

Gambaran *Job Engagement* pada Anggota Organisasi Artpsium Fakultas Psikologi Universitas Negeri Malang

Charisma Septian Wiweka*, Charaka Bintang Nararya, Robi Ilyasa, Jati Fatmawiyati

Universitas Negeri Malang, Jl. Semarang No. 5 Malang, Jawa Timur, Indonesia

*Penulis korespondensi, Surel: charisma.septian.2108116@students.um.ac.id

Abstract

An organization must have members who have good job engagement or work engagement in it so that they will carry out their work more actively and enthusiastically and are accompanied by positive thoughts. This research was conducted to find out the description of job engagement in the Artpsium organization so that it is hoped that it can become an evaluation and reference material to further advance the Artpsium organization itself. The method used in this study is a qualitative approach with a structured interview method so that researchers and participants can meet face-to-face in order to obtain more accurate data. The results of the study show that the job engagement of Artpsium administrators and members is influenced by several things including internal factors and external factors. Then, the higher the position held in the organization, the greater the job engagement, conversely, the lower the position or role, the smaller the job engagement. Another problem that exists is that several other parts of Artpsium, especially those that join other organizations and don't have an important role, tend to have low job engagement, both in their management and membership.

Keywords: job engagement; organization; artpsium

Abstrak

Suatu organisasi harus memiliki anggota yang mempunyai *job engagement* atau keterikatan kerja yang baik di dalamnya sehingga akan menjalani pekerjaannya dengan lebih giat dan antusias serta diiringi dengan pikiran yang positif. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui gambaran *job engagement* yang ada di organisasi Artpsium. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan metode wawancara terstruktur agar peneliti dan partisipan dapat bertemu langsung secara tatap muka sehingga didapatkan data yang lebih akurat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job engagement* pengurus maupun anggota Artpsium dipengaruhi oleh beberapa hal meliputi faktor internal dan faktor eksternal. Kemudian, semakin tinggi jabatan yang dimiliki dalam organisasi maka *job engagement* akan cenderung semakin besar, sebaliknya jika jabatan atau peran yang dimiliki semakin rendah maka *job engagement*-nya juga cenderung semakin kecil. Masalah lain yang ada adalah karena beberapa bagian Artpsium lain, khususnya yang mengikuti organisasi lain dan tidak memiliki peran penting, cenderung untuk memiliki *job engagement* yang rendah, baik dalam kepemimpinan atau keanggotaannya.

Kata kunci: *job engagement*; organisasi; artpsium

1. Pendahuluan

Dikutip dari Mathis dan Jackson dalam Rernawan (2011) pengertian organisasi merupakan suatu kesatuan sosial dari sekelompok manusia yang saling berinteraksi menurut suatu pola tertentu sehingga setiap anggota organisasi memiliki fungsi dan tugasnya masing-masing. Dalam suatu organisasi pastinya memiliki faktor-faktor yang memengaruhi tercapainya tujuan organisasi tersebut. Salah satunya, adalah *job engagement* dari setiap anggota organisasi. *Job engagement* sendiri menurut Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma, dan Bakker dalam Bakker dan Leiter (2010) merupakan suatu penghayatan positif dan rasa terpenuhi pada pekerjaan yang ditandai dengan adanya tiga aspek yaitu *vigor* atau semangat, *dedication* atau dedikasi, dan

absorption atau penghayatan dan penyerapan. Jika dijabarkan lebih rinci, menurut Schaufeli & Baker (2010) terdapat pengertian dari ketiga aspek tersebut: (1) *vigor* atau semangat adalah level energi yang tinggi dan resiliensi mental ketika bekerja, serta kemauan mengerahkan upaya dan persisten ketika menghadapi hambatan dalam bekerja. Aspek *vigor* juga mencerminkan kemauan untuk menginvestasikan segala upaya dalam suatu pekerjaan. (2) *dedication* atau dedikasi mengarah kepada pelibatan diri yang kuat terhadap suatu pekerjaan dan merasakan adanya keberartian, antusiasme, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan. (3) *absorption* atau penghayatan dan penyerapan ditandai konsentrasi yang penuh ketika bekerja, dimana individu merasa ketika bekerja waktu terasa berlalu begitu cepat dan menemukan kesulitan dalam memisahkan diri dengan pekerjaannya.

Terkait hal tersebut, penulis terinspirasi dan melakukan survei terdahulu kepada anggota dalam organisasi Artpsium di Fakultas Psikologi Universitas Negeri Malang, dan menemukan beberapa permasalahan terkait *job engagement* yang dijelaskan sebelumnya. Permasalahan tersebut seperti tidak meratanya keterikatan atau *job engagement* anggota, serta adanya anggota yang terlihat kurang bersemangat dan antusias ketika melakukan pekerjaannya, sehingga menyebabkan pekerjaan memakan waktu lebih lama atau dalam kata lain tidak efisien. Berkaitan dengan hal itu juga, penulis melakukan tinjauan terhadap penelitian terdahulu untuk mendapatkan referensi lebih banyak. Penelitian yang berkaitan dengan pemaparan permasalahan tersebut misalnya sebuah penelitian yang dilakukan oleh Attridge dalam Schaufeli (2012). Sebuah penelitian internasional yang meliputi berbagai industri, berkaitan dengan hal ini menyatakan bahwa rata-rata hanya 20% anggota yang memiliki *job engagement* tinggi terhadap pekerjaannya. Mereka mengerjakan tugas dengan penuh semangat dan berupaya untuk memotivasi diri untuk berinovasi dan menggerakkan perusahaan agar lebih maju. Sedangkan 20% karyawan lainnya memiliki *job engagement* yang berada di titik terendah terhadap pekerjaannya, dan 60% sisanya memiliki *job engagement* pada taraf rata-rata, yaitu karyawan tetap melakukan pekerjaannya, tanpa banyak memanfaatkan sumber daya yang dimiliki dalam pekerjaannya (Schaufeli, 2012).

Berdasarkan pada permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk meneliti bagaimana gambaran *job engagement* yang ada pada Artpsium sebagai salah satu organisasi. Artpsium merupakan sebuah organisasi unit aktivitas mahasiswa fakultas di bidang kesenian yang berdiri di bawah naungan Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Negeri Malang. Setelah dilakukan *pre-eliminatory study* terhadap beberapa subjek, ditemukan bahwa dalam organisasi tersebut terdapat masalah yang terjadi karena perbedaan pandangan yang bervariasi mengenai *job engagement* anggota di organisasi Artpsium. Misalnya, sebagian anggota merasa bahwa mereka memiliki *job engagement* yang tinggi, sementara sebagian lain merasa bahwa mereka memiliki *job engagement* rata-rata hingga rendah. Oleh karena itu, peneliti menggunakan teori *job engagement* untuk mencapai tujuan penelitian. Penelitian ini juga dilakukan dengan urgensi untuk mengetahui gambaran *job engagement* yang ada di organisasi Artpsium, sehingga diharapkan bisa menjadi evaluasi dan bahan referensi untuk lebih memajukan organisasi Artpsium itu sendiri.

2. Metode

Job engagement sendiri berhubungan dengan antusiasme dan pikiran pribadi anggota suatu organisasi yang tidak bisa disamakan antara yang satu dengan yang lainnya, oleh karena itu penelitian ini dilakukan menggunakan jenis pendekatan penelitian kualitatif dengan metode wawancara terstruktur. Penelitian kualitatif sendiri merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa ucapan, tulisan, dan perilaku dari orang-orang yang diamati (Bogdan & Biklen, 1992). Sementara itu, metode wawancara terstruktur atau disebut juga wawancara formal menurut Singh dalam Hakim (2013) adalah sebuah prosedur sistematis untuk menggali informasi mengenai responden dengan kondisi dimana satu set pertanyaan ditanyakan dengan urutan yang telah disiapkan oleh pewawancara dan jawabannya direkam dalam bentuk yang terstandarisasi.

Peneliti menentukan lokasi penelitian untuk memudahkan peneliti dan partisipan dalam melangsungkan proses pengumpulan data yaitu melalui wawancara terstruktur. Lokasi penelitian ditetapkan di Gedung Fakultas Psikologi yang terletak di Kampus 1 Universitas Negeri Malang dengan alamat Jl. Semarang No.5, Sumbersari, Kecamatan Lowokwaru, Kota Malang, Jawa Timur. Sementara itu, waktu yang dibutuhkan untuk melakukan penelitian ini mulai dari tahap persiapan hingga penyusunan laporan yaitu 35 hari yang dimulai sejak tanggal 1 November 2022 hingga tanggal 5 Desember 2022. Kelompok yang dijadikan sasaran penelitian adalah mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Negeri Malang yang Tergabung ke dalam Unit Aktivitas Mahasiswa Fakultas (UAMFA) Artpsium.

Partisipan penelitian yang terlibat ditentukan dengan metode *purposive sampling*, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu, yang didasarkan pada pertimbangan atau kriteria yang telah dirumuskan terlebih dahulu oleh peneliti (Sugiyono, 2019). Peneliti telah menyiapkan kriteria dari subjek yang akan digunakan sehingga subjek dapat secara langsung dipilih berdasarkan kriteria yang telah dipenuhi. Subjek yang terlibat dalam penelitian ini berjumlah 4 orang dengan kriteria sebagai berikut (1) merupakan mahasiswa aktif Fakultas Psikologi Universitas Negeri Malang yang menjadi anggota atau pengurus dari Unit Aktivitas Mahasiswa Fakultas (UAMFA) Artpsium; (2) tidak mengalami gangguan komunikasi; (3) bersedia secara sukarela untuk menjadi subjek penelitian. Pengambilan subjek yang digunakan menggunakan teknik *purposive sampling*.

Proses pengambilan data dilakukan di lingkungan Fakultas Psikologi Universitas Negeri Malang dengan melibatkan 4 subjek dengan kriteria merupakan mahasiswa aktif Fakultas Psikologi Universitas Negeri Malang yang tergabung dalam Unit Aktivitas Mahasiswa Fakultas (UAMFA) Artpsium. Sebelum proses pengambilan data dimulai, subjek menandatangani persetujuan tertulis terlebih dahulu. Proses pengambilan data dilakukan dengan metode wawancara terstruktur sehingga didapatkan data berupa kata-kata lisan yang kemudian didokumentasikan secara tertulis.

Setelah semua data yang dibutuhkan terkumpul, tahap terakhir dalam prosedur penelitian yaitu melakukan analisis data sehingga didapat hasil akhir yang mendetail dan objektif. Menurut Miles & Huberman (1992) analisis data terdiri dari tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan yaitu: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi. Penelitian ini menggunakan tiga alur teknik analisis data sesuai pengertian tersebut.

Menurut Purwanto (2018) instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian. Dalam penelitian ini sendiri instrumen penelitian yang

digunakan yaitu pedoman wawancara, alat tulis, serta alat perekam yang dibutuhkan untuk mendokumentasikan metode yang dilakukan yaitu wawancara terstruktur.

Analisis data pada penelitian kualitatif terjadi ketika pengumpulan data berlangsung, serta pada masa tertentu setelah pengumpulan data. Pada saat wawancara berlangsung, peneliti sudah melakukan analisa terhadap jawaban yang diberikan partisipan. Aktivitas analisis data kualitatif berlangsung secara interaktif dan terjadi berlanjut secara terus-menerus hingga selesai sehingga menghasilkan data yang jenuh, (Miles & Huberman, 1992).

Menurut Miles & Huberman (1992) sebagaimana yang sudah tertulis sebelumnya teknik analisis data dilakukan melalui tiga alur atau tahapan kegiatan yang terjadi secara bersamaan: (1) *Data Reduction* (Reduksi Data) yaitu proses menyeleksi dan menyederhanakan data hasil observasi dan wawancara. Tujuan dari reduksi data yaitu agar memperjelas gambaran dari data yang telah dikumpulkan serta memilah dan mengelompokkan data yang relevan sehingga mempermudah peneliti kedepannya dalam menyajikan data serta melakukan pengambilan data lebih lanjut apabila dibutuhkan. (2) Penyajian Data (*Data Display*) Setelah data mentah hasil observasi dan wawancara selesai direduksi, selanjutnya peneliti memaparkan data hasil reduksi dalam bentuk uraian singkat, bagan, grafis, *flowchart* atau data yang telah dikategori. Tujuan dari penyajian data adalah untuk menyusun dan menyampaikan data hasil penelitian agar dapat lebih mudah dipahami oleh pembaca. (3) Penarikan kesimpulan (*conclusion*), langkah terakhir dalam analisis data yaitu penarikan kesimpulan yang bertujuan untuk mencari dan memahami makna dari data yang telah terkumpul. Data yang telah ditarik kesimpulan kemudian diverifikasi untuk memastikan validitas kesimpulan penelitian.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Gambaran *Job Engagement* pada Pengurus Artpsium

3.1.1. Gambaran Aspek *Vigor* dari *Job Engagement* pada Pengurus Artpsium

Aspek *vigor* atau semangat menurut Schaufeli & Bakker (2010) mengarah kepada karakter pegawai atau individu yang memiliki ketahanan mental yang kuat ketika bekerja dan menyelesaikan pekerjaannya, memiliki semangat, kemauan dan energi tinggi pada pekerjaan, serta konsisten dalam menghadapi setiap kesulitan yang ditemui saat bekerja. Peneliti sudah mengumpulkan data dari hasil observasi dan wawancara terhadap beberapa pengurus Artpsium dalam penelitian ini. Berdasarkan data tersebut, diketahui di dalam kepengurusan inti Artpsium juga memuat berbagai perspektif dan pandangan mengenai *job engagement* terhadap organisasi Artpsium.

Pertama, dari pernyataan MOL sebagai Wakil Ketua Artpsium. Menurut MOL dirinya sebagai Wakil Ketua Artpsium memiliki keinginan yang besar untuk berpartisipasi dalam kegiatan Artpsium terutama program kerja besar serta acara dari divisinya yaitu divisi musik karena dalam kegiatan tersebut MOL memiliki kesempatan untuk dapat tampil dan menghibur orang lain. Minat dan semangat yang tinggi juga ditunjukkan oleh MOL. ketika mengikuti kegiatan Artpsium, menurut MOL kegiatan Artpsium sesuai dengan minatnya dan lebih santai dibandingkan kepanitiaan lain yang pernah dia ikuti. MOL merasa nyaman dengan teman-temannya di Artpsium sehingga membuatnya merasa nyaman dan bersedia untuk memberikan usaha lebih dalam kegiatan Artpsium. Dalam menghadapi hambatan dalam kegiatan Artpsium, MOL biasanya akan beristirahat hingga pikirannya tenang kemudian dia

akan melanjutkan tanggung jawabnya dalam kegiatan Artpsium. MOL juga rutin mengikuti kegiatan divisi, program kerja serta organisasi fakultas lain.

Kedua, pernyataan WAR sebagai Sekretaris satu Artpsium. Menurut WAR dirinya sebagai sekretaris satu Artpsium merasakan keharusan untuk mengikuti kegiatan dan proker Artpsium karena merasa sudah menjadi bagian dari Artpsium. Menurut WAR kegiatan dan teman-temannya di Artpsium yang menyenangkan menjadikannya bersemangat dalam mengikuti kegiatan di Artpsium. WAR juga bersedia memberikan usaha yang lebih dalam kegiatan Artpsium sebagai tanggung jawabnya. Dalam menghadapi hambatan dalam kegiatan Artpsium WAR akan tetap mendukung kegiatan tersebut serta mengkomunikasikan hal yang mengganguya demi mencari solusi bersama. WAR juga mengikuti organisasi lain yaitu BEM sehingga tidak dapat mengikuti kegiatan Artpsium secara rutin.

Ketiga, berdasarkan pernyataan SFA sebagai Ketua Divisi dalam Artpsium. Menurut SFA dirinya sebagai ketua divisi Artpsium merasakan adanya keinginan untuk mengikuti kegiatan dan program kerja didalam Artpsium. SFA juga memiliki semangat saat menjalankan proker dan kegiatan dalam Artpsium, namun SFA juga memiliki kewajiban untuk membagi waktunya dengan organisasi lain. SFA juga bersedia untuk memberikan usaha yang lebih demi kesuksesan program kerja Artpsium. Ketika menemui hambatan dalam kegiatan Artpsium SFA juga tidak ragu untuk mengatakan kepada ketua atau rekannya. SFA jarang mengikuti kegiatan Artpsium karena kesibukannya yang mengikuti lebih dari satu organisasi.

Secara garis besar, berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa aspek *vigor* atau semangat pada pengurus Artpsium sudah besar. Hal ini karena diketahui pengurus memiliki ketahanan mental yang kuat ketika bekerja dan menyelesaikan pekerjaannya, memiliki semangat untuk mengikuti kegiatan dan mendukung program kerja organisasi Artpsium, memiliki kemauan untuk memberikan usaha yang lebih, memiliki energi tinggi pada pekerjaan di Artpsium karena kecocokan dengan minat, dan cukup konsisten dalam menghadapi setiap kesulitan yang ditemui saat bekerja, meskipun terpengaruh dengan organisasi lainnya.

3.1.2. Gambaran Aspek *Dedication* dari *Job Engagement* pada Pengurus Artpsium

Aspek *dedication* atau dedikasi menurut Schaufeli & Bakker (2010) mengarah kepada karakter pegawai atau individu yang memiliki keterlibatan kuat dengan pekerjaannya, disertai adanya perasaan bahagia atau senang, adanya perasaan penting, adanya antusiasme akan pekerjaannya, menginspirasi, memiliki kebanggaan, serta menyukai tantangan dalam pekerjaan yang dilakukannya. Peneliti sudah mengumpulkan data dari hasil observasi dan wawancara terhadap beberapa pengurus Artpsium dalam penelitian ini. Berdasarkan data tersebut, diketahui bahkan di dalam kepengurusan inti Artpsium juga memuat berbagai perspektif dan pandangan mengenai *job engagement* terhadap organisasi Artpsium sendiri.

Pertama, pernyataan MOL sebagai Wakil Ketua Artpsium. Menurut MOL dirinya sebagai Wakil Ketua Artpsium sudah terlibat cukup aktif, walaupun di dalam kepanitiaan organisasi MOL merasa belum seaktif anggota-anggota Artpsium yang lain. MOL menjelaskan bahwa dirinya juga aktif mengikuti kegiatan yang ada di Artpsium. Kemudian, mengenai perasaan bahagia atau senang, MOL mengaku merasa sangat senang karena menurutnya acara yang diselenggarakan oleh Artpsium bisa dikatakan sebagai acara yang seru. MOL juga mengaku bahwa dia memiliki antusias yang besar, karena acara Artpsium yang seru dan tidak kaku. MOL bisa menyebutkan kegiatan atau program kerja apa saja yang sedang berlangsung dan akan

datang di organisasi Artpsium berdasarkan wawancara yang sudah dilakukan, menandakan antusiasnya tersebut. Bersamaan dengan itu, MOL sebagai Pengurus Artpsium berkata bahwa dia bangga menjadi bagian dari organisasi Artpsium karena merasa bahwa Artpsium adalah organisasi dengan acara yang seru, dan dengan mengikuti Artpsium MOL bisa mendapatkan banyak hal seperti relasi, pengalaman, ilmu, dan keterampilan terkait.

Kedua, pernyataan WAR sebagai Sekretaris 1 Artpsium. Menurut WAR dirinya sebagai Sekretaris 1 Artpsium tidak terlibat secara aktif dalam seluruh kegiatan maupun program kerja yang dimiliki organisasi Artpsium, karena mengikuti organisasi lain dan tidak bisa meninggalkan kegiatan di organisasi lain tersebut. Kemudian, mengenai perasaan bahagia atau senang, WAR mengaku merasa senang dan puas karena menurutnya kegiatan maupun program kerja yang diadakan Artpsium sangat menyenangkan. WAR juga mengaku bahwa dia memiliki antusias untuk mengikuti dan menunggu kegiatan yang diadakan Artpsium, karena sudah jarang berkumpul dengan Artpsium, dan ingin mengikuti yang dia bisa. Akan tetapi, WAR juga menambahkan keterangan bahwa dia akan antusias mengikuti kegiatan Artpsium selama di organisasinya yang lain tidak ada agenda. WAR bisa menyebutkan kegiatan atau program kerja apa saja yang sedang berlangsung atau akan datang di organisasi Artpsium, menandakan antusiasnya. Bersamaan dengan itu, WAR sebagai pengurus Artpsium berkata bahwa dia bangga menjadi bagian dari Artpsium, karena Artpsium adalah organisasi pertamanya, dan dia memiliki banyak teman, pengalaman, relasi, keahlian, dan termasuk mendapatkan inspirasi dalam beberapa hal.

Ketiga, dari pernyataan SFA sebagai ketua divisi dalam Artpsium. Menurut SFA dirinya sebagai ketua divisi merasa kurang aktif dalam kepengurusan yang sekarang (tahun 2022) karena merasa kurang mendampingi atau kebersamaan dengan teman-teman dan anggotanya, disebabkan keharusan untuk membagi waktu dengan organisasi yang lain. Kemudian, mengenai perasaan bahagia atau senang, SFA mengaku merasa senang dan puas, terlebih karena individu-individu yang tergabung dalam organisasi Artpsium memiliki karakteristik yang cocok dengannya. Sementara itu, SFA mengaku bahwa dia bersikap netral, atau tidak terlalu antusias dalam mengikuti dan menunggu kegiatan atau program kerja yang dimiliki Artpsium. SFA bisa menyebutkan salah satu kegiatan atau program kerja yang sedang berlangsung atau akan datang di organisasi Artpsium, akan tetapi belum selengkap pengurus yang lainnya. Bersamaan dengan itu, SFA sebagai Pengurus Artpsium berkata bahwa dia bangga menjadi bagian dari Artpsium, karena Artpsium adalah organisasi yang memiliki karakter bebas, cenderung menghasilkan suatu inovasi yang unik, dan berhasil mencapainya, juga karena dirinya mendapatkan beberapa hal seperti relasi dan pengalaman dari Artpsium.

Secara garis besar, berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa aspek *dedication* atau dedikasi pada pengurus Artpsium bisa dibilang cukup, meski tidak sebesar aspek sebelumnya. Ketiga narasumber sebagai pengurus Artpsium diketahui sudah memiliki perasaan senang, antusias, dan bangga dalam organisasi Artpsium. Akan tetapi, pengurus belum merasa memiliki keterlibatan yang kuat dalam berjalannya organisasi. Beberapa pengurus juga masih belum merasa begitu penting dalam organisasi Artpsium. Selain itu, beberapa pengurus Artpsium juga diketahui memiliki dedikasi yang lebih besar pada organisasi lain.

3.1.3. Gambaran Aspek *Absorption* dari *Job Engagement* Pada Pengurus Artpsium

Aspek *absorption* atau penyerapan menurut Schaufeli & Bakker (2010) mengarah kepada karakter pegawai atau individu yang memiliki totalitas diri dengan berkonsentrasi penuh pada pekerjaan yang dilakukannya, serta merasa senang dan larut dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga waktu bekerja terasa berjalan dengan cepat dan merasa sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaannya. Peneliti sudah mengumpulkan data dari hasil observasi dan wawancara terhadap beberapa pengurus Artpsium dalam penelitian berkaitan dengan aspek penyerapan ini. Berdasarkan data tersebut, diketahui juga bahwa di dalam kepengurusan inti Artpsium juga memuat berbagai perspektif dan pandangan mengenai *job engagement* terhadap organisasi Artpsium sendiri.

Pertama, dari pernyataan MOL sebagai wakil ketua Artpsium. Menurut MOL dalam menjalankan peran dan tugasnya sebagai pengurus Artpsium dia sudah cukup maksimal, tetapi tidak bisa dibilang sangat maksimal. MOL menjelaskan bahwa dia akan mengusahakan apa yang dia bisa, tetapi belum bisa menjalankan atau membantu atas apa yang belum dia mampu. Kemudian, MOL menjelaskan bahwa saat organisasi atau komunitasnya yang lain mengadakan kegiatan atau program kerja bersamaan dengan Artpsium, dia akan lebih memilih Artpsium karena lebih merasa nyaman, lebih sesuai minat, dan tidak membuatnya terlalu tertekan. Hal ini menunjukkan bahwa MOL bisa berkonsentrasi penuh pada pekerjaannya di Artpsium, sekaligus merasa senang dan larut di dalamnya. MOL juga menyatakan bahwa dia merasa pantas untuk disebut sebagai bagian dari Artpsium, karena dia sudah berusaha sebisanya dan aktif. Bersamaan dengan itu, MOL berkata bahwa dia sudah merasa sangat lekat dengan Artpsium sebagai organisasi. MOL menganggap Artpsium sebagai rumah keduanya, karena saat lelah dia akan kembali ke Artpsium untuk mencari hiburan, dan dengan mengikuti Artpsium bisa mengisi energinya kembali secara signifikan. Sementara untuk anggota lain, MOL juga sudah merasa memiliki kelekatan yang tinggi, karena merasa bahwa anggota Artpsium ada saat dirinya butuh, selalu menghargainya, dan tidak kaku sehingga nyaman.

Kedua, dari pernyataan WAR sebagai Sekretaris 1 Artpsium. Menurut WAR dalam menjalankan peran dan tugasnya sebagai pengurus Artpsium dia belum merasa maksimal, karena merasa lebih aktif pada organisasi lainnya. Kemudian, WAR menjelaskan bahwa saat organisasi atau komunitasnya yang lain mengadakan kegiatan atau program kerja bersamaan dengan Artpsium, dia akan melihat terlebih dahulu berdasarkan urgensinya, karena menurutnya hal yang paling penting harus dipilih dan yang tidak bisa ditinggalkan terlebih dahulu. WAR juga menyatakan bahwa mungkin sudah merasa pantas untuk disebut sebagai bagian dari Artpsium, karena dia sudah masuk dari tahun 2020 hingga 2022, dan sudah mengikuti banyak sekali kegiatan dan program kerja dalam Artpsium. Bersamaan dengan itu, WAR berkata bahwa dia sudah merasa memiliki kelekatan dengan Artpsium sebagai sebuah organisasi. WAR menganggap Artpsium sebagai rumahnya, karena di Artpsium dia bisa belajar hal-hal baru yang belum didapatkan sewaktu SMA, dan memiliki banyak teman karena Artpsium. Sementara untuk anggota lain, WAR juga sudah merasa memiliki kelekatan. Menurutnya anggota-anggota Artpsium adalah individu yang sangat seru, tetapi menyayangkan karena ada beberapa yang tidak aktif dan jarang mengikuti kegiatan atau kebersamaannya.

Ketiga, dari pernyataan SFA sebagai Ketua Divisi di Artpsium. Menurut SFA. dalam menjalankan peran dan tugasnya sebagai pengurus Artpsium dia belum merasa maksimal,

karena ada organisasi lain yang jauh lebih penting dan kehadirannya sangat dibutuhkan dalam organisasi tersebut. Kemudian, SFA menjelaskan bahwa saat organisasi atau komunitasnya yang lain mengadakan kegiatan atau program kerja bersamaan dengan Artpsium, dia memilih untuk tidak mengutamakan Artpsium karena merasa bahwa di Artpsium sendiri memiliki sistem organisasi yang tidak terlalu mengikat, dan posisinya bisa di-*back up* atau diwakilkan oleh anggota lain, sehingga mendahulukan organisasi lainnya. SFA juga menyatakan bahwa merasa netral terkait apakah dirinya pantas disebut sebagai bagian Artpsium atau tidak, karena di satu sisi dia belum terlalu aktif dan membagi waktunya dengan organisasi lain, tetapi di sisi lainnya merasa suka dan nyaman dengan Artpsium sendiri. Bersama dengan itu, SFA berkata bahwa dia merasa tidak terikat dengan Artpsium sebagai organisasi, tetapi memiliki kelekatan sekitar 80%. SFA menganggap Artpsium sebagai organisasi awal mulanya di kampus yang menjadi jembatan untuk dapat terus berkembang dan akhirnya bisa memberanikan diri untuk mencoba banyak hal. Sementara untuk anggota lain, SFA bersikap netral terkait memiliki kelekatan atau tidak, karena saat ini sudah jarang berinteraksi lagi sehingga membuat kelekatan berkurang.

Secara garis besar, berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa aspek penyerapan dari pengurus Artpsium sudah cukup, meski tidak bisa dibilang besar. Hal ini karena pengurus Artpsium diketahui belum merasa totalitas dan berkonsentrasi penuh pada pekerjaan atau peran yang dimilikinya di Artpsium. Beberapa pengurus Artpsium juga diketahui belum memprioritaskan Artpsium sebagai pilihan pertama secara konsisten. Akan tetapi, di samping itu pengurus Artpsium sudah merasa senang dan larut ketika melaksanakan kegiatan atau perannya di Artpsium. Beberapa pengurus Artpsium juga sudah memiliki kelekatan yang tinggi dengan Artpsium sebagai organisasi maupun individu-individu yang ada di dalamnya.

3.2. Gambaran *Job Engagement* pada Anggota Artpsium

3.2.1. Gambaran Aspek *Vigor* dari *Job Engagement* pada Anggota Artpsium

Aspek *vigor* atau semangat menurut Schaufeli & Bakker (2010) mengarah kepada karakter pegawai atau individu yang memiliki ketahanan mental yang kuat ketika bekerja dan menyelesaikan pekerjaannya, memiliki semangat, kemauan dan energi tinggi pada pekerjaan, dan konsisten dalam menghadapi setiap kesulitan yang ditemui saat bekerja. Peneliti sudah mengumpulkan data dari hasil observasi dan wawancara terhadap beberapa anggota Artpsium dalam penelitian ini. Berdasarkan data tersebut, diketahui di dalam keanggotaan Artpsium juga memuat berbagai perspektif dan pandangan mengenai *job engagement* terhadap organisasi Artpsium sendiri.

Pertama, dari pernyataan RSN sebagai salah satu anggota divisi EO (*Event Organizer*) pada organisasi Artpsium. Menurut RSN dirinya sebagai anggota memiliki keinginan untuk bisa aktif mengikuti kegiatan Artpsium, akan tetapi jadwal dari kegiatan Artpsium yang sering kali berbarengan dengan kegiatan lain yang diikutinya menjadi halangan bagi RSN untuk aktif dalam kegiatan Artpsium. Semangat RSN dalam mengikuti kegiatan Artpsium dipengaruhi oleh jabatan, jenis kegiatan serta anggota lain yang terlibat dalam kegiatan tersebut. Sementara ini RSN enggan untuk memberikan usaha lebih dalam kegiatan Artpsium karena dia sering merasa sebagai orang asing ketika berkumpul dalam kegiatan Artpsium serta sedang mengikuti kegiatan lain diluar Artpsium. RSN juga merasa enggan tetap mengikuti aktivitas di Artpsium apabila menemui hambatan yang berhubungan dengan faktor ketidakcocokan

dengan anggota lain atau ketika RSN memiliki kegiatan lain yang harus dilakukan. RSN tidak rutin mengikuti kegiatan Artpsium karena dirinya kurang mendapat informasi kegiatan serta jadwal kegiatan Artpsium yang seringkali berjalan bersamaan dengan kegiatan lain yang harus dilakukan oleh RSN.

Kedua, dari pernyataan YAP sebagai salah satu anggota divisi EO (*Event Organizer*) pada organisasi Artpsium. Menurut YAP dirinya sebagai anggota memiliki keinginan untuk aktif dalam kegiatan Artpsium, hal ini didukung oleh bakat dan minatnya yang sesuai dengan divisi yang diikuti. Pada setiap kegiatan Artpsium, tugas yang diberikan kepada YAP sesuai dengan divisi yang diikutinya. YAP sendiri membatasi diri agar tidak terlalu bersemangat dalam berkegiatan di organisasi. Berkaca dari pengalamannya di SMP dan SMA, YAP khawatir jika dirinya terlalu bersemangat dalam organisasi akan mengganggu kesehatan serta performa akademiknya. YAP akan sebisa mungkin memberikan usaha yang lebih dalam kegiatan Artpsium apabila kegiatan tersebut tidak berdekatan dengan masa-masa UTS ataupun UAS. Apabila menemui hambatan dalam kegiatan di Artpsium YAP merasa ragu-ragu dalam memutuskan apakah dia akan tetap melanjutkan kegiatan yang diikutinya. Akan tetapi, ketika dihadapkan dengan hambatan di Artpsium YAP tetap menaruh kepercayaan pada kekeluargaan antar anggota Artpsium serta kebebasan berekspresi yang ada dalam organisasi tersebut. YAP pernah beberapa kali mengikuti kegiatan Artpsium.

Secara garis besar, berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa aspek *vigor* atau semangat pada anggota Artpsium masih terbilang rendah. Hal ini diketahui karena beberapa anggota Artpsium belum memiliki ketahanan mental yang kuat untuk bekerja dan mengatasi hambatan dalam prosesnya di Artpsium. Beberapa anggota Artpsium juga belum memiliki kemauan yang tinggi untuk memberikan usaha lebih, semangat kuat, dan energi tinggi pada program kerja maupun kegiatan di dalamnya karena beberapa alasan seperti ketidakadaan waktu atau merasa asing. Meskipun demikian, diketahui juga bahwa sebenarnya anggota Artpsium memiliki keinginan untuk lebih meningkatkan usahanya di Artpsium.

3.2.2. Gambaran Aspek *Dedication* dari *Job Engagement* Pada Anggota Artpsium

Aspek *dedication* atau dedikasi menurut Schaufeli & Bakker (2010) mengarah kepada karakter pegawai atau individu yang memiliki keterlibatan kuat dengan pekerjaannya, disertai adanya perasaan bahagia atau senang, adanya perasaan penting, adanya antusiasme akan pekerjaannya, menginspirasi, memiliki kebanggaan, serta menyukai tantangan dalam pekerjaan yang dilakukannya. Peneliti sudah mengumpulkan data dari hasil observasi dan wawancara terhadap beberapa anggota Artpsium dalam penelitian ini. Berdasarkan data tersebut, diketahui di dalam keanggotaan Artpsium juga memuat berbagai perspektif dan pandangan mengenai *job engagement* terhadap organisasi Artpsium sendiri.

Pertama, dari pernyataan RSN sebagai salah satu anggota divisi EO (*Event Organizer*) pada organisasi Artpsium. Menurut RSN dirinya sebagai anggota belum terlibat secara aktif dalam seluruh kegiatan maupun program kerja yang dimiliki Artpsium, karena sering tidak mendapatkan informasi atau tidak memiliki teman untuk ikut berkumpul. RSN menjelaskan bahwa tidak adanya teman di Artpsium juga membuatnya terhambat untuk aktif maupun ikut kegiatan, karena tidak ingin merasa menjadi *outsider* atau menyendiri. Kemudian, mengenai perasaan bahagia atau senang RSN merasa cukup senang jika bisa membantu atau mendukung kegiatan Artpsium, terlebih jika acara yang didukungnya sukses. RSN juga berkata bahwa dia

merasa senang karena dengan mengikuti kegiatan bisa menambah pengalaman. RSN juga mengaku bahwa dia memiliki keinginan, akan tetapi belum merasa antusias untuk mengikuti kegiatan Artpsium dan, sementara ini masih memilih-milih kegiatan apa yang ingin diikuti. RSN merasa bahwa sudah mengetahui kegiatan artpsium karena mengikuti unggahan akun Artpsium dan program kerja yang terencana, tetapi tidak tahu untuk kegiatan kecil seperti berkumpul atau bermain. Hal ini bisa menandakan antusias RSN yang sebenarnya sudah cukup besar. Bersamaan dengan itu, RSN sebagai anggota Artpsium berkata bahwa dia bangga menjadi bagian dari organisasi Artpsium, karena Artpsium dirasa juga memiliki prestasi dan cukup dikenal. RSN juga bangga karena dengan mengikuti Artpsium dia bisa menambah pengalaman baru, relasi, dan belajar banyak hal.

Kedua, dari pernyataan YAP sebagai salah satu anggota divisi EO (*Event Organizer*) pada organisasi Artpsium. Menurut YAP dirinya sebagai anggota belum terlibat secara aktif dalam seluruh kegiatan maupun program kerja yang dimiliki Artpsium, hanya aktif ketika diberi tugas menjadi panitia karena tuntutan. Kemudian, mengenai perasaan bahagia atau senang YAP merasa cukup senang dan puas dalam mengikuti kegiatan Artpsium karena menurutnya kegiatan yang ada di Artpsium tidak memberatkan para anggota. Kemudian, YAP mengaku belum antusias mengikuti program kerja atau kegiatan yang ada di Artpsium, lebih merasa ingin tahu saja. Akan tetapi YAP menjelaskan bahwa jika dipilih menjadi panitia atau diberikan peran maka mau ataupun tidak akan dia terima. Mengenai keantusiasan tersebut, YAP juga belum bisa menyebutkan program kerja dan kegiatan Artpsium secara spesifik dan hanya mengetahui beberapa acaranya yang dia ikuti. Bersamaan dengan itu, YAP mengaku bangga, karena merasa Artpsium adalah organisasi yang mandiri dan bisa mengadakan program kerja tanpa bantuan pihak luar. YAP menambahkan bahwa meski demikian dirinya merasa belum mendapatkan banyak hal dengan bergabung bersama Artpsium, hanya mendapatkan hal dasar seperti pengetahuan mengenai Artpsium itu sendiri, pekerjaan kepanitiaan, dan beberapa teman.

Secara garis besar, berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa aspek *dedication* atau dedikasi pada anggota Artpsium bisa dibilang cukup, meski tidak sebesar aspek sebelumnya. Hal ini karena beberapa anggota belum memiliki perasaan antusias dan terlibat secara kuat dalam berjalannya organisasi. Beberapa anggota belum merasa begitu penting dalam Artpsium. Meskipun demikian, beberapa anggota diketahui senang dan bangga dalam menjadi bagian dari Artpsium dan mengikuti kegiatan organisasi itu sendiri.

3.2.3. Gambaran Aspek *Absorption* dari *Job Engagement* pada Anggota Artpsium

Aspek *absorption* atau penyerapan menurut Schaufeli & Bakker (2010) mengarah kepada karakter pegawai atau individu yang memiliki totalitas diri dengan berkonsentrasi penuh pada pekerjaan yang dilakukannya, serta merasa senang dan larut dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga waktu bekerja terasa berjalan dengan cepat dan merasa sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaannya. Peneliti sudah mengumpulkan data dari hasil observasi dan wawancara terhadap beberapa anggota Artpsium dalam penelitian berkaitan dengan aspek penyerapan ini. Berdasarkan data tersebut, diketahui juga bahwa di dalam keanggotaan Artpsium juga memuat berbagai perspektif dan pandangan mengenai *job engagement* terhadap organisasi Artpsium sendiri.

Pertama, dari pernyataan RSN sebagai anggota divisi EO (*Event Organizer*) dalam Artpsium. Menurut RSN dalam menjalankan peran dan tugasnya sebagai anggota dalam organisasi Artpsium dia belum cukup maksimal karena tidak mengikuti seluruh kegiatan dan program kerja, jarang ikut berkumpul, disebabkan jadwalnya yang selalu bertabrakan juga tidak memiliki teman untuk ikut. RSN juga menyatakan bahwa dia merasa masih pantas disebut sebagai bagian Artpsium, karena masih menjadi anggota dari Artpsium dan mau mengikuti program kerja Artpsium lagi selama tidak ada halangan. Bersamaan dengan itu, RSN berkata bahwa dia belum merasakan adanya kelekatan dan hanya menjaga profesionalitas di Artpsium sebagai organisasi. Hal ini menurutnya karena mungkin tidak sering ikut berkumpul dengan anggota lain, dan belum terlalu banyak ikut kegiatan maupun program kerja Artpsium. Baginya, Artpsium sejauh ini hanya bermakna sebagai organisasi yang dia ikuti dan ambil manfaatnya untuk berkembang. Sementara untuk anggota lain, RSN juga merasa belum memiliki kelekatan yang besar, karena merasa hanya sekadar kenal dan menjadi teman berbicara saja.

Kedua, dari pernyataan YAP sebagai anggota divisi EO (*Event Organizer*) dalam Artpsium. Menurut YAP dalam menjalankan peran dan tugasnya sebagai anggota dalam organisasi Artpsium dia belum cukup maksimal karena lebih memilih untuk mengikuti kegiatan wajibnya saja. YAP menyatakan bahwa dia merasa tidak pantas disebut sebagai bagian dari organisasi Artpsium karena belum merasa berperan aktif, dan belum merasa memberikan sesuatu yang lebih untuk Artpsium. Bersamaan dengan itu, YAP menjelaskan bahwa dia sudah merasa terikat, karena sudah memiliki janji yang dibuatnya saat pelantikan anggota baru. Sementara itu, YAP berkata bahwa dia memiliki kelekatan dengan beberapa anggota yang memang kenal, tapi belum merasa lekat dengan semua atau sebagian besar anggota lain karena merasa Artpsium belum memiliki agenda berkumpul yang wajib.

Secara garis besar, berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa aspek *absorption* atau penyerapan dari anggota Artpsium bisa dibilang rendah. Hal ini karena anggota Artpsium diketahui belum merasa totalitas dan berkonsentrasi penuh pada pekerjaan atau peran yang dimilikinya di Artpsium. Beberapa anggota Artpsium diketahui belum memprioritaskan Artpsium sebagai pilihan pertama secara konsisten. Beberapa anggota Artpsium cenderung merasa terikat dengan organisasi, tapi tidak memiliki kelekatan kuat dengan anggota lainnya secara keseluruhan. Beberapa anggota bahkan juga merasa belum pantas disebut sebagai bagian dari Artpsium karena belum aktif dan memberikan sesuatu yang lebih. Akan tetapi, di samping itu anggota Artpsium sudah merasa senang ketika melaksanakan kegiatan atau perannya di Artpsium.

4. Simpulan

Berdasarkan penelitian mengenai gambaran *job engagement* pada organisasi Artpsium di Universitas Negeri Malang, diperoleh kesimpulan bahwa baik masing-masing pengurus maupun anggota memiliki pandangan yang berbeda *job engagement* mereka di organisasi Artpsium. *Job Engagement* ini dipengaruhi oleh beberapa hal meliputi faktor internal dan faktor eksternal. Pada faktor internal, terdapat beberapa hal yang mempengaruhi *job engagement* Artpsium yaitu latar belakang atau pengalaman, karakteristik kepribadian, perasaan bangga terhadap organisasi, persepsi bahwa pekerjaan merupakan hal penting, tujuan pribadi, hingga makna organisasi Artpsium sendiri. Sementara itu pada faktor eksternal, terdapat beberapa hal yang mempengaruhi *job engagement* pada organisasi Artpsium, yaitu budaya organisasi, gaya kepemimpinan, perhatian, reputasi organisasi, kompensasi,

kesempatan mengembangkan diri, kebebasan, hal pengambilan keputusan, kualitas komunikasi, kekompakan, kejelasan pekerjaan, adanya sumber daya pendukung, hingga penyampaian nilai maupun tujuan dari Artpsium sendiri. Kemudian, berdasarkan data yang dikumpulkan *job engagement* Artpsium sebagai organisasi secara keseluruhan cukup besar, akan tetapi bergantung kepada bagian organisasinya sendiri. Semakin tinggi jabatan yang dimiliki dalam organisasi maka *job engagement* akan cenderung semakin besar, sebaliknya jika jabatan atau peran yang dimiliki semakin rendah maka *job engagement*-nya juga cenderung semakin kecil. Hal ini karena beberapa anggota khususnya dengan posisi atau peran yang penting sudah memiliki *job engagement* yang tinggi hingga sangat tinggi, baik dari aspek *vigor* atau semangat, *dedication* atau dedikasi, maupun *absorption* atau penyerapan. Akan tetapi, masalah yang ada adalah karena beberapa bagian Artpsium lain, khususnya yang mengikuti organisasi lain dan tidak memiliki peran penting, cenderung untuk memiliki *job engagement* yang rendah, baik dalam kepengurusan atau keanggotaannya. Ketimpangan tersebut menjadi permasalahan karena menunjukkan adanya ketidakmerataan *job engagement* yang dimiliki bagian organisasi Artpsium, serta menjadi kesenjangan terhadap harapan bahwa semua anggota bisa memiliki *job engagement* yang tinggi. Di lain sisi, *job engagement* yang rendah akan menghasilkan beberapa masalah lain seperti kecenderungan tingginya angka *turnover* atau berhenti kerja dan kualitas performa kerja (Robbins & Judge, 2013). *Job engagement* yang rendah juga akan menimbulkan *counterproductive behavior* dimana terdapat adanya semangat yang rendah, sikap pesimis, dan tingkat absensi tinggi, (Bakker & Leiter, 2010).

Daftar Rujukan

- Bakker, A. B. & Leiter, M. P. (2010). *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. New York: Psychology Press.
- Bogdan, R. & Biklen, S. (1992). *Qualitative Research for Education*. Boston, MA: Allyn and Bacon Publisher.
- Hakim, Lukman Nul. (2013). *Ulasan Metodologi Kualitatif: Wawancara Terhadap Elit, Pusat Pengkajian, Pengolahan Data, dan Informasi (P3DI) Sekretariat Jenderal DPR RI*.
- Milles & Huberman. (1992). *Analisis Data Kualitatif*. Jakarta: Universitas Indonesia Press 1992, halaman 16.
- Purwanto. (2018). *Teknik Penyusunan Instrumen Uji Validitas dan Reliabilitas Penelitian Ekonomi Syariah*. Magelang: Staial Press.
- Rernawan, Erni. (2011). *Organization Culture, Budaya Organisasi dalam Perspektif Ekonomi dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior (15 Ed.)*. Pearson.
- Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2010). *Defining and Measuring Work Engagement: Bringing Clarity to The Concept*. New York: Psychology Press.
- Schaufeli, W. B. (2012). *Work Engagement. What Do We Know and Where Do We Go?* *Romanian Journal of Applied Psychology*, 14(1), 3-10.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & RND*. Bandung: Alfabeta