

Studi Deskriptif *Work Engagement* pada Karyawan PT. Silkargo Indonesia Cabang Bandung Divisi Marketing dan Operasional
 Descriptive Study Work Engagement in Employees PT. Silkargo Indonesia Bandung Branch Marketing and Operational Division

¹Imania Tami Shabrina, ² Oki Mardian

^{1,2}*Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Bandung,
 Jl. Tamansari No.1 Bandung 40116
 email: ¹imania.tami.shabrina@gmail.com, ² okimardian@gmail.com*

Abstract. PT. Silkargo Indonesia Bandung branch there is data a decrease in the performance of marketing and operational divisions that were initially dominant to reach the target and now do not reach the target. The purpose of this study is to obtain empirical data on the description of work engagement on employees of PT. Silkargo Indonesia branch of Bandung marketing and operational division using theory from Schaufelli & Bakker (2002). This research method is descriptive research by using standard tool of Utrecht Work engagement Scale (UWES) from Schaufelli & Bakker (2002). This study uses the population of all employees of PT.Silkargo Indonesia Bandung branch of marketing and operational divisions as many as 10 people. The results of this study have 70% have low work engagement and 30% high work engagement.

Keywords: work engagement, PT.Silkargo Indonesia Bandung branch, Marketing and operational division

Abstrak. PT. Silkargo Indonesia cabang Bandung terdapat data bahwa adanya penurunan kinerja divisi marketing dan operasional yang pada awalnya dominan mencapai target dan sekarang tidak mencapai target. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data empirik mengenai gambaran *work engagement* pada karyawan PT. Silkargo indonesia cabang Bandung divisi marketing dan operasional menggunakan teori dari Schaufelli & Bakker (2002). Metode penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat deskriptif dengan menggunakan alat ukur baku *Utrecht Work engagement Scale* (UWES) dari Schaufelli & Bakker(2002). Penelitian ini menggunakan populasi yaitu seluruh karyawan PT.Silkargo Indonesia cabang Bandung divisi marketing dan operasional sebanyak 10 orang. Hasil dari penelitian ini terdapat 70% memiliki *work engagement* rendah dan 30% *work engagement* tinggi .

Kata Kunci : *work engagement*, PT.Silkargo Indonesia cabang Bandung, Divisi marketing dan operasional

A. Pendahuluan

Pada tahun 2003 PT.Samudera Indonesia Group (SIG) membentuk perusahaan logistik kedalam satu wadah yaitu PT. Silkargo Indonesia. PT. Silkargo Indonesia didirikan untuk memberikan solusi logistik untuk pelanggan tanpa khawatir tentang masalah logistik.PT. Silkargo Indonesia memiliki visinya adalah konektivitas global untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Sedangkan misinya adalah menyediakan layanan berkualitas tinggi dalam transportasi barang dan logistik. PT. Silkargo Indonesia memiliki jaringan yang luas untuk dalam dan luar negeri. Kantor di luar negeri PT. Silkargo Indonesia memiliki perwakilan di India, Malaysia, Singapura, Thailand, UAE-Dubai. Sedangkan PT. Silkargo Indonesia di seluruh Indonesia terdapat di 20 kota dengan lokasi kantor pusat PT.Silkargo Indonesia berada di Jakarta. Layanan PT. Silkargo Indoonesia meliputi *Integrated Logistics, Freight Forwarding, Project Cargo, dan Customs Brokerage & Formalities*.

PT. Silkargo Indonesia pada umumnya melayani logistik dari berbagai bidang seperti manufaktur, agrikultur, pertambangan, infrastruktur, oli dan gas, dan *food industry*. *Customer* yang sering dilayanin oleh PT. Silkargo Indonesia cabang Bandung adalah *food industry*, perusahaan karet, turbin, dan bahan kain.

Stuktur organisasi PT. Silkargo Indonesia cabang Bandung terdapat satu

kepala cabang, satu manajer operasional, satu koordinator, lima orang bagian marketing, lima orang bagian operasional, dan tiga orang bagian keuangan. Karyawan PT. Silkargo Indonesia cabang Bandung mayoritas telah bekerja lebih dari 10 tahun.

Berdasarkan hasil wawancara dengan manajer operasional perkembangan perusahaan PT. Silkargo Indonesia cabang Bandung dalam 5 tahun terakhir secara pendapatan terus meningkat dari tahun ketahun. Walaupun pendapatan terus meningkat tetap saja memiliki hambatan. Hambatan PT. Silkargo Indonesia cabang Bandung dalam meningkatkan pendapatan menurut manajer operasional dan karyawan divisi marketing seperti adanya persaingan harga dengan kompetitor lain, harga vendor-vendor yang terus meningkat harganya dan karyawan kurang memaksimal kinerja yang ditampilkan. Sehingga pendapatan yang terus meningkat tidak dibarengi dengan prestasi capaian individual dalam mencapai target.

Adapun upaya yang dilakukan oleh perusahaan PT. Silkargo Indonesia cabang Bandung untuk meningkatkan kinerja seperti *update* terus informasi bagaimana harga pasar serta memberikan fasilitas *training* kepada para staff marketing dan operasional.

Selain dari hasil wawancara, peneliti mendapatkan data bahwa karyawan PT. Silkargo Indonesia cabang Bandung memiliki *performance appraisal* yang dominan belum mencapai target. Dari 13 orang karyawan PT. Silkargo Indonesia cabang Bandung yang mencapai target (*meet expectation*) sebanyak tiga orang dari divisi keuangan dan satu orang dari divisi operasional, hampir mencapai target (*almost expectation*) sebanyak 9 orang dari divisi maketing sebanyak 4 orang dan divisi operasional sebanyak 5 orang, dan 1 tidak mencapai target (*below expectation*) sebanyak satu orang dari divisi marketing. Oleh karena itu, peneliti tertarik meneliti pada bagian marketing dan operasional.

Sehingga permasalahan yang terjadi adalah sebagian besar dari karyawan PT. Silkargo Indonesia cabang Bandung belum mencapai target. Setelah ditelusuri untuk mengetahui penyebab karyawan PT. Silkargo Indonesia cabang Bandung divisi marketing dan operasional tidak *performace* secara optimal melalui wawancara bahwa karyawan PT. Silkargo Indonesia cabang Bandung divisi marketing dan operasional merasa jenuh, rutinitas dan santai dalam bekerja karena selama ini tidak ada perubahan dalam pekerjaan selama bertahun-tahun yang membuat mereka dalam bekerja tidak memiliki kebermaknaan yang penting dalam bekerja dengan sekedar bekerja saja. Berbeda dengan sebelumnya bahwa karyawan PT. Silkargo Indonesia cabang Bandung divisi marketing dan operasional merasa bersemangat, tertantang dan senang dalam bekerja serta menganggap pekerjaan yang dilakukan dapat memberikan inspirasi bagi mereka. Hal ini terlihat dari penurunan hasil kinerja bahwa karyawan PT. Silkargo Indonesia cabang Bandung sebelumnya yang dominan mencapai target dan sekarang banyak yang belum mencapai target.

Dari penjelasan diatas terlihat bahwa karyawan PT. Silkargo Indonesia cabang Bandung memiliki indikasi permasalahan pada keterikatan karyawan PT. Silkargo Indonesia cabang Bandung divisi marketing dan operasional dalam bekerja terutama pada target secara personal yang harus dicapai. *Work engagement* secara emosional terikat pada organisasinya dan sangat terlibat dalam pekerjaan mereka dengan sangat antusias serta dapat melebihi target kerja yang telah direncanakan (Leiter & Bakker, 2010). Berdasarkan dari penjelasan tersebut, maka peneliti ingin mengetahui mengenai **“bagaimana gambaran *work engagement* pada karyawan PT. Silkargo Indonesia cabang Bandung divisi marketing dan operasional.”**

B. Landasan Teori

Terdapat beberapa definisi dari para ahli mengenai *work engagement* salah satunya menurut Schaufelli & Bakker (2002) menjadi acuan teori peneliti yang mendefinisikan *work engagement* sebagai, “*Positive, fulfilling, work-related state of mind that is characterized by vigor, dedication, and absorption.*” Dapat diartikan sebagai keadaan positif, yang terkait dengan keadaan pikiran yang ditandai dengan *vigor*, *dedication* dan *absorption* (Schaufeli, 2002).

Aspek atau dimensi dari *work engagement* menurut Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma, & Bakker terdiri dari tiga (Schaufeli et al., 2002), yaitu: A. *Vigor* merupakan level energi dan resiliensi yang tinggi selama bekerja, adanya kemauan untuk investasi tenaga dalam satu pekerjaan, dan persistensi atau kegigihan dan ketekunan dalam menghadapi tugas yang sulit atau kegagalan. B. *Dedication* merasa terlibat sangat kuat dalam suatu pekerjaan dan mengalami rasa kebermaknaan, antusiasme, kebanggaan, inspirasi, dan tertantang dengan pekerjaannya. C. *Absorption* dikarakteristikan dengan keadaan individu konsentrasi penuh, minat yang mendalam terhadap pekerjaan dimana waktu terasa berlalu begitu cepat dan sulit melepaskan diri dari pekerjaan.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Peneliti menggunakan statistika deskriptif. Statistik deskriptif adalah statistik yang berfungsi untuk mendiskripsikan atau member gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya (Sugiyono, 2012). Statistik deskriptif yang digunakan berupa frekuensi. Berikut hasil dan pembahasan dari penelitian mengenai gambaran *work engagement* pada 10 orang karyawan PT. Silkargo Indonesia cabang Bandung divisi marketing dan operasional.

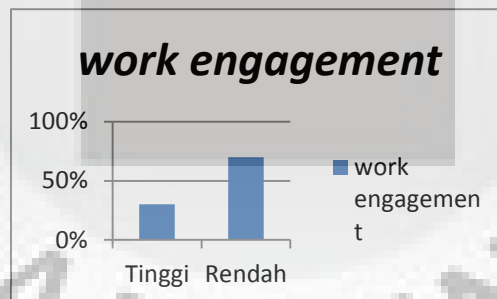


Diagram 1. Distribusi Responden untuk work engagement secara keseluruhan

Berdasarkan Diagram tersebut, dapat dilihat bahwa *work engagement* pada karyawan PT. Silkargo Indonesia cabang Bandung divisi marketing dan operasional didominasi oleh kategori rendah sebanyak 70%.

Selain itu, peneliti mendapatkan data secara peraspek:

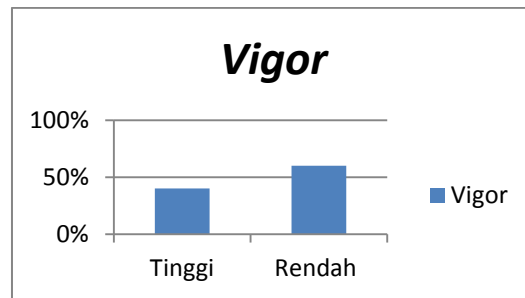


Diagram 2. Distribusi Responden untuk work engagement aspek vigor

Berdasarkan Diagram tersebut, dapat dilihat bahwa *work engagement* aspek *vigor* pada karyawan PT.Silkargo Indonesia cabang Bandung divisi marketing dan operasional dengan kategori tinggi sebanyak 40% dan dominasi pada kategori rendah sebanyak 60%. Oleh karena itu, *work engagement* aspek *vigor* pada karyawan PT.Silkargo Indonesia cabang Bandung divisi marketing dan operasional termasuk kategori rendah.

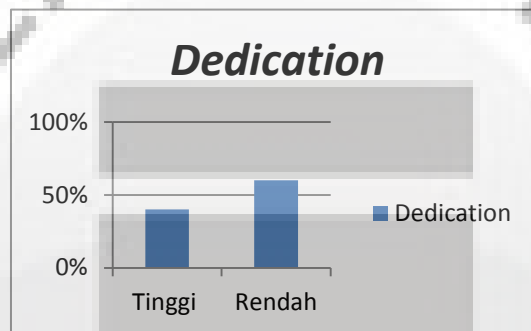


Diagram 3. Distribusi Responden untuk work engagement aspek dedication

Berdasarkan Diagram tersebut, dapat dilihat bahwa *work engagement* aspek *dedication* pada karyawan PT.Silkargo Indonesia cabang Bandung divisi marketing dan operasional didominasi oleh kategori tinggi sebanyak 40% dan sisanya termasuk pada kategori rendah sebanyak 60%. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa *work engagement* aspek *dedication* pada karyawan PT.Silkargo Indonesia cabang Bandung divisi marketing dan operasional termasuk kategori rendah.

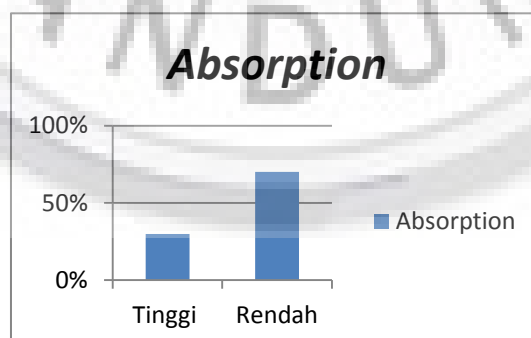


Diagram 4. Distribusi Responden untuk work engagement aspek absorption

Berdasarkan Diagram tersebut, dapat dilihat bahwa *work engagement* aspek *absorption* pada karyawan PT.Silkargo Indonesia cabang Bandung divisi marketing dan operasional didominasi oleh kategori rendah sebanyak 70% dan sisanya termasuk pada kategori tinggi sebanyak 30%. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa *work*

engagement aspek *absorption* pada karyawan PT.Silkargo Indonesia cabang Bandung divisi marketing dan operasional termasuk kategori rendah.

Setelah itu, peneliti membuat 7 profil yang berbeda sebagai berikut :

Tabel 1. Gambaran Profil work engagement

No.	Kategori	Aspek			Jumlah
		<i>Vigor</i>	<i>Dedication</i>	<i>Absorption</i>	
1	Rendah	Rendah	Tinggi	Rendah	2
2	Rendah	Rendah	Rendah	Rendah	3
3	Rendah	Tinggi	Rendah	Rendah	1
4	Rendah	Rendah	Rendah	Tinggi	1
5	Tinggi	Tinggi	Rendah	Tinggi	1
6	Tinggi	Tinggi	Tinggi	Rendah	1
7	Tinggi	Tinggi	Tinggi	Tinggi	1
				Total	10

Berdasarkan hasil menunjukkan terdapat *work engagement* tinggi dengan aspek *vigor*, *dedication*, dan *absorption* tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki kemauan untuk investasi tenaga dalam satu pekerjaan, merasa terlibat dengan menyukai pekerjaan yang dilakukan serta merasa terbawa dengan pekerjaannya. Sehingga dalam bekerja merasa terikat dengan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil menunjukkan terdapat *work engagement* tinggi dengan aspek *vigor* dan *dedication* tinggi serta *absorption* rendah. Hal ini menunjukkan karyawan dalam bekerja memiliki semangat tinggi dan pekerjaan yang dikerjakan hal yang menantang walaupun tidak begitu larut dengan pekerjaannya. Sehingga dalam bekerja tetap bisa *engage* karena merasa ada kebermaknaan dan semangat yang tinggi ketika bekerja.

Berdasarkan hasil menunjukkan terdapat *work engagement* tinggi dengan aspek *vigor* dan *absorption* tinggi serta *dedication* rendah. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dapat tekun dalam mengerjakan tugas dan dapat terbawa dengan pekerjaannya akan tetapi pekerjaan yang dilakukan bukanlah hal yang disukainya. Sehingga dalam bekerja tetap bisa mengerjakan pekerjaannya dengan baik.

Berdasarkan hasil menunjukkan terdapat *work engagement* rendah dengan aspek *vigor*, *dedication*, dan *absorption* rendah. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tidak merasa bersemangat dalam bekerja, kurangnya kebermaknaan dalam bekerja dan mudah untuk melepaskan diri dari pekerjaannya. Sehingga karyawan ketika bekerja dengan tidak maksimal karena merasa tidak terikat dengan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil menunjukkan terdapat *work engagement* rendah dengan aspek *vigor* dan *absorption* rendah serta *dedication* tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan kurang mau berinvestasi energinya untuk bekerja serta kurang bahagia dalam bekerja namun tetap menyukai pekerjaan yang dikerjakannya. Sehingga dalam bekerja dengan seadanya dan lebih mudah melepaskan diri dari pekerjaannya.

Berdasarkan hasil menunjukkan terdapat *work engagement* rendah dengan aspek

vigor tinggi serta *dedication* dan *absorption* rendah. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dapat bekerja dengan lama dan gigih ketika mendapatkan tantangan akan tetapi kurang menyukai pekerjaannya serta dalam bekerja pun tidak begitu minat yang mendalam terhadap pekerjaan. Sehingga dalam bekerja yang membuat pekerjaannya yang dilakukan tidak begitu dihayati dengan senang. Hal ini membuat terkadang ketika bekerja suka menggerutu.

Berdasarkan hasil menunjukkan terdapat *work engagement* rendah dengan aspek *vigor* dan *dedication* rendah serta *absorption* tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa tidak bersemangat untuk pergi bekerja, kurangnya rasa bermaknaan dan menginspirasi dalam bekerja akan tetapi seringkali lupa akan sekelilingnya karena waktu berlalu begitu cepat. Sehingga dalam bekerja semauanya dan perlu pemantauan dalam bekerja.

D. Kesimpulan

Karyawan PT. Silkargo Indonesia cabang Bandung divisi marketing dan operasional memiliki *work engagement* pada kategori rendah sebanyak 7 orang dan kategori tinggi sebanyak 3 orang. Aspek *vigor* dan *dedication* sebanyak 60% pada kategori rendah yaitu 6 orang dan 40% pada kategori tinggi yaitu 4 orang. Aspek *absorption* adalah aspek yang memiliki kategori terendah diantara aspek yang lain, yaitu 70% pada kategori rendah sebanyak 7 orang dan 30% pada kategori tinggi sebanyak 3 orang.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka terdapat beberapa saran yang diharapkan dapat memberikan masukan khususnya pada PT. Silkargo Indonesia cabang Bandung. Untuk meningkatkan *vigor* disarankan manajer dapat memberikan *feedback* kepada bawahan agar karyawan Silkargo Indonesia cabang Bandung divisi marketing dan operasional memantau sejauhmana karyawan PT. Silkargo Indonesia cabang Bandung divisi marketing dan operasional bekerja sesuai dengan prestasi yang dicapai. Jika sudah baik disarankan untuk memberikan apresiasi atas prestasi yang telah dicapai. Jika belum disarankan atasan mengetahui hambatan-hambatan apa saja dan memberi dukungan untuk mencapai target. Untuk meningkatkan aspek *dedication* dan *absorption* disarankan atasan memberikan dukungan kepada karyawannya seperti apresiasi terhadap prestasi yang telah dicapai serta membuat antara divisi marketing dan operasional dapat saling mendukung

Daftar Pustaka

- Silalahi, Dr. Ulber, Ma.(2012). *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: Pt. Refika Aditama
- Sukarno, Frenly. (2016). *Koordinasi Dalam Pengelolaan Objek Wisata Taman Nasional Kayan Mentarang Di Desa Tanjung Lapang Kilometer Delapan Kabupaten Malinau*. Ejournal Pemerintahan Integratif, 4 (2): 217-232
- Siregar Mm, Ir.Sofian. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta. Kencana
- Schaufeli, W.B., & Bakker, A. (2003). *Uwes – Utrecht Work engagement Scale*. Preliminary Manual, Version 1, November 2003. Utrecht University: Occupational Health Psychology Unit
- Bakker, A. & Demerouti E (2008). *Towards A Model Of Work engagement*. Rotterdam. Emerald Group Publishing Limited
- Bal, P & Bakker, A. (2010). *Weekly Work engagement And Performance: A Study Among Starting Teachers*. Amsterdam. Journal Of Organizational Behavior, 83, 189-206.

- Anjarwati, R. (2015). *Gambaran Mengenai Work engagement Pada Staf Bidang Pajak Pendaftaran Dan Pajak Penetapan Dinas Pelayanan Pajak (Disyanjak) Kota Bandung*. Jatinangor. Universitas Padjajaran
- Bakker, B. (2009). *Building Engagement In The Workplace*. Rotterdam. Erasmus University Rotterdam
- Schaufelli, W. & Bakker, A. (2009). *Work engagement And Financial Returns: A Diary Study On The Role Of Job And Personal Resources*. *Journal Of Organizational Behavior*, 82, 183-200.
- Leiter, M. & Bakker, A. (2010). *Work engagement : A Handbook Of Essential Theory And Research*. Hove. Psychology Press
- Soraya, E. (2014). *Studi Deskriptif Mengenai Work engagement Pada Guru Sekolah Menengah Atas (Sma) Labschool Jakarta*. Jatinangor. Fakultas Psikologi Universitas Padjajaran
- Kahn, William A. (1990). *Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work*. *The academy of management journal*, Vol. 33, No. 4, pp. 692-724.
- Sugiyono. (2012). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A.B. (2002). *The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach*. *Journal of happiness studies* 3: 71-92, 2002. Kluwer academic publisher.
- Noor, Hasanudin. (2009). *Psikometri; Aplikasi Dalam Penyusunan Instrumen Pengukuran Perilaku*. Bandung: PT. Jauhar Mandiri
- Pahala nainggolan, 2005. *Akuntansi Keuangan Yayasan dan Lembaga Nirlaba sejenis*. Edisi Satu. Jakarta: PT. Radja Grafindo Persada.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2004). *Organizational behavior*. Fifth edition. McGraw Hill. New York.
- Hasan, M. Iqbal. 2001. *Pokok-pokok Materi Statistik I (Statistik Deskriptif)*, Bumi Aksara. Jakarta
- Internet :
<http://www.silkargo.id/> diakses pada tanggal 18 Maret 2016