

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi dalam menghadapi persaingan kerja di era globalisasi dituntut untuk selalu menjaga kualitas sumber daya manusia (SDM) agar dapat terus berinovasi, unggul, dan dapat memenangkan persaingan dengan berbagai kompetitor yang muncul. SDM saat ini yang mengisi ruang-ruang kerja di dalam organisasi memiliki rentang 18 tahun sampai 36 tahun (Statistik, 2018). Menurut Statistik (2018) generasi milenial adalah mereka yang lahir pada rentang tahun 1981-2000. Dilansir dari Kompas.com, Senin (25/3) meliput CEO Zalora Indonesia Anthony Fung mengungkapkan tidak mudah memimpin karyawan dengan 80% generasi milenial karena sering berpindah tempat dan mudah merasa bosan ketika bekerja dan mereka cenderung menginginkan kesuksesan secara instan dalam pekerjaannya. Saat ini presentase kerja generasi milenial sebesar 33,75%, diikuti generasi Z 29,23%, generasi X 25,74% dan yang paling sedikit generasi baby boomers 11,27% jumlah kaum milenial yang menguasai pasar kerja menjadikan tantangan dan peluang baru bagi bangsa Indonesia (Deloitte Indonesia, 2019). Milenial merupakan hasil dari orang-orang yang menyayanginya, memiliki kehidupan yang terstruktur, dan terhubung dengan bermacam orang, hal tersebut yang menimbulkan tantangan dalam bekerja bersama milenial. Pendapat yang sejenis diungkapkan oleh Shierin (2017) generasi milenial sangat sulit untuk dapat dipimpin.

Adapun yang menyebutkan beberapa karakteristik yang dimiliki oleh milenial adalah istimewa, terlindungi, percaya diri, konvensional atau umum, berorientasi pada kelompok, berorientasi pada target (De Bard, 2004). Sependapat dengan pendapat sebelumnya Arnett (2006) generasi milenial memiliki rasa keingintahuan yang tinggi, memiliki semangat ketika di awal bekerja namun mudah bosan dan generasi ini senang dengan jalan pintas sehingga tidak dapat menghargai suatu proses. Senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Oktariani (2017) mengatakan bahwa komitmen dan loyalitas generasi milenial dalam bekerja cenderung rendah karena kurangnya keseriusan dan kurang menghargai pekerjaan yang dijalani. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh CBRE Research (2016) 62% generasi milenial sering berpindah tempat kerja dan hanya sedikit yang bertahan dengan satu pekerjaan saja.

Ditambah kondisi saat ini berbagai sektor usaha dan organisasi mulai menerapkan *work from home* dikarenakan adanya wabah covid-19 yang melanda berbagai negara di dunia. Efek yang besar covid-19 dapat mempengaruhi kehidupan menimbulkan kecemasan dan frustrasi, bahkan dapat mempengaruhi keterikatan kerja karyawan yang mengakibatkan performa kerja yang menurun (Adhitama dan Riyanto, 2020). Hal senada dijelaskan oleh Aderson dan Vea (2020) budaya organisasi jadi berubah sehingga harus menyesuaikan dengan kondisi kerja di masa covid-19 seperti menjaga jarak, *work from home*, dan fleksibilitas dalam bekerja.

Hal tersebut menunjukkan permasalahan untuk keterikatan kerja karyawan sehingga dapat mengakibatkan kurangnya keterikatan dengan organisasi tempat milenial bekerja. Menurut Schaufeli dan Salanova (2011) organisasi tidak

lagi membutuhkan karyawan dengan kemampuan kesehatan fisik yang prima namun organisasi memerlukan karyawan yang termotivasi bekerja yang biasa disebut *engaged*. Pernyataan sebelumnya diperkuat dengan mengatakan bahwa engagement dapat berperan untuk karyawan dalam menyelesaikan suatu tugasnya dalam suatu organisasi (Sak, 2008). *Engagement* yang dimiliki karyawan dengan organisasinya akan menghasilkan suatu kinerja karyawan yang berkualitas dan memuaskan untuk organisasi sesuai pendapat dari Schaufeli dan Bakker (2003) seorang karyawan yang memiliki tingkat engagement yang tinggi akan memiliki keterikatan emosi dengan organisasinya sehingga dengan keterikatan emosi yang ada akan menghasilkan suatu hasil kinerja yang berkualitas, loyal dan memuaskan untuk organisasi.

Menurut Schaufeli dkk (2002) *Work Engagement* merupakan kondisi mental seseorang yang terkait dengan pekerjaan yang sifatnya positif dan penuh yang ditandai dengan *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (penghayatan). Dampak yang akan didapat ketika seorang karyawan dapat bekerja dengan *engaged*, karyawan dapat memaksimalkan pekerjaannya (Robert, 2006). Bahkan pendapat senada dipaparkan oleh Crawford, Lepine dan Rich (2010) *Work Engagement* mampu membuat karyawan merasakan pekerjaan yang lebih ringan dan menarik.

Adapun penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Gallup (2013) menghasilkan temuan karyawan di setiap negara yang memiliki waktu kerja menunjukkan 8% karyawan di Indonesia berada pada tingkatan *engaged*, 77% berada pada tingkat *disengaged*, dan 15% karyawan di Indonesia berada di tingkat

actively disengaged. Adapun hal lain yang muncul pada penelitian Gallup (2013) yang menyebabkan tingkat *Work Engagement* rendah di Indonesia adalah adanya gen Y dengan tingkat usia 30 tahun dengan konsep ini menjadikan karyawan muda memiliki focus yang sangat berbeda. Adapun penelitian lain yang dilakukan oleh *Flobal Work force Study* dan *Talent Management and Rewards Study* menunjukkan 66% karyawan di Indonesia tidak memiliki *Work Engagement* dan lebih memilih untuk meninggalkan perusahaan dalam jangka waktu dua tahun kedepan (Consultancy, 2014).

Beberapa tahun terakhir, penelitian tentang *Work Engagement* telah banyak dilakukan diberbagai seting. Menurut Schaufeli dan Bakker (2010) *Work Engagement* mengacu pada kondisi yang positif, yang dapat memberikan motivasi dan dikombinasikan dengan loyalitas tingkat tinggi serta fokus pada suatu tugas. *Work Engagement* dibutuhkan dalam setiap hubungan kinerja didalam suatu organisasi karena akan berdampak pada keterlibatan dalam menyelesaikan suatu tugas, kreativitas kerja, dan kepuasan kerja (Bakker et al, 2014). Setiap karyawan yang memiliki *engaged* dengan organisasinya akan memiliki energi yang cukup kuat, antusias dalam menyelesaikan setiap tugasnya dan akan sepenuhnya tenggelam dalam kegiatan di dalam suatu organisasi. Dengan demikian karyawan yang memiliki *Work Engagement* tinggi akan loyal dan akan memberikan penilaian yang baik terhadap organisasinya dan akan terjalin sikap saling membutuhkan antara organisasi dan karyawan.

Begitupula dengan SD Tumbuh sesuai dengan Undang-undang No. 20 Tahun 2003, Pasal 1 butir I tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan

bahwasannya pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual, keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Sekolah Tumbuh merupakan sekolah inklusif yang mengusung konsep Sekolah Inklusif Multikultur (Sekolah Tubuh, 2018). Untuk langkah mengimplementasikan sistem pengajaran yang berkualitas Sekolah Tumbuh di tuntut untuk memiliki SDM yang unggul dan mampu ikut andil dalam proses pengembangan peserta didik dan organisasi Sekolah Tumbuh agar terus maju. Demi mendapatkan SDM yang unggul yang akan membawa kemajuan Sekolah Tumbuh setiap individu yang ada di dalam organisasi Sekolah Tumbuh maka dituntut untuk saling engaged antara individu di dalam organisasi dengan Sekolah Tumbuh agar tercipta dinamika kerja yang unggul.

Sekolah Tumbuh memiliki struktur organisasi yang berjenjang dimana setiap bagiannya memiliki perannya masing-masing dalam organisasi sekolah. Untuk dapat berperan aktif sesuai dengan tugas-tugasnya maka setiap bagian harus dapat mencapai target kerjanya, dengan tercapainya target disetiap bagian akan membawa organisasi pada pencapaian terget utama organisasi yang sesuai dengan visi dan misi sekolah tumbuh. Hasil ini berbeda dengan kondisi di lapangan berdasarkan wawancara peneliti dengan 10 narasumber yaitu bagian CSIE, Staff Pengajar dan Karyawan Administrasi yang dilaksanakan pada Mei 2020, diketahui bahwasannya karyawan bergabung dengan Sekolah Tumbuh semata-mata menjadikan sebagai batu loncatan untuk mencari pengalaman semata dan

menjadikan Sekolah Tumbuh menjadi cadangan kegiatan untuk mengisi hari-harinya dan mengasah kemampuannya. Tak jarang jika ada peluang kerja yang lebih menjanjikan Staff Pengajar akan mengikuti seleksi peluang kerja yang lain Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS). Kekosongan pada posisi pengajar juga sering terjadi di Sekolah Tumbuh alhasil guru lain mendapatkan pekerjaan tambahan sehingga satu orang guru mampu dua mata pelajaran. Hal tersebut akan berdampak pada kualitas pengajaran dan cara penyampaian materi kepada peserta didik. Kemudian berdasarkan laporan absensi diketahui bahwasannya pada tingkat Head dan Staff mengatakan sering terlambat datang dan perekapan data yang ada di Sekolah Tumbuh terkait persentase presensi dan data-data lain terkait karyawan tidak terdokumentasikan dengan baik. Berdasarkan penjelasan didalam wawancara juga mengatakan bahwasannya karyawan ketika akan berangkat kerja beranggapan bahwa pekerjaan yang akan dijalannya selama dikantor akan terasa berat dan tidak memiliki rencana pekerjaan yang akan dikerjakannya, sehingga pekerjaan yang akan dikerjakannya akan mengalir begitu saja tanpa adanya perencanaan.

Berdasarkan hasil wawancara dari 10 narasumber dapat disimpulkan bahwasannya terdapat permasalahan *Work Engagement* yang terjadi di Sekolah Tumbuh. Hal ini dapat menjadikan permasalahan yang sulit bagi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan Sekolah Tumbuh yang bersifat dinamis dan kompleks. Adapun beberapa indikasi adanya *Work Engagement* yang kurang terjalin dengan baik antara individu dan organisasi adalah tingkat kedisiplinan yang kurang dan tingkat absensi yang kurang memuaskan, serta kurangnya inisiatif dan kreativitas

dalam menjalankan pekerjaannya, kurang sesuainya antara kompetensi pengetahuan, dan keterampilannya dengan bidangnya. Selain itu banyaknya karyawan yang mencoba untuk mencari pekerjaan lain yang lebih menjanjikan mengikuti tes CPNS. Sesuai dengan penjelasan sebelumnya bahwasannya kurangnya semangat bekerja, kurang berdedikasi dan tidak menyatu dengan pekerjaan adalah bentuk dari *Work Engagement* yang rendah pada karyawan (Schaufeli dkk, 2002).

Untuk mencapai individu-individu yang memiliki *Work Engagement* tinggi organisasi memerlukan pengembangan kerangka acuan yang sistematis, terukur dan komprehensif dalam mengelola sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi. Sesuai pendapat dari Daryanto dan Bintoro dalam buku Manajemen Diklat dikatakan bahwa untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap karyawan dapat dilakukan dengan pelatihan. Di dalam organisasi Sekolah Tumbuh ketika individu-individu yang ada di dalamnya memiliki *Work Engagement* yang tinggi akan menjadikan diri individu-individu yang ada di dalamnya mampu memotivasi dirinya untuk mengabdikan diri dan waktu seluruhnya untuk organisasinya dan akan membuat individu menjadi berkomitmen, antusias, kompeten dan bersemangat menjalani tugasnya. Secara langsung individu yang memiliki *Work Engagement* dengan organisasinya akan lebih produktif dan akan memberikan performa terbaiknya untuk organisasi.

Adapun hasil penelitian yang dilakukan oleh Markos dan Sridevi (2010) karyawan yang terikat akan memiliki kecenderungan untuk dapat terhindar dari *turn over* dalam organisasi dan akan cenderung lebih produktif, mencapai target dan memiliki orientasi pada penyelesaian tugasnya. Pendapat lain yang serupa

bahwa *engaged* akan membuat karyawan menjadi lebih aktif dan memiliki inisiatif kerja, tidak mudah sakit, dapat berorientasi pada pelanggan dan akan membawa keuntungan bagi organisasi (Schaufeli dan Salanova, 2011).

Adapun keuntungan yang dapat didapatkan manfaatnya oleh organisasi menurut Xanthopoulou et al (2009) ketika individu yang ada di dalamnya memiliki *Work Engagement* yang tinggi dapat meningkatkan produktifitas karyawan karena mereka merasa senang dengan organisasinya, dapat menjaga aset SDM perusahaan karena pekerja tidak mudah tergiur dengan adanya pekerjaan lain di luar organisasi, dan organisasi akan dengan mudah mencapai target karena jika karyawan sudah merasa terikat dan nyaman dengan organisasi maka mereka akan rela untuk mengorbankan waktu dan akan berdedikasi dengan organisasi seutuhnya.

Karyawan akan lebih produktif ketika dirinya memiliki semangat dalam bekerja, berdedikasi tinggi, dan menyerap kedalam perusahaan untuk fokus bekerja (Bakker dan Demerouti, 2017). Semangat akan mengantarkan karyawan untuk terus termotivasi dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang dijalani dan terus bangkit ketika dihadapkan pada kegagalan. Dedikasi yang tinggi akan membawa karyawan pada rasa antusias dalam menyelesaikan setiap pekerjaan dengan totalitas. Penyerapan dalam pekerjaan merupakan cerminan fokus dalam bekerja dimana karyawan akan benar-benar seutuhnya hati, jiwa dan pikirannya tenggelam dalam pekerjaan dan akan merasa sulit untuk dapat melepaskan diri dari organisasi. Alasan yang paling tepat menjadikan *Work Engagement* menjadi konsep yang paling dikaitkan dengan hasil kerja karyawan karena dapat menjadikan sebagai prediktor hasil pekerjaan karyawan didalam suatu organisasi. Selain sebagai prediktor hasil

pekerjaan penelitian yang dilakukan oleh Costa et al (2015) ditemukan bahwa *Work Engagement* dapat berhubungan positif dengan kondisi kinerja tim kerja.

Teori yang dikembangkan oleh Bakker dan Demerouti (2017) tentang *Job Demands-Resources (JD-R)* merupakan suatu teori yang paling sering digunakan untuk mengungkap keterlibatan kerja karyawan. Teori ini mengkombinasikan sumber daya pekerjaan dan sumber daya pribadi untuk memprediksi kinerja melalui *Work Engagement*. *Work Engagement* sendiri akan muncul ketika seorang karyawan dihadapkan pada tantangan dalam pekerjaan yang tinggi (Tadic et al, 2015).

Adapun penelitian lain yang dilakukan oleh Bakker dan Demerouti (2008) menegaskan bahwasanya *job resources* dan *personal resources* dapat menjadi prediktor dari *Work Engagement*. Peran dari *job resources* adalah untuk memberikan gambaran tentang pentingnya peran karakter individu untuk menyelesaikan tugasnya. Seperti penjelasan dari Ayu et al (2015) karakteristik pekerjaan memiliki hubungan dan dipengaruhi oleh *job demand*, *job resources*, dan *personal resources*, hasil pada penelitian tersebut yang paling besar memberikan dampak pengaruh adalah *personal resources* (sumber daya pribadi).

Personal resources menjelaskan tentang ketahanan dan mengacu pada rasa individu dalam mengendalikan dan memberikan dampak yang baik terhadap lingkungannya. *Personal resources* sendiri memberikan peran yang penting yang mengacu pada kognisi dan keyakinan diri karyawan tentang kontrol diri di lingkungan organisasi. Menurut Xanthopoulou (2009) sumber daya pribadi yang dapat mempengaruhi *Work Engagement* adalah *self-efficacy*, *optimism*,

organizational self-esteem, dan *resiliensi*. *Work Engagement* merupakan salah satu cara untuk dapat meningkatkan karyawan yang proaktif, memiliki inisiatif, *self-directed*, dan memiliki tanggung jawab atas kinerja karyawan (Bakker dan Demerouti, 2008). *Study* baru yang dikemukakan Kotze (2018) menjelaskan pembelajaran baru yang menguji peran sumber daya pribadi yaitu modal psikologis, *mindfulness*, dan kepemimpinan diri terhadap *Work Engagement*.

Situasi yang ada saat ini di dalam organisasi menunjukkan situasi yang dinamis sehingga untuk dapat berkembang secara dinamis kita dapat memberikan sasaran kepada karyawan dengan teori *Self Leadership*. Menurut Sim dan Manz (1996) *Self Leadership* merupakan teori yang cocok digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada abad dua puluh satu. Sesuai pendapat lain yang mengatakan bahwa untuk menghadapi proses yang dinamis dalam suatu organisasi dan meningkatkan kinerja karyawan demi mencapai tujuan yang sesuai dengan visi dan misi maka teori *Self Leadership* dapat digunakan.

Penjelasan tentang kepemimpinan diri dijelaskan oleh Jackson (2004) proses individu untuk dapat mempengaruhi dirinya sendiri dan memunculkan motivasi dari dalam dirinya sehingga dapat berperilaku sesuai dengan ketentuan yang sudah ditetapkan di dalam organisasi. Dapat diambil kesimpulan bahwa *Self Leadership* dapat menghasilkan motivasi diri dan mempengaruhi diri karyawan agar dapat bekerja sesuai dengan ketentuan di dalam suatu organisasi. Hasil yang akan dirasakan oleh organisasi jika karyawannya memiliki *Self Leadership* akan dapat mendorong kinerja karyawan menjadi lebih baik bagi organisasinya. Selain mendorong kinerja karyawan, karyawan dalam organisasi juga akan lebih

berkomitmen tentang dirinya berada di organisasi, lebih inovasi, dan lebih merasakan hasil kinerja yang puas ketika dapat menyelesaikan tugasnya. Karyawan akan mampu memperbaiki sikapnya yang buruk melalui rasa bersalah ketika gagal menyelesaikan tugasnya dan berusaha menghindari kesalahan dalam menyelesaikan tugas seminim mungkin (Sesen, Tabak, dan Arli, 2017).

Self Leadership ditingkatkan dengan cara melakukan strategi yang menjadi tolak ukur seberapa baik karyawan dapat menjadi pemimpin untuk dirinya sendiri. Strategi yang digunakan menurut Neck dan Houghton (2006) adalah strategi perilaku terfokus yang melibatkan observasi diri, tujuan pribadi, penghargaan, hukuman, dan isyarat diri. Strategi penghargaan ilmiah dan strategi pola pikir konstruktif, melalui kepercayaan dan asumsi, dialog diri, dan mental *imageri*.

Berasal dari faktor *personal resources* yang mengacu pada kemampuan dalam diri karyawan dan hasil observasi dan wawancara yang ditunjukkan dengan kurangnya semangat dalam bekerja dibuktikan dengan hasil absensi yang kurang memuaskan, kurang berdedikasi dibuktikan dengan bahwa karyawan memegang lebih dari satu pekerjaan dan juga kurangnya keterlibatan karyawan secara penuh dalam pekerjaan dibuktikan dengan adanya karyawan yang tidak berangkat bekerja maka *Self Leadership Training* menjadi intervensi yang tepat untuk diberikan kepada karyawan agar dapat memiliki *Self Leadership* dengan cara melakukan sesuatu, mengalami sesuatu, dan merasakan secara langsung dengan model *experiential learning*. Harapan dari metode *experiential learning* dapat menciptakan

proses belajar yang lebih bermakna, dimana karyawan akan merasakan secara langsung dan karyawan juga akan terlibat agar dapat dijadikan sebagai pengalaman.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh *Self Leadership Training* terhadap *Work Engagement* pada karyawan milenial.

C. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang dilakukan peneliti tentang *Work Engagement* anantara lain :

1. Manfaat Teoritis

Hasil pada penelitian ini diharapkan dapat menjadi studi baru serta memberikan sumbangsih dalam pengembangan teoritis di bidang psikologi industri dan organisasi khususnya tentang “*Self Leadership Training* untuk meningkatkan *Work Engagement* pada karyawan milenial”.

2. Manfaat Praktis

Memberikan masukan kepada organisasi mengenai pengelolaan karyawan milenial. *Self Leadership Training* diharapkan dapat dijadikan media untuk meningkatkan *Work Engagement* sebagai salah satu cara menghadapi karyawan milenial.

D. Keaslian Penelitian

Berdasarkan pencarian penelitian yang membahas tentang *Work Engagement* terdapat beberapa penelitian terdahulu yang membahas tentang *Work Engagement*, antara lain :

1. Penelitian dari Abdelaziz, Diab, Ouda, Elsharkawy & Abdelkader (2020) tentang *the effectiveness of assertiveness training program on psychological wellbeing and Work Engagement among novice psychiatric nurses* bertujuan melihat efektivitas pelatihan ketegasan tentang kesejahteraan psikologis dan keterlibatan kerja pada perawat psikiatri pemula. Penelitian ini menggunakan desain penelitian one group desain pre dan post test. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan alat ukur dari *Rathus Assertiveness Schedule*, *Riff's Psychological Well-Being Scale*, dan *Utrecht Work Engagement Scale*. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan perbedaan yang signifikan antara keterampilan asertif, kesejahteraan psikologis dan keterikatan kerja, penelitian ini juga menghasilkan hubungan yang positif antara keterampilan asertif dan kesejahteraan psikologis.

Perbedaan dengan penelitian sebelumnya :

Penelitian yang dilakukan oleh penelitian dengan metode eksperimen dimana dalam penelitian ini menggunakan dua group eksperimen yaitu kelompok kontrol dan kelompok eksperimen. Perbedaan lainnya terletak pada perbandingan pada penelitian sebelumnya menggunakan desain satu kelompok yang dibandingkan hasil pretest dan posttestnya sedangkan penelitian peneliti

menggunakan pembandingan kelompok kontrol untuk dapat dibandingkan hasilnya dengan kelompok eksperimen.

2. Penelitian dari Chen dan Fellenz (2020) tentang *personal resources and personal demands for Work Engagement: evidence from employees in the service industry*. Penelitian ini menghasilkan temuan keterlibatan individu di tempat kerja bergantung pada sumber daya pribadi mereka, yang dipengaruhi oleh pengaruh lingkungan, terutama yang berasal dari tempat kerja dan domain rumah. Penelitian ini menggunakan metode pengambilan data dengan menggunakan catatan harian dan kuesioner dengan jumlah responden sebanyak 97. Adapun alat ukur yang digunakan 4 skala yaitu sumber daya pribadi di tempat kerja, tuntutan pribadi di tempat kerja, sumber daya pribadi di rumah, dan tuntutan pribadi di rumah. Proses analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis factor konfirmatori bertingkat.

Perbedaan dengan penelitian sebelumnya :

Penelitian yang dilakukan peneliti menghubungkan faktor dari Job Demands-Resources (JD-R) merupakan suatu teori yang paling sering digunakan untuk mengungkap keterlibatan kerja karyawan berupa *personal resources* yang diintervensi menggunakan *Self Leadership Training* sebagai upaya untuk dapat meningkatkan *Work Engagement*. Adapun perbedaan lainnya terletak pada proses analisis yang digunakan, penelitian ini menggunakan analisis paired sample t test dan independent sample t test untuk melihat perbedaan sebelum dan setelah pemberian intervensi.

3. Penelitian Irmawati, dan Sri (2017) tentang pengaruh *quality of work life, life determination, dan job performance* terhadap *Work Engagement* karyawan menghasilkan pengaruh yang signifikan secara parsial maupun secara simultan antara variabel independent dan variabel dependen. Metode yang digunakan dalam penelitian yang dilakukan oleh Irmawati dan Sri menggunakan metode kuantitatif dimana sumber data diperoleh dari kuesioner jawaban responden dengan menggunakan responden subjek dari PT. Pamor Spinning Mill's sejumlah 100 subjek,

Perbedaan dengan penelitian sebelumnya :

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti menggunakan metode eksperimen dimana diberikan perlakuan berupa *pre test*, intervensi dan *post test*. Hasil pada pengambilan data ini nantinya akan di analisis menggunakan analisis uji t dengan dua metode yaitu uji independent sample t test dan paired sample t test.

4. Penelitian Mujiasih, dan Zenita (2012) tentang meningkatkan *Work Engagement* melalui gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi menghasilkan bahwa gaya kepemimpinan dapat diterapkan karena gaya kepemimpinan transformasional memiliki karakter yang sesuai seperti memberikan pengaruh yang ideal, memotivasi personal, stimulasi intelektual dan perhatian kepada karyawan. Sudut pandang yang digunakan dalam variabel gaya kepemimpinan *transformasional* ini mewakili dari sosok pemimpin yang akan memberikan arahan kepada bawahannya.

Perbedaan dengan penelitian sebelumnya :

Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah dengan melihat dari sudut pandang karyawan itu sendiri berusaha memberikan pengalaman secara langsung agar karyawan mampu memberikan motivasi yang di munculkan dari diri sendiri dengan menggunakan metode *experinetal learning*.

5. Penelitian Ayu, Maarif, dan Sukmawati (2015) tentang pengaruh *job demands*, *job resources* dan *personal resources* terhadap *Work Engagement* dan menghasilkan bahwa *job demands* berpengaruh langsung terhadap *Work Engagement*. *Job demands* dan *personal* mengasilkan signifikasi terhadap *Work Engagement*, sedangkan *job resources* dapat menjadi prediktor tertinggi dari *Work Engagement*. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dengan survei. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ayu, Maarif, dan Sukmawati menggunakan 165 responden di PT XYZ yang merupakan perusahaan manufaktur yang berlokasi di Bogor. Proses analisis data penelitian sebelumnya menggunakan *Structural Equation Modeling (SEM)*.

Perbedaan dengan penelitian sebelumnya :

Sedangkan penelitian yang dilakukan peneliti adalah *Work Engagement* dapat di tingkatkan dengan melihat *personal resource* sehingga dengan memberikan pengalaman dari dalam dirinya dengan menggunakan *Self Leadership Training* dapat meningkatkan *Work Engagement*nya. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti diolah menggunakan SPSS 21 menggunakan metode analisis uji t yaitu *paired sample t test* dan *independent sample t test*.