

**HUBUNGAN *WORK ENGAGEMENT* DENGAN KINERJA
KARYAWAN DI PT. ROMINDO CABANG MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi
Universitas Medan Area

Oleh :

RINDA SEPTIANI PUTRI

16.860.0173



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2020**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 15/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)15/12/21

HALAMAN PENGESAHAN

**JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN *WORK ENGAGEMENT* DENGAN
KINERJA KARYAWAN DI PT. ROMINDO CABANG
MEDAN**

NAMA : RINDA SEPTIANI PUTRI

NPM : 168600173

BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI & ORGANISASI

Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

(Nini Sri Wahyuni, S.Psi, M.Pd, M.Psi)

(Siti Aisyah, S.Psi, M.Psi)

Ka. Bagian



(Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi)

Dekan



(Dr. Risydah Fadilah, S.Psi, M.Psi, Psikolog)

Tanggal Sidang :

30 November 2020

**DIPERTAHANKAN DIDEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI FAKULTAS
PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA DAN DITERIMA UNTUK
MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT GUNA MEMPEROLEH
DERAJAT SARJANA (S1) PSIKOLOGI**

**Pada Tanggal
30 November 2020**

**MENGESAHKAN
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**


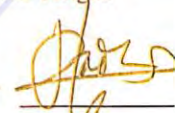

DEKAN

(Dr. Risydah Fadilah, S.Psi, M.Psi, Psikolog)

Dewan Penguji

Tanda Tangan

1. Dr. Risydah Fadilah, S.Psi, M.Psi, Psikolog
2. Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi
3. Nini Sri Wahyuni, S.Psi, M.Pd, M.Psi
4. Siti Aisyah, S.Psi, M.Psi

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 30 November 2020



Rinda Septiani Putri
(168600173)

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Rinda Septiani Putri
NPM : 168600173
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non Exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul : Hubungan *Work Engagement* dengan Kinerja Karyawan di PT. Romindo Cabang Medan. Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pengkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan
Pada Tanggal : 30 November 2020
Yang Menyatakan



(Rinda Septiani Putri)

MOTTO

**DON'T BE SO HARD ON YOURSELF.
“JANGAN TERLALU KERAS KEPADA DIRI SENDIRI. PERLAHAN
TAPI PASTI BISA. SEMUA ADA PORSI DAN SEMUA ADA
PROSESNYA. SELAMA MASIH ADA USAHA DAN DOA SEMUA AKAN
BERJALAN SEBAGAIMANA MESTINYA”**



ABSTRAK

HUBUNGAN *WORK ENGAGEMENT* DENGAN KINERJA KARYAWAN DI PT. ROMINDO CABANG MEDAN

Oleh:

RINDA SEPTIANI PUTRI

NIM: 168600173

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan *work engagement* dengan kinerja karyawan di PT. Romindo cabang Medan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian Kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan di bidang *veterinary representative*, *sales representative* dan vaksinator di PT. Romindo cabang Medan. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 55 orang karyawan. Penelitian ini menggunakan metode skala dan metode dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan koefisien relasi $r^{xy} = 0,944$ dengan signifikan $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Artinya ada hubungan positif antara *work engagement* dengan kinerja karyawan. Dengan hasil tersebut, hipotesis dalam penelitian ini diterima artinya semakin tinggi *work engagement* maka semakin tinggi kinerja karyawan, sebaliknya semakin rendah *work engagement* maka semakin rendah kinerja karyawan. Hasil lain yang diperoleh merupakan koefisien determinan (r^2) dan hubungan sebesar 0,891 artinya *work engagement* memberikan sumbangan sebesar 89,1% terhadap kinerja. Dari persentase hasil penelitian ini diketahui juga bahwa masih terdapat sisa dari sumbangan efektif yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang pada penelitian ini tidak diteliti. Dengan *work engagement* yang tergolong tinggi dengan mean empirik lebih tinggi dari mean hipotetik ($128,87 > 105$), dan kinerja yang tergolong "baik" dilihat dari hasil laporan dokumentasi dari perusahaan memiliki nilai rata-rata empirik 79,98.

Kata Kunci: *Work Engagement*, Kinerja, Karyawan.

ABSTRACT

THE RELATIONSHIP OF WORK ENGAGEMENT WITH PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN PT. ROMINDO BRANCH MEDAN

By:

RINDA SEPTIANI PUTRI

NIM: 168600173

This study aims to determine the relationship of work engagement with employee performance at PT. Romindo branch Medan. This research uses quantitative research methods. The sample in this study were employees in the field of veterinary representative, sales representative and vaccinator at PT. Romindo branch Medan. The sampling technique used purposive sampling. The number of samples used in this study were 55 employees. This research uses scale method and documentation method. The results of this study indicate the coefficient of the relation $r_{xy} = 0.944$ with a significant $p = 0.000$ ($p < 0.05$). This means that there is a positive relationship between work engagement with employee performance. With these results, the hypothesis in this study is accepted, meaning that the higher the work engagement, the higher the employee's performance, conversely, the lower the work engagement, the lower the employee's performance. Another result obtained is the determinant coefficient (r^2) and a relationship of 0.891, meaning that work engagement contributes 89.1% to performance. From the percentages of the results of this study it is also known that there are still residuals from the effective contribution which are influenced by other factors that were not examined in this study. With a work engagement that is classified as high with an empirical mean higher than the hypothetical mean ($128.87 > 105$), and a performance that is classified as "good", seen from the results of the documentation report from the company, it has an empirical average value of 79.98.

Keywords: *Work Engagement, Performance, Employees.*

KATA PENGANTAR

Segala Puji dan Syukur saya ucapkan atas kehadiran Allah SWT yang senantiasa melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi penelitian ini. Tak henti-hentinya saya mengucapkan rasa syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan segala kemudahan dan kelancaran dalam menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Hubungan Work Engagement dengan Kinerja Karyawan di PT. Romindo cabang Medan”**.

Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak lepas dari bimbingan, bantuan dan kerjasama yang baik dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Pada kesempatan ini, peneliti ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kepada Drs. M. Erwin Siregar, MBA selaku ketua Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim.
2. Kepada Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Kepada Dr. Hj. Risydah Fadilah, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Kepada Ibu Nini Sri Wahyuni, S.Psi, M.Pd, M.Psi, selaku mentor dan dosen pembimbing pertama, atas waktunya untuk membimbing peneliti dengan penuh kesabaran dan memberikan ilmu yang berguna untuk penyusunan skripsi.
5. Kepada Ibu Siti Aisyah, S.Psi, M.Psi selaku dosen pembimbing kedua, atas bimbingan serta dorongan, semangat dan kesabaran membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi dari awal penyusunan skripsi hingga skripsi ini selesai.
6. Kepada Bapak Syafrizaldi, S.Psi, M. Psi selaku sekretaris. Terima kasih atas kesediaan waktu dan saran-saran yang Bapak berikan kepada peneliti.
7. Kepada seluruh dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu dan mengajarkan penulis banyak hal mengenai psikologi selama peneliti mengikuti perkuliahan.

8. Seluruh staf dan tata usaha yang bertugas di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area atas segala kemudahan dalam hal urusan administrasi.
9. Kepada Ibu Drh. Yunita SW, selaku Kepala Cabang PT. Romindo cabang Medan yang telah mengizinkan peneliti untuk melakukan penelitian.
10. Kepada Ibu Febi Amalia S.E., selaku Sekretaris PT. Romindo cabang Medan yang telah memberikan izin dan membantu peneliti dalam urusan administrasi.
11. Seluruh karyawan *vet rep*, *sales rep* dan vaksinator PT. Romindo cabang Medan yang telah membantu dan memberikan waktunya kepada peneliti dalam pengisian skala.
12. Kepada kedua orangtua saya, papa dan mama. Terima kasih atas semangat, kasih sayang yang tidak terhingga, yang selalu memberikan motivasi, materil serta doa tiada henti sehingga saya dapat menyelesaikan pendidikan sampai meraih gelar Sarjana.
13. Kepada abang dan nenek serta seluruh keluarga, terima kasih telah memberikan dukungan dan semangat serta doa yang melancarkan peneliti untuk menyelesaikan tugas akhir ini.
14. Kepada teman-teman seperjuanganku yang tergabung dalam “Psychology Path” yaitu Kak Firda Widya, Annisa Iranda, Debsi Nia Novia, Dea Malia Putri G. dan Witria Safitri yang telah menemani peneliti dari semester awal hingga semester akhir dan memberikan pengalaman-pengalaman hidup yang baru serta doa, bantuan dan perhatian selama menyelesaikan skripsi.
15. Kepada teman-teman seperjuangan lainnya terutama kelas Reg B2 terima kasih telah menjadi bagian perjalanan perkuliahan ini yang selalu memberikan semangat dan masukan dari semua pihak yang tidak disebutkan namun selalu dikenang di hati.
16. Kepada teman-temanku Tasha Syafira, Dina Putri, Sasya Alya, Putri Adelia, Ruth Paulina, Daffa Chairi, terima kasih atas bantuan, motivasi, doa dan dukungan kalian dalam menyelesaikan skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa masih banyak terdapat kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Maka dari itu saya sebagai peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran untuk membantu saya menyempurnakan skripsi ini. Semoga

kebaikan semua pihak yang diberikan kepada saya selaku peneliti akan mendapatkan pahala yang berlipat ganda dari Allah SWT. Aamiin. Demikian sebagai penutup saya berharap semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat untuk menambah wawasan Ilmu Psikologi dan pengetahuan kita semua khususnya bagi peneliti pribadi.

Medan, 8 Agustus 2020

Rinda Septiani Putri



DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	i
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	iv
MOTTO	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
BAB I: PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Batasan Masalah.....	7
D. Rumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian	8
F. Manfaat Penelitian	8
BAB II: TINJAUAN PUSTAKA	9
A. Karyawan	9
B. Kinerja.....	11
1. Pengertian Kinerja.....	11

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	12
3. Dimensi-dimensi Kinerja	13
4. Penilaian Kinerja.....	15
C. <i>Work Engagement</i>	17
1. Pengertian <i>Work Engagement</i>	17
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Work Engagement</i>	20
3. Aspek-aspek <i>Work Engagement</i>	22
4. Kategori <i>Work Engagement</i>	26
5. Karakteristik <i>Work Engagement</i>	27
D. Hubungan antara <i>Work Engagement</i> dengan Kinerja Karyawan.....	28
E. Kerangka Konseptual	32
F. Hipotesis.....	33
BAB III: METODOLOGI PENELITIAN.....	34
A. Tipe Penelitian	34
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	35
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	35
D. Subjek Penelitian.....	36
1. Populasi.....	36
2. Sampel.....	37
E. Teknik Pengumpulan Data.....	38
1. Metode Skala.....	38
2. Metode Dokumentasi	39
F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur	40

1. Uji Validitas	40
2. Uji Reliabilitas	41
G. Analisis Data	42
1. Uji Normalitas	43
2. Uji Linearitas	43
BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	44
A. Orientasi Kancag Penelitian	44
1. Sejarah Perusahaan	44
2. Struktur Organisasi	47
B. Persiapan Penelitian	48
1. Persiapan Administrasi	48
2. Persiapan Alat Ukur	48
C. Pelaksanaan Penelitian	50
1. Penentuan Subjek Penelitian	50
2. Proses Pengambilan Data	50
3. Pelaksanaan Skoring	51
D. Analisis Data dan Pembahasan	53
1. Uji Asumsi	54
2. Hasil Analisis Korelasi r <i>Product Moment</i>	56
3. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik	57
E. Pembahasan	60
BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN	63
A. Kesimpulan	63

B. Saran.....	64
DAFTAR PUSTAKA.....	66
LAMPIRAN.....	70

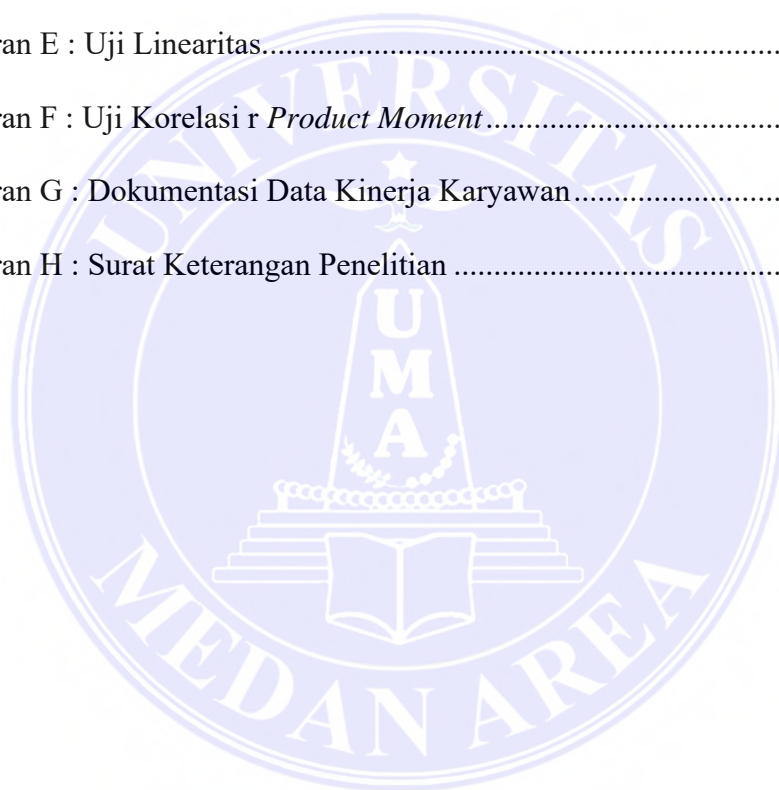


DAFTAR TABEL

Tabel 1 : Daftar Karyawan PT. Romindo cabang Medan	37
Tabel 2 : Rentang Nilai Kinerja PT. Romindo Cabang Medan	40
Tabel 3 : Distribusi Butir Aitem Skala <i>Work Engagement</i> Sebelum Uji Coba	49
Tabel 4 : Jumlah Subjek untuk Penelitian.....	50
Tabel 5 : Distribusi Butir Aitem Skala <i>Work Engagement</i> Setelah Uji Coba.....	52
Tabel 6 : Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas Skala <i>Work Engagement</i>	53
Tabel 7 : Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran.....	54
Tabel 8 : Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linearitas Hubungan.....	55
Tabel 9 : Rangkuman Hasil Analisis <i>r Product Moment</i>	57
Tabel 10 : Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	59

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A : Alat Ukur Skala <i>Work Engagement</i>	71
Lampiran B : Sebaran Data Penelitian Skala <i>Work Engagement</i>	77
Lampiran C : Uji Validitas dan Reliabilitas Skala <i>Work Engagement</i>	80
Lampiran D : Uji Normalitas	84
Lampiran E : Uji Linearitas.....	86
Lampiran F : Uji Korelasi r <i>Product Moment</i>	89
Lampiran G : Dokumentasi Data Kinerja Karyawan.....	91
Lampiran H : Surat Keterangan Penelitian	96



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 : Kerangka Konseptual.....	32
Gambar 2 : Struktur Organisasi PT. Romindo cabang Medan.....	47
Gambar 3 : Kurva Normal Variabel <i>Work Engagement</i>	59



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan merupakan sebuah organisasi yang bergerak dalam bidang bisnis baik jasa maupun barang. Bagi sebuah perusahaan, sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting. Tidak mungkin satu organisasi akan terbentuk tanpa adanya dukungan manusia baik sebagai anggota maupun pengurusnya bahkan tidak jarang keberlangsungan suatu organisasi sangat tergantung dari manusia yang terlibat di dalamnya. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia menjadi sangat penting karena perusahaan akan dapat mencapai produktivitas yang diharapkan serta memiliki keunggulan kompetitif jika orang di dalamnya melakukan kinerja yang terbaik. Hasil kerja tersebut akan menjadi dasar untuk pencapaian kinerja dan prestasi perusahaan. Jika kinerja karyawannya tinggi maka tujuan perusahaan akan lebih mudah tercapai.

Karyawan menjadi salah satu aset perusahaan yang penting dan perlu dikembangkan untuk mendukung kelangsungan dan keberhasilan suatu perusahaan. Karyawan merupakan komponen utama suatu perusahaan dan menjadi pelaku dalam setiap aktivitas perusahaan. Sumber daya yang dimiliki perusahaan seperti modal, metode, dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang maksimum bagi perusahaan apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai totalitas kerja kepada perusahaan.

Sebuah kinerja yang dilakukan oleh setiap karyawan mempunyai dampak terhadap pencapaian tujuan utama perusahaan. Seorang karyawan yang melaksanakan tugasnya dengan teliti, cekatan, dan berkualitas akan mendorong *output* yang dihasilkan oleh perusahaan menjadi berkualitas dan juga memuaskan. Selain itu karyawan yang kurang dalam kinerjanya akan memberikan dampak negatif terhadap perusahaan sehingga tujuan perusahaan pun tidak tercapai.

Siagian (2008) mengatakan kinerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standart yang telah ditentukan oleh organisasi kepada karyawan sesuai dengan *job descriptionnya*. Pace (2000) mengatakan bahwa seorang karyawan memiliki kinerja tinggi bercirikan seperti individu yang senang bekerja dan menghadapi tantangan, memperoleh sedikit kepuasan jika pekerjaannya sangat mudah, senang memperoleh umpan balik dari keberhasilan pekerjaannya, selalu mencari pekerjaan yang lebih menantang, bertanggung jawab secara personal, puas dengan hasil pekerjaan yang dilakukan sendiri. Seberapa baik para karyawan melakukan pekerjaannya maka akan mempengaruhi produktivitas (Sutrisno, 2009). Sebaliknya karyawan yang memiliki kinerja rendah akan melihat pekerjaan sebagai beban dan keterpaksaan (Simanjuntak, 2005).

Seperti yang terjadi di PT. Romindo cabang Medan, sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang pendistribusian vitamin, vaksin, obat-obatan, bahan baku untuk pembuatan makanan ternak seperti ayam, sapi, udang, ikan dan juga hewan peliharaan seperti anjing dan kucing. *Veterinary representative (vet rep)*, *sales representative (sales rep)* dan vaksinator adalah jabatan yang berperan

penting dalam bidang pemasaran yang berkaitan dengan pendistribusian obat hewan sehingga mereka harus memaksimalkan kinerjanya dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut.

Namun pada kenyataannya, fenomena yang terjadi di PT. Romindo cabang Medan kinerja yang ditampilkan oleh karyawan *vet rep*, *sales rep* dan vaksinator belum menunjukkan tingkat yang memuaskan. Hal ini terlihat dari data perusahaan yang ada dimana kinerja itu dinilai dalam hal ketelitian/keakuratan, kecepatan kerja, penyelesaian masalah, komunikasi, kerjasama, *product knowledge*, *technical knowledge*, *market knowledge*, *salesmanship*, penanganan produk dan bahasa Inggris. Berdasarkan hasil penilaian kinerja terakhir menunjukkan kinerja yang rendah dan juga dari hasil observasi yang dilakukan ditinjau dari cara karyawan melakukan pekerjaannya. Seperti dalam hal kecepatan kerja, karyawan seringkali bekerja dengan tidak sungguh-sungguh sehingga menyebabkan pekerjaan yang harusnya dapat dikerjakan dengan cepat menjadi lama. Hal ini terjadi pada karyawan *vet rep* yang lama dalam pengumpulan laporan seperti mengenai perkembangan pasar dan laporan mengenai kunjungan dan aktivitas harian. Untuk dalam hal kecepatan kerja seringkali terjadi juga pada karyawan *sales rep*. Dalam hal *technical knowledge*, karyawan harus mampu memahami tentang manajemen peternakan tapi nyatanya masih ada karyawan yang kurang dalam hal ini seperti pada karyawan *vet rep* dan vaksinator yang kurang mampu dalam melakukan pengelolaan ternak, memberikan penyuluhan kepada pelanggan tentang ternak dan tentang penggunaan alat vaksin sesuai dengan ketentuannya. Dan dalam hal *salesmanship*, karyawan harus mampu

melakukan strategi pemasaran dengan benar tetapi nyatanya masih ada karyawan *vet rep* dan vaksinator yang kurang mampu dalam strategi pemasaran seperti mencari order, mencari pelanggan baru dan melaksanakan promosi sehingga perusahaan tidak dapat mencapai target yang telah ditetapkan.

Wirawan (2009) mengatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor lingkungan eksternal, faktor internal karyawan dan faktor lingkungan internal. Tanpa mengabaikan faktor yang lain, salah satu faktor yang penting untuk diperhatikan adalah faktor internal karyawan yaitu keadaan psikologisnya yang di dalamnya termasuk keterikatan kerja (*work engagement*). Hal-hal yang menjadi fokus perusahaan dalam mengelola perusahaan adalah pada faktor-faktor yang berpengaruh pada kondisi psikologis karyawan.

Work engagement (keterikatan kerja) penting dimiliki setiap karyawan dalam sebuah perusahaan. *Engagement* (keterikatan) didefinisikan sebagai perasaan seseorang untuk bertanggung jawab dan peduli terhadap performansi pekerjaannya (Britt dkk, 2012). *Work engagement* erat kaitannya dengan kinerja karyawan (Schaufeli & Bakker, 2003) dan juga kepuasan *client* (Salanova, Agut & Peiro 2005). Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa *work engagement* penting bagi perusahaan. Berdasarkan konsep yang dijelaskan oleh Kahn (1990) bahwa *employee engagement* sebagai keadaan dimana anggota dari sebuah instansi melaksanakan peran kerjanya, bekerja dan mengekspresikan dirinya secara fisik (energi yang dikeluarkan pegawai ketika melaksanakan pekerjaannya), kognitif (keinginan yang dimiliki pegawai mengenai instansi, pemimpin, dan kondisi kerja dalam instansi) dan emosional (meliputi perasaan pegawai terhadap instansi dan

pemimpinnya) selama menunjukkan kinerja mereka (dalam Rich, 2010). Beberapa penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Perasaan terikat (*engaged*) pada karyawan sangat berpengaruh bagi kinerja karyawan yang dihasilkan. Jika karyawan sudah terikat (*engaged*) dengan suatu perusahaan maka karyawan akan memiliki perilaku yang menunjukkan kesadaran terhadap bisnis perusahaan seperti ia akan merasa fokus dalam menyelesaikan pekerjaannya, karyawan merasa mampu dan tidak merasakan sebuah tekanan dan juga karyawan mampu untuk mensukseskan organisasi dimana mereka bekerja (Federman, 2009).

Adanya *work engagement* yang tinggi pada karyawan akan membuat karyawan terhindar dari perilaku-perilaku negatif misalnya mengabaikan pekerjaan sehingga meninggalkan jam kerja, membolos, telat masuk kerja, telat mengumpulkan laporan kerja dan lain sebagainya. Sehingga diharapkan bahwa sebuah perusahaan para karyawannya mempunyai *work engagement* (keterikatan kerja) yang tinggi, karena selain terhindar perilaku negatif terhadap pekerjaan, karyawan tersebut juga harus bersedia bekerja secara maksimal. Dengan adanya *engagement* akan menciptakan kesuksesan bagi perusahaan melalui hal-hal yang berkaitan dengan kinerja karyawan, kepuasan pelanggan, produktivitas hingga profitabilitas. Kinerja karyawan menjadi salah satu hal yang menjadi akibat dari terciptanya *work engagement* yang tinggi. Hal ini diungkapkan pula oleh Robinson et al (dikutip oleh Little, 2006) yang menyatakan bahwa karyawan yang

memiliki kaitan kuat dengan perusahaan akan meningkatkan performansi dalam perusahaannya untuk keuntungan perusahaan (Ramadhan & Sembiring, 2014).

Hanya saja, kenyataan yang terjadi di sebuah perusahaan bahwa tidak semua karyawan mempunyai *work engagement* yang tinggi seperti yang terjadi di PT. Romindo cabang Medan bahwa telah ada indikasi-indikasi kalau *engagement* di antara karyawannya rendah. Indikasi rendahnya *engagement* dapat digambarkan dengan adanya catatan dari atasan bahwa karyawannya yang mulai sering mengabaikan pekerjaan sehingga meninggalkan jam kerja, terlambat masuk kerja, telat mengumpulkan laporan kerja, ada yang membolos dan lain sebagainya. Sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan di PT. Romindo cabang Medan kurang bertanggung jawab dan kurang peduli terhadap pekerjaannya secara personal dimana menunjukkan ciri kinerja yang rendah pula.

Adapun nilai rata-rata keseluruhan karyawan di PT. Romindo cabang Medan sedang-sedang saja tetapi ada juga karyawan yang tergolong cukup, dimana hal tersebut mengindikasikan terdapat kurang terdorongnya kinerja karyawan di PT. Romindo cabang Medan. Fakta lain yang ditemukan penulis bahwa banyak karyawan di PT. Romindo cabang Medan tidak begitu peduli dengan hasil kerjanya dan ada karyawan yang menganggap bahwa itu tidak penting sehingga mereka pun tidak terlalu terikat (*engaged*) terhadap pekerjaannya.

Setelah melihat fenomena yang dipaparkan diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti hubungan *work engagement* dengan kinerja karyawan di PT. Romindo cabang Medan.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan fenomena dan latar belakang permasalahan yang telah dipaparkan di diatas, maka dapat ditarik identifikasi masalahnya terdapat indikasi rendahnya kinerja karyawan di PT. Romindo cabang Medan yang terlihat dari data perusahaan. Masalah yang terjadi seringkali muncul permasalahan dalam hal kecepatan kerja yaitu karyawan lambat dalam pengumpulan laporan seperti mengenai perkembangan pasar dan laporan mengenai kunjungan dan aktivitas harian. Dalam hal *technical knowledge* yaitu karyawan kurang mampu dalam melakukan pengelolaan ternak, memberikan penyuluhan kepada pelanggan tentang ternak dan tentang penggunaan alat vaksin sesuai dengan ketentuannya. Dalam hal *salesmanship* yaitu karyawan kurang mampu dalam strategi pemasaran. Sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan di PT. Romindo cabang Medan kurang bertanggung jawab dan kurang peduli terhadap pekerjaannya secara personal dimana menunjukkan ciri kinerja yang rendah pula.

C. Batasan Masalah

Kinerja adalah suatu keadaan dimana seseorang melakukan pekerjaan berdasarkan kemampuan dan sesuai tanggung jawab yang telah ditentukan perusahaan agar mencapai hasil seperti yang diharapkan.

Work engagement adalah sebuah keterikatan yang dilakukan karyawan meliputi fisik, kognitif dan emosionalnya dalam melakukan pekerjaan secara maksimal dimana seorang karyawan membuat mereka merasa terikat.

Batasan masalah dalam penelitian ini yaitu melihat hubungan *work engagement* dengan kinerja karyawan di PT. Romindo cabang Medan dimana penelitian ini hanya difokuskan pada faktor kinerja yaitu faktor internal karyawan berupa keadaan psikologisnya yang di dalamnya termasuk keterikatan kerja (*work engagement*) terhadap perusahaan. Dalam pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* dimana syaratnya adalah karyawan dengan jabatan yang memiliki aspek penilaian kinerja yang sama yaitu karyawan bagian *vet rep*, *sales rep* dan vaksinator yang berjumlah 55 orang.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah untuk melihat “Apakah ada hubungan *work engagement* dengan kinerja karyawan di PT. Romindo cabang Medan?”

E. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan *work engagement* dengan kinerja karyawan di PT. Romindo cabang Medan.

F. Manfaat Penelitian

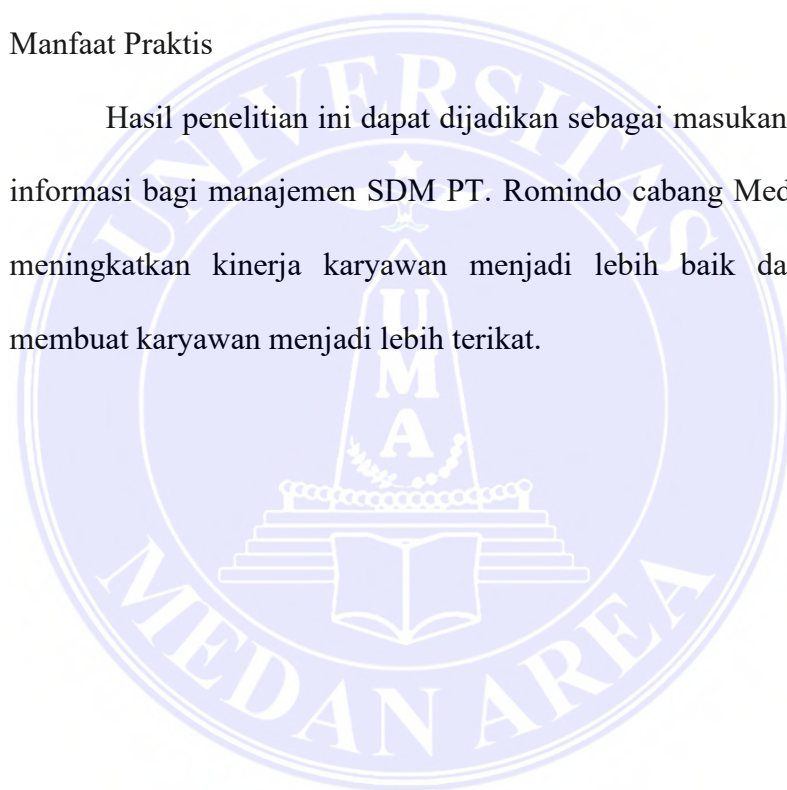
Manfaat dari hasil penelitian mengenai hubungan *work engagement* dengan kinerja karyawan di PT. Romindo cabang Medan diharapkan dapat memberikan mafaat dan kegunaan antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan menambah referensi bagi ilmu psikologi, khususnya dibidang psikologi industri dan organisasi mengenai hubungan *work engagement* dan kinerja. Hingga nantinya dapat memperkaya teori-teori tentang hubungan *work engagement* dengan kinerja.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan, referensi dan informasi bagi manajemen SDM PT. Romindo cabang Medan bagaimana meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik dan juga dapat membuat karyawan menjadi lebih terikat.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Karyawan

Menurut UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 ayat 2 menyebutkan bahwa karyawan/tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Karyawan merupakan aset perusahaan. Aktivitas perusahaan tidak dapat berjalan apabila tanpa adanya keikutsertaan karyawan. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem proses, dan tujuan yang ingin dicapai. Menurut Hasibuan (2016), karyawan adalah orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapatkan kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Mereka wajib terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh kompensasi sesuai dengan perjanjian. Adapun menurut Subri (2002), karyawan adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15–64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka.

Berdasarkan paparan di atas maka dapat disimpulkan bahwa karyawan adalah orang yang melakukan pekerjaan dengan menggunakan pikiran atau tenaganya untuk mendapatkan upah/gaji.

B. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2016) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan salah satu alat ukur kerja karyawan dalam sebuah perusahaan.

Kinerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standart yang telah ditentukan oleh organisasi kepada karyawan sesuai dengan *job descriptionnya* (Siagian, 2008). Secara umum kinerja dapat diartikan sebagai keseluruhan proses bekerja dan individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya (Roziqin, 2010). Sedangkan menurut Rivai dan Basri (2005) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

Berdasarkan paparan di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu keadaan dimana seseorang melakukan pekerjaan berdasarkan kemampuan dan sesuai tanggung jawab yang telah ditentukan perusahaan agar mencapai hasil seperti yang diharapkan.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2015) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi IQ dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Menurut Wirawan (2009), kinerja karyawan atau pegawai dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

- a. Faktor lingkungan eksternal seperti kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat, dan kompetitor.
- b. Faktor internal karyawan seperti bakat dan sifat pribadi, kreativitas, pengetahuan pembedaan keterampilan, kompetensi, pengalaman kerja, keadaan fisik, keadaan psikologis (etos kerja, disiplin kerja,

motivasi kerja, semangat kerja, sikap kerja, stress kerja, keterikatan kerja, kepemimpinan, kepuasan kerja dan kelayalan).

- c. Faktor lingkungan internal organisasi seperti visi, misi, dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, bahan mentah, teknologi, strategi organisasi, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, modal, budaya organisasi, iklim organisasi dan rekan kerja.

Berdasarkan paparan di atas maka dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan, faktor motivasi, faktor lingkungan eksternal, faktor internal karyawan dan faktor lingkungan internal organisasi.

3. Dimensi-dimensi Kinerja

Dalam Faustino Cardoso Gomes (2003), tipe kriteria performansi yang mengukur performansi kerja para karyawan berdasarkan deskripsi perilaku yang spesifik. Tipe kriteria performansi ini juga telah lama dipakai dalam banyak organisasi, baik di sektor publik maupun swasta. Berikut adalah penjelasan dimensi-dimensi kinerja dari tipe kriteria menurut Faustino Cardoso Gomes (2003) sebagai berikut:

- a. *Quantity of Work*, yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
- b. *Quality of Work*, yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.

- c. *Job Knowledge*, yaitu pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
- d. *Creativeness*, yaitu keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
- e. *Cooperation*, yaitu kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).
- f. *Dependability*, yaitu kesadaran akan dapat dipercaya (komitmen) dalam kehadiran dan penyelesaian pekerjaan.
- g. *Initiative*, yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
- h. *Personal Qualities*, yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan dan integritas pribadi.

Menurut Ivancevich (2001) tipe kriteria performansi adalah sebagai berikut:

- a. Kuantitas pekerjaan, yaitu volume pekerjaan yang dapat diterima dalam kondisi normal.
- b. Kualitas pekerjaan, yaitu ketelitian kerapian dan ketepatan kerja.
- c. Pengetahuan tentang pekerjaan, yaitu jelas pemahaman tentang fakta-fakta atau faktor-faktor yang berkaitan dengan pekerjaan.
- d. Kualitas pribadi, yaitu kepribadian, penampilan, kemampuan bersosialisasi, kepemimpinan dan integritas.

- e. Kerja sama, yaitu kemampuan dan kemauan untuk bekerja dengan rekan, supervisor dan bawahan menuju tujuan bersama.
- f. Diandalkan, yaitu teliti, menyeluruh, akurat, dapat diandalkan sehubungan dengan kehadiran dan lain-lain.
- g. Inisiatif, yaitu kesungguhan dalam meningkatkan tanggung jawab, memulai sendiri (*self-starting*), berani dalam bertindak.

Berdasarkan paparan di atas maka dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa dimensi kinerja yaitu kuantitas kerja (*quantity of work*), kualitas kerja (*quality of work*), pengetahuan tentang kerja (*job knowledge*), *creativity*, kerja sama (*cooperation*), *dependability*, inisiatif (*initiative*), kualitas pribadi (*personal qualities*), dan diandalkan.

4. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah gambaran sistematis mengenai kekuatan-kekuatan dan kelemahan-kelemahan pekerjaan karyawan atau kelompok karyawan (Cascio, 1998). Penilaian kinerja digunakan oleh organisasi untuk menggambarkan bagaimana suatu proses seharusnya bekerja dan bagaimana pekerjaan tersebut seharusnya dilakukan. Penilaian kinerja dilakukan dua kali dalam setahun atau per enam bulan. Penilaian kinerja ini bersifat terbuka yaitu penilai memberitahukan hasil penilaian kepada karyawan yang dinilai.

Penilaian kinerja karyawan dilakukan oleh atasan langsung karyawan. Atasan langsung memiliki pengetahuan yang khusus dan

langsung mengenai beberapa aspek yang ada dalam pekerjaan bawahannya, sehingga memberikan informasi mengenai kinerja karyawan secara lebih valid dan reliabel.

Menurut Schular dan Jackson (2009) menyebutkan terdapat tiga jenis dasar kriteria penilaian kinerja, yaitu:

- a. Kriteria berdasarkan sifat (memusatkan diri pada karakteristik pribadi seorang karyawan).
- b. Kriteria berdasarkan perilaku (kriteria yang penting bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal).
- c. Kriteria berdasarkan hasil (kriteria yang fokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan).

Terdapat penilaian kinerja karyawan menurut data perusahaan PT. Romindo cabang Medan yaitu:

- a. *Ketelitian/keakuratan*, yaitu presisi dari suatu hasil kerja.
- b. *Kecepatan kerja*, yaitu waktu yang dibutuhkan untuk menuntaskan pekerjaan.
- c. *Penyelesaian masalah*, kemampuan mengidentifikasi permasalahan dan mengimplementasikan alternatif solusinya.
- d. *Komunikasi*, yaitu kemampuan untuk menyajikan gagasan dengan membangun pemahaman audience dan memahami informasi/tanggapan dan mengelolanya.
- e. *Kerjasama*, kemampuan bekerja secara kooperatif dengan tim atau pihak lain, untuk pencapaian target.

- f. *Product knowledge*, yaitu pemahaman akan produk.
- g. *Technical knowledge*, yaitu pemahaman akan teknis produksi di pelanggan.
- h. *Market knowledge*, yaitu kemampuan mengetahui dan memahami pasar.
- i. *Salesmanship*, yaitu kemampuan dalam penyusunan dan teknik penjualan.
- j. *Penanganan produk*, yaitu pemahaman akan proses penanganan produk selama penyimpanan dan pengiriman.
- k. *Bahasa Inggris*, yaitu pemahaman dalam penggunaan bahasa Inggris.

Berdasarkan paparan di atas maka dapat disimpulkan bahwa ada beberapa hal yang digunakan dalam penilaian kinerja karyawan PT. Romindo cabang Medan yaitu ketelitian/keakuratan, kecepatan kerja, penyelesaian masalah, komunikasi, kerjasama, *product knowledge*, *technical knowledge*, *market knowledge*, *salesmanship*, penanganan produk dan bahasa Inggris. Penilaian ini dilakukan oleh atasan langsung yang dilakukan setahun sekali atau per enam bulan sekali.

C. Work Engagement

1. Pengertian Work Engagement

Penggunaan istilah *engagement* yang dikemukakan oleh berbagai peneliti masih berbeda-beda, ada yang menyebut dengan istilah *employee engagement* seperti Saks (2006) dan istilah *work engagement*, seperti

Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma, & Bakker (2002). Murnianita (2012) menyatakan bahwa istilah *employee engagement* dengan *work engagement* seringkali digunakan bergantian, tetapi *work engagement* dianggap lebih spesifik. *Work engagement* mengacu pada hubungan antara karyawan dengan pekerjaannya, sedangkan *employee engagement* terkait hubungan antara karyawan dengan organisasi (Schaufeli & Bakker, 2010).

Konsep *engagement* pertama sekali diperkenalkan oleh Kahn. Kahn (1990) mendefinisikan *engagement* sebagai penguasaan karyawan sendiri terhadap peran mereka dalam pekerjaan, dimana mereka akan mengikat diri dengan pekerjaannya, kemudian akan bekerja dan mengekspresikan diri secara fisik, kognitif dan emosional selama memerankan performanya. Aspek kognitif mengacu pada keyakinan pekerja terhadap organisasi, pemimpin dan kondisi pekerjaan. Aspek emosional mengacu pada bagaimana perasaan pekerja apakah positif atau negatif terhadap organisasi dan pemimpinnya. Sedangkan aspek fisik mengenai energi fisik yang dikerahkan oleh karyawan dalam melaksanakan perannya.

Kahn (1990) juga berpendapat bahwa *engagement* meliputi kehadiran baik secara psikologis maupun fisik saat menunjukkan peran organisasi. Menurut Kahn, level-level ini secara signifikan dipengaruhi oleh tiga domain psikologis, yaitu kebermaknaan, keamanan dan ketersediaan. Domain inilah yang akan mempengaruhi bagaimana karyawan menerima dan melaksanakan peran mereka di tempat kerja.

Namun demikian, meskipun Kahn memberikan model teoritis yang komprehensif dari kehadiran psikologis, ia tidak mengusulkan operasionalisasi dari konstruk *engagement* ini. Selain itu, model *engagement* Kahn ini, belum teruji secara empiris di konteks yang berbeda dan diantara kelompok-kelompok pekerjaan lainnya dan inilah yang menjadi salah satu kelemahannya.

Brown (Robbins, 2003) memberikan definisi *work engagement* yaitu dimana seorang karyawan dikatakan memiliki *work engagement* dalam pekerjaannya apabila karyawan tersebut dapat mengidentifikasi diri secara psikologis dengan pekerjaannya, dan menganggap kinerjanya penting untuk dirinya, selain untuk organisasi.

Wellins & Concelman (2004) mengemukakan mengenai *work engagement* adalah kekuatan yang memotivasi karyawan meningkatkan kinerja pada level yang lebih tinggi, energi ini berupa komitmen terhadap organisasi, rasa memiliki pekerjaan dan kebanggaan, usaha yang lebih (waktu dan energi), semangat dan ketertarikan, komitmen dalam melaksanakan pekerjaan.

Berdasarkan paparan di atas maka dapat disimpulkan bahwa *work engagement* adalah sebuah keterikatan yang dilakukan karyawan meliputi fisik, kognitif dan emosionalnya dalam melakukan pekerjaan secara maksimal dimana seorang karyawan membuat mereka merasa terikat.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Work Engagement*

Schaufeli dan Bakker menyatakan bahwa terdapat beberapa hal yang menjadi prediktor penting bagi *Work Engagement* (Bakker & Leiter, 2010) adalah sebagai berikut:

a. Tuntutan kerja (*job demands*)

Diartikan sebagai derajat lingkungan pekerjaan dalam memberikan stimulus yang bersifat menuntut dan memerintah sehingga perlu diberikan respon. Respon yang diberikan seringkali harus mengeluarkan usaha baik fisik ataupun psikis dari individu atau karyawan terkait dikarenakan tuntutan kerja ini dapat mengarah pada aspek fisik, sosial atau organisasional. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tuntutan kerja antara lain adalah: tekanan kerja (*work pressure*), tuntutan emosi (*emotional demands*), tuntutan mental (*mental demands*), dan tuntutan fisik (*physical demands*).

b. Sumber daya kerja (*job resources*)

Sumber daya kerja atau yang sering disebut *job resources* diartikan sebagai aspek fisik, psikologis, sosial, dan organisasi pada pekerjaan yang antara lain digunakan untuk: 1) mengurangi tuntutan dari pekerjaan dan usaha yang dikeluarkan secara fisik maupun psikis, 2) meraih suatu tujuan/goal dari pekerjaan, 3) dan menstimulasi perkembangan, pertumbuhan dan pembelajaran pribadi. Menurut model teori *job demands - resources*, Halbesleben (dalam Bakker & Leiter, 2010) menyatakan bahwa sumber daya kerja merupakan penahan

hubungan antara tuntutan kerja dan kelelahan (*exhaustion*). Dibawah kondisi pekerjaan, pekerja yang memiliki leel tinggi dari resources memberikan lebih masukan dan kemudian lebih mampu berhubungan denan tuntutan (*demands*). Hasilnya, pekerja akan cenderung memiliki tingkat kelelahan yang rendah dalam bekerja.

c. Sumber daya pribadi (*personal resources*)

Diartikan sebagai aspek koginitif dan afektif dari kepribadian, yang merupakan kepercayaan positif terhadap diri sendiri dan lingkungan serta bersifat dapat dikembangkan, yang mana hal ini dapat memotivasi dan memfasilitasi pencapaian tujuan bahkan saat menghadapi kesulitan dan tantangan.

Engagement karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang dapat dikelompokkan menjadi 2 bentuk menurut Lockwood (dalam Smith & Markwick, 2009), yaitu sebagai berikut:

a. Faktor internal

Ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi tingkat *engagement* karyawan, diantaranya adalah latar belakang kehidupan karyawan (biografis), karakteristik kepribadian, kepercayaan karyawan terhadap perusahaan, perasaan bangga terhadap perusahaan, dan persepsi karyawan bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan hal yang penting, memiliki tujuan, serta memiliki makna bagi dirinya.

b. Faktor eksternal

Hal-hal yang dapat mempengaruhi tingkat *employee engagement* berdasarkan faktor eksternal, yaitu budaya organisasi, gaya kepemimpinan, perhatian senior manajer terhadap keberadaan karyawan, reputasi perusahaan, kompensasi, kesempatan untuk mengembangkan karir karyawan, terbukanya kesempatan bagi karyawan untuk memberikan pendapat, hak karyawan untuk mengambil keputusan, kualitas komunikasi antar anggota organisasi, tim kerja yang kompak dan saling mendukung, jelasnya jenis pekerjaan yang dilakukan, adanya sumber daya yang dibutuhkan karyawan untuk mendukung performansi, dan penyampaian nilai serta tujuan organisasi kepada karyawan.

Berdasarkan paparan di atas maka dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi *work engagement* adalah *job demands*, *job resources*, *personal resources*, faktor internal dan faktor eksternal.

3. Aspek-aspek *Work Engagement*

Work engagement merupakan hal positif, yang terkait dengan keadaan pikiran yang ditandai dengan semangat, dedikasi dan absorpsi (Schaufeli, dkk, 2002). Beberapa studi telah divalidasi secara empiris melalui kuesioner yang memang untuk mengukur keterlibatan kerja (*work engagement*), *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) (Schaufeli & Bakker, 2003). Seorang karyawan yang tergolong memiliki *work*

engagement dengan kata lain dapat didefinisikan dengan melakukan pekerjaan pikiran yang ditandai dengan semangat, dedikasi dan penyerapan dalam menyelesaikan semua penugasannya.

Menurut Schaufeli & Bakker, (dalam Bakker dan Leiter 2010) terdapat tiga aspek penting yang mewakili *Work Engagement*, yaitu :

a. *Vigor*

Vigor mengacu pada level energi yang tinggi dan resiliensi mental ketika bekerja, kemauan untuk menyerahkan upaya, dan persisten ketika menghadapi hambatan dalam bekerja. Aspek *vigor* juga mencerminkan kemauan untuk menginvestasikan segala upaya dalam suatu pekerjaan, dan tetap bertahan meskipun menghadapi kesulitan.

b. *Dedication*

Dedication mengacu pada perasaan penuh makna, antusias dan bangga dalam pekerjaan, dan merasa terinspirasi dan tertantang olehnya. Orang-orang yang memiliki skor *dedication* yang tinggi secara kuat mengidentifikasi pekerjaan mereka karena menjadikannya pengalaman berharga, menginspirasi dan menantang. Sedangkan skor rendah pada *dedication* berarti tidak mengidentifikasi diri dengan pekerjaan karena mereka tidak memiliki pengalaman bermakna, menginspirasi atau menantang, terlebih lagi mereka merasa tidak antusias dan bangga terhadap pekerjaan mereka. Mengarah pada melibatkan diri yang kuat terhadap suatu pekerjaan dan merasakan

keberartian (*significance*), antusiasme (*enthusiasm*), inspirasi (*inspiration*), kebanggaan (*pride*), dan tantangan (*challenge*).

c. *Absorption*

Absorption mengacu pada berkonsentrasi secara penuh dan mendalam, tenggelam dalam pekerjaan dimana waktu berlalu terasa cepat dan kesulitan memisahkan diri dari pekerjaan, sehingga melupakan segala sesuatu disekitarnya. Orang-orang yang memiliki skor tinggi pada *absorption* biasanya merasa senang perhatiannya tersita oleh pekerjaan, merasa tenggelam dalam pekerjaan dan memiliki kesulitan untuk memisahkan diri dari pekerjaan. Akibatnya apapun disekelilingnya terlupakan dan waktu terasa berlalu begitu cepat. Sebaliknya orang yang skor *absorption* yang rendah tidak merasa tertarik dan tidak tenggelam dalam pekerjaan, tidak memiliki kesulitan untuk berpisah dari pekerjaan dan mereka tidak lupa segala sesuatu disekeliling mereka, termasuk waktu.

Pendapat lain menurut Macey, Schneider, Barbera & Young, (dalam Mujiasih, 2012) *work engagement* mencakup 2 dimensi penting, yaitu:

- a. *Work engagement* sebagai energi psikis. Dimana pekerja merasakan pengalaman puncak (*peak experience*) dengan berada di dalam pekerjaan dan arus yang terdapat di dalam pekerjaan berikut. *Work engagement* merupakan tendangan fisik dari perendaman diri dalam pekerjaan (*immersion*), perjuangan dalam pekerjaan (*striving*),

penyerapan (*absorption*), fokus (*focus*), dan juga keterlibatan (*involvement*).

b. *Work engagement* sebagai energi tingkah laku: bagaimana *work engagement* terlihat oleh orang lain. *Work engagement* terlihat oleh orang lain dalam bentuk tingkah laku yang berupa hasil. Tingkah laku yang terlibat dalam pekerjaan berupa:

- 1) Pekerja akan berfikir dan bekerja secara proaktif, akan mengantisipasi kesempatan untuk mengambil tindakan dan akan mengambil tindakan dengan cara yang sesuai dengan tujuan organisasi.
- 2) Pekerja yang *engaged* tidak terikat pada “*job description*”, mereka fokus pada tujuan dan mencoba untuk mencapai secara konsisten mengenai kesuksesan organisasi.
- 3) Pekerja secara aktif mencari jalan untuk dapat memperluas kemampuan yang dimiliki dengan jalan yang sesuai dengan yang penting bagi visi dan misi perusahaan.
- 4) Pekerja pantang menyerah walau dihadapkan dengan rintangan atau situasi yang membingungkan.

Berdasarkan paparan diatas maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek *work engagement* adalah *vigor*, *dedication* dan *absorption*.

4. Kategori *Work Engagement*

Gallup Organization (2004) mengelompokkan 3 jenis karyawan berdasarkan tingkat *engagement*, yaitu:

a. *Engaged*

Karyawan yang *engaged* (terikat) adalah seorang pembangun di dalam organisasi. Mereka cenderung akan selalu menunjukkan kinerja yang tinggi dan maksimal dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Karyawan jenis ini akan bersedia untuk memberikan kekuatan dan mengembangkan talenta mereka secara maksimal dalam bekerja agar organisasi berkembang.

b. *Not Engaged*

Karyawan dalam tipe ini cenderung fokus terhadap tugas dibandingkan pencapaian tujuan dari pekerjaan itu. Mereka hanya akan mengerjakan tugas sesuai dengan porsi mereka dan sesuai apa yang organisasi bayar kepada mereka. Dalam bekerja, mereka selalu menunggu perintah dari atasan dan cenderung merasa tidak memiliki energy ketika bekerja.

c. *Actively Disengaged*

Karyawan tipe ini adalah karyawan yang tidak terikat. Mereka akan secara terbuka menunjukkan perasaan tidak bahagia dan ketidakpuasan mereka terhadap pekerjaan yang dilakukan. Mereka juga akan secara konsisten menunjukkan perlawanan dan hanya melihat sisi negatif pada berbagai kesempatan yang ada.

Berdasarkan paparan di atas maka dapat disimpulkan bahwa kategori *work engagement* berdasarkan tingkat engagementnya ada tiga yaitu, *engaged*, *not engaged* dan *actively disengaged*.

5. Karakteristik *Work Engagement*

Engelbrecht, 2006 (dalam Megani, 2012) menunjukkan bagaimana *engagement* diterjemahkan menjadi perilaku bahwa orang yang memiliki *engagement* mampu membangkitkan energi dan tetap mempertahankan semangatnya meskipun mereka berada ditengah-tengah lingkungan kerja yang memiliki moral rendah dan menyebabkan frustrasi, ia juga akan mengerjakan apa yang harus dikerjakan, memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, dan merasa bahagia atas apa yang dikerjakannya.

Federman (2009) mengemukakan bahwa pekerja yang memiliki *work engagement* yang tinggi dicirikan sebagai berikut:

- a. Fokus dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan juga pada pekerjaan yang berikutnya.
- b. Merasakan diri adalah bagian dari sebuah tim dan sesuatu yang lebih besar daripada diri mereka sendiri.
- c. Merasa mampu dan tidak merasakan sebuah tekanan dalam membuat sebuah lompatan dalam pekerjaan.
- d. Bekerja dengan perubahan dan mendekati tantangan dengan tingkah laku yang dewasa.

Robertson Smythe, 2007 (dalam Mujiasih dan Ratnaningsih, 2012) berpendapat bahwa pekerja yang *engaged* menunjukkan antusiasme, hasrat yang nyata mengenai pekerjaannya dan untuk organisasi yang mempekerjakan mereka. Pekerja yang *engaged* menikmati pekerjaan yang mereka lakukan dan berkeinginan untuk memberikan segala bantuan yang mereka mampu untuk dapat mensukseskan organisasi dimana mereka bekerja. Pekerja yang *engaged* juga mempunyai level energi yang tinggi dan secara antusias terlibat dalam pekerjaannya.

Berdasarkan paparan di atas maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik pekerja yang *engaged* tidak hanya mempunyai kapasitas untuk menjadi energik, tetapi mereka memiliki komitmen terhadap tujuan serta menunjukkan antusiasme terhadap pekerjaan dan organisasi. Sehingga *work engagement* berkembang secara aktif dalam suatu pengaturan di mana adanya hubungan yang kuat antara organisasi dan nilai-nilai pada setiap individu.

D. Hubungan Antara *Work Engagement* dengan Kinerja Karyawan

Pengelolaan sumber daya manusia menjadi sangat penting karena perusahaan dapat mencapai kinerja yang diharapkan serta keunggulan kompetitif ketika orang di dalamnya melakukan apa yang terbaik dari mereka. Kinerja para karyawan secara individu merupakan faktor utama untuk menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Seberapa baik para karyawan

melakukan pekerjaan mereka yang mempengaruhi produktivitas (Sutrisno, 2009).

Seorang karyawan memiliki kinerja tinggi menurut Pace (2002) bercirikan seperti individu yang senang bekerja dan menghadapi tantangan, memperoleh sedikit kepuasan jika pekerjaannya sangat mudah, senang memperoleh umpan balik dari keberhasilan pekerjaannya, selalu mencari pekerjaan yang lebih menantang, bertanggung jawab secara personal, puas dengan hasil pekerjaan yang dilakukan sendiri.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *work engagement* atau keterikatan kerja. *Work engagement* atau yang sering disebut dengan keterikatan kerja merupakan salah satu aspek yang penting dalam meningkatkan kinerja. Semakin baik *work engagement*, maka semakin baik pula kinerja yang dapat dicapai. Tanpa *work engagement* yang baik, maka sedikit pula karyawan mempunyai rasa memiliki, rasa ikut serta memajukan perusahaan dengan menggunakan semua kemampuan potensial mereka. Seorang karyawan dikatakan memiliki *work engagement* yang baik jika karyawan tersebut ingin terus berusaha berkembang dan mengembangkan perusahaannya, tetapi selalu diimbangi dengan usaha yang dilakukan perusahaan terhadap karyawannya. Dapat dikatakan seperti simbiosis mutualisme yang berarti saling membutuhkan antara karyawan dan perusahaan itu sendiri.

Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan Siddhanta dan Roy (2010) yang menyatakan bahwa *work engagement* dapat menciptakan kesuksesan

bagi perusahaan salah satunya yaitu melalui peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki *engagement* akan termotivasi untuk memberikan usaha terbaiknya (dalam Marciano, 2010). Sebaliknya hasil dari rendahnya *engagement* karyawan tidak hanya berdampak pada kinerja tetapi juga meningkatkan keinginan berpindah, menurunkan kepuasan pelayanan pelanggan dan meningkatkan ketidakhadiran (Cataldo, 2011).

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Chandra dan Madio (2017), Handoyo dan Setiawan (2017) mendukung teori dari Anitha J (2014) yaitu “*Determinants of employee engagement and their impact on employee performance*” yang menyebutkan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu Robinson et al. (dikutip oleh Little, 2006) menyatakan bahwa kinerja karyawan menjadi salah satu hal yang menjadi akibat dari terciptanya *employee engagement* yang tinggi dan karyawan yang memiliki kaitan kuat dengan perusahaan akan meningkatkan performansi dalam pekerjaannya untuk keuntungan perusahaan (Ramadhan & Sembiring, Jurnal Manajemen Indonesia, Vol. 14 – no. 1 April 2014). Adapun riset dari beberapa peneliti yang telah dilakukan mengatakan adanya hubungan positif dari keterikatan kerja dengan organisasinya yang dapat mengarah pada kinerja dan profitabilitas yang lebih baik (Choo et al, 2013). Penelitian ini konsisten dengan hasil riset Imawati dan Amalia (2011) yang menguji hubungan *work engagement* dengan kinerja menghasilkan hubungan yang positif. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Arifin et al. (2014) dan Bakker et al.

(2010) yang meneliti pengaruh *work engagement* pada *performance* yang menyatakan bahwa *work engagement* berpengaruh pada *performance*.

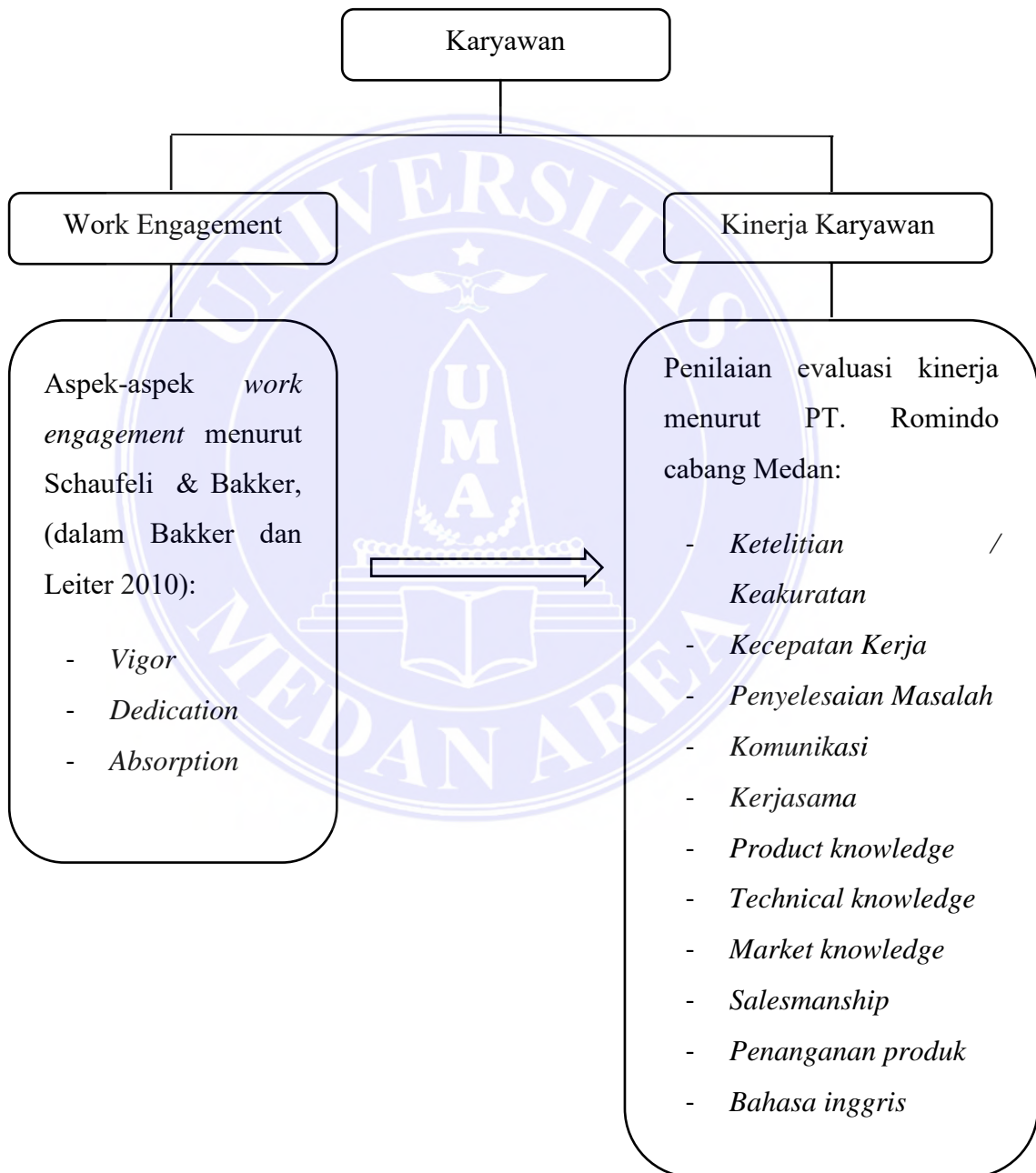
Berdasarkan uraian diatas, berhubungan dengan kinerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan maka peneliti sepakat bahwa *work engagement* merupakan hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Maka dari itu, apabila karyawan memiliki ketertarikan terhadap pekerjaannya maka akan mempermudah perusahaan dalam mewujudkan visi perusahaannya.



E. Kerangka Konseptual

Adapun kerangka konseptual dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 1.
Kerangka Konseptual



F. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah adanya hubungan positif antara *work engagement* dengan kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi *work engagement* maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan. Begitu pula sebaliknya semakin rendah *work engagement* maka akan semakin menurun pula kinerja karyawan.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Metode penelitian adalah cara atau jalan yang ditempuh sehubungan dengan penelitian yang dilakukan, yang memiliki langkah-langkah yang sistematis. Sugiyono (2014) menyatakan bahwa metode penelitian dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan, dan dibuktikan, suatu pengetahuan tertentu sehingga dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah.

Metode penelitian mencakup prosedur dan teknik penelitian. Metode penelitian merupakan langkah penting untuk memecahkan masalah-masalah penelitian. Dengan menguasai metode penelitian, bukan hanya dapat memecahkan berbagai masalah penelitian, namun juga dapat mengembangkan ilmu. Selain itu, memperbanyak penemuan-penemuan baru yang bermanfaat bagi masyarakat luas dan dunia pendidikan.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan desain korelasional. Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui hubungan suatu variabel dengan variabel-variabel lain. Hubungan antara satu dengan beberapa variabel lain dinyatakan dengan besarnya koefisien korelasi dan keberartian (signifikansi) secara statistik (Nana Syaodih, 2009).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang merupakan variabel bebas (independent) dan variabel terikat (dependent). Adapun yang dijadikan variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel terikat atau variabel dependent (variabel Y) adalah variabel yang sedang dianalisis tingkat pengaruhnya oleh variabel independent. Dalam hal ini variabel terikatnya adalah Kinerja Karyawan.
2. Variabel bebas atau variabel independent (variabel X) adalah variabel yang sedang dianalisis hubungannya terhadap variabel terikat. Dalam hal ini variabel bebasnya adalah *Work Engagement*.

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional pada penelitian adalah unsur penelitian yang terkait dengan variabel yang terdapat dalam judul penelitian atau yang tercakup dalam paradigma penelitian sesuai dengan hasil rumusan masalah.

1. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah suatu keadaan dimana seseorang melakukan pekerjaan berdasarkan kemampuan dan sesuai tanggung jawab yang telah ditentukan perusahaan agar mencapai hasil seperti yang diharapkan. Data tentang kinerja karyawan PT.

Romindo cabang Medan diperoleh dari metode dokumentasi dari arsip perusahaan yang diminta melalui bagian Kepala seksi umum. Beberapa aspek kinerja karyawan di dalamnya antara lain, yaitu ketelitian/keakuratan, kecepatan kerja, penyelesaian masalah,

komunikasi, kerjasama, *product knowledge*, *technical knowledge*, *market knowledge*, *salesmanship*, penanganan produk dan bahasa Inggris.

2. *Work Engagement*

Work engagement adalah sebuah keterikatan yang dilakukan karyawan meliputi fisik, kognitif dan emosionalnya dalam melakukan pekerjaan secara maksimal dimana seorang karyawan membuat mereka merasa terikat. Data mengenai *work engagement* diperoleh melalui skala *work engagement* yang disusun sendiri oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek work engagement menurut Schaufeli, & Bakker, (dalam Bakker dan Leiter 2010) yaitu: *vigor*, *dedication* dan *absorption*.

D. Subjek Penelitian

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2010) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi adalah keseluruhan objek/subyek yang akan diteliti yang nantinya akan digeneralisasikan untuk ditarik kesimpulan berdasarkan data yang diperoleh. Berdasarkan data karyawan di PT. Romindo cabang Medan jumlah seluruhnya adalah 70 orang, dimana 4 orang merupakan kepala cabang, kepala seksi penjualan, kepala seksi adm keuangan, kepala seksi umum dan karyawan sebanyak 66 orang.

Tabel 1.
Daftar karyawan PT. Romindo cabang Medan

No.	Jabatan	Jumlah
1	Kasir & Sekretaris	1 orang
2	Supervisor area	2 orang
3	<i>Vet rep</i>	20 orang
4	<i>Sales rep</i>	12 orang
5	Vaksinator	23 orang
6	Adm penjualan	2 orang
7	<i>Accountan</i>	1 orang
8	Pet inkaso	1 orang
9	Ekspedisi	2 orang
10	Gudang	2 orang
Jumlah		66 orang

2. Sampel

Sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi terlalu besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi maka sampel harus diambil dari populasi yang harus bersifat mewakili (Sugiyono, 2010). Penelitian ini menggunakan Teknik *Purposive Sampling*. *Purposive Sampling* adalah teknik pengambilan sampel didasarkan pada ciri-ciri dan karakteristik tertentu atau tujuan tertentu. Dimana karakteristik atau ciri-cirinya adalah sebagai berikut:

- a) Karyawan dengan jabatan yang memiliki aspek penilaian kinerja yang sama.

Sehingga, subjek penelitian berjumlah 55 orang yang terdiri dari jabatan *vet rep*, *sales rep* dan vaksinator.

E. Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data ada 2 yaitu Skala dan Dokumentasi.

1. Metode Skala

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono, 2010). Dengan skala pengukuran ini, maka nilai variabel yang diukur dengan instrument tertentu dapat dinyatakan dalam bentuk angka, sehingga lebih akurat, efisien dan komunikatif. Dalam penelitian ini menggunakan skala *work engagement*.

a. Skala *Work Engagement*

Skala *work engagement* ini digunakan untuk mengetahui *tingkat work engagement* dari subjek penelitian. Skala ini mengukur *work engagement* berdasarkan aspek *work engagement* dari Schaufeli & Bakker (2003), skala ini terdiri dari beberapa butir pertanyaan secara positif (*favourable*) dan negatif (*unfavourable*). Jenis skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup, sehingga responden tinggal memberikan tanda checklist (✓) pada alternatif jawaban yang sudah tersedia sesuai dengan keadaan objek.

Pemberian nilai dalam skala ini menggunakan model Likert yang telah diadaptasi dengan empat alternatif jawaban, yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS) dan Sangat Tidak Sesuai

(STS). Untuk aitem *favourable*, pilihan jawaban SS akan memperoleh skor empat, pilihan jawaban S akan memperoleh skor tiga, pilihan jawaban TS akan memperoleh skor dua dan pilihan jawaban STS akan memperoleh skor satu. Sedangkan untuk aitem *unfavourable*, pilihan jawaban SS akan memperoleh skor satu, pilihan jawaban S akan memperoleh skor dua, pilihan jawaban TS akan memperoleh skor tiga dan pilihan jawaban STS akan memperoleh skor empat. Nilai total diperoleh dari penjumlahan skor keseluruhan aitem, dimana semakin tinggi nilai total yang didapat maka semakin tinggi tingkat *work engagement* dan semakin rendah nilai total yang didapat maka semakin rendah tingkat *work engagement*.

2. Metode Dokumentasi Kinerja Karyawan

Metode dokumentasi adalah informasi yang berasal dari catatan penting baik dari lembaga atau organisasi maupun dari perorangan (Hamidi, 2004). Dokumentasi merupakan pengumpulan data oleh peneliti dengan cara mengumpulkan dokumen-dokumen dari sumber terpercaya yang mengetahui tentang narasumber.

Dalam mengukur kinerja karyawan menggunakan metode dokumentasi dari penilaian evaluasi kinerja karyawan berdasarkan yang dilakukan di PT. Romindo cabang Medan dengan beberapa aspek di dalamnya antara lain, yaitu ketelitian/keakuratan, kecepatan kerja, penyelesaian masalah, komunikasi, kerjasama, *product knowledge*,

technical knowledge, market knowledge, salesmanship, penanganan produk dan bahasa Inggris.

Data dokumentasi itu sendiri menggunakan sistem penilaiannya dalam bentuk angka dan cara penilaiannya sebagai berikut:

Tabel 2.
Rentang nilai kinerja PT. Romindo cabang Medan

Interval Nilai	Predikat	Keterangan
>87-100	A	Sangat Baik
>73-87	B	Baik
>60-73	C	Cukup
< 60	D	Kurang

Berdasarkan data dokumentasi mengenai rentang nilai kinerja PT. Romindo cabang Medan menurut hasil penilaian kinerja terakhir, diketahui bahwa terdapat 14 orang karyawan yang memiliki hasil kinerja tergolong “cukup” yang artinya karyawan tersebut kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

F. Validitas dan Reabilitas Alat Ukur

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner terbilang valid jika pernyataan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011). Validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi atau arti sebenarnya yang diukur. Perhitungan uji validitas ini menggunakan bantuan *Statistical Package for*

the Social Science (SPSS) dan *Microsoft Excel*. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *Korelasi Pearson Product Moment*. Arikunto (2006) menyatakan bahwa rumus yang digunakan untuk mengukur validitas instrument *Korelasi Pearson Product Moment* adalah:

$$r = \frac{\sum xy - \frac{(\sum x)(\sum y)}{n}}{\sqrt{\left(\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n}\right) \left(\sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{n}\right)}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi butir

$\sum XY$ = Jumlah perkalian skor X dan skor Y

n = Jumlah respon uji coba

X^2 = Kuadrat skor X

Y^2 = Kuadrat skor Y

$\sum X$ = Jumlah skor item yang diperoleh uji coba (X)

$\sum Y$ = Jumlah skor total item yang diperoleh responden (Y)

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yaitu suatu instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, maka akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2014). Hasil pengukuran yang memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi akan mampu memberikan hasil yang terpercaya. Tinggi rendahnya reliabilitas instrument ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut koefisien reliabilitas. Jika suatu instrument dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukurannya yang diperoleh konsisten, maka instrument tersebut reliabel. Untuk menguji

reliabilitas instrument dalam penelitian ini, menggunakan rumus keofisien *Alpha Cronbach* sebagai berikut:

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \times \left\{ 1 - \frac{\sum S_i}{S_t} \right\}$$

Keterangan:

r_{11} = Reabilitas instrumen
 $\sum S_i$ = Jumlah varians skor tiap-tiap aitem
 S_t = Varians total
 k = Jumlah aitem

Hasil perhitungan r_{11} dengan kriteria kelayakan jika $r_{11} > r_{\text{tabel}}$ berarti dinyatakan reliabel dan jika $r_{11} < r_{\text{tabel}}$ maka dinyatakan tidak reliabel. Perhitungan dalam pengujian reliabilitas menggunakan bantuan *SPSS V. 22 for windows*.

G. Analisis Data

Data yang telah terkumpul akan dianalisis dengan menggunakan analisa korelasi *Person Product Moment*. Cara penghitungannya dibantu dengan menggunakan program *SPSS V.22 for windows*. Korelasi Pearson merupakan salah satu ukuran korelasi yang digunakan untuk mengukur kekuatan dan arah hubungan linier dari dua variabel. Dua variabel dikatakan berkorelasi apabila perubahan salah satu variable disertai dengan perubahan variabel lainnya, baik dalam arah yang sama ataupun arah yang sebaliknya.

Alasan digunakannya teknik korelasi ini karena pada penelitian ini memiliki tujuan untuk melihat hubungan antara suatu variabel bebas (*work engagement*) dengan satu variabel terikat (kinerja karyawan).

$$r_{xy} = \frac{\sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{N}}{\sqrt{\left[\left(\sum X^2 \right) - \frac{(\sum X)^2}{N} \right] \left[\left(\sum Y^2 \right) - \frac{(\sum Y)^2}{N} \right]}}$$

Keterangan :

- r_{xy} = Koefisien korelasi butir
- $\sum XY$ = Jumlah perkalian skor X dan skor Y
- n = Jumlah respon uji coba
- X^2 = Kuadrat skor X
- Y^2 = Kuadrat skor Y
- $\sum X$ = Jumlah skor item yang diperoleh uji coba (X)
- $\sum Y$ = Jumlah skor total item yang diperoleh responden (Y)

Sebelum data-data yang terkumpul dianalisis, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi meliputi:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian masing-masing variabel mempunyai distribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan pendekatan uji *Kolmogorov-Smirnov Test* dengan kriterianya apabila $p > 0,05$ maka sebarannya dikatakan normal, sebaliknya apabila $p < 0,05$ maka sebarannya dinyatakan tidak normal.

2. Uji Linearitas

Uji Linearitas yaitu untuk mengetahui apakah data dari variabel bebas memiliki hubungan yang linier dengan variabel terikat. Dengan kriteria p

Deviation from Linearity > 0.05 maka dinyatakan linier, sebaliknya apabila $p < 0,05$ maka tidak linier.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan hal-hal berikut:

1. Berdasarkan hasil perhitungan korelasi *r Product Moment*, diketahui bahwa ada hubungan positif antara *work engagement* dengan kinerja karyawan di PT. Romindo cabang Medan, hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi dimana $r^{xy} = 0,944$ dengan signifikan $p = 0.000 < 0,050$. Artinya semakin tinggi *work engagement* maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan. Begitu pula sebaliknya semakin rendah *work engagement* maka akan semakin menurun pula kinerja karyawan di PT. Romindo cabang Medan.
2. Sumbangan yang diberikan *work engagement* yang karyawan memberikan pengaruh sebesar $r^2 = 0,891$. Ini menunjukkan bahwa *work engagement* memberikan sumbangsi untuk membentuk kinerja sebesar 89,1%. Dari hasil penelitian ini diketahui juga bahwa masih terdapat 10,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang pada penelitian ini tidak diteliti.
3. Secara umum hasil penelitian ini menyatakan bahwa kinerja karyawan di PT. Romindo cabang Medan tergolong baik, sebab memiliki mean empirik sebesar = 79,98. Dan *work engagement* tergolong tinggi, hal ini

didukung mean empirik *work engagement* = 128,87 sedangkan mean hipotetiknya = 105 dan nilai SD nya = 10,405.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Saran untuk karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan tergolong baik dan *work engagement* tergolong sangat tinggi, maka disarankan kepada para karyawan untuk dapat mempertahankan semangat bekerja untuk menghadapi tantangan dalam bekerja, bertanggung jawab secara personal, senang memperoleh umpan balik dari keberhasilan pekerjaannya serta kepuasan karena hasil pekerjaan yang dilakukan sendiri. Dan untuk karyawan yang tergolong rendah, maka disarankan kepada karyawan untuk lebih meningkatkan rasa tanggung jawab dengan cara tidak membuang-buang waktu dalam bekerja sehingga dapat mencapai tujuan kerja yang baik.

Kepada para karyawan agar lebih dapat meningkatkan *work engagement*, sebab *work engagement* yang tinggi akan sangat mempengaruhi kinerja yang dapat dilakukan dengan cara merasa fokus dalam menyelesaikan pekerjaan, merasa mampu dan tidak merasakan sebuah tekanan dan juga mampu untuk mensukseskan tujuan perusahaan tersebut.

2. Saran untuk perusahaan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work engagement* memberikan sumbangan atau pengaruh terhadap kinerja. Untuk meningkatkan *work engagement* karyawan, perusahaan mungkin perlu melakukan *on the job training* dan kebijakan berupa perluasan dan rotasi pekerjaan. Dengan adanya kebijakan tersebut, karyawan akan merasa tertantang karena mereka diberikan tugas dan tanggung jawab yang baru. Permasalahan baru juga akan muncul sehingga dapat meningkatkan kemampuan serta pengalaman mereka. Dengan adanya pemberian kesempatan baru ini juga, karyawan akan merasa tertantang dengan tugas dan tanggung jawab baru yang dapat meningkatkan *work engagement* karyawan.

3. Saran untuk peneliti selanjutnya

Menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki kekurangan dan keterbatasan, maka disarankan kepada peneliti selanjutnya yang berminat untuk mengangkat tema yang sama, atau memperdalam tema yang sama pula dengan variabel yang berbeda. Diharapkan hasil penelitian ini nantinya dapat memberi gambaran atau referensi mengenai *work engagement* ataupun tentang kinerja.

Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini juga dapat digunakan sebagai referensi bagi mahasiswa atau peneliti lain yang akan mempertahankan pengetahuan mengenai hubungan *work engagement* dengan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Roasdakarya.
- Agnes Wahyu Handoyo, Roy Setiawan. 2017. *Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tirta Rezeki Dewat*: AGORA, Vol. 5, No. 1.
- Anitha, J. (2014). Determinants of Employee Engagement and Their Impact on Employee Performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*.
- Arifin, Zainal. 2014. *Penelitian Pendidikan: Metode dan Paradigma Baru*. Bandung: PT: Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, S. 2006. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Bakker, A.B., & Leiter, M.P. 2010. *Employee Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. New York: Psychology Press.
- Cascio, W. F. 1998. *Managing Human Resources – Productivity Quality of Work Life, Profits*. Edisi ke-5. McGraw-Hill, United States.
- Cataldo, P. 2011. *Focusing on Employee Engagement: How to Measure It and Improve It*. White Paper, UNC Kenan-Flagler Business School, UNC Executive Development, North Carolina.
- Choo, Ling Suan, Mat, Norslah., & Al-Omari, Mohammed. (2013). *Organizational Practices and Employee Engagement: A Case of Malaysia Electronics Manufacturing Firm*. *Business Strategy Series*. Vol. 14, No. 1, pp. 3-10, ISSN 1751-5637. Retrieved from Emerald Publishing Group Limited.
- Federman, Bard. 2009. *Employee Engagement: A Road For Creating Profits, Optimizing Performance, and Increasing Loyalty*. San Fransisco: Jossey Bass.
- Gallup. (2004). *Study Engaged Employees Inspire Company Innovation*. Gallup Management Journal.

- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi Offset.
- Hamidi, 2004. *Metode Penelitian Kualitatif: Aplikasi Praktis Pembuatan Proposal dan Laporan Penelitian*. Malang: UMM Press.
- Hasibuan, S. P. Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Kesembilan belas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ivancevich, Jhon M. 2001. *Human resource management* Edisi; 8 th, Boston; McGraw – Hill.
- Kahn, W. A. 1990. Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of management journal* Vol. 33, No. 4.
- Liem Chandra & Dr. Drs. Ec. Eddy Madiono. (2017). Pengaruh Keterikatan dan Persepsi Dukungan Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sukses Mekar Abadi. *Jurnal AGORA*. Vol 5, No. 3.
- Little, B & Little, P., (2006). Employee Engagement: Conceptual Issues. *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*, Volume 10.
- Lucas, D. B., & Britt, S. H. 2012. *Measuring Advertising Effectiveness*. New York: McGraw-Hill.
- Marciano, Paul L., 2010. *Carrots and Sticks Don't Work: Build a Culture of Employee Engagement with the Principles of RESPECT*. USA: McGraw Hill.
- Megani, A. (2012). Hubungan Antara Employee Engagement dengan Kesiapan Karyawan untuk Berubah. Skripsi. Depok: Universitas Indonesia.
- Mujiasih, E & Ratnaningsih, I. Z. (2012). Meningkatkan Work Engagement Melalui Gaya Kepemimpinan Transforasional dan Budaya Organisasi. *Jurnal Psikologi*.
- Murnianita, F. B. (2012). *Pengaruh Kepemimpinan terhadap Employee Engagement pada PT PLN (Persero) Pusdiklat*. Tesis. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Nabilah Ramadhan & Jafar Sembiring. 2014. Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan di Human Capital Center PT. Telekomunikasi Indonesia. Tbk. *Jurnal Manajemen Indonesia*. Vol 14 – No. 1 April 2014.

- Ni Luh P. A., Ni Putu S. H. M., & Ni Made D. R. 2016. Pengaruh *Work Engagement* pada Kinerja Bendahara Pengeluaran dengan Kepemimpinan Transformasional sebagai Pemoderasi. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Univ. Udayana*. Vol 5 No. 12.
- Pace, R. Wayne dan Fules, Don F. (2000). *Komunikasi Organisasi: Strategi meningkatkan kinerja perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Rich, B. L., Jeffrey, A. Lepine., & Eean, R. Crawford. (2010). Job engagement: antecedents and effects on job performance. *Academy of Management Journal*, Vol. 5.
- Rivai, Veithzal dan Basri. (2005). *Performance Appraisal: Sistem yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Index. Jakarta.
- Rochimah, Imawati. 2011. Pengaruh Budaya Organisasi dan *Work Engagement* terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora* Vol. 1 No. 1.
- Roziqin, Muhammad Zainur. 2010. *Kepuasan Kerja*. Malang: Averroes Press.
- S. Schuler, Randall dan Susan E. Jackson, 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama .
- Saks, A. M. 2006. *Antecedents and Consequences of Employee Engagement*. *Journal of Managerial Psychology* Vol. 21 No. 7.
- Salanova, M., Agut, S. & Peiro, J.M. 2005. Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: The mediation of service climate. *Journal of Applied Pasychology*.
- Schaufeli, W. B., Marisa S., Vincente G. R., Arnold B. Bakker. 2002. The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmation Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies* 3, 2002.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2003). *Utrecht Employee Engagement Scale: Preliminary Manual*. Occupational Healthy Psychology Unit. Utrecht University.
- Siagian, Sondang, P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pertama)*. Jakarta: Binapura Aksara.

- Siddhanta, Abhijit dan Roy, Debalina. 2010. Employee engagement – Engaging the 21th century workforce. *Asian Journal of Management Research*.
- Simanjuntak, 2005. Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Smith, G. R., & Markwick, C. (2009). Employee Engagement A Review of Current Thinking. Brighton: Institute for Employment Studies.
- Subri, Mulyadi. 2002. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rajawali Persada.
- Sukmadinata, Nana Syaodih. 2009. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (mixed methods)*. Yogyakarta: Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wellins, R. & J. Concelman. (2004). *Creating a culture for engagement workforce performance solutions*. Retrieved August 1, 2005 from www.WPSmag.com.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.





SKALA PENELITIAN

Mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini sesuai dengan kondisi diri Bapak/Ibu dengan jujur dan apa adanya. Peneliti menjaga kerahasiaan jawaban Bapak/Ibu dan hanya digunakan untuk keperluan penelitian semata.

A. IDENTITAS RESPONDEN

Nama/Inisial :

Usia :

Masa Kerja :

Bidang :

B. PETUNJUK PENGISIAN

1. Bacalah setiap pertanyaan dengan seksama.
2. Tentukan pilihan jawaban yang sungguh-sungguh menggambarkan diri anda dengan memberikan **tanda silang (X)** pada pilihan jawaban berikut :
 - SS** = Apabila anda **“SANGAT SETUJU”** dengan pernyataan tersebut.
 - S** = Apabila anda **“SETUJU”** dengan pernyataan tersebut.
 - TS** = Apabila anda **“TIDAK SETUJU”** dengan pernyataan tersebut.
 - STS** = Apabila anda **“SANGAT TIDAK SETUJU”** dengan pernyataan tersebut.
3. Skala ini bukan tes, sehingga setiap orang bisa mempunyai jawaban yang berbeda. Tidak ada jawaban salah atau benar karena jawaban anda adalah sesuai kondisi diri anda sebenarnya.

CONTOH :

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya bekerja dengan penuh semangat	X			

Selamat Mengerjakan

SKALA WORK ENGAGEMENT

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya merasa bersemangat ketika berangkat bekerja				
2.	Saya bersemangat dalam mengerjakan tugas yang diberikan kepada saya				
3.	Kadang-kadang saya jengkel dengan pekerjaan saya di sini				
4.	Saya sering merasa lelah saat bekerja				
5.	Saya berusaha mempertahankan semangat dalam menyelesaikan pekerjaan				
6.	Saya menyerahkan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan saya kepada rekan kerja saya				
7.	Saya bersungguh-sungguh untuk menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan saya				
8.	Setiap kali menghadapi pekerjaan disini, saya merasa tertekan				
9.	Saya lambat dalam menyelesaikan pekerjaan				
10.	Saya kurang mendalami pengetahuan tentang pekerjaan saya				
11.	Saya berusaha semaksimal mungkin dalam menyelesaikan pekerjaan				
12.	Saya berusaha untuk selalu menjaga kualitas hasil kerja saya				
13.	Saya selalu mengeluh jika mendapat kesulitan dalam bekerja				
14.	Saya akan menyerah jika mendapat kesulitan dalam pekerjaan				
15.	Saya tidak mengeluh meskipun saya mengalami kesulitan				
16.	Saya memilih pulang dan menunda pekerjaan di esok				

	hari jika saya mengalami kesulitan				
17.	Saya memilih untuk tetap bertahan untuk menyelesaikan pekerjaan walaupun mengalami kesulitan				
18.	Saya mencoba berbagai alternatif ketika menghadapi kesulitan saat bekerja				
19.	Saya akan merasa gelisah jika pekerjaan saya belum selesai				
20.	Saya dapat mengerjakan tugas lain jika pekerjaan saya sudah selesai				
21.	Ketika diberikan pekerjaan, saya merasa bertanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut				
22.	Saya merasa terpaksa ketika harus lembur				
23.	Saya akan menyelesaikan pekerjaannya sesuai deadline yang ditentukan				
24.	Saya merasa bangga dengan pekerjaan saya				
25.	Saya membiarkan pekerjaan saya hingga menumpuk				
26.	Saya merasa terganggu dengan pekerjaan saya				
27.	Saya kurang puas terhadap pencapaian kinerja yang saya lakukan				
28.	Saya bangga saat pencapaian kinerja saya mampu menginspirasi orang lain				
29.	Saya merasa pekerjaan saya membuat orang-orang menghargai saya				
30.	Tugas-tugas dalam pekerjaan membuat saya tertantang untuk menyelesaikannya				
31.	Saya kurang dihargai oleh orang-orang terhadap pekerjaan saya				
32.	Saya merasa kurang tertantang dengan pekerjaan yang diberikan kepada saya				

33.	Saya merasa pekerjaan saya biasa saja sehingga mudah untuk menyelesaikannya				
34.	Saya merasa pekerjaan saya adalah sebuah tantangan yang harus saya taklukkan				
35.	Saya merasa kurang percaya diri dengan hal yang baru dalam pekerjaan				
36.	Saya merasa bahwa pekerjaan saya memberikan pengaruh buruk kepada saya				
37.	Selalu ada hal baru dalam pekerjaan saya yang membuat saya tertantang				
38.	Pekerjaan saya berpengaruh negatif terhadap orang lain				
39.	Saya merasa bahwa saya memberikan pengaruh baik kepada orang lain melalui pekerjaan saya				
40.	Pekerjaan saya mampu memberikan manfaat bagi orang lain				
41.	Saya memiliki keterbatasan untuk menolong orang walaupun di bidang pekerjaan saya				
42.	Saya dapat menolong orang yang membutuhkan di bidang pekerjaan saya				
43.	Saya selalu fokus dalam melakukan pekerjaan				
44.	Saya lebih banyak menghabiskan waktu untuk bekerja				
45.	Saya banyak memikirkan hal lain sehingga menghambat pekerjaan saya				
46.	Saya hanya memikirkan pekerjaan saya				
47.	Ketika bekerja saya memikirkan hal lain diluar pekerjaan saya				
48.	Saya merasa tidak peduli dengan pekerjaan saya				
49.	Saya sering menyadari bahwa waktu dalam bekerja berjalan sangat lama				

50.	Ketika bekerja, waktu berlalu begitu cepat				
51.	Saya merasa kurang menikmati pekerjaan yang saya lakukan				
52.	Pekerjaan saya sangat memakan banyak waktu				
53.	Saya sangat menghayati pekerjaan yang saya lakukan				
54.	Saya terbawa suasana ketika sedang mengerjakan pekerjaan				
55.	Saya bersedia meluangkan banyak waktu untuk menyelesaikan pekerjaan saya				
56.	Saya merasa lelah jika bekerja terlalu lama				
57.	Saya sulit berhenti ketika mengerjakan tugas saya				
58.	Saya merasa sulit melepaskan diri dari pekerjaan saya				
59.	Saya akan berhenti melakukan pekerjaan saya jika sudah lelah				
60.	Saya berencana untuk pindah pekerjaan				



LAMPIRAN B

SEBARAN DATA PENELITIAN SKALA *WORK ENGAGEMENT*

Data Work Engagement																																													
No	Inisial	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	Skor Total	
1	E	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	3	4	3	3	4	3	2	2	2	3	123	
2	AS	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	1	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	132	
3	K	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	126	
4	SN	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	1	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	4	139	
5	DS	3	2	3	2	4	3	3	4	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	4	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	1	2	115	
6	AY	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	2	3	3	4	4	3	3	3	4	2	3	2	4	3	4	3	3	3	3	4	2	3	2	4	3	4	2	3	2	2	4	133	
7	DI	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	2	2	3	4	3	3	4	4	3	2	2	3	142	
8	H	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	110	
9	AH	4	4	4	3	4	2	3	4	2	2	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	4	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	123	
10	N	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	2	4	3	3	2	3	4	3	2	2	3	139	
11	KS	3	3	3	4	3	4	2	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	4	4	3	3	2	3	3	2	4	133	
12	WN	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	3	3	2	2	2	4	3	3	4	2	2	1	1	3	133
13	Dm L S	2	3	3	4	3	2	3	4	2	2	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	2	3	2	4	3	2	3	3	2	2	1	4	3	3	4	3	3	2	2	2	120	
14	Dm M	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	2	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	2	3	4	4	4	4	3	3	2	2	2	4	2	2	3	3	4	3	2	2	2	128	
15	Dm Y MDS	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	1	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	122	
16	Dm FHM	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	131
17	Dm IGAE	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	2	2	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	2	2	1	4	129	
18	Dm LMG	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	1	3	3	2	2	3	120		
19	Dm NO	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	1	4	4	3	4	3	4	4	4	2	4	145	
20	Dm RNB	2	2	3	3	3	2	3	3	1	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	1	1	1	2	2	2	1	1	102		
21	Dm RHM	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	1	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	4	138	
22	Dm DSM	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	3	3	2	2	3	3	4	3	2	3	3	4	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	127	
23	Dm IG	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	4	1	4	3	3	3	4	1	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	118		
24	Dm TH	2	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	1	3	3	3	2	4	4	3	3	3	1	3	2	3	1	1	1	1	3	1	1	106		
25	Dm H	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	2	4	128	
26	Dm NH	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	1	4	3	4	4	1	4	4	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	137
27	Dm SH	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	150
28	Dm AM	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	134	
29	Dm HA	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	4	2	2	4	138		

30	Drh ID	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	2	3	2	2	4	136				
31	Drh I	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	151			
32	Drh SMH	4	4	3	3	3	3	3	4	4	1	3	3	3	4	1	4	1	3	2	1	4	3	4	3	4	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	4	2	2	4	126			
33	WKJ	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	2	2	3	145		
34	SW	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	1	4	4	3	4	1	3	3	4	3	3	2	2	3	139			
35	M	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	4	3	4	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	131			
36	S	4	4	3	2	3	2	3	3	4	1	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	2	3	1	4	4	4	4	2	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	128		
37	YPP	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	2	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	2	2	4	137		
38	SPM	3	3	4	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	4	4	1	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	4	1	4	3	2	2	2	3	2	2	3	3	4	3	2	3	115		
39	LH	2	2	3	3	3	3	2	4	3	3	2	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	114			
40	YAS	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	4	2	3	4	3	3	4	4	3	3	1	4	138			
41	SRD	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	131	
42	ID	3	3	3	2	3	2	3	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	2	3	4	2	2	2	4	3	2	3	3	3	3	1	4	130		
43	SMN	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	2	2	4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	2	138			
44	SHND	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	2	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	2	4	139		
45	RW	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	125		
46	SSW	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	1	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	115		
47	RS	4	3	4	3	3	3	4	2	3	2	1	3	3	4	3	4	2	3	3	3	3	1	4	3	2	3	2	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	1	3	118			
48	J	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	128			
49	FHR	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	1	2	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	130		
50	FA	4	4	4	2	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	2	2	132			
51	STN	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	2	4	133			
52	IS	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	1	3	4	3	4	3	3	3	2	2	4	130		
53	AM	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	2	3	2	3	3	1	3	3	3	2	2	4	2	2	3	3	3	3	1	3	120			
54	R	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	122
55	CFW	3	3	4	2	3	3	4	2	3	2	1	2	4	4	3	4	3	4	3	2	4	1	4	3	4	4	1	4	3	2	1	1	3	3	3	3	3	3	3	1	2	118			



LAMPIRAN C

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

SKALA *WORK ENGAGEMENT*

Scale: Work Engagment

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	55	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	55	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,904	60

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	3,36	,649	55
aitem_2	3,20	,524	55
aitem_3	2,51	,836	55
aitem_4	2,49	,690	55
aitem_5	3,36	,522	55
aitem_6	3,09	,586	55
aitem_7	3,33	,474	55
aitem_8	3,07	,539	55
aitem_9	3,15	,524	55
aitem_10	3,33	,610	55
aitem_11	3,49	,605	55
aitem_12	3,60	,494	55
aitem_13	2,93	,604	55
aitem_14	3,22	,629	55
aitem_15	2,80	,704	55
aitem_16	2,87	,668	55
aitem_17	3,04	,607	55
aitem_18	3,27	,525	55
aitem_19	1,65	,615	55
aitem_20	3,36	,522	55
aitem_21	3,73	,449	55
aitem_22	2,85	,678	55
aitem_23	3,20	,621	55
aitem_24	3,51	,540	55
aitem_25	3,31	,505	55
aitem_26	3,35	,700	55
aitem_27	2,87	,747	55
aitem_28	3,44	,601	55
aitem_29	3,00	,745	55
aitem_30	3,24	,543	55
aitem_31	3,22	,599	55
aitem_32	3,02	,490	55
aitem_33	2,71	,685	55
aitem_34	3,22	,599	55
aitem_35	2,60	,710	55
aitem_36	3,53	,539	55

aitem_37	3,07	,604	55
aitem_38	3,51	,573	55
aitem_39	3,27	,622	55
aitem_40	3,29	,497	55
aitem_41	2,56	,877	55
aitem_42	3,22	,498	55
aitem_43	3,31	,540	55
aitem_44	2,76	,719	55
aitem_45	2,89	,567	55
aitem_46	2,20	,650	55
aitem_47	2,71	,712	55
aitem_48	3,44	,601	55
aitem_49	2,93	,634	55
aitem_50	2,98	,707	55
aitem_51	3,11	,712	55
aitem_52	2,82	,772	55
aitem_53	3,00	,609	55
aitem_54	2,80	,678	55
aitem_55	2,96	,637	55
aitem_56	2,11	,685	55
aitem_57	2,55	,603	55
aitem_58	2,47	,604	55
aitem_59	1,91	,554	55
aitem_60	3,13	,795	55

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	177,55	146,697	,596	,857
aitem_2	177,71	150,432	,450	,860
aitem_3	178,40	152,726	,148	,866
aitem_4	178,42	154,618	,081	,866
aitem_5	177,55	152,438	,393	,862
aitem_6	177,82	152,003	,387	,862
aitem_7	177,58	152,285	,341	,862
aitem_8	177,84	151,658	,342	,862
aitem_9	177,76	151,776	,344	,862
aitem_10	177,58	152,692	,227	,863
aitem_11	177,42	153,100	,202	,864
aitem_12	177,31	151,366	,401	,861
aitem_13	177,98	149,833	,426	,860
aitem_14	177,69	151,736	,381	,863
aitem_15	178,11	149,914	,353	,861
aitem_16	178,04	149,369	,409	,860
aitem_17	177,87	152,298	,355	,863
aitem_18	177,64	153,791	,186	,864
aitem_19	179,25	158,378	-,146	,869
aitem_20	177,55	153,327	,324	,863
aitem_21	177,18	154,596	,152	,864
aitem_22	178,05	152,275	,224	,863
aitem_23	177,71	155,062	,068	,866
aitem_24	177,40	152,022	,314	,862
aitem_25	177,60	154,207	,162	,864
aitem_26	177,56	147,769	,484	,859
aitem_27	178,04	153,480	,133	,865
aitem_28	177,47	152,106	,371	,863
aitem_29	177,91	149,973	,327	,862
aitem_30	177,67	150,409	,434	,860

aitem_31	177,69	151,143	,339	,862
aitem_32	177,89	153,877	,195	,864
aitem_33	178,20	151,311	,380	,863
aitem_34	177,69	150,180	,405	,861
aitem_35	178,31	150,921	,391	,862
aitem_36	177,38	150,796	,408	,861
aitem_37	177,84	149,732	,433	,860
aitem_38	177,40	152,356	,369	,863
aitem_39	177,64	153,495	,169	,864
aitem_40	177,62	151,722	,369	,862
aitem_41	178,35	150,267	,354	,864
aitem_42	177,69	153,180	,349	,863
aitem_43	177,60	151,207	,376	,861
aitem_44	178,15	152,904	,173	,865
aitem_45	178,02	152,129	,389	,862
aitem_46	178,71	151,951	,357	,863
aitem_47	178,20	151,163	,376	,863
aitem_48	177,47	150,661	,370	,861
aitem_49	177,98	148,389	,499	,859
aitem_50	177,93	146,513	,554	,858
aitem_51	177,80	147,830	,471	,859
aitem_52	178,09	153,899	,104	,866
aitem_53	177,91	151,603	,302	,862
aitem_54	178,11	153,469	,153	,865
aitem_55	177,95	148,978	,457	,860
aitem_56	178,80	152,385	,215	,864
aitem_57	178,36	151,865	,387	,862
aitem_58	178,44	155,806	,021	,866
aitem_59	179,00	151,370	,353	,862
aitem_60	177,78	146,544	,484	,859

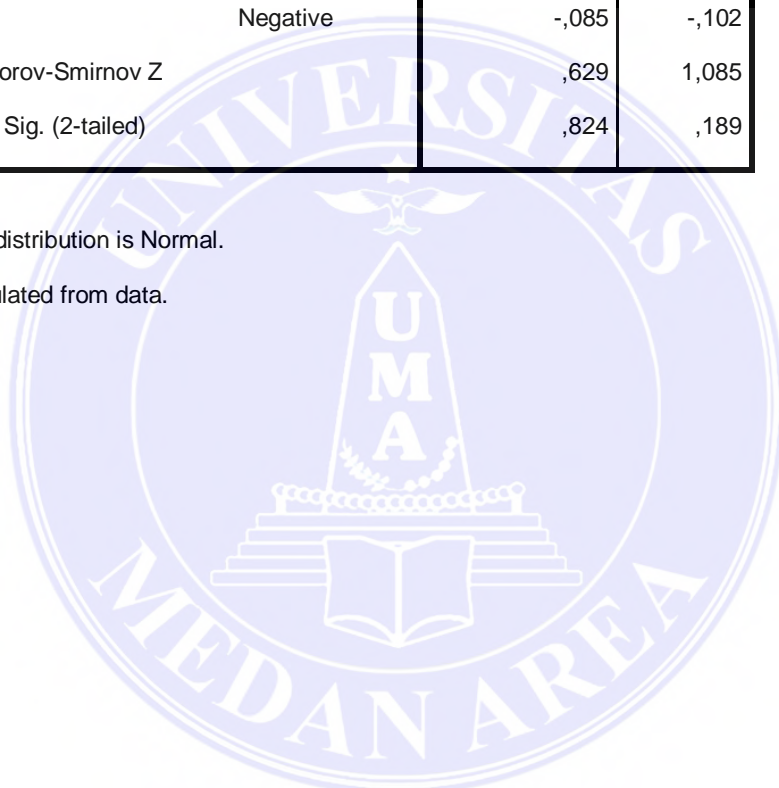


One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Work Engagement	Kinerja
N		55	55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	128,87	79,98
	Std. Deviation	10,405	5,645
	Absolute	,085	,146
Most Extreme Differences	Positive	,074	,146
	Negative	-,085	-,102
Kolmogorov-Smirnov Z		,629	1,085
Asymp. Sig. (2-tailed)		,824	,189

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.





Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kinerja * Work Enggement	55	100,0%	0	0,0%	55	100,0%

Report

Kinerja

Work Enggement	Mean	N	Std. Deviation
102	70,50	1	.
106	71,00	1	.
110	71,50	1	.
114	72,50	1	.
115	72,27	3	,462
118	72,60	3	,100
120	74,20	3	2,433
122	75,20	2	3,536
123	73,40	2	,849
125	78,80	1	.
126	79,30	2	1,131
127	77,20	1	.
128	80,13	4	,250
129	80,00	1	.
130	79,67	3	2,082
131	80,53	3	,503
132	81,75	2	1,061
133	83,00	4	,816
134	82,00	1	.
136	83,60	2	,566
137	85,50	2	2,121

138	87,50	3	,000
139	86,15	4	1,654
142	87,70	1	.
145	88,20	2	,283
150	87,80	1	.
151	88,50	1	.
Total	79,98	55	5,645

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Work Engagement	(Combined)	1668,491	26	64,173	34,302	,000
	Between Groups	1533,689	1	1533,689	819,802	,000
	Linearity	134,802	25	5,392	2,882	,094
	Deviation from Linearity	52,383	28	1,871		
	Within Groups	1720,874	54			
Total						

Measures of Association

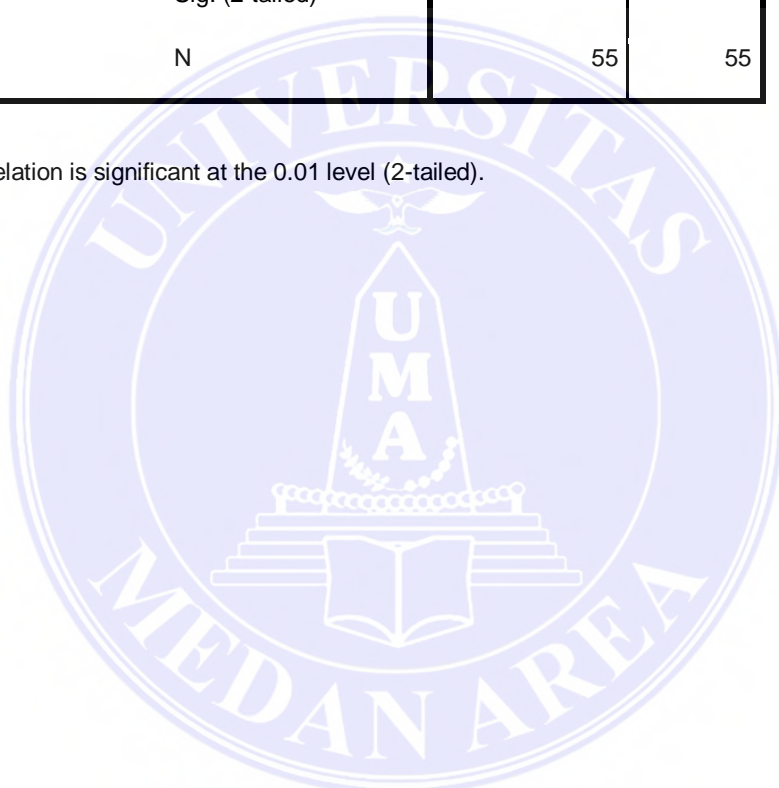
	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja * Work Engagement	,944	,891	,985	,970



Correlations

		Work Engagement	Kinerja
Work Engagement	Pearson Correlation	1	,944**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	55	55
Kinerja	Pearson Correlation	,944**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	55	55

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).





EVALUASI KARYAWAN / TI PER 6 BULAN

Diisi oleh Pembuat Evaluasi

Nama Karyawan :

Status :

Jabatan :

Tanggal masuk kerja :

Periode Penilaian :

Penilaian ini dilakukan sebagai evaluasi per bulan karyawan

No	Kriteria	Deskripsi	Skor	Rata-rata / Average
1	Kompetensi Umum	Ketelitian / Keakuratan <ul style="list-style-type: none"> Bekerja dengan kesalahan minimum & dapat menemukan kesalahan 		
		Kecepatan Kerja <ul style="list-style-type: none"> Mampu menuntaskan semua tugas tepat waktu 		
		Penyelesaian Masalah <ul style="list-style-type: none"> Mampu merumuskan langkah antisipatif terhadap masalah potensial pekerjaan dan menerapkan solusi 		
		Komunikasi <ul style="list-style-type: none"> Mampu merancang & menyampaikan agenda komunikasi disertai data pendukung, serta memahami umpan balik dari audience 		
		Kerjasama <ul style="list-style-type: none"> Mampu memberikan dukungan teknis pada tugas rekannya & menumbuhkan sikap kerja positif dalam proses kerja kelompok 		
2	Kompetensi Khusus	Product Knowledge <ul style="list-style-type: none"> Mengetahui fungsi & keuntungan produk Mampu memberikan penjelasan terkait informasi produk Memahami feature & keunggulan produk Mampu mengidentifikasi kebutuhan pelanggan Mampu mengidentifikasi masalah teknis & memberikan alternative penyelesaian 		
		Technical Knowledge <ul style="list-style-type: none"> Mengetahui & memahami konsep manajemen peternakan Mampu memberikan penjelasan singkat terkait manajemen peternakan Mampu mengidentifikasi masalah yang terjadi dalam pengelolaan peternakan 		
		Market Knowledge <ul style="list-style-type: none"> Mengetahui pasar Memahami konsep pengelolaan pelanggan Mampu menganalisa karakteristik pasar & melakukan pendekatan sesuai karakternya 		
		Salesmanship <ul style="list-style-type: none"> Mengetahui teknik penjualan yang benar 		

	<ul style="list-style-type: none"> • Mampu mengidentifikasi teknik penjualan dengan produk & karakteristik pelanggan • Mampu memberikan alternative teknik penjualan sesuai masalah yang dihadapi 		
	Penanganan Produk <ul style="list-style-type: none"> • Mengetahui klasifikasi produk & material dengan benar • Memahami karakteristik material & produk 		
	Bahasa Inggris <ul style="list-style-type: none"> • Dapat memahami & menggunakan bahasa Inggris secara pasif 		
TOTAL SKOR			

**Dievaluasi oleh
Atasan Langsung**



**Disetujui oleh
Atasan Evaluator**

PT. ROMINDO PRIMA VETCOM CABANG MEDAN

LAPORAN HASIL PENILAIAN KINERJA KARYAWAN PT. ROMINDO PRIMA VETCOM CABANG MEDAN JUNI 2020

No.	Inisial	Aspek Penilaian Kinerja											Total	Ket
		Ketelitian	Kecepatan Kerja	Penyelesaian Masalah	Komunikasi	Kerjasama	Product Knowledge	Technical Knowledge	Market Knowledge	Salesmanship	Penanganan Produk	Bahasa Inggris		
1	E	77	62	72	73	75	70	73	85	75	72	80	74	Baik
2	AS	75	75	90	85	85	78	85	85	80	77	76	81	Baik
3	K	88	75	85	75	80	78	82	80	80	81	78	80,1	Baik
4	SN	78	75	93	90	94	85	70	85	87	80	87	84	Baik
5	DS	82	60	70	75	72	75	84	67	75	67	65	72	Cukup
6	AY	92	70	85	88	80	87	95	72	91	68	85	83	Baik
7	DI	94	88	92	90	88	90	88	75	86	92	82	87,7	Sangat Baik
8	H	70	68	74	72	72	82	65	78	70	68	68	71,5	Cukup
9	AH	62	60	73	80	78	70	78	75	82	78	65	72,8	Cukup
10	N	84	88	86	92	90	88	80	85	90	87	92	87,4	Sangat Baik
11	KS	80	85	83	88	80	80	78	85	80	85	89	83	Baik
12	WN	80	82	87	77	77	80	87	88	78	88	78	82	Baik
13	Drh LS	70	72	78	76	70	80	66	80	85	88	82	77	Baik
14	Drh M	84	62	90	89	89	78	67	87	86	77	71	80	Baik
15	Drh Y MDS	80	75	78	80	67	71	72	72	68	67	70	72,7	Cukup
16	Drh FHM	79	77	90	80	87	80	85	69	83	79	78	80,6	Baik
17	Drh IGAE	90	80	80	77	86	73	81	73	75	78	87	80	Baik
18	Drh LMG	88	62	71	75	73	71	85	75	63	77	63	73	Cukup
19	Drh NO	95	88	94	90	90	80	90	88	88	80	85	88	Sangat Baik
20	Drh RNB	72	62	72	79	76	72	69	68	65	71	70	70,5	Cukup
21	Drh RHM	90	90	85	83	86	94	86	90	89	92	78	87,5	Sangat Baik
22	Drh DSM	76	70	74	78	80	69	81	80	77	80	85	77,2	Baik
23	Drh IG	73	60	73	78	81	78	75	75	68	68	70	72,6	Cukup
24	Drh TH	67	66	73	75	76	72	70	73	75	72	62	71	Cukup
25	Drh H	89	86	79	80	90	89	60	75	73	80	85	80,5	Baik
26	Drh NH	95	67	90	95	88	87	89	89	91	79	87	87	Sangat Baik
27	Drh SH	86	87	90	89	94	89	79	85	88	91	88	87,8	Sangat Baik

28	Drh A M	90	84	88	90	85	90	85	70	63	77	80	82	Baik
29	Drh R	90	86	84	87	85	90	76	75	75	80	88	83,2	Baik
30	Drh B S	89	78	77	90	84	80	79	86	78	90	93	84	Baik
31	Drh I	89	86	85	89	90	88	87	90	88	92	90	88,5	Sangat Baik
32	Drh S M H	88	60	80	80	85	87	64	89	73	80	78	78,5	Baik
33	W K J	94	88	92	90	88	90	88	83	86	92	82	88,4	Sangat Baik
34	S W	88	88	85	93	94	80	71	87	82	87	88	85,7	Baik
35	M	75	75	90	85	85	78	85	85	80	77	76	81	Baik
36	S	87	75	82	75	80	78	82	80	80	81	80	80	Baik
37	Y P P	78	75	93	90	94	85	70	85	87	80	87	84	Baik
38	S P M	72	70	72	70	88	72	68	77	60	80	72	72,8	Cukup
39	L H	73	71	70	76	68	85	72	75	72	66	70	72,5	Cukup
40	Y A S	85	85	85	87	90	89	89	88	88	89	88	87,5	Sangat Baik
41	S R D	93	72	73	93	80	85	76	78	68	90	72	80	Baik
42	I D	70	94	67	86	75	88	80	82	60	87	80	79	Baik
43	S M N	89	80	90	95	80	87	89	89	91	86	87	87,5	Sangat Baik
44	S H N D	86	87	90	89	94	86	79	85	88	91	88	87,5	Sangat Baik
45	R W	89	88	76	86	72	70	62	95	70	78	81	78,8	Baik
46	S S W	70	72	70	68	70	76	76	75	74	73	68	72	Cukup
47	R S	67	70	70	80	70	75	75	70	73	78	72	72,7	Cukup
48	J	94	90	80	88	71	80	87	69	65	88	68	80	Baik
49	F H R	90	84	88	90	85	90	85	70	63	77	80	82	Baik
50	F A	90	86	84	87	85	90	76	71	75	76	88	82,5	Baik
51	S T N	89	78	77	90	84	80	79	86	78	90	93	84	Baik
52	I S	86	62	75	78	76	92	65	83	86	70	85	78	Baik
53	A M	68	60	83	75	76	83	60	79	75	70	70	72,6	Cukup
54	R	89	63	77	85	88	75	87	70	70	71	80	77,7	Baik
55	C F W	70	75	73	73	74	70	68	80	65	80	70	72,5	Cukup
	JUMLAH	4534	4174	4463	4574	4500	4465	4280	4391	4261	4398	4360		

Kepala Cabang PT. Romindo cabang Medan

Drh. Yunita SW





UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 ☎ (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 ☎ (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 707/FPSI/01.10/VI/2020
Lampiran :-
Hal : **Pengambilan Data**

Medan, 29 Juni 2020

Yth. Kepala Cabang PT. Romindo Cabang Medan
Di
Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Rinda Septiani Putri
NPM : 168600173
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di **PT. Romindo Cabang Medan, Jl. Patriot No.1 Kec. Medan Sunggal, Sumatera Utara** guna penyusunan skripsi yang berjudul "**Hubungan Work Engagement Dengan Kinerja Karyawan Di PT. Romindo Cabang Medan**".

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan dan **Surat Keterangan** yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di **Perusahaan** yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih..

Wakil Dekan Bidang Akademik,



Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan

- Mahasiswa Ybs
- Arsip





Nomor : MDN-080/06/2020
Klasifikasi : Biasa
Lampiran : -
Perihal : Balasan

Medan, 29 Juni 2020

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area
di
Medan

Dengan hormat,

1. Sesuai dengan surat Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area No. 707/FPSI/01.10/VI/2020, perihal izin Penelitian/Pengambilan Data di PT. Romindo Primavetcom Cabang Medan, maka dengan ini kami menerangkan bahwa :

Nama : Rinda Septiani Putri
NPM : 168600173
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

2. Kami setuju untuk melaksanakan Penelitian/Pengambilan Data di Perusahaan PT. Romindo Primavetcom Cabang Medan, terhitung mulai tanggal 01 Juli 2020 sampai 10 Juli 2020, dengan judul skripsi " Hubungan Work Engagement dengan Kinerja Karyawan di PT. Romindo Primavetcom Cabang Medan".

3. Demikian surat keterangan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kersamanya, kami ucapkan terima kasih.

Hormat Kami,
PT. Romindo Primavetcom



Drh. Yunka SW
Kepala Cabang

Cabang Medan : Jl. Patriot No. 1, Medan Sunggal, Medan 20127 Telp. (061) 80031300, 80031100 - Fax. (061) 77808333



Nomor : MDN-088/07/2020
Klasifikasi : Biasa
Lampiran : -
Perihal : Keterangan Selesai Penelitian Pengambilan Data

Medan, 11 Juli 2020

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area
di
Medan

Dengan hormat,

1. Sesuai dengan surat Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area No. 707/FPSI/01 10/VI/2020. perihal Izin Penelitian/Pengambilan Data, maka kami Perusahaan PT. Romindo Primavetcom Cabang Medan memberitahukan bahwa :

Nama : Rinda Septiani Putri
NPM : 168600173
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Benar yang bersangkutan telah selesai melaksanakan Penelitian/Pengambilan Data di Perusahaan PT. Romindo Primavetcom Cabang Medan, terhitung mulai tanggal 01 Juli 2020 sampai 10 Juli 2020, guna tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi.

2. Demikian surat keterangan ini kami sampaikan, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.
3. Atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Hormat Kami,
PT. Romindo Primavetcom



Drs. Yupiter SW
Kepala Cabang

Cabang Medan : Jl. Patriot No. 1, Medan Sunggal, Medan 20127 Telp. (061) 80031300, 80031100 - Fax. (061) 77808333