

Peran Orientasi Kepribadian Anchor terhadap Work Engagement

Ardhito Faza Akhnaf¹, Arief Fahmie²

Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta

e-mail: *ardhitoakhnaf22@gmail.com, ²a.fahmie@uii.ac.id

ARTICLE INFO

Article history

Received: February 2024

Revised: March 2025

Accepted: April 2025

Abstract. Work engagement played an important role for companies because it would have an impact on high employee performance which would lead to profits for the company. One of the things that can affect work engagement is personality. Therefore, this study aimed at the role of personality orientation according to the dimensions of the anchor personality theory on work engagement. This study involved 151 employees of PT X as research participants. The research design used in this study is to use a quantitative approach with a correlational method. The measuring tool used in this study is the work engagement scale developed by Hayuningtyas & Helmy (2015) and the short version of the Anchor Personality Inventory compiled by Itsnaini & Riyono (2022). Then the data obtained by purposive sampling method through questionnaires distributed randomly to employees working at PT.X. The data obtained were then analyzed using multiple regression analysis. The results of this study indicate that increasing anchor self and virtues will significantly increase work engagement. Meanwhile, an increase in anchor materials and others will not significantly increase work engagement.

Keywords: Anchor Personality, Employee, Personality, Work Engagement

Abstrak. *Work engagement* membawa peran penting bagi perusahaan sebab akan berdampak pada tingginya kinerja karyawan yang akan bermuara pada keuntungan bagi perusahaan tersebut. Salah satu hal yang dapat mempengaruhi *work engagement* adalah kepribadian. Oleh sebab itu, penelitian ini bertujuan peran orientasi kepribadian menurut dimensi pada *anchor personality theory* terhadap *work engagement*. Penelitian ini melibatkan 151 karyawan PT.X sebagai partisipan penelitian. Adapun desain penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional. Alat ukur yang digunakan pada penelitian ini adalah skala work engagement yang dikembangkan oleh Hayuningtyas & Helmy (2015) dan Anchor Personality Inventory versi singkat yang disusun oleh Itsnaini & Riyono (2022). Kemudian data diperoleh dengan metode purposive sampling melalui kuesioner yang disebarluaskan secara acak pada karyawan yang bekerja di PT.X. Data yang diperoleh kemudian dianalisis dengan menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa meningkatnya anchor self dan virtues secara signifikan akan meningkatkan *work engagement*. Sementara itu, peningkatan *anchor materials* dan *others* tidak mempunyai peran signifikan terhadap *work engagement*.

Kata kunci: Karyawan, Kepribadian, Kepribadian Anchor, Work Engagement

Work engagement atau keterlibatan kerja menjadi hal penting bagi perusahaan atau organisasi yang perlu dimiliki oleh setiap karyawannya sebab akan berdampak pada tingginya kinerja karyawan yang akan bermuara pada keuntungan bagi perusahaan atau organisasi terkait (Bakker & Demerouti, 2017). Hal ini seperti yang disampaikan oleh Roberts dan Davenport (2002) bahwa *work engagement* yang tinggi dari karyawan dapat meningkatkan penjualan, meningkatkan keuntungan perusahaan, meningkatkan loyalitas pelanggan, dan meningkatkan loyalitas karyawan. Selain itu, Harter, Schmidt, dan Hayes (2002) menunjukkan bahwa *work engagement* dapat mempengaruhi 18% produktivitas, 16% profitabilitas, 25% penurunan tingkat *turnover* yang tinggi, 49% penurunan tingkat turnover yang rendah, 37% penurunan ketidakhadiran, dan 60% peningkatan kualitas kerja. Penelitian terkini juga selaras menunjukkan bahwa *work engagement* dapat mempengaruhi kenyamanan bekerja karyawan (Orgambidez-Ramos & de Almeida, 2017), keinginan untuk bertahan dari pekerjaan (Lee et al., 2019), produktivitas kerja (Abdulrahman et al., 2022), dan *well-being* karyawan (Joo & Lee, 2017). Maka dari itu, dengan tingginya *work engagement* akan menciptakan sumber daya manusia (SDM) yang unggul dan sejahtera sehingga menghasilkan keuntungan bagi perusahaan.

Work engagement dapat diartikan sebagai langkah karyawan menjalani pekerjaan mereka dengan semangat tinggi (*vigor*), mau untuk memberikan usaha dan waktu yang besar (*dedication*), dan menjadikan pekerjaannya sebagai hal yang bermakna dan menyenangkan sehingga dapat memusatkan konsentrasi pada pekerjaannya (*absorption*) (Bakker et al., 2008). Selain itu, Gorgievski, Bakker, dan Schaufeli (2010) juga menyebutkan bahwa karyawan yang memiliki *work engagement* tinggi mempunyai kinerja yang baik karena menganggap pekerjaannya sebagai suatu hal yang menyenangkan bukan karena paksaan atau gila kerja (*workaholic*). Karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi akan memiliki komitmen dengan pekerjaannya dan merasa senang dengan hasil kerjanya sehingga diharapkan dapat memperkecil persentase *turn over* perusahaan (Pramesti & Izzati, 2021). Lebih lanjut, seperti yang disampaikan oleh Markos dan Sridevi (2010) bahwa perusahaan dengan karyawan yang memiliki *work engagement* tinggi akan dapat menurunkan *turnover* karyawan, meningkatkan kepuasan kerja, serta meningkatkan profitabilitas, pertumbuhan, produktivitas perusahaan.

Dalam mewujudkan *work engagement* di lingkungan perusahaan tidaklah mudah sebab faktanya angka *engagement* karyawan di Indonesia belum dapat dikatakan memuaskan namun sudah cukup baik. Halim (2013) menyebutkan bahwa 36% karyawan di Indonesia mempunyai

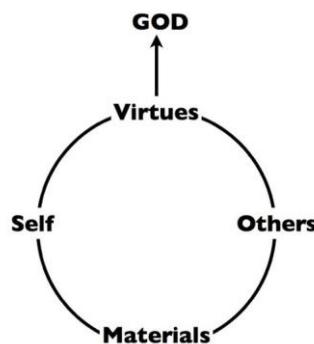
work engagement tinggi terhadap pekerjaannya, 23% hampir tidak *engaged*, 17% tidak memiliki *work engagement*, dan sisanya digolongkan dalam kelompok yang memisahkan diri. Sejalan dengan penelitian tersebut, Mawengkang & Panggabean (2016) menyatakan bahwa karyawan yang mempunyai *work engagement* tinggi hanya berjumlah 13% sedangkan 87% sisanya rendah. Begitu pula temuan Anggiadinata (2015) yang menyebutkan bahwa karyawan yang mempunyai *engagement* yang tinggi hanya sebesar 18,9% dan sisanya rendah. Seluruh data tersebut menunjukkan trend *work engagement* yang rendah bagi karyawan di Indonesia. Meskipun demikian, ditemukan fakta menarik tentang *work engagement* pada karyawan di perusahaan swasta yang bertentangan dengan data sebelumnya di atas. Berdasarkan beberapa penelitian sebelumnya (Sukoco, 2021; Hariyadi, 2019; Andamari, 2020) menyatakan bahwa tingkat *work engagement* karyawan yang bekerja di perusahaan swasta cenderung tinggi. Hal ini juga sejalan dengan hasil observasi langsung yang dilakukan oleh penulis pada PT.X yang juga merupakan perusahaan swasta.

Faktor utama yang membangun *work engagement* adalah sumber daya (*resource*), salah satunya *personal resource* (Bakker, 2011). *Personal resources* berkaitan dengan kemampuan individu untuk dapat mengatur dan mengontrol potensi dirinya yang dapat mempengaruhi lingkungan pekerjaannya. Salah satu bentuk *personal resources* adalah kepribadian seseorang. Kepribadian merupakan bagian penting bagi seorang pekerja sebab dapat merefleksikan bagaimana pikiran, perasaan, dan tingkah laku seseorang (Pervin, Cervone & John, 2010). Bahkan kepribadian memainkan peran penting pada motivasi kerja karyawan (Mahlamäki, 2019). Hal ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan *work engagement* dalam suatu pekerjaan maka pekerjaan tersebut harus dibebankan kepada seseorang yang berkepribadian ideal karena kepribadian sangat berkaitan terhadap *work engagement* seseorang (Tisu et al., 2020; Li et al., 2021; Ha et al., 2020; Ansari, 2021). Adanya temuan ini tentu menjadi hal yang sangat menarik untuk dikaji lebih lanjut terkait pengaruh faktor kepribadian terhadap *work engagement*.

Adapun kepribadian sendiri menurut teori *anchor* merupakan resultan dari berbagai dinamika perilaku yang berulang-ulang (Riyono, 2020). *Anchor* merupakan suatu hal atau seseorang yang diandalkan atau digunakan sebagai pegangan dalam menghadapi ketidakpastian di masa depan, menghindari risiko dan menumbuhkan harapan (Riyono et al., 2012). *Anchor* sendiri terdiri dari beberapa lapisan yang berkaitan satu sama lain dalam sebuah struktur, yakni lapisan

materi (*materials*), lapisan diri sendiri dan orang lain (*self & others*), kebajikan diri (*virtues*) (Riyono, 2020).

Setiap lapisan *anchor* terdiri dari hal yang bersifat konkret hingga abstrak (Riyono, 2020). Dapat dilihat pada Gambar 1 di bawah menunjukkan *Materials* sebagai lapisan *anchor* paling bawah karena mempunyai bentuk fisik yang jelas. Lapisan berikutnya yang mempunyai tingkat abstraksi lebih tinggi daripada *materials* adalah lapisan *self* dan *others*. Hal ini dikarenakan lapisan *self* dan *others* tidak hanya dapat dijelaskan secara fisik, namun juga secara psikologis.



Gambar 1. Struktur Anchor (Riyono, 2020)

Selanjutnya, lapisan yang levelnya lebih tinggi daripada lapisan-lapisan sebelumnya adalah lapisan *virtues* sebab tidak mempunyai bentuk fisik dan hanya berupa gagasan sehingga berada pada tataran abstraksi yang lebih tinggi. Adapun posisi puncak *anchor* tertinggi atau dapat disebut *the ultimate anchor* adalah Tuhan. Akan tetapi, Tuhan tidak akan mampu digapai langsung oleh manusia selain melalui nilai dan prinsip kebajikan yang telah diajarkanNya (prinsip Ilahiah) atau secara istilah disebut dengan *virtues* (Riyono, 2012).

Pada dasarnya, setiap lapisan *anchor* mempunyai pengaruh yang berbeda terhadap kehidupan dan *anchor* tidak bersifat tetap. Adakalanya *anchor* manusia berubah seiring waktu dan usia karena manusia tidak ada hentinya untuk mencari *anchor* yang tepat dalam kehidupannya (Riyono, 2020). Oleh sebab itu, mencari *anchor* (*in search for anchors*) menjadi *motivated behavior* sebagai fenomena sentral dalam perilaku manusia. Perspektif ini juga membawa pengaruh terhadap pekerjaan dalam arti seseorang bekerja guna memenuhi proses pencarian *anchor* yang diinginkan yang kemudian mempengaruhi terhadap *work engagement* seseorang.

Rene (2017) dalam penelitiannya menemukan bahwa *anchor virtues* memainkan peran yang signifikan terhadap *work engagement* karyawan. Artinya apabila seseorang mempunyai dorongan dan pegangan terhadap hal yang bersifat abstrak berupa nilai-nilai kebajikan maka orang

tersebut akan semakin *engaged* dengan pekerjaannya. Sedangkan dalam penelitian lain menyatakan peran signifikan setiap lapisan *anchor* dalam meningkatkan kepuasan hidup dan berpengaruh pada intensi *turnover* karyawan. Beberapa penelitian yang telah dijelaskan tersebut menunjukkan pentingnya peran *anchor* dalam kehidupan khususnya bagi seorang karyawan untuk mempunyai *work engagement* yang tinggi.

Penelitian mengenai kepribadian *anchor* sebelumnya sudah dilakukan meskipun tidak sepopuler teori kepribadian lainnya, seperti teori Big Five. Akhtar & Firmanto (2021) melakukan penelitian dengan mengambil teori *anchor personality* yang berjudul, *The Pursuit of Happiness Predicting Happiness based on Anchor Theory*. Penelitian yang terbaru dilakukan oleh Itsnaini & Riyono (2022) dengan judul, *Peran Orientasi Kepribadian menurut Anchor Personality Theory terhadap Quarter Life Crisis pada Emerging Adulthood*. Sedangkan penelitian yang mengkaji antara *anchor personality* dan *work engagement* masih sangat terbatas. Bahkan penulis hanya menemukan satu judul penelitian yang terkait, yakni penelitian yang dilakukan oleh Rene (2017) dengan judul, *Peran Stabilitas Anchors terhadap Work Engagement dengan Social Support sebagai Moderator*.

Penelitian-penelitian tersebut tentunya memiliki perbedaan signifikan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis, yakni dalam hal partisipan penelitian dan variabel yang diambil. Penelitian ini menjadikan karyawan perusahaan PT.X yang bergerak di bidang industri alat berat dan pertambangan sebagai partisipan penelitian. Sulitnya situasi yang sering ditemui dalam pekerjaan tambang ataupun pengelolaan alat berat sering membuat perusahaan kesulitan dalam mempertahankan *engagement* karyawan untuk bekerja dalam waktu yang lama (Madyaratri & Izzati, 2021; Nurhayati & Suryalena, 2023). Sedangkan penelitian-penelitian sebelumnya belum ada yang mengambil karyawan di perusahaan tersebut sebagai partisipan penelitian. Dalam hal variabel yang diambil dalam penelitian ini sekilas tampak sama dengan Rene (2017), namun dalam penelitian Rene (2017) berfokus pada stabilitas *anchor* dan mengukur tiga variabel, yakni stabilitas *anchor*, *work engagement* dan *social support* sebagai variabel moderator. Selaras dengan latar belakang masalah di atas, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui peran dimensi kepribadian *anchor* terhadap *work engagement*.

Metode

Identifikasi Variabel

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui peran orientasi kepribadian *anchor personality theory* terhadap *work engagement*. Adapun variabel independen pada penelitian ini adalah kepribadian *anchor*. Sedangkan variabel dependen pada penelitian ini adalah *work engagement*.

Instrumen Penelitian

Kepribadian *anchor* diukur menggunakan skala Anchor Personality Inventory versi pendek yang dikembangkan oleh Itsnaini & Riyono (2022) yang terdiri dari empat dimensi lapisan *anchor*, yakni *materials*, *self*, *others*, *virtues*. Skala ini terdiri dari 20 aitem dan memiliki lima alternatif jawaban dengan kategori Sangat Sesuai (SS) = 5; Sesuai (S) = 4; Ragu-Ragu (R) = 3; Tidak Sesuai (TS) = 2; dan Sangat Tidak Sesuai (STS) = 1. Dengan demikian, semakin tinggi skor yang diperoleh pada masing-masing dimensi *anchor*, maka dapat diartikan bahwa *anchor* yang dominan tersebut merupakan orientasi kepribadian yang menjadi pegangan hidup individu tersebut. Alat ukur ini memiliki *fit index* yang baik dengan nilai Goodness of Fit Index (GFI) sebesar 0.909 dan nilai Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) sebesar 0.052. Adapun nilai koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha* pada skala *anchor* setelah dilakukan uji coba pada penelitian ini memperoleh nilai sebagai berikut: 1) *materials* sebesar 0.787; 2) *self* sebesar 0.778; 3) *others* sebesar 0.694; 4) *virtues* sebesar 0.836.

Sedangkan *work engagement* diukur menggunakan skala *work engagement* yang dikembangkan oleh Hayuningtyas & Helmy (2015) hasil adaptasi skala The Utrecht Work Engagement Scale (UWES) yang disusun oleh Schaufeli dan Bakker (2004) yang terdiri dari tiga dimensi, yakni *vigor*, *dedication*, dan *absorption*, dengan tambahan satu dimensi lain, yakni dimensi kebermanfaatan. Skala ini terdiri dari 23 aitem dan berbentuk skala *likert* yang disajikan dengan enam alternatif jawaban dengan kategori Selalu = 6; Sangat Sering = 5; Sering = 4; Jarang = 3; Kadang-kadang = 2; dan Tidak Pernah = 1. Peningkatan skor yang dihasilkan menunjukkan tingkat *work engagement* yang tinggi, begitupun sebaliknya. Nilai koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha* pada alat ukur ini diperoleh nilai koefisien sebesar 0,924. Sedangkan nilai koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha* pada skala ini setelah dilakukan uji coba pada penelitian ini memperoleh nilai 0.919.

Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan tetap maupun kontrak dari PT X. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* merupakan teknik penentuan sampel yang diambil dengan pertimbangan ciri atau kriteria tertentu (Sugiyono, 2018). Adapun karakteristik subjek penelitian yang diambil pada penelitian ini adalah karyawan tetap ataupun tidak tetap yang secara formal bekerja di PT X. Sampel karyawan yang terlibat dalam penelitian ini ada 151 orang karyawan.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan korelasional yang dilaksanakan dengan menggunakan metode survei.

Teknik Analisis

Guna mengetahui peran orientasi kepribadian *anchor* terhadap *work engagement* maka penelitian ini menggunakan analisis regresi dengan bantuan *software Statistical Program for Social Science (SPSS) 25 for Windows*.

Hasil Penelitian

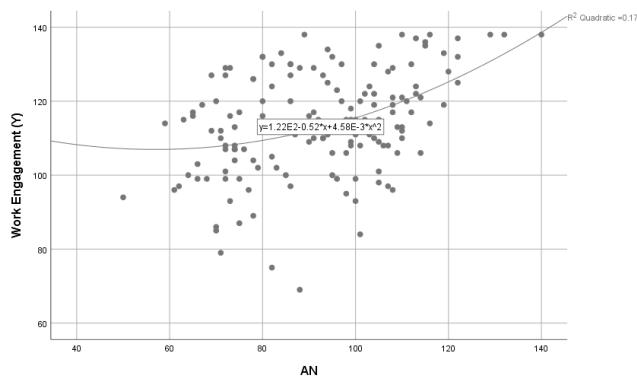
Subjek penelitian ini berjumlah 151 orang karyawan dan dikategorikan berdasarkan usia, jenis kelamin, dan lama bekerja. Berdasarkan data yang telah diperoleh, jenis kelamin partisipan penelitian didominasi oleh jenis kelamin laki-laki ($N=140$; 92,71%). Adapun rentang usia partisipan penelitian ini adalah berkisar antara 19-54 tahun, dengan usia mayoritas berada pada rentang usia 19-33 tahun ($N=65$; 45,7%). Sedangkan rentang lama bekerja partisipan pada penelitian ini berkisar antara 1-35 tahun, dengan didominasi oleh partisipan yang lama bekerjanya berada pada rentang 11-20 tahun ($N=53$; 35,1%). Untuk penjelasan lebih detail mengenai data demografis partisipan penelitian dapat dilihat pada Tabel 1 di bawah.

Tabel 1
Data Demografis Partisipan Penelitian

Jenis Kelamin (%)	Usia (%)	Masa Kerja (%)
Pria (92,71%)	19-33 tahun (45,7%)	0-5 tahun (26,48%)
Wanita (7,29%)	34-43 tahun (33,11%)	6-10 tahun (16,56%)
	44-54 tahun (21,19%)	11-20 tahun (35,1%)
		21-30 tahun (19,86%)
		>30 tahun (1,98%)

Uji Linearitas dan Uji Homoskedasitisitas

Berdasarkan uji linearitas dan homoskedasitisitas pada penelitian ini, menunjukkan bahwa data yang diperoleh bersifat linear dan tidak terjadi heteroskedasitisitas. Hal tersebut dapat dibuktikan melalui persebaran scatterplot yang menunjukkan bahwa residu data menyebar dengan setara dan tidak membentuk suatu pola khusus serta memiliki garis yang linear. Pada Gambar 2 terlihat sebaran data antara *work engagement* dengan empat dimensi *anchor*, yakni *materials*, *self*, *others*, dan *virtues*.



Gambar 2. Scatterplot untuk Dimensi Anchor dan Work Engagement

Uji Normalitas Residual

Berdasarkan uji normalitas residual yang telah dilakukan dengan menggunakan analisis *One Sample Kolmogorov-Smirnov* pada empat dimensi *anchor* (*materials*, *self*, *others*, *virtues*) dengan *work engagement* memperoleh nilai signifikansi sebesar $p=0.200$ ($p<0.05$), yang artinya data berdistribusi secara normal.

Tabel 3

Uji Normalitas Residual

Variabel Bebas	Variabel Tergantung	P	Status Sebaran
Kepribadian <i>Anchor</i> (<i>Materials</i> , <i>Others</i> , <i>Self</i> , <i>Virtues</i>)	<i>Work Engagement</i>	0.200	Normal

Uji Hipotesis

Uji hipotesis pada penelitian ini akan dilakukan dengan model regresi. Berdasarkan hasil pengujian asumsi yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini sudah layak untuk menggunakan model regresi. Selanjutnya, model regresi yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode *enter*. Dapat dilihat pada Tabel 4, penelitian ini menghasilkan nilai $r^2 = 0,208$, yang artinya seluruh dimensi *anchor* menyumbang sebesar 20,8% terhadap *work engagement*. Selanjutnya pada hasil analisis regresi berganda menghasilkan bahwa meningkatnya *anchor self* dan *virtues* secara signifikan akan meningkatkan *work engagement*. Hal itu dapat dilihat dari taraf nilai signifikansi pada kedua dimensi *anchor* yang memperoleh nilai kurang dari 0.05 ($p<0.05$). Sedangkan interaksi *anchor materials* terhadap *work engagement* diketahui tidak signifikan dengan nilai signifikansi $p=0.710$ ($p>0.05$). Begitu pula interaksi *anchor others* terhadap *work engagement* yang juga diketahui tidak signifikan dengan nilai signifikansi $p=0.318$ ($p>0.05$). Hal tersebut di atas dapat dilihat pada tabel 4. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua, ketiga dan keempat pada penelitian ini diterima. Sedangkan hipotesis pertama pada penelitian ini ditolak.

Tabel 4

Uji Regresi Linear Berganda				
Variabel	Koefisien Regresi (Beta)	Koefisien Korelasi	R ²	Sig.
<i>Materials</i>	0.036	0.319		0.719
<i>Self</i>	0.346	0.380		0.001
<i>Others</i>	-0.092	0.210	0.208	0.318
<i>Virtues</i>	0.263	0.321		0.002

Diskusi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *anchor self* dan *virtues* berkontribusi signifikan dalam meningkatkan *work engagement*. Sementara itu, *anchor materials* dan *others* tidak memiliki kontribusi signifikan terhadap *work engagement*. Maka dari itu, tiga hipotesis pada penelitian ini diterima dan satu hipotesis ditolak. Hal ini menggambarkan bahwa para karyawan akan tetap dapat melaksanakan tanggungjawab dalam pekerjaannya dengan maksimal meskipun tanpa mendapatkan dukungan penuh berupa hal yang bersifat material ataupun dukungan dari lingkungan sosial pekerjaan.

Karyawan dengan *anchor materials* cenderung akan menjadikan hal material seperti uang, imbalan, serta barang-barang berharga lain yang bersifat konkret dan mudah hilang sebagai pegangan utama (Riyono, 2012; Aisyahrani et al., 2021). Karyawan tersebut akan cenderung merasa terpuaskan ketika berhasil mencapai kesuksesan materi dan hal itu berkorelasi dengan konsep *well-being*. Karyawan itu juga akan cenderung sulit untuk merasakan kepuasan dalam hidupnya dan cenderung untuk merasakan kebahagiaan yang semu dan sesaat sehingga mudah kecewa ketika hal-hal yang bersifat materi hilang darinya (Aisyahrani et al., 2021). Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *anchor materials* tidak mempunyai peran yang signifikan terhadap *work engagement*. Sejalan dengan penelitian Rene (2017) yang juga telah membuktikan bahwa *anchor materials* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *work engagement*. Hal tersebut dikarenakan hal-hal yang bersifat materi saja tidak cukup untuk membuat karyawan merasakan kebahagiaan dalam bekerja, yang mana kebahagiaan dalam bekerja erat kaitannya dengan *work engagement* yang saling mempengaruhi satu sama lain (Gulyani & Sharma, 2018).

Karyawan yang dominan memiliki *anchor others* cenderung akan banyak menggantungkan hidupnya pada orang lain yang menjadi konsekuensi sebagai makhluk sosial (Riyono, 2012; Riyono 2020). Sehingga karyawan tersebut akan mendapatkan kepuasan apabila memperoleh dukungan penuh, afirmasi dan validasi dari orang lain. Temuan pada penelitian ini diketahui bahwa *anchor others* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat *work engagement* karyawan. Hasil ini juga didukung oleh penelitian Rene (2017) yang juga membuktikan bahwa *anchor others* tidak berpengaruh signifikan terhadap *work engagement*. Hal tersebut diduga bahwa seiring berkembangnya teknologi membuat banyak karyawan di perkotaan mempunyai gaya bekerja yang lebih individualis sehingga mereka tidak memiliki ketergantungan dengan rekan kerja atau atasannya dalam keterikatan (*engagement*) bekerja (Kinseng, 2021; Zamralita, 2013). Maka dari itu, dapat dikaitkan bahwa *work engagement* karyawan tidak bergantung pada *others* sebab faktor serta aspek yang membangun *work engagement* lebih dominan dan bersumber dari dalam diri karyawan (*self centered*), seperti *vigor*, *dedication*, *absorption*, dan *personal resource*.

Selanjutnya karyawan yang berpegangan pada dirinya sendiri (*anchor self*) akan menjadikan kualitas dirinya sebagai andalan dalam segala permasalahan yang dihadapi, seperti *self esteem* dan *self efficacy* (Riyono, 2012). Sehingga karyawan dengan *anchor self* akan cenderung memiliki perilaku kerja yang lebih mandiri karena fokus terhadap diri sendiri tanpa

bergantung dengan orang lain di sekitarnya. Hal tersebut membuat kecenderungan banyaknya individu yang memiliki gaya bekerja yang individualis. Meskipun demikian, individu yang memiliki *self esteem* dan *self efficacy* yang tinggi terbukti dapat meningkatkan *work engagement*nya (Musenze et al., 2022; Herlina & Izzati, 2021; Pathardikar et al., 2023).

Hal tersebut di atas sejalan dengan hasil yang ditemukan dari penelitian ini, yakni *anchor self* memiliki peran positif yang signifikan terhadap *work engagement* dengan memberikan sumbangan efektif paling besar daripada dimensi *anchor* yang lain. Salah satu faktor penting dalam *work engagement* juga mendukung seseorang untuk memiliki *anchor self*, yakni faktor *personal resources* yang terdiri dari tiga dimensi, di antaranya harga diri (*self esteem*), efikasi diri (*self efficacy*), dan optimisme (Bakker, 2011). Maka dari itu, konsep *work engagement* merupakan konsep yang cenderung *self oriented*.

Selanjutnya, level paling tinggi seorang individu adalah yang menjadikan *virtues* sebagai *anchor*-nya (Pratiwi & Riyono, 2017). Seorang karyawan yang memiliki *anchor virtues* akan cenderung mengandalkan nilai-nilai *virtues* (cinta kasih, tolong-menolong, kebaikan, dan lainnya) sebagai pegangan & motivasi hidup akan mempunyai kondisi psikologis yang lebih stabil. Hal tersebut akan membantu karyawan tersebut untuk memiliki resiliensi dalam menghadapi banyaknya tuntutan pekerjaan (Pratiwi & Riyono, 2017). Selain itu, dengan kestabilan psikologis karyawan tersebut akan cenderung mendedikasikan hidupnya untuk memberi kebermanfaatan untuk lingkungannya, bukan hanya untuk mengejar hal-hal yang bersifat material ataupun kepuasan diri sendiri (Pratiwi & Riyono, 2017).

Berdasarkan penelitian ini menghasilkan bahwa *anchor virtues* dapat berperan positif terhadap *work engagement* karyawan. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rene (2017) yang juga menunjukkan bahwa individu yang memiliki *anchor virtues* yang dominan cenderung memiliki *work engagement* yang tinggi. Selain itu, temuan dari penelitian ini juga menguatkan beberapa penelitian sebelumnya yang meneliti tentang religiositas muslim di beberapa negara yang menemukan bahwa individu yang religiositasnya tinggi maka akan memiliki *work engagement* yang tinggi pula (Abu Bakar et al., 2018; Abualigah et al., 2021; Zahrah et al., 2017).

Individu dengan *anchor virtues* akan menjadikan Tuhan sebagai pegangan utama dengan mengamalkan nilai-nilai kebaikan tanpa rasa ragu termasuk dengan memaksimalkan tanggungjawab dalam menjalani pekerjaannya (Rene, 2017). Dengan mengandalkan Tuhan di

setiap kegiatan maka akan menciptakan kestabilan dalam psikologis seseorang sehingga ia akan merasakan kedamaian, motivasi yang tinggi, hidup yang lebih bermakna, serta keberanian dalam menghadapi berbagai risiko & ketidakpastian dalam pilihan hidup yang telah diambil (Riyono et al., 2012). Semua itu akan mengantarkan individu untuk meraih kebahagiaan hidup (Akhtar & Firmanto, 2021).

Penelitian ini tidak luput dari keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, partisipan pada penelitian ini merupakan karyawan di seluruh cabang PT.X di Indonesia. Peneliti tidak mengelompokkan karyawan-karyawan tersebut berdasarkan departemen atau posisi jabatannya. Sebab di masing-masing departemen atau divisi di perusahaan mempunyai tugas kerja, tanggungjawab dan lingkungan yang berbeda sehingga sangat mungkin dapat mempengaruhi *work engagement*. Kedua, jumlah aitem kedua alat ukur pada penelitian ini yang cukup banyak, yakni 43 aitem memungkinkan untuk terjadinya bias karena partisipan penelitian merasa bosan dan jemu ketika mengisi kuesioner sehingga tidak fokus untuk mengisi sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Terlepas dari keterbatasan di atas, penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa dengan memiliki *anchor self* dan *virtues*, individu akan memiliki *work engagement* yang baik. Artinya, semakin tinggi *anchor self* dan *virtues* seseorang, maka akan semakin tinggi pula *work engagement*-nya.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan diskusi yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa *anchor self* dan *virtues* mempunyai peran positif yang signifikan terhadap *work engagement* pada karyawan PT X. Artinya semakin tinggi seorang karyawan berpegang teguh pada *anchor self* dan *virtues*, maka semakin tinggi pula *work engagement* yang dimiliki. Sedangkan *anchor materials* dan *others* justru tidak memiliki peran yang signifikan terhadap *work engagement* pada karyawan PT X. Artinya karyawan yang berpegangan pada *anchor self* dan *others*, maka dapat diprediksi orang tersebut akan cenderung mempunyai *work engagement* yang lemah. Hal tersebut disebabkan faktor yang membangun *work engagement* yang cenderung *self oriented* dan tidak terpaku pada hal-hal yang bersifat material saja.

Saran

Dari hasil penelitian ini menyarankan peneliti berikutnya untuk dapat mengelompokkan partisipan penelitian sesuai bidang dan posisi pekerjaannya sebab masing-masing mempunyai beban kerja yang berbeda. Kemudian disarankan pula dapat memperkaya data hasil penelitian dengan data wawancara dan observasi langsung di tempat kerja supaya data yang diperoleh semakin kuat. Selanjutnya, saran yang dapat diberikan kepada perusahaan adalah untuk dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai acuan dalam pengambilan keputusan guna meningkatkan *work engagement* karyawan.

Daftar Pustaka

- Abdulrahman, B. S., Qader, K. S., Jamil, D. A., Sabah, K. K., Gardi, B., & Anwer, S. A. (2022). Work engagement and its influence in boosting productivity. *International Journal of Language, Literature and Culture*, 2(6). <https://doi.org/10.22161/ijllc.2.6.3>.
- Abualigah, A., Davies, J., & Harrington, S. (2021). Religiosity and work engagement: Workload as a moderator. *Stress and Health*, 37(5), 862-870. <https://doi.org/10.1002/smj.3042>.
- Abu Bakar, R., Cooke, F. L., & Muenjohn, N. (2018). Religiosity as a source of influence on work engagement: a study of the Malaysian Finance industry. *The International Journal of Human Resource Management*, 29(18), 2632-2658. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1254103>.
- Akhtar, H., & Firmanto, A. (2021). The pursuit of happiness: Predicting happiness based on anchor theory. *Indigenous: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 6(1), 16-23. <http://dx.doi.org/10.23917/indigenous.v6i1.11905>.
- Andamari, S. R. (2020). Analisis faktor kepemimpinan otentik dan persepsi dukungan organisasi pada work engagement staf organisasi perhotelan dengan efikasi diri sebagai mediatorya. *Jurnal Psikologi Integratif*, 7(2), 131-152. <https://doi.org/10.14421/jpsi.v7i2.1775>
- Anggiadinata, N. S . (2015). Peran theistic sanctification of work terhadap work engagement pada karyawan PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk. (Skripsi). Universitas Islam Indonesia. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.26751.25765>.
- Ansari, J. A. N. (2020). Driving employee engagement through five personality traits: An exploratory study. *Metamorphosis*, 19(2), 94–105. <https://doi.org/10.1177/09726225211007247>

- Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*. 20, 265-269.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*. 22 (3), 309-328.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work and Stress*, 22, 187–200.
- Gorgievski, M. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2010). Work engagement and workaholism: Comparing the self-employed and salaried employees. *Journal of Positive Psychology*, 5, 83–96.
- Gulyani, G. & Sharma, T. (2018). Total rewards components and work happiness in new ventures: The mediating role of work engagement. *Evidence-based HRM*, 6(3), 255-271. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-12-2017-0063>
- Ha, G., Huynh, A., Nguyen, N., Nguyen, T., Nguyen, P., & Vui, V. (2020). The effects of psychological capital, personality on hotel staff working engagement at ho chi minh city. *Tra Vinh University Journal of Science*, 10(37), 12-23. <https://doi.org/10.35382/18594816.1.37.2020.374>.
- Halim L. (2013). *Benefit & compensation international total remuneration and pension investment*. Pension Publications Limited.
- Hariyadi, M. H. (2019). Pengaruh psychological capital terhadap work engagement pada karyawan. *Cognicia*, 7(3), 359-368. <https://doi.org/10.22219/cognicia.v7i3.9200>
- 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.
- Herlina, D., & Izzati, U. (2021). Hubungan antara selfesteem dengan work engagement pada pegawai dinas “x”. *Jurnal Penelitian Psikologi*. 8(5).
- Itsaini, N. R., & Riyono, B. (2022). *Peran orientasi kepribadian menurut anchor personality theory terhadap quarter life crisis pada emerging adulthood* (Doctoral dissertation). Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Joo, B. K., & Lee, I. (2017). Workplace happiness: work engagement, career satisfaction, and subjective well-being. *Evidence-based HRM*, 5 (2), 206-221. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-04-2015-0011>.

- Kinseng, R. A. (2021). COVID-19 and Social Change in Indonesia. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 15(2), 159-174.
- Lee, M. C. C., Idris, M. A., & Tuckey, M. (2019). Supervisory coaching and performance feedback as mediators of the relationships between leadership styles, work engagement, and turnover intention. *Human Resource Development International*, 22(3), 257–282. <https://doi.org/10.1080/13678868.2018.1530170>.
- Li, J., Yao, M., Liu, H., & Zhang, L. (2021). Influence of personality on work engagement and job satisfaction among young teachers: Mediating role of teaching style. *Current Psychology*, 1-11. <https://doi.org/10.1007/s12144-021-01565-2>.
- Madyaratri, M. M., & Izzati, U. A. (2021). Perbedaan work engagement ditinjau dari masa kerja pada karyawan bagian produksi. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(3), 24-35.
- Mahlamäki, T., Rintamäki, T., & Rajah, E. (2019). The role of personality and motivation on key account manager job performance. *Industrial Marketing Management*, 83, 174-184.
- Musenze, I. A., Mayende, T. S., Kalenzi, A., & Namono, R. (2022). Perceived organizational support, self-efficacy, and work engagement: testing for the interaction effects. *Journal of Economic and Administrative Sciences*. 38(2), 201-228. <https://doi.org/10.1108/JEAS-08-2020-0141>.
- Nurhayati, S. A., & Suryalena, S. (2023). Pengaruh persepsi dukungan organisasi dan efikasi_diri terhadap employee engagement pada PT. United Tractors Tbk Pekanbaru. *Jurnal Simki Economic*, 6(1), 224-233.
- Orgambídez-Ramos, A., & de Almeida, H. (2017). Work engagement, social support, and job satisfaction in Portuguese nursing staff: A winning combination. *Applied Nursing Research*, 36, 37–41. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2017.05.012>.
- Pathardikar, A. D., Srivastava, A., Seth, P., & Sahu, S. (2023). Role-overload and self-esteem affecting work engagement among school teachers. *Management in Education*, 0(0). <https://doi.org/10.1177/08920206231176047>.
- Pramesti, R. D., & Izzati, U. A. (2021). Hubungan antara keterlibatan kerja dengan kualitas kehidupan kerja pada karyawan. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(4).
- Pratiwi, V. R., & Riyono, B. (2017). Peran ketidakpuasan kerja terhadap intensi turnover karyawan dengan stabilitas anchor sebagai moderator. *Gajah Mada Journal of Psychology*, 3(1). <https://doi.org/10.22146/gamajop.42399>.
- Rene, S. M. (2017). *Peran stabilitas anchors terhadap work engagement dengan social support sebagai moderator* (Doctoral dissertation). Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.

- Riyono, B., & Himam, F. (2011). *Menggapai anchors: kekuatan motivasional dasar untuk mengimbangi ketakberdayaan manusia* (Doctoral thesis). Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, Indonesia. Retrieved from http://etd.repository.ugm.ac.id/home/detail_pencarian/51211.
- Riyono, B., Himam, F., & Subandi. (2012). In search for anchors the fundamental motivational force in compensating for human vulnerability. *Gadjah Mada International Journal of Business*, 14(3), 229–252. <https://doi.org/10.22146/gamajib.5475>.
- Riyono, B. (2020). A Study of the Internal Structure of the Anchor Personality Inventory [Kajian Struktur Internal dari Anchor Personality Inventory]. *ANIMA Indonesian Psychological Journal*, 35(2).
- Roberts, D. R., & Davenport, T. O. (2002). *Job engagement: Why it's important and how to improve It*. Wiley Periodical, Inc.
- Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 25, No. 1, 293-437.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and psychological measurement*, 66(4), 701-716.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71–92.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan r&d*. Alfabeta.
- Sukoco, I., Fu'adah, D. N., & Muttaqin, Z. (2021). Work engagement karyawan generasi milenial pada pt. X bandung. *AdBisprenuer: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Bisnis dan Kewirausahaan*, 5(3), 263-281. <https://doi.org/10.24198/adbisprenuer.v5i3.29953>
- Tisu, L., Lupşa, D., Vîrgă, D., & Rusu, A. (2020). Personality characteristics, job performance and mental health: the mediating role of work engagement. *Personality and Individual Differences*, 153, 109644. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.109644>.
- Zahrah, N., Hamid, S. N. B. A., Rani, S. H. B. A., & Kamil, B. A. B. M. (2017). The mediating effect of work engagement on the relationship between islamic religiosity and job performance. *Global Business & Management Research*, 9.
- Zamralita, Z. (2013). Pengaruh kepribadian terhadap work engagement (the influence of personality to work engagement). *Indonesian Journal of Applied Sciences*, 3(3).