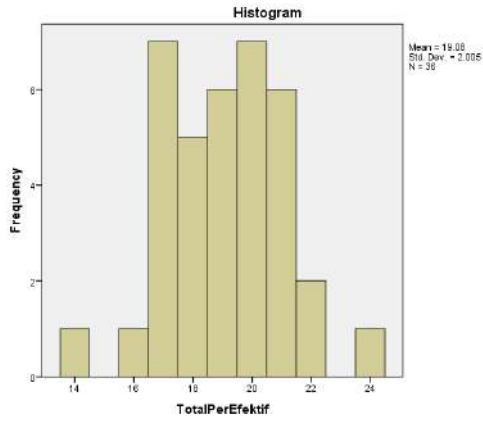
Tests of Normality

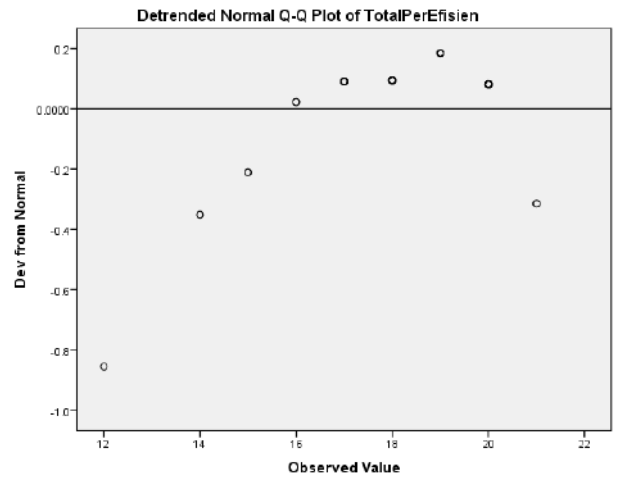
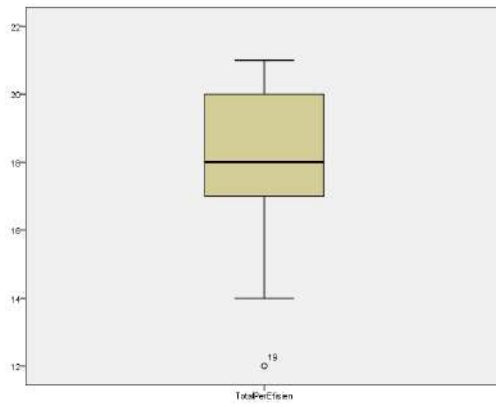
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
TotalEE	.099	36	.200*	.969	36	.412
TotalPer Efektif	.121	36	.200*	.967	36	.354
TotalPer Efektif	.137	36	.083	.924	36	.017

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction







Lampiran 5: Uji Linearitas**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TotalPerEfektif * TotalEE	(Combined)		77.917	24	3.247	.568	.880
	Between Groups	Linearity	3.430	1	3.430	.600	.455
		Deviation from Linearity	74.487	23	3.239	.567	.879
	Within Groups		62.833	11	5.712		
	Total		140.750	35			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TotalPerEfisien * TotalEE	(Combined)		80.222	24	3.343	.462	.945
	Between Groups	Linearity	.676	1	.676	.093	.766
		Deviation from Linearity	79.546	23	3.459	.478	.935
	Within Groups		79.667	11	7.242		
	Total		159.889	35			

Lampiran 6: Uji Hipotesis

Analisis Korelasi Spearman's Rho

1. Korelasi antara *employee engagement* dengan perilaku produktif efektif

Correlations				
		TotalEE	TotalPerEfektif	
Spearman's rho	TotalEE	Correlation Coefficient	1.000	.203
		Sig. (2-tailed)	.	.234
		N	36	36
	TotalPerEfektif	Correlation Coefficient	.203	1.000
		Sig. (2-tailed)	.234	.
		N	36	36

2. Korelasi antara *employee engagement* dengan perilaku produktif efisien

Correlations				
		TotalEE	TotalPerEfisien	
Spearman's rho	TotalEE	Correlation Coefficient	1.000	.068
		Sig. (2-tailed)	.	.693
		N	36	36
	TotalPerEfisien	Correlation Coefficient	.068	1.000
		Sig. (2-tailed)	.693	.
		N	36	36

Lampiran 7: Kuesioner *employee engagement* dan perilaku produktif

Responden yang terhormat.

Saya adalah mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Airlangga yang saat ini sedang melakukan penelitian untuk skripsi yang berjudul "Hubungan antara *Employee Engagement* dengan Perilaku Produktif Karyawan". Berkaitan dengan hal tersebut, saya memohon kerjasama dari Bapak/Ibu untuk menjadi subyek dalam skala psikologi ini dengan cara mengisikan respon Bapak/Ibu terhadap pernyataan-pernyataan yang ada.

Kuisisioner ini terdiri dari 2 (dua) bagian, bagian 1 terdiri dari 17 pernyataan dan bagian 2 terdiri dari 14 pernyataan. Waktu yang diperlukan untuk mengisi kuisisioner ini **paling lama 20 menit**. Segala jawaban yang Bapak/Ibu berikan dalam kuisisioner ini dijamin kerahasiannya. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan **tidak terdapat** unsur **Benar** atau **Salah**, oleh sebab itu saya mohon Bapak/Ibu menjawab secara jujur dan sesuai dengan apa yang terjadi pada diri Bapak/Ibu saat ini.

Atas perhatian dan jawaban yang Bapak/Ibu berikan, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Fransiscus Aprilian S.

NIM. 110810064

IDENTITAS RESPONDEN

Nama : _____
Jenis Kelamin : _____
Usia : _____
Pendidikan Terakhir : _____
Lama Bekerja : _____

Bagian 1**Petunjuk Cara Mengerjakan**

Baca dan pahami setiap pernyataan dengan teliti dan seksama. Kemudian berikan respon Bapak/Ibu dengan cara memberi tanda silang (X) pada salah satu pilihan jawaban yang menurut Bapak/Ibu paling sesuai dengan diri Bapak/Ibu di tempat kerja dan jangan sampai ada pernyataan yang terlewat. Kategori respon Bapak/Ibu diwakili dalam 7 buah respon, yaitu:

Pilihan respon untuk bagian 1

- TP : Tidak Pernah
HTP : Hampir Tidak Pernah
(beberapa kali dalam setahun atau kurang)
- J : Jarang
(sekali dalam sebulan atau kurang)
- K : Kadang-kadang
(beberapa kali dalam sebulan)
- S : Sering
(sekali dalam seminggu)
- SS : Sangat Sering
(beberapa kali dalam seminggu)
- SL : Selalu
(setiap hari)

Contoh cara menjawab:

No.	Pernyataan	Pilihan Respon						
		TP	HTP	J	K	S	SS	SL
1.	Saya bekerja dengan giat.						X	

No.	Pernyataan	Pilihan Respon						
		TP	HTP	J	K	S	SS	SL
1.	Dipekerjaan, saya merasa sangat berenergi.							
2.	Saya mendapatkan pekerjaan dimana saya bisa melakukannya dengan penuh makna dan tujuan.							
3.	Waktu berlalu dengan cepat saat saya bekerja.							
4.	Dipekerjaan, saya merasa kuat dan bersemangat.							
5.	Saya merasa antusias terhadap pekerjaan saya.							
6.	Saat sedang bekerja, saya lupa akan hal-hal lain di sekitar saya.							
7.	Pekerjaan saya memberikan inspirasi bagi saya.							
8.	Saat bangun pagi, saya merasa ingin bekerja.							
9.	Saya merasa senang ketika saya bekerja secara intens.							
10.	Saya bangga terhadap pekerjaan yang saya lakukan.							

No.	Pernyataan	Pilihan Respon						
		TP	HTP	J	K	S	SS	SL
11.	Saya larut dalam pekerjaan saya.							
12.	Saya dapat terus bekerja dalam jangka waktu yang sangat lama.							
13.	Bagi saya, pekerjaan saya menantang.							
14.	Saat sedang bekerja, saya mengabaikan hal-hal lain di sekitar saya.							
15.	Dalam pekerjaan, saya sangat ulet, secara mental.							
16.	Susah bagi saya untuk melepaskan diri saya dari pekerjaan saya.							
17.	Saya selalu gigih dalam pekerjaan saya, bahkan ketika segala sesuatunya tidak berjalan dengan baik.							

Bagian 2

Petunjuk Cara Mengerjakan

Baca dan pahami setiap pernyataan dengan teliti dan seksama. Kemudian berikan respon Bapak/Ibu dengan cara memberi tanda silang (X) pada salah satu pilihan jawaban yang menurut Bapak/Ibu paling sesuai dengan diri Bapak/Ibu di tempat kerja dan jangan sampai ada pernyataan yang terlewat. Kategori respon Bapak/Ibu diwakili dalam 4 buah respon, yaitu:

Pilihan respon untuk bagian 2

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Contoh cara menjawab:

No.	Pernyataan	Pilihan Respon			
		STS	TS	S	SS
1.	Saya akan menggunakan waktu bekerja di kantor sampai pekerjaan terselesaikan.			X	



No.	Pernyataan	Pilihan Respon			
		STS	TS	S	SS
1.	Selama saya bekerja, saya berani mengambil keputusan apa saja asalkan tujuan organisasi tercapai.				

No.	Pernyataan	Pilihan Respon			
		STS	TS	S	SS
2.	Peraturan tidak menghalangi saya untuk mencapai tujuan perusahaan.				
3.	Saya terbiasa mencari jalan keluar yang lebih baik walaupun tidak jelas aturannya guna mewujudkan tujuan perusahaan.				
4.	Saya banyak bertemu dengan orang lain sekedar untuk membicarakan usaha mewujudkan tujuan kerja saya.				
5.	Saya banyak melakukan diskusi dengan orang lain walaupun tidak jelas arahnya namun banyak memberikan ide pencapaian tujuan.				
6.	Saya terbiasa bekerja dikantor sesuai dengan jam kerja --				
7.	Saya tidak pernah bekerja diluar jam kerja resmi yang telah ditetapkan perusahaan.				
8.	Untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, biasanya saya langsung meminta imbalan/insentif.				
9.	Saya tidak terbiasa bekerja pada hari libur hanya untuk menyelesaikan pekerjaan kantor rutin yang belum terselesaikan.				
10.	Dalam bekerja, saya selalu berusaha menyelesaikan tugas lebih cepat dari jadwal yang direncanakan.				
11.	Saya tidak berkewajiban untuk bertanggung-jawab atas pengendalian ongkos (biaya) penyelesaian tugas.				
12.	Saya berkewajiban untuk bertanggung jawab atas pembelian barang konsumtif guna keperluan produksi.				
13.	Saya tidak peduli apakah waktu kerja sudah mendekati jam istirahat atau pulang kantor, yang terpenting saya harus menyelesaikan tugas dahulu.				

No.	Pernyataan	Pilihan Respon			
		STS	TS	S	SS
14.	Dalam keadaan mendesak sekalipun seperti sakit atau berhalangan, saya tetap harus masuk kerja.				

***Mohon diperiksa kembali jawaban anda, jangan sampai ada yang terlewatkan. Terimakasih.**

SURAT KETERANGAN

No. 01/VI/PRD/2013

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Primadi Wirawan
Jabatan : Productivity Coordinator/Pembimbing Skripsi

Menerangkan dengan sesungguhnya bahwa:

Nama : Fransiscus Aprilian S.
Mahasiswa : Fakultas Psikologi Universitas Airlangga Surabaya
NIM : 110810064
Program : SI

Benar telah melaksanakan penelitian di PT. Panggung Electric Citrabuana mulai Pebruari s/d Juni 2013 dengan judul skripsi:

“Hubungan antara Employee Engagement dengan Perilaku Produktif Karyawan”

Demikian surat keterangan ini kami buat, dapat kiranya digunakan sebagaimana mestinya.

Waru, 11 Juni 2013

P.T. PANGGUNG
electric citrabuana

Primadi Wirawan
Productivity Coordinator
PT. Panggung E.C.

Surat Pernyataan Rater

Bahwa yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama :

NIP :

Profesi :

menyatakan telah menjadi Rater atas skala *Employee Engagement* dalam skripsi yang disusun oleh:

Nama : Fransiscus Aprilian S.

NIM : 110810064

Fakultas : Psikologi Universitas Airlangga

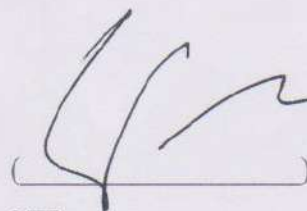
Judul Skripsi : Hubungan antara *Employee Engagement* dengan Perilaku Produktif pada Karyawan PT. Panggung *Electric* Citrabuana

Demikian surat pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Saran / Masukan:

Harap transkripsi di Semarang kembali jangan di koreksikan per kata.

Surabaya, Mei 2013



NIP.

Surat Pernyataan Rater

Bahwa yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : HERISON

NIP : 139080802

Profesi : DOSEN

menyatakan telah menjadi Rater atas skala *Employee Engagement* dalam skripsi yang disusun oleh:

Nama : Fransiscus Aprilian S.

NIM : 110810064

Fakultas : Psikologi Universitas Airlangga


Judul Skripsi : Hubungan antara *Employee Engagement* dengan Perilaku Produktif pada Karyawan PT. Pangung *Electric* Citrabuana

Demikian surat pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Saran / Masukan:

- Gunakan pilitan kask yang debat dengan responden.
- OK!

Surabaya, ²² Mei 2013


(Herison)

NIP. 139080802

Surat Pernyataan Rater

Bahwa yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dewi Syarifah
NIP : 198009292009122001
Profesi : Dosen

menyatakan telah menjadi Rater atas skala *Employee Engagement* dalam skripsi yang disusun oleh:

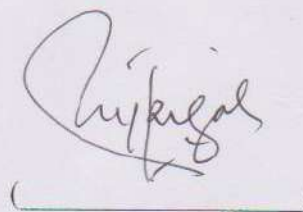
Nama : Fransiscus Aprilian S.
NIM : 110810064
Fakultas : Psikologi Universitas Airlangga
Judul Skripsi : Hubungan antara *Employee Engagement* dengan Perilaku Produktif pada Karyawan PT. Panggung *Electric Citrabuana*

Demikian surat pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Saran / Masukan:

1. Item 2 sudah sesuai dg budaya Indonesia
2. Ada beberapa item yg perlu dipertauki kalinatnnya agar lbh mudah dipahami.

Surabaya, Mei 2013



NIP.

Perihal : Pemberian Ijin Penggunaan Alat Ukur

Lampiran : -

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Prof. Dr. H. Fendy Suhariadi MT.

NIP : 196601171990021001

Institusi : Fakultas Psikologi Universitas Airlangga Surabaya

Memberikan ijin untuk menggunakan alat ukur "Perilaku Produktif" kepada:

Nama : Fransiscus Aprilian S.

NIM : 110310064

Institusi : Fakultas Psikologi Universitas Airlangga Surabaya

Demikian surat ini saya buat dengan sebenar-benarnya untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Surabaya, 14 Mei 2013



Prof. Dr. H. Fendy Suhariadi MT.