

**PELATIHAN KEBERMAKNAAN KERJA UNTUK
MENINGKATKAN KETERIKATAN PEGAWAI
(*EMPLOYEE ENGAGEMENT*) PADA PNS DI
PEMERINTAH KOTA SURAKARTA**

Tesis

Minat Utama Bidang Psikologi Industri Organisasi



Diajukan Oleh:

**M. ZeinHidayat, S.Psi.
T 100090100**

**PROGRAM MAGISTER PSIKOLOGI PROFESI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2017**

**PELATIHAN KEBERMAKNAAN KERJA UNTUK
MENINGKATKAN KETERIKATAN PEGAWAI (*EMPLOYEE
ENGAGEMENT*) PADA PNS DI PEMERINTAH
KOTA SURAKARTA**

Tesis

**Disusun dan Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mencapai Derajat Magister Psikologi Profesi**

Bidang Kekhususan Psikologi Industri Organisasi



Diajukan Oleh:

**M. Zein Hidayat, S.Psi.
T 100090100**

**PROGRAM MAGISTER PSIKOLOGI PROFESI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2017**

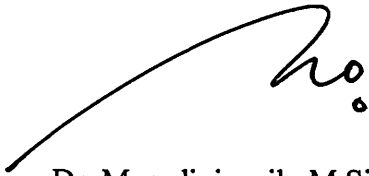
**PELATIHAN KEBERMAKNAAN KERJA UNTUK
MENINGKATKAN KETERIKATAN PEGAWAI (*EMPLOYEE
ENGAGEMENT*) PADA PNS DI PEMERINTAH
KOTA SURAKARTA**

Yang diajukan oleh :
M. ZeinHidayat, S.Psi.
T 100090100

Telah disetujui untuk dipertahankan
Di depan Dewan Penguji

Telah disetujui oleh :

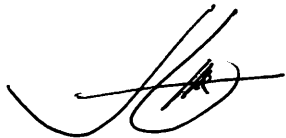
Pembimbing Utama



Dr. Moordiningsih, M.Si. Psikolog

Tanggal 14 Desember 2017

Pembimbing Pendamping



Achmad Dwityanto, M.Si. Psikolog

Tanggal 14 Desember 2017

**PELATIHAN KEBERMAKNAAN KERJA UNTUK
MENINGKATKAN KETERIKATAN PEGAWAI (*EMPLOYEE
ENGAGEMENT*) PADA PNS DI PEMERINTAH
KOTA SURAKARTA**

Diajukan oleh :
M. Zein Hidayat, S.Psi.
T 100090100

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada tanggal
18 Desember 2017

dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Penguji Utama

Dr. Nisa Rachmah N. A., M.Si., Psikolog



Penguji Pendamping I

Dr. Moordiningsih, M.Si. Psikolog



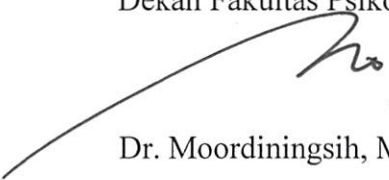
Penguji Pendamping II

Achmad Dwityanto, M.Si. Psikolog



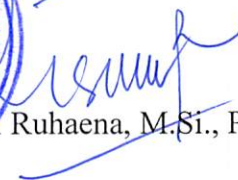
Surakarta,
Program Pendidikan Magister Psikologi Profesi
Fakultas Psikologi
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Mengetahui,
Dekan Fakultas Psikologi


Dr. Moordiningsih, M.Si.



Ketua Magister Psikologi Profesi


Dr. Lisnawati Ruhaena, M.Si., Psikolog

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Mohammad Zein Hidayat S.Psi.

Tempat, Tanggal Lahir : Surakarta, 17 Agustus 1981

menyatakan bahwa dalam Tesis yang berjudul “Pelatihan Kebermaknaan Kerja Untuk Meningkatkan Keterikatan Pegawai (*Employee Engagement*) Pada PNS Di Pemerintah Kota Surakarta” yang telah saya susun merupakan karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kemagisteran di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika terdapat hal – hal yang tidak sesuai dengan pernyataan ini, maka saya bersedia derajat kemagisteran saya dicabut.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan dipergunakan sebagai perlunya.

Surakarta, Desember 2018

Yang menyatakan,



Mohammad Zein Hidayat
T100 090 100

MOTTO

“Hai orang-orang yang beriman, jadikanlah sabar dan sholat sebagai penolongmu,
sesungguhnya Allah bersama orang-orang yang sabar”

(QS. Al Baqoroh : 153)

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, maka apabila kamu telah
selesai (dari suatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan lain) dan
hanya kepada Allah kamu berharap”

(QS. Al Insyiroh : 6-8)

PERSEMBAHAN

Karya sederhana ini penulis persembahkan kepada :

- Ayah dan Ibu atas doa restu serta bimbingannya
- Bapak dan ibu mertua, atas nasehat dan dukungan yang tiada henti
- Istri tercinta, serta putra – putri tercinta yang senantiasa memberikan motivasi dan rasa kasih sayangnya
- Kakak dan adik dan keluarga besar

Semoga keselamatan, rohmah dan barokah Allah senantiasa terlimpah pada orang tua kami, istri dan anak – anak kami, dan saudara serta keluarga besar kami. Aamiin.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahiim

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

Alhamdulillahirobbil'alamin, segala puji bagi Allah SWT, yang telah menuntun dan memberikan kekuatan serta petunjuk sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini. Sungguh tiada daya dan upaya kecuali atas ijin dan kehendakNya. Penulis menyadari bahwa penyelesaian tesis ini tidak luput dari bantuan, dorongan, motivasi serta dukungan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan kerendahan dan ketulusan hati, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Ibu Dr. Moordiningsih, M.Si. Psikolog. selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta, serta selaku dosen pembimbing atas pembelajarannya dan bimbingannya selama ini, bukan hanya tentang ilmu dunia, namun juga pembelajaran akan kehidupan.
2. Ibu Dr. Lisnawati Ruhaena, M.Si, Psikolog selaku Kepala Magister Profesi Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta atas kesabaran kepada kami serta bimbingan dan motivasi kepada penulis selama menempuh pendidikan di Magister Psikologi Profesi.
3. Ibu Dr. Nisa Rachmah N. A., M.Si., Psikolog dan Bapak Achmad Dwityanto, M.Si. Psikolog selaku penguji dan pembimbing yang telah sabar memberikan masukan-masukan, motivasi serta perhatian yang sangat berharga dalam penyusunan tesis ini.

4. Bapak Drs. Rakhmat Sutomo, M.Pd. selaku Kepala Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Surakarta, atas ijin dan dukungannya kepada penulis dalam penyelesaian tesis ini.
5. Bapak dan Ibu staf Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Surakarta khususnya di bidang Pembinaan, Kesejahteraan dan Kinerja Aparatur Ibu Andriyani, Ibu Atik, Bapak Muflihun, Bapak Agung, Teh Nunun, Mbak Sari, Mas Agus, Mas Prayitno dan Mas Fadli atas bantuan serta dukungannya.
6. Istri dan anak - anak tercinta, ayah dan ibu, bapak ibu mertua, saudara-saudara penulis, atas kasih sayang, doa, dukungan, dan nasehat yang tiada henti.
7. Sahabat seperjuangan, mbak Dewi, mbak Erni, mbak Ensap, mbak Dyah, mbak Rifa, mbak Ajeng, mbak Susi, mbak Wuri, atas dorongan dan semangatnya.
8. Teman-teman Mapro, Ahmad, Karin, Untari, Zulfa, dan lainnya yang tidak dapat disebutkan satu per satu. Terima kasih atas semangat dan bantuannya.
9. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, terima kasih atas dukungan dan bantuannya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih memiliki kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu kritik dan saran sangat penulis harapkan demi kebaikan tesis ini. Harapan penulis semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi peneliti lain, bagi pembaca, dan bagi dunia pendidikan pada umumnya.

Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh.

Surakarta, Desember 2017

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN.....	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
PERNYATAAN	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
ABSTRAK.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Tujuan Penelitian.....	10
C. Manfaat Penelitian.....	10
D. Keaslian Penelitian.....	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	16
A. Keterikatan Pegawai	16
1. Pengertian Keterikatan Pegawai	16
2. Faktor-faktor Pembentuk Keterikatan Pegawai	19
3. Karakteristik Keterikatan Pegawai	25
4. Aspek Keterikatan Kerja.....	28
B. Kebermaknaan Kerja.....	29
1. Pengertian Kebermaknaan Kerja	29
2. Sumber Makna Kerja	31
3. Faktor-faktor Kebermaknaan Kerja	36
4. Aspek Kebermaknaan Kerja	39
5. Pengertian Pelatihan Kebermaknaan Kerja	42

C. Dinamika Pelatihan Kebermaknaan Kerja dapat Meningkatkan Keterikatan Pegawai pada PNS.....	45
D. Hipotesis.....	53
BAB III METODE PENELITIAN	54
A. Identifikasi Variabel Penelitian.....	54
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	54
1. Keterikatan Pegawai	54
2. Pelatihan Kebermaknaan Kerja.....	55
C. Populasi dan Sampel Penelitian	55
1. Populasi.....	55
2. Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel.....	56
D. Metode Pengumpulan Data.....	58
1. Alat Ukur Keterikatan Kerja.....	58
2. Wawancara.....	59
3. Observasi.....	59
E. Rancangan Eksperimen	59
F. Rancangan Pelatihan Kebermaknaan Kerja.....	61
1. Rancangan Pelatihan Kebermaknaan Kerja.....	61
2. Evaluasi Proses dan Hasil Pelatihan	65
G. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur	67
1. Validitas	67
2. Reliabilitas	70
H. Analisis Data	71
1. Analisis Kuantitatif	71
2. Analisis Kualitatif	71
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	72
A. Persiapan Penelitian	72
1. Orientasi Lapangan	72
2. Persiapan Alat Ukur.....	77
3. Penyusunan Modul Pelatihan.....	80
4. Uji Coba Modul	81

5. Pelaksanaan Eksperimen.....	82
B. Proses Pengumpulan Data.....	87
1. Jadwal Pengumpulan Data.....	87
2. Prosedur Pelaksanaan Pengumpulan Data.....	88
C. Analisis Data dan Interpretasi	92
1. Analisis Kuantitatif	92
2. Analisis Kualitatif	106
D. Pembahasan.....	117
BAB V PENUTUP	122
A. Kesimpulan	122
B. Saran.....	122
C. Keterbatasan Penelitian	123
DAFTAR PUSTAKA	125

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Pelanggaran Disiplin PNS Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota se Jawa Tengah tahun 2015	2
Tabel 2. Data Perilaku Indisipliner PNS Pemerintah Kota Surakarta	4
Tabel 3. Keaslian Penelitian	12
Tabel 4. <i>Blue Print</i> (Kisi-Kisi) Skala Keterikatan Pegawai	58
Tabel 5. Rancangan eksperimen	60
Tabel 6. Materi Pelatihan Kebermaknaan Bekerja	61
Tabel 7. Aspek Dan Kriteria Evaluasi Proses	66
Tabel 8. Daftar Kelurahan Kota Surakarta	76
Tabel 9. DaftarJumlah PNS lingkup Kecamatan dan Kelurahan Kota Surakarta	76
Tabel 10. Hasil Content Validity Ratio (CVR) Skala Keterikatan Kerja dengan Rumus Lawshe	78
Tabel 11. <i>Blue Print</i> (Kisi-Kisi) Skala Keterikatan Kerja	79
Tabel 12. Kategorisasi Skala Keterikatan Kerja	80
Tabel 13. Hasil Uji Coba Modul.....	82
Tabel 14. Pembagian Kelompok Subjek Penelitian.....	83
Tabel 15. Jadwal Kegiatan Pengumpulan Data	88
Tabel 16. Tahapan Pelaksanaan Intervensi Kelompok Eksperimen	90
Tabel 17. Deskripsi Data Penelitian.....	94
Tabel 18. Tabel Normalitas.....	98
Tabel 19. Tabel Homogenitas	99
Tabel 20. Tabulasi Data <i>Pretest</i> , <i>Posttest</i> , dan <i>Follow Up</i> peserta <i>Gain score</i> Kelompok Kontrol.....	101
Tabel 21. Tabulasi Data <i>Pretest</i> , <i>Posttest</i> , dan <i>Follow Up</i> peserta <i>Gain score</i> Kelompok Eksperimen	104
Tabel 22. Panduan Observasi Pelaksanaan Pelatihan	107
Tabel 23. Panduan Observasi Peserta	108

Tabel 24. Hasil Analisis Kualitatif pada Kelompok Eksperimen (KE).....	111
Tabel 25. Perubahan Skor <i>Pre Test</i> , <i>Post Test</i> dan <i>Follow Up</i> pada Subjek MT	115
Tabel 26. Hasil Observasi Peserta Saat Intervensi pada Kelompok Eksperimen pada subjek MT	116

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Siklus <i>Experiential Learning</i>	43
Gambar 2. Dinamika Proses Pelatihan Kebermaknaan Kerja dalam Meningkatkan Keterikatan Pegawai (<i>Employee Engagement</i>)	52
Gambar 3. Bagan Organisasi Perangkat Daerah Surakarta	74
Gambar 4. Bagan Organisasi Kecamatan	74
Gambar 5. Bagan Organisasi Kelurahan.....	75
Gambar 6. Grafik Rerata <i>pretest- posttest- follow up</i> pada KE dan KK.....	97
Gambar 7. Grafik Keterikatan Pegawai Kelompok Kontrol dilihat dari <i>Gain</i> <i>Score Pretest-Posttest</i>	102
Gambar 8. Grafik Keterikatan Pegawai Kelompok Kontrol dilihat dari <i>Gain</i> <i>Score Pretest - Follow Up</i>	103
Gambar 9. Grafik <i>Gain Score Pre-post</i> Keterikatan Pegawai KE.....	105
Gambar 10. Grafik <i>Gain Score Pre-Follow Up</i> Keterikatan Pegawai KE	105

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran A. Alat Pengumpul Data
- Lampiran B. Skala Keterikatan Pegawai
- Lampiran C. Lembar *Inform Consent*
- Lampiran D. Contoh Lembar Observasi
- Lampiran E. Contoh Lembar Evaluasi
- Lampiran F. Hasil Expert Judgment Skala Keterikatan Pegawai
- Lampiran G. Hasil Expert Judgment Modul Pelatihan Kebermaknaan Kerja
- Lampiran H. Reliabilitas dan Seleksi Aitem Skala Keterikatan Pegawai
- Lampiran I. Uji Normalitas, Homogenitas, Analisis Data
- Lampiran J. Surat Ijin Penelitian
- Lampiran K. Sertifikat Pelatihan Trainer
- Lampiran L. Foto Dokumentasi Penelitian
- Lampiran M. Contoh Data Kasar/Lembar Kerja

PELATIHAN KEBERMAKNAAN KERJA UNTUK MENINGKATKAN KETERIKATAN PEGAWAI (*EMPLOYEE ENGAGEMENT*) PADA PNS DI PEMERINTAH KOTA SURAKARTA

M. Zein Hidayat, Moordiningsih, Achmad Dwityanto,
Magister Psikologi Profesi Fakultas Psikologi UMS
zeinhidayat@gmail.com

Abstrak

Keterikatan pegawai memiliki peran penting untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam hal ini agar Pegawai Negeri Sipil (PNS) dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat menjadi lebih optimal. Penelitian ini bertujuan untuk menguji efektifitas Pelatihan Kebermaknaan Kerja untuk meningkatkan keterikatan pegawai (*employee engagement*) pada PNS di Pemerintah Kota Surakarta. Populasi penelitian ini yaitu staf PNS di lingkup kecamatan dan kelurahan Pemerintah Kota Surakarta, dengan jumlah sampel 44 orang. Teknik yang digunakan adalah *simple random sampling*. Alat pengumpul data menggunakan skala keterikatan pegawai, observasi, dan wawancara. Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan Uji t. Melihat uji t dari skala pre test dapat diketahui bahwa dalam penelitian ini, keterikatan pegawai pada kelompok eksperimen dan kelompok kontrol setara, nilai t sebesar 0,267 dengan $p = 0,791 (p > 0.05)$. Demikian pula hasil uji t dari skala *post test* dapat diketahui bahwa ada perbedaan antara kelompok eksperimen dan kelompok kontrol, nilai t sebesar 6,292 dengan $p = 0,000 (p < 0.05)$. Analisis lebih lanjut menunjukkan, terdapat kenaikan skor keterikatan pegawai pada kelompok eksperimen sebelum dan sesudah mengikuti Pelatihan Kebermaknaan Kerja dengan nilai t sebesar -8,736 dengan $p = 0,000 (p < 0.05)$. Selain itu, juga dilakukan uji *Friedman Test* yang menunjukkan nilai *chisquare* sebesar 30,273 dengan *asympt.Sig* sebesar 0,000 ($p < 0,05$) pada kelompok eksperimen. Berdasarkan hasil analisis data tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan Kebermaknaan Kerja terhadap keterikatan pegawai PNS. Hal ini berarti bahwa Pelatihan Kebermaknaan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap keterikatan pegawai PNS.

Kata kunci : Keterikatan pegawai, pelatihan kebermaknaan kerja

TRAINING OF MEANINGFULNESS TO INCREASE EMPLOYEE ENGAGEMENT TO GOVERNMENT EMPLOYEES IN SURAKARTA

M. Zein Hidayat, Moordiningsih, Achmad Dwityanto,
Magister Psikologi Profesi Fakultas Psikologi UMS
zeinhidayat@gmail.com

Abstract

Employee engagement has an important role to improve performance of employees in this case government employees (PNS) in order that they serves the community more optimally. The purpose of this research is to examine the effectiveness of the training of meaningfulness to improve employee engagement on government employees of Surakarta. The population of this research is government employees staff in the scope of sub-district and urban village of Surakarta, with the sample size 44 people. The technique used is random sampling, that the researcher divides the subjects randomly into 2 groups, the experimental group and the control group. Data collection tool used employee engagement scale, observation, and interview. Hypothesis were analyzed using the T-Test. The first t-test between the post test of experimental group and control group was obtained a value of t of 30,987 with $p = 0,000$ ($p > 0.05$). Next, the follow up scores of both groups, obtained a value of t 6,212 with $p = 0,000$ ($p > 0.05$). These results indicate that there is a significant difference between the post test and the follow up of the two groups. The t test using Paired Samples Test for pre-test and post-test of the experimental group obtained a value of t -8.736 with $p = 0,000$ ($p < 0.01$). This means that there is a significant difference between pre-test and post-test experimental group. While the minor hypothesis test used friedman test, shows a chie square value of 30,273 with asymp sig. 0,000 ($p < 0,05$) which means that there was significant influence between training of meaningfulness on employee engagement of government employees. Based on the results of data analysis, it can be concluded that there is significant influence between Training meaningfulness on employee engagement in the government employees staff.

Key words : *Employee Engagement, Meaningfulness, Government Employees*