

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN
EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA KARYAWAN DI PT.
SARANA SUMUT VENTURA MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh

Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi

Universitas Medan Area

OLEH :

**SABILAH RAHMIULIFAH
16.860.00032**



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2021**

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 22/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)22/12/21

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN
EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA KARYAWAN DI
PT. SARANA SUMUT VENTURA MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh

Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi

Universitas Medan Area

OLEH :

SABILAH RAHMIULIFAH

16.860.00032



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

MEDAN

2021

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 22/12/21

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

Access From (repository.uma.ac.id)22/12/21

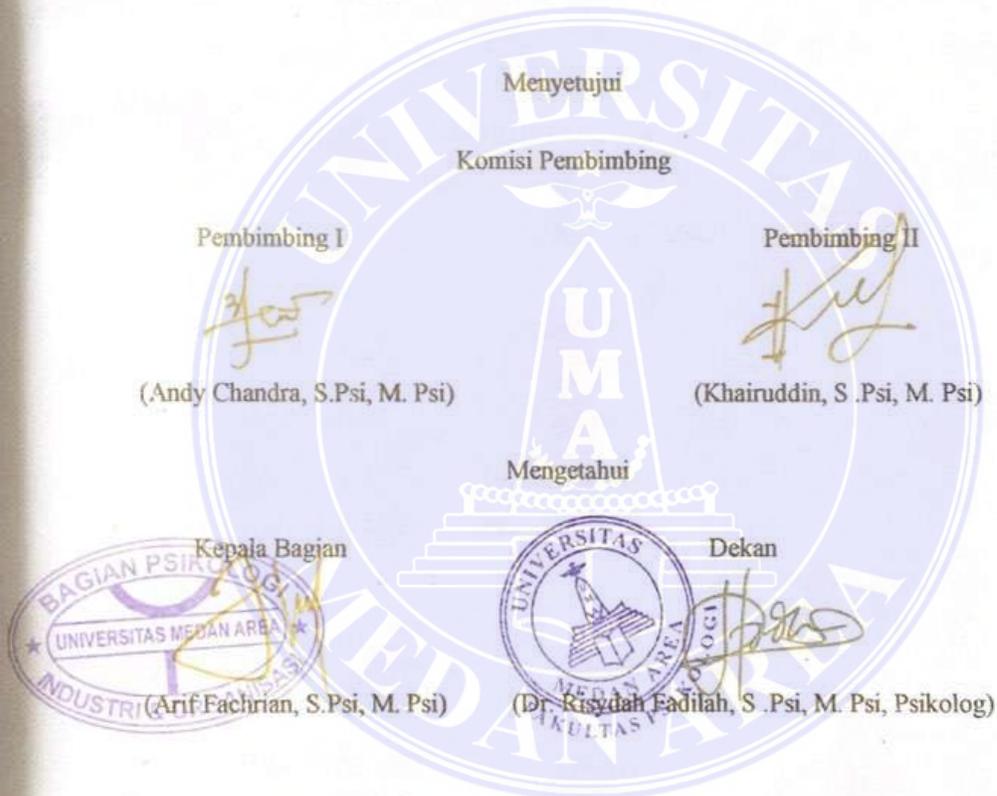
HALAMAN PERSETUJUAN

JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN ANTARA KEPUASAAN KERJA
DENGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* PADA
KARYAWAN DI PT. SARANA SUMUT
VENTURA MEDAN.

NAMA MAHASISWA : SABILAH RAHMIULIFAH

NO. STAMBUK : 16 860 0032

PROGRAM STUDI : PSIKOLOGI



Tanggal Sidang Meja Hijau

22 Juni 2021

DIPERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI
FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA
DAN DI TERIMA UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN
DARI SYARAT- SYARAT GUNA MEMPEROLEH
GELAR SARJANA (S1) PSIKOLOGI

Pada Tanggal

22 Juni 2021

MENGESAHKAN
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA

DEKAN



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

Dewan penguji :

Tanda Tangan

1. Hasanuddin PhD

2. Andy Chandra S.Psi, M.Psi

3. Khairuddin, S. Psi, M. Psi

4. Drs. Mulia Siregar, M.Psi



LEMBAR PERNYATAAN

saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya sendiri, adapun bagian-bagian tertentu dalam penelitian skripsi ini yang saya kutip dari karya orang lain telah di tuliskan sumber nya secara jelas dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah , apabila di kemudia hari ditemukan adanya kecurangan di dalam skrpsi ini, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelarak akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku.

Medan, 22 Juni 2021



NPM : 16 860 0032



HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : Sabilah Rahmiulifah
NPM : 168600032
Program Studi : Psikologi Industri dan Organisasi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Tugas Akhir/ Skripsi/ Tesis

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 Kepuasan Kerja Dengan Employee Engagement Pada Karyawan PT. Sarana Sumut Ventura Medan.**

Beserta perangkat yang ada (jika di perlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak Menyimpan, Mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis 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 22 Juni 2020
Yang menyatakan


(Sabilah Rahmiulifah)

HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN DI PT. SARANA SUMUT VENTURA MEDAN

OLEH :

SABILAH RAHMIULIFAH

168600032

ABSTRAK

Penelitian ini berfungsi untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan *Employee Engagement* pada karyawan di PT. Sarana Sumut Ventura. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Subjek penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Sarana Sumut Ventura Medan yang berjumlah 47 orang karyawan. Teknik Pengambilan data dengan menggunakan skala likert. Analisa data menggunakan analisa *product moment*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya korelasi dengan $0,777 p < 0,000$, yaitu adanya korelasi positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan *Employee Engagement* pada karyawan PT. Sarana Sumut Ventura Medan. Dimana semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula *Employee Engagement* karyawan, sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka semakin rendah *Employee engagement*. Adapun koefisien determinasi dari korelasi tersebut adalah sebesar $r^2 = 0,604$ artinya kepuasan kerja memberikan sumbangan yang kuat dan efektif terhadap *Employee engagement* sebesar 60,4% sedangkan sisanya terlihat diantaranya : pengembangan karir, kepemimpinan, otonomi, rekan kerja, citra perusahaan, komunikasi, kesehatan dan keselamatan kerja.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, *Employee Engagement*, Karyawan.

THE CORRELATION BETWEEN JOB SATISFACTION WITH EMPLOYEE ENGAGEMENT ON THE EMPLOYEE IN PT. SARANA SUMUT VENTURA MEDAN.

SABILAH RAHMIULIFAH

ABSTRACT

This study serves to determine the relationship between job satisfaction with Employee Engagement on the employee in PT. Sarana Sumut Ventura Medan. This study uses a quantitative approach. The subject of this research is all employees who work in PT. Sarana Sumut Ventura Medan which amounted to 47 employees. Techniques of data Retrieval using the Likert scale. Data analysis using the analysis of Product-Moment. The results of this study show that the correlation with $0,777$ $p < 0,000$, namely the existence of a significant positive correlation between job satisfaction with Employee Engagement on the employees of PT. Sarana Sumut Ventura Medan. Where the higher job satisfaction then the frequency is also Employee Engagement of employees, conversely the lower the job satisfaction of eating the low Employee engagement. As for the coefficient of determination of the correlation is equal to $r^2 = 0,604$ that job satisfaction contributes to a strong and effective against Employee engagement amounted to 60.4% of them while the rest look includes: career development, leadership, autonomy, work colleagues, corporate image, communications, health and safety at work.

Keywords: Job Satisfaction, Employee Engagement, Employee

KATA PENGANTAR

Dengan mengucap rasa syukur Alhamdulillah kepada Allah SWT atas rahmat dan karunianya, yang telah memberikan hidayahnya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini guna melengkapi tugas-tugas dan merupakan syarat untuk meraih gelar Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Adapun judul yang diajukan sehubungan dengan penyusunan skripsi ini adalah **“Hubungan Kepuasan Kerja dengan *Employee Engagement* Pada Karyawan PT. Sarana Sumut Ventura Medan”**

Dalam menulis skripsi ini penulis telah banyak menerima bantuan bimbingan, serta petunjuk dari berbagai pihak baik langsung maupun tidak langsung, maka dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Drs. M. Erwin Siregar, MBA selaku yayasan pendidikan Haji Agus Salim Universitas medan area.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc, selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Ibu Dr. Hj. Risyidah Fadilah, S. Psi. M.Psi, Psikolog. Selaku Dekan Fakultas Psikologi.
4. Yang teristimewa dan tersayang kepada orang tua yang tak terhingga kasih sayangnya, pengorbanannya dan perjuangan serta kasih sayang yang tulus dalam memberi dukungan untuk menyelesaikan skripsi ini yaitu ibunda Ir. Fissi Fenti dan ayahanda Riadi, Se. yang telah mendidik saya dengan penuh kesabaran dan keikhlasan serta kasih sayang yang tak terhingga dan tak

- pernah lepas mendoakan setiap harinya serta adik kandung saya satu-satunya Muhammad Rauf Athila yang sudah membantu.
5. Ibu Laili Alfita, S. Psi, Mm, M. Psi, Psikolog selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
 6. Bapak Andy Chandra, S. Psi, M. Psi selaku pembimbing I saya yang telah meluangkan waktu dan pikiran untuk memberikan arahan bimbingan dan bertukar pikiran dengan penuh kesabaran dalam penyusunan skripsi ini.
 7. Bapak Khairuddin, S. Psi, M. Psi selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktu dan pikiran untuk memberikan arahan bimbingan dengan penuh kesabaran dalam penyusunan skripsi ini.
 8. Bapak Mulia Siregar, Drs, M. Psi, sebagai sekretaris yang sudah berkenan menjadi notulen dalam sidang meja hijau
 9. Bapak Hasanuddin, M. Ag, Dr sebagai ketua sidang saya yang sudah meluangkan waktunya, dan memberikan saran yang terbaik untuk skripsi peneliti ke depannya.
 10. Bapak Arif Fachrian, S.Psi, M. Psi selaku kepala bagian psikologi Industri dan organisasi yang telah memberikan motivasi dan semangatnya serta selalu memberikan informasi mengenai proses penyelesaian skripsi.
 11. Seluruh dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat semasa perkuliahan, bimbingan, pembinaan dan motivasi peneliti agar dapat menyelesaikan skripsi ini
 12. Para staf tata usaha Program Studi Psikologi Universitas Medan Area yang sudah membantu dalam surat Menyurat dan pengumpulan berkas.

13. Perusahaan PT. Sarana Sumut Ventura yang tempat saya melakukan proses penelitian dengan nyaman dan menyenangkan.
14. Bapak Budi Susilo Selaku HR Regional PT. Sarana Sumut Ventura yang sangat baik yang sudah mengizinkan saya melakukan penelitian dan pengambilan data.
15. Oma Emawati lubis yang sudah sangat berjasa membantu mempermudah saya serta memberikan dukungan agar saya bisa cepat menyelesaikan semuanya secara tepat waktu.
16. Ahsanul Fuad, S.H dan Terrayani Kamin S.H , om dan tante saya yang mendukung saya untuk melakukan penelitian di PT. Sarana Sumut Ventura yang sudah saya anggap sebagai orang tua kedua saya dan selalu mendukung saya dalam penyusunan skripsi, terimakasih juga untuk Syifa yang cantik, pintar sholehah sudah hadir dan menghibur.
17. Brigjend. H. Rosdianto, S. Sos. Selaku pakde saya yang sudah sangat berjasa membantu saya untuk bisa berkuliah dan menyelesaikan skripsi ini.
18. Bidan Retno kusumawati, Tete Luciana dan Teh Riska yang sudah membantu dan mendoakan agar bisa menyelesaikan kuliah dengan baik dan sempurna
19. Parida utami teman dari awal masuk kuliah hingga sekarang yang selalu ada selalu mendukung selalu berbuat baik dan membantu kesusuhan saya dan bekerjasama dalam menyelesaikan tugas, terimakasih sudah menjadi sahabat tempat bertukar pikiran dan informasi, terimakasih untuk selalu ada setiap saya menyusun berkas.

20. Naurah Naz'ifah terima kasih datang di pertengahan semester menjadi sahabat baru dengan drama yang cukup emosional tapi dirimu dan diriku punya kegilaan, kemiripan, dan sepemikiran yang sama hingga makanan, hobi, dll pun sama serta selalu sabar menghadapi ku terimakasih juga buat little white yang uda berkelana bersama kami. Aku sayang kalian.
21. Shafa Zahra Sepupu ku yang baik hati dan cantik yang menemani ku untuk bimbingan kemana-kemana dan mengantar berkas terimakasih sudah mau di ajak pergi secara tiba-tiba dan sudah ikhlas menemaniku.
22. Almh. Fadhillah Putri Melati yang sudah selalu menjadi tempat cerita keluh kesah dan tawa semoga kamunya khusnul khotimah dan Laras Nauna Izzati Daminiyart sudah membantu dalam banyak hal dalam pembuatan skripsi dari hal sepele pemberian stiker kucing yang banyak, dan menghiburku dengan Snapgram B.inggris yang memotivasi ku agar bisa go internasional, dll.
23. Tika Yumna, Yana Mahara, Ulandari Sesi Wawani, M. Amri Rahim Siregar, Rezza Bayu Asmara, dkk. Terima kasih sudah menemani selama perkuliahan 4 tahun lebih bersama kita duduk, makan, tidur di masjid bersama, semoga kita sukses semua, amin.
24. EXO, NCT terimakasih untuk selalu ada dan menyemangati lewat lagu-lagu dan video kalian yang membawa *Healing* dan semangat dalam proses pembuatan skripsi ini terutama Do Kyungsoo dan Kim Jungwoo yang tampan mana tau suatu kelak nanti kita berjodoh karena saya percaya Hailey Baldwin saja istrinya Justin bieber dulu hanya fansnya dan sekarang jadi istrinya. Insyallah saya bisa,

25. Semua pihak yang telah membantu peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu.

Medan, 22 Juni 2021

Sabilah Rahmiulifah
16.860.0032



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN	iv
HALAMAN PENYATAAN	v
RIWAYAT HIDUP	vi
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN	viii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI	xvi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Batasan Penelitian	7
D. Rumusan Masalah	7
E. Tujuan Penelitian	7
F. Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
A. Karyawan	9
1. Pengertian Karyawan	9
2. Tugas – Tugas Karyawan	9
B. <i>Employee Engagement</i>	10
1. Pengertian <i>Employee Engagement</i>	10
2. Ciri – Ciri <i>Employee Engagement</i>	12
3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Employee Engagement</i>	13
4. Aspek- Aspek <i>Employee Engagement</i>	15
5. Kategori <i>Employee Engagement</i>	17
C. Kepuasan Kerja	19

1. Pengertian Kepuasan Kerja	19
2. Ciri – Ciri Kepuasan Kerja.....	22
3. Faktor – Faktor Kepuasan Kerja.....	23
4. Aspek - Aspek Kepuasan Kerja.....	24
D. Hubungan Kepuasan Kerja dengan <i>Employee Engagement</i>	29
E. Kerangka Konseptual	32
F. Hipotesis	33
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	34
A. Tipe Penelitian	34
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	34
C. Defenisi Operasional Variabel penelitian.....	34
D. Subjek Penelitian.....	35
1. Populasi.....	35
2. Sampel	36
E. Teknik Pengumpulan Data	36
F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur.....	40
1. Validitas	40
2. Reliabilitas.....	41
G. Metode Analisis Data	42
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	44
A. Orientasi Kancha Penelitian.....	44
1. Sejarah Singkat Kantor PT. Sarana Sumut Ventura.....	44
2. Visi, Misi dan Tujuan PT. Sarana Sumut Ventura.....	46
3. Nilai Budaya Perusahaan PT. Sarana Sumut Ventura.....	46
4. Struktur Organisasi PT. Sarana Sumut Ventura.....	47
B. Persiapan Penelitian	48
1. Administrasi	48
2. Alat Ukur	49
C. Pelaksanaan Penelitian.....	50
D. Analisis Data dan Penelitian	51
1. Validitas dan Reliabilitas Skala <i>Employee Engagement</i>	52
2. Validitas dan Reliabilitas Kepuasan Kerja.....	54

E. Uji Asumsi	56
1. Uji Normalitas	56
2. Uji Lineritas	57
F. Uji Hipotesis	58
G. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik	58
1. Mean Hipotetik.....	59
2. Mean Empirik.....	59
H. Kriteria.....	60
I. Pembahasan	61
BAB V KESIMPULAN dan SARAN	63
A. Simpulan.....	64
B. Saran.....	64
DAFTAR PUSTAKA.....	66
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	67



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A	: ALAT UKUR PENELITIAN
LAMPIRAN B	: DATA PENELITIAN
LAMPIRAN C	: UJI VALIDITAS, UJI REALIBITAS
LAMPIRAN D	: UJI ASUMSI
LAMPIRAN E	: UJI HIPOTESA
LAMPIRAN F	: SURAT PENELITIAN
LAMPIRAN G	: LAMPIRAN ANGGKET



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di era global yang sangat dinamis seperti saat ini, organisasi dituntut untuk mampu beradaptasi dengan lingkungan yang selalu mengalami perubahan dan peningkatan persaingan. Organisasi yang tidak mampu menyesuaikan dengan lingkungan, maka akan kalah dalam persaingan. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan kunci sukses sebuah organisasi dalam menghadapi persaingan di era global, sumber daya manusia merupakan kemampuan terintegrasi dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki oleh individu. Sumber daya ini dibangun agar mampu bersaing dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat.

Agar sumber daya manusia bekerja dengan maksimal, maka karyawan harus memiliki keterikatan dengan perusahaan. Keterikatan karyawan telah dianggap sebagai pengantar kesuksesan bisnis di pasar yang kompetitif seperti saat ini dan salah satu faktor penentu dalam kesuksesan organisasional (Lockwood, 2007)

Karyawan yang merasa terikat adalah yang merasa benar-benar terlibat dan memiliki antusias akan pekerjaan dan organisasinya. Hal ini jelas sangat berpengaruh bagi kinerja karyawan yang dihasilkan. Keterikatan karyawan telah dianggap sebagai pengantar kesuksesan bisnis di pasar yang kompetitif seperti saat ini dan salah satu faktor penentu dalam kesuksesan organisasional (Lockwood, 2007).

Employee engagement telah diklaim dapat memprediksikan peningkatan produktivitas pada karyawan, profitabilitas, mempertahankan karyawan, kepuasan konsumen serta keberhasilan untuk organisasi. Hal ini disebabkan karena karyawan

yang memiliki derajat *engagement* yang tinggi akan memiliki keterikatan emosi yang tinggi pada organisasi.

Employee engagement merupakan salah satu konsep yang dikembangkan dari positive psychology dan positive organizational behavior. Menurut Kahn (dalam Akbar, 2013) menggambarkan teori mengenai hubungan dan keterlibatan yang terjadi erat secara fisik, kognitif dan emosional antara seseorang dengan perannya dalam sebuah pekerjaan, yang kemudian disebut sebagai employee engagement. Senada dengan definisi di atas, Federman (dalam Akbar, 2013) memandang employee engagement sebagai suatu tingkat dimana seseorang memiliki komitmen terhadap sebuah organisasi sehingga dapat menentukan bagaimana seseorang berperilaku dan seberapa lama dia akan bertahan dengan posisinya tersebut.

Menurut Marciano (dalam Akbar, 2013) seseorang pekerja yang engaged akan berkomitmen terhadap tujuan, menggunakan segenap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas, menjaga perilakunya saat bekerja, memastikan bahwa dia telah menyelesaikan tugas dengan baik sesuai dengan tujuan dan bersedia mengambil langkah perbaikan atau evaluasi jika memang diperlukan. Ciri dari karyawan yang *engaged* adalah karyawan yang memberikan masukan untuk organisasi dan rekan kerjanya, tetap bekerja di perusahaan tersebut walaupun ada peluang bekerja di tempat lain, serta biasanya karyawan akan memberikan lebih banyak waktu, usaha dan inisiatif untuk dapat berkontribusi demi kesuksesan organisasi.

Mengacu pada prinsip pengembangan sumber daya manusia dan berbagai studi tentang upaya pihak manajemen dalam menyiapkan sarana dan prasarana

yang memadai, pemenuhan kebutuhan finansial serta kesempatan pengembangan diri karyawan, sehingga setiap karyawan dapat mencapai kepuasan kerjanya. Karyawan yang berkinerja dengan baik, jika mereka memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Menurut Wexley dan Yukl (Indrasari, 2017), menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan cara seorang dalam merasakan dirinya atau pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang mendukung atau tidak mendukung dalam dirinya yang berhubungan dengan pekerjaan atau kondisi yang dirasakan.

Menurut Herzberg (dalam Steven, 2019), ciri-ciri perilaku karyawan yang memiliki kepuasan kerja mempunyai motif yang tinggi untuk bekerja. Hal ini diwujudkan ketika karyawan bekerja dengan datang tepat waktu (tidak terlambat) ke tempat kerja, Merasa senang melakukan tugas dalam pekerjaan. Hal ini diwujudkan dengan melaksanakan tugas di unit kerja dengan bersemangat dan melaksanakan tugas dalam pekerjaan secara bertanggung jawab.

Hal ini menjadi sebuah tantangan yang cukup berat bagi suatu perusahaan. Sebenarnya terdapat hal-hal yang membuat karyawan menjadi lebih *engage* pada perusahaan sehingga tingkat produktivitas dan profit suatu perusahaan dapat meningkat .

Memiliki dedikasi atas keterikatan nya karyawan pada perusahaan membuat karyawan berusaha meningkatkan keinginan dalam meningkatkan profitnya, baik untuk dirinya atau perusahaan. Individu dengan skor dedikasi tinggi secara kuat mengidentifikasi diri dengan pekerjaan karena adanya pengalaman bermakna, menginspirasi dan menantang. Selain itu, mereka selalu antusias dan bangga dengan pekerjaannya. Sedangkan individu dengan skor dedikasi rendah tidak

mengidentifikasi diri dengan pekerjaannya karena tidak memiliki pengalaman yang bermakna, menginspirasi dan menantang.

Perusahaan sangat menginginkan karyawan – karyawan yang bekerja untuk perusahaannya memiliki *engaged*, dalam meningkatkan *employee engagement* di perlukan analisis faktor – faktor yang mempengaruhinya dengan memperhatikan kebutuhan dari para karyawan, diantaranya adalah terpenuhinya kepuasan kerja karyawan, oleh karena itu pihak organisasi sebaiknya lebih memperhatikan kepuasan kerja untuk meningkatnya *employee engagement*

Hasil observasi peneliti di PT. Sarana Sumut Ventura menunjukkan bahwa banyaknya karyawan yang kurang antusias dalam mengerjakan pekerjaan baik tugas sehari-harinya atau pekerjaan, mereka cenderung menunda-nunda pekerjaan, mengobrol satu dengan yang lain, bermain telepon genggam dan terkadang karyawan di kantor kurang disiplin, kurang peka akan lingkungan di sekitar mereka baik dengan rekan kerja atau pun ruangan kerja.

Terlebih lagi beberapa *Job desk* karyawan ada yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka dan jarang pula terjadinya promosi jabatan bagi para karyawan terlihat dari data informasi yang di peroleh dari HRD sehingga tersendatnya pengembangan karir karyawan selama bekerja disana, dan terlihat pula para karyawan sering membuang buang waktu dengan mengerjakan sesuatu di luar pekerjaan yang harusnya mereka lakukan bukannya mengerjakan pekerjaan dengan serius dan sungguh-sungguh, Berikut wawancara peneliti dengan salah satu karyawan,

.... Disini ya beberapa rekan kerja itu jarang mau saling membantu, terus suka kurang antusias sama pekerjaan bersama lebih ke individu-individu kurang mau juga ikut andil bersama kalau ada kerjaan saya yang saya kurang mengerti dan susah karena saya sebenarnya jurusan ekonomi tapi pekerjaannya lebih seperti

sekretaris terus disini tu jarang kali ada promosi jabatan hampir gak pernah pun , kek bapak X itu aja uda mungkin hamper 6 tahun kerja disini tapi masih sama aja jabtannya. Tapi gaji disini Alhamdulillah lumayan besar dan mencukupi sih.

Hal – hal diatas menunjukkan beberapa karyawan yang belum bekerja dan mengikuti kegiatan di perusahaan dengan semangat atau giat dalam menyelesaikan pekerjaannya hingga tuntas, kurangnya juga antusiasme karyawan untuk menhadapi tugas yang di berikan , baik itu tugas individu atau tugas tim. dan merasa kesempatan bekerja untuk lebih maju tidak di berikan secara bebas. Promosi jabatan juga jarang terjadi di perusahaan tersebut.

Komponen perilaku merupakan perilaku karyawan atau lebih sering kecenderungan perilaku terhadap pekerjaannya. Tingkat kepuasan kerja karyawan juga menjadi nyata oleh fakta bahwa ia mencoba untuk mengikuti pekerjaan secara teratur, bekerja keras, dan berniat tetap menjadi anggota organisasi utk waktu yang lama.

Kepuasan kerja dalam unit kerja, pegawai tidak hanya sekedar bekerja, akan tetapi menghadapi berbagai macam situasi, misalnya menyangkut hubungan dengan rekan kerja, dengan kebijakan atasan, dengan imbalan yang diterima, dan kesempatan promosi. Hal ini dipercayai oleh sebagian besar pihak manajemen bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku tenaga kerja, serta keterikatan atau keterlibatannya karyawan kepada perusahaan.

Di lingkungan PT. Sarana Sumut Ventura sendiri terlihat dari kepuasan kerja karyawan tidak sepenuhnya dapat terpenuhi oleh perusahaan, bukan hanya dari satu faktor melainkan dari beberpa faktor yang mendorong kepuasan kerja bagi karyawan yang bekerja. Baik dari lingkungan kerja, hubungan interpersonal karyawan dengan rekan kerja atau pun dengan atasan.

Kepuasan kerja memiliki hubungan positif dengan *employee engagement*, kepuasan mempengaruhi *employee engagement*. Karyawan diharapkan dapat berkarir dengan memuaskan sehingga membuat karyawan ingin berusaha sungguh-sungguh demi memwujudkan tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik mengadakan penelitian dengan judul Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan *Employee Engagement* Pada Karyawan di PT. Sarana Sumut Ventura.

B. Identifikasi masalah

Pada latar belakang masalah peneliti telah menjabarkan bahwa *Employee engagement* dapat terjadi ketika seorang karyawan memiliki perasaan positif terhadap setiap tugas- tugasnya, bersedia terlibat dan mencurahkan energinya demi tercapainya tujuan- tujuan perusahaan, menghayati pekerjaan yang dilakukan dengan disertai antusiasme dan dedikasi. Semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka akan semakin tinggi pula *employee engagement* dan sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja karyawan semakin rendah pula *employee engagement* karyawan.

C. Batasan Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti membatasi masalahnya dengan menjelaskan hubungan antara kepuasan kerja dengan *employee engagement*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Sarana Sumut Ventura.

D. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di uraikan sebelumnya, maka rumusan masalah penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara kepuasan kerja dengan *employee engagement*.

E. Tujuan penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji apakah ada hubungan antara kepuasan kerja dengan *employee engagement* pada karyawan PT. Sarana Sumut Ventura.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dibagi menjadi dua, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis.

1. Manfaat Teoritis

Agar hasil penelitian kiranya dapat menambah referensi ilmiah bagi perkembangan ilmu Psikologi khususnya bidang psikologi industri dan organisasi mengenai kepuasan kerja dengan *employee engagement* dan juga hasil penelitian ini bias bermanfaat untuk dijadikan bahan perbandingan bagi penelitian – penelitian selanjutnya, terutama yang berhubungan dengan kepuasan kerja dan *employee engagement*.

2. Manfaat Praktis

Agar hasil penelitian ini kiranya dapat memberikan data pada PT. Sarana Sumut Ventura mengenai karyawan yang memiliki *employee engagement* yang tinggi pada perusahaan dan data kepuasan kerja karyawan yang telah terpenuhi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Karyawan

1. Pengertian Karyawan

Karyawan merupakan aset perusahaan. Kehadiran karyawan begitu sangat penting hingga saat ini, tanpa adanya karyawan tidak akan terjadi kelancaran dan proses produksi suatu perusahaan.

Menurut Hasibuan (2003), Karyawan adalah orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Subri (dalam Hasibuan,2003), mengemukakan 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, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut, karyawan merupakan kekayaan utama dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya keikutsertaan mereka, aktifitas perusahaan tidak akan terlaksana.

Dari uraian di atas dapat di simpulkan bahwa karyawan memiliki peran penting dalam setiap perusahaan di karenakan karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, system, proses dan tujuan yang ingin dicapai perusahaan.

2. Tugas – Tugas Karyawan

Menurut indrasari (2017) dalam perusahaan karyawan memiliki tugas- tugas yang harus dijalankan, seperti :

a. Melaksanakan Pekerjaan dengan baik Seorang karyawan dituntut memiliki dedikasi dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Karyawan harus mengesampingkan masalah pribadinya dan harus

melaksanakan pekerjaan dengan baik karena merupakan suatu kewajiban yang akhirnya dapat menghasilkan hasil produksi yang optimal.

b. Kepatuhan pada Aturan Perusahaan Setiap perusahaan ada suatu aturan yang mengatur tentang kewajiban dari masing-masing pihak. Dengan adanya kewajiban itu harus dipatuhi dan ditaati agar tidak timbul masalah dalam perusahaan.

c. Menciptakan Ketenangan Kerja Salah satu indikator keberhasilan bahwa hubungan internal perusahaan terjalin dengan harmonis adalah terwujudnya ketenangan kerja di suatu lingkungan perusahaan.

B. *Employee Engagement*

1. Pengertian *Employee Engagement*

Employee engagement berbeda dengan komitmen organisasi. Bila komitmen organisasi mencakup aspek sikap karyawan, berbeda dengan *employee engagement* yang lebih luas mencakup keterikatan aspek fisik, kognitif dan emosional karyawan dan melebur pada pekerjaannya. *employee engagement* terjadi ketika seorang karyawan memiliki perasaan positif terhadap setiap tugas- tugasnya, bersedia terlibat dan mencurahkan energinya demi tercapainya tujuan- tujuan perusahaan, menghayati pekerjaan yang dilakukan dengan disertai antusiasme dan dedikasi

Kahn (dalam Akbar, 2013) menggambarkan teori mengenai hubungan dan keterlibatan yang terjadi erat secara fisik, kognitif dan emosional antara seseorang dengan perannya dalam sebuah pekerjaan, yang kemudian disebut sebagai *employee engagement*. Macey et al (dalam Asiyah, 2012) mendefinisikan *employee engagement* sebagai penghayatan seorang karyawan terhadap tujuan dan pemusatan

energi, yang muncul dalam bentuk inisiatif, adaptabilitas, usaha, dan kegigihan yang mengenai masa depan, serta resiliensi.

Keterikatan kerja terjadi ketika seorang karyawan memiliki perasaan positif dengan pekerjaannya, bersedia terlibat dan mencurahkan energinya demi tercapainya tujuan-tujuan perusahaan, menghayati pekerjaan yang dilakukan dengan disertai antusiasme. Macey (dalam Asiyah, 2012) juga menambahkan bahwa *employee engagement* tidak hanya membuat karyawan memberikan kontribusi lebih, namun juga membuat mereka memiliki loyalitas yang lebih tinggi sehingga mengurangi keinginan untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela.

Menurut Marciano (dalam Akbar, 2013) seseorang pekerja yang engaged akan berkomitmen terhadap tujuan, menggunakan segenap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas, menjaga perilakunya saat bekerja, memastikan bahwa dia telah menyelesaikan tugas dengan baik sesuai dengan tujuan dan bersedia mengambil langkah perbaikan atau evaluasi jika memang diperlukan.

Marciano (dalam Akbar, 2013) juga menambahkan bahwa *employee engagement* memiliki beberapa keuntungan yaitu meningkatkan produktivitas, meningkatkan keuntungan, menambah efisiensi, menurunkan turnover, mengurangi ketidakhadiran, mengurangi penipuan, meningkatkan kepuasan konsumen, mengurangi kecelakaan kerja dan meminimalkan keluhan karyawan.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* adalah sebuah keterikatan karyawan baik secara fisik, kognitif dan emosional terhadap perusahaan dan memberikan energi serta ide-idenya agar tercapai tujuan dari perusahaan.

2. Ciri - Ciri *Employee engagement*.

Menurut Schaufeli dan Bakker (dalam Akbar, 2013), karyawan yang memiliki engagement yang tinggi memiliki ciri-ciri yang dikenal dengan istilah 3S yaitu sebagai berikut :

a. *Say* (Mengatakan)

Karyawan akan memberikan masukan untuk organisasi dan rekan kerjanya, dan akan memberikan masukan mengenai karyawan dan konsumen yang berpotensi.

b. *Stay* (Tetap Tinggal)

karyawan tetap akan bekerja di organisasi tersebut walaupun ada peluang untuk bekerja di tempat lain .

c. *Strive* (Upaya)

karyawan akan memberikan lebih banyak waktu, usaha dan inisiatif untuk dapat berkontribusi demi kesuksesan organisasi

Sedangkan menurut Finney ciri-ciri karyawan yang memiliki engagement sebagai berikut :

a. Mempercayai misi organisasi mereka

b. Menyenangi pekerjaan mereka dan memahami kontribusi pekerjaan mereka pada tujuan yang lebih besar

c. Tidak memerlukan pendisiplinan dan mereka hanya memerlukan kejelasan, komunikasi, dan konsistensi

d. Selalu meningkatkan kebenaran ketrampilan mereka dengan sikap positif, fokus, keinginan, antusiasme, kreativitas dan daya tahan

e. Dapat dipercaya dan saling percaya satu sama lain

- f. Menghormati atasan mereka
- g. Mengetahui bahwa atasan mereka menghormati mereka
- h. Merupakan sumber tetap ide-ide baru yang hebat
- i. Memberikan yang terbaik kepada organisasi

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri *employee engagement* adalah say, stay, strive, mempercayai misi organisasi, menghormati atasan mereka dan memberikan yang terbaik kepada organisasi

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Employee engagement*

Menurut Lockwood (dalam Akbar, 2013) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *employee engagement* adalah 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 setiap keputusan, kualitas komunikasi antar anggota organisasi baik interpersonal atau pun intrapersonal, tim kerja yang kompak dan saling mendukung demi tujuan yang sama, jelasnya jenis pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan *job desk*, dan penyampaian nilai serta tujuan organisasi kepada karyawan.

Menurut Vazirani (2007), ada beberapa faktor yang mempengaruhi *employee engagement* yaitu:

a. *Career Development*

Dengan diberikannya kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan mempelajari keterampilan serta pengetahuan baru, maka karyawan akan menyadari potensi mereka masing-masing. Karyawan yang diberikan kesempatan karir dengan pekerjaan yang menantang akan lebih *engagement*.

b. *Leadership*

Setiap karyawan memerlukan nilai yang jelas dari organisasi seperti didengarnya pendapat mereka terutama oleh pemimpin (Vazirani, 2007).

c. *Autonomy*

Kebebasan untuk membuat keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan merupakan salah satu dari driver dari *employee engagement* dan sebanyak 61 % karyawan setuju kan hal ini. Karyawan akan lebih menerima resiko yang besar jika mereka menganggap bahwa mereka juga memiliki control terhadap keputusan yang berhubungan dengan resiko tersebut (Perrin, 2003).

d. *Peers*

Individu yang memiliki hubungan interpersonal yang baik dengan rekan kerjanya akan memiliki pengalaman kerja yang lebih berarti. Ketika individu disegani, dihormati, dan dihargai kontribusinya, maka mereka akan meraih *sense of meaningfulness* dari interaksi tersebut. Hubungan interpersonal yang saling mendukung dan membantu antar karyawan akan meningkatkan level engagement dari karyawan tersebut (Vazirani, 2007).

e. *Image*

Ketika organisasi dipandang memiliki kualitas produk dan pelayanan yang baik, tingkat *engagement* karyawan yang bekerja di organisasi tersebut cenderung tinggi. Selain itu, manager yang *engaged* juga mempengaruhi level *engagement* bawahannya (Vazirani, 2007)

f. *Communication*

Memberikan kesempatan bagi karyawan untuk menyatakan ide-ide dan saran-saran yang lebih baik, sementara itu di saat yang sama, manager

memberitahukan informasi-informasi yang berhubungan dengan karyawan kepada karyawan itu sendiri.

g. Health and Safety

Suatu riset menyatakan bahwa level *engagement* akan tinggi apabila karyawan merasa aman ketika bekerja. Oleh karena itu, organisasi seharusnya membuat suatu sistem untuk kesehatan dan keselamatan kerja karyawan (Vazirani, 2007).

h. Job Satisfaction

Tidak ada karyawan yang engaged apabila ia tidak merasa puas dengan pekerjaannya. Oleh karena itu sangat penting untuk organisasi melihat apakah pekerjaan tersebut sesuai dengan tujuan karir yang disukai oleh karyawan tersebut (Vazirani, 2007).

Dari uraian diatas dapat di simpulkan bahwa faktor – faktor yang dapat mempengaruhi *employee engagement* seorang karyawan terhadap perusahaan adalah *career development, leadership, autonomy, peers, image, communication, health and safety, dan job satisfaction*

4. Aspek - Aspek *Employee engagement*

Schaufeli berkata bahwa dimensi atau aspek – aspek dari *employee engagement* terdiri dari tiga (dalam Akbar. 2013) :

a. Aspek *Vigor*

Vigor merupakan aspek yang ditandai dengan tingginya tingkat kekuatan dan resiliensi mental dalam bekerja, keinginan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh di dalam pekerjaan, gigih dalam menghadapi kesulitan.

b. Aspek *Dedication*

Aspek *dedication* ditandai oleh suatu perasaan yang penuh makna, antusias, inspirasi, kebanggaan dan menantang dalam pekerjaan. Orang-orang yang memiliki skor *dedication* yang tinggi secara kuat mengidentifikasi pekerjaan mereka karena menjadikannya pengalaman berharga, menginspirasi dan menantang. Disamping itu, mereka biasanya merasa antusias dan bangga terhadap pekerjaan mereka. 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.

c. Aspek *Absorption*

Aspek *absorption* ditandai dengan adanya konsentrasi dan minat yang mendalam, tenggelam dalam pekerjaan, waktu terasa berlalu begitu cepat dan individu sulit melepaskan diri dari pekerjaan sehingga dan 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 terlupa dan waktu terasa berlalu cepat. Sebaliknya orang dengan 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.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa aspek - aspek atau dimensi dari *employee engagement* terdiri dari aspek *vigor*, aspek *dedication*, aspek *absorption*.

5. Kategori *Employee engagement*

Kategori *Employee engagement* menurut Galuup sebuah konsultasi organisasi (dalam Lewiuci dan Mustamu, 2016) mengelompokkan 3 jenis karyawan berdasarkan tingkat engagement yaitu:

1. *Engaged* (Terikat).

Karyawan yang *engaged* adalah pembangun. Mereka tahu harapan-harapan apa yang diinginkan dari peran mereka, oleh karena itu mereka dapat memenuhi dan mencapainya. Secara natural mereka memiliki keingintahuan tentang perusahaan dan tempat di mana mereka saat ini bekerja. Secara konsisten mereka melakukan pekerjaan dengan tingkatan yang tinggi. Mereka ingin menggunakan talenta atau bakat dan kekuatan mereka di tempat kerja setiap hari. Mereka bekerja dengan keinginan yang besar dan mendorong inovasi dan menggerakkan organisasi untuk maju. Ciri dari karyawan yang *engaged* adalah antusias, semangat dan bergairah terhadap pekerjaan mereka, loyal, termotivasi, berkomitmen dan produktif. Mereka memiliki emosi yang kuat dan setia pada tempat kerja mereka dan terdorong untuk sukses.

2. *Not Engaged* (Tidak Terikat).

Para karyawan yang tidak terikat (*not engaged*) cenderung untuk berkonsentrasi pada tugas-tugas daripada sasaran-sasaran atau hasil yang mereka harapkan untuk diselesaikan. Mereka hanya ingin mengetahui apa yang harus dikerjakan kemudian melakukan dan mengatakan bahwa mereka telah

menyelesaikannya. Mereka fokus pada pemenuhan tugas dibandingkan mencapai suatu hasil. Para karyawan yang tidak terikat cenderung merasa kontribusi mereka diabaikan, dan kemampuan mereka tidak memberi manfaat. Mereka seringkali merasa bahwa ini cara mereka karena mereka tidak memiliki hubungan yang produktif dengan para manajer atau dengan para rekan kerja mereka. Para karyawan yang tidak terikat (*not engaged*) tidak terhubung secara psikologis dan secara total dengan perusahaan mereka.

Mereka memang bekerja keras dan berkontribusi tetapi memiliki dorongan yang kurang untuk sukses dibandingkan dengan rekan sekerja yang terikat dan kemungkinan besar memiliki perilaku yang akan meninggalkan perusahaan jika ada tawaran yang lebih menarik di tempat lain.

3. *Actively Disengaged* (Melepaskan Diri Secara Aktif)

Karyawan yang secara aktif melepaskan diri adalah ‘penghuni gua’. Hampir segala sesuatu secara konsisten mereka tentang atau lawan. Mereka tidak hanya tidak bahagia di tempat kerja, tetapi justru sibuk memerankan ketidakbahagiaan mereka. Mereka menyebarkan benihbenih negatif dalam setiap kesempatan. Setiap hari, pekerja yang secara aktif melepaskan diri merusak apa yang harus diselesaikan oleh rekan kerja mereka yang terikat.

Karyawan dalam kategori ini secara emosi dan secara kognitif ‘bercerai’ dengan pekerjaan mereka, mereka memiliki suatu perasaan untuk keluar dari perusahaan meskipun secara fisik mereka berada di sana. Mereka tidak puas, tidak bahagia berada di dalam perusahaan tersebut dan mereka jelas memiliki pandangan yang negatif terhadap perusahaan, hal ini akan menular dan mengacaukan bagi organisasi.

Dari uraian diatas dapat di simpulkan bahwa *employee engagement* memiliki kategori yaitu *engaged*, *not engaged*, dan *Actively Disengaged*.

C. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Mengacu pada prinsip pengembangan sumber daya manusia dan berbagai studi tentang upaya pihak manajemen dalam menyiapkan sarana dan prasarana yang memadai, pemenuhan kebutuhan finansial serta kesempatan pengembangan diri karyawan, sehingga setiap karyawan dapat mencapai kepuasan kerjanya Dalam unit kerja, pegawai tidak hanya sekedar bekerja, akan tetapi menghadapi berbagai macam situasi, misalnya menyangkut hubungan dengan rekan kerja, dengan kebijakan atasan, dengan imbalan yang diterima, dan kesempatan promosi.

Hal ini dipercayai oleh sebagian besar pihak manajemen bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku tenaga kerja, produktivitas kerja, tingkat absensi tenaga kerja dan perputaran tenaga kerja. Lebih jauh lagi kepuasan kerja dianggap sebagai prediktor penting dalam meraih kesejahteraan individu

Menurut Sharma dan Chandra (Indrasari, 2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat diterangkan oleh teori need fulfilment, teori equity, teori discrepancy, teori motivasi *two factor*, dan teori *social reference group*. Kelima macam teori tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Teori *need fulfilment*

Teori ini menyatakan bahwa kepuasan kerja diukur melalui penghargaan yang diterima pegawai atau tingkat kebutuhan yang terpuaskan. Pegawai akan puas jika mereka mendapatkan sesuatu yang dibutuhkannya. Semakin besar kebutuhan pegawai yang terpenuhi semakin puas pegawai tersebut atau sebaiiknya. Ada

hubungan langsung yang positif antara kepuasan kerja dan kepuasan aktual terhadap kebutuhan yang diharapkan.

b. Teori *Equity*

Prinsipnya Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas sepanjang mereka merasa ada keadilan (*equity*), Perasaan *equity* dan *inequity* diperoleh dengan membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor, maupun di tempat lain. Teori ini mengidentifikasi *equity* dalam tiga bagian yakni:

1. *Input*, adalah sesuatu yang berharga dirasakan oleh pegawai sebagai masukan untuk menunjang pekerjaannya seperti pendidikan, pelatihan, alat kerja, dan lain-lain.

2. *Out comes*, adalah segala sesuatu yang berharga dirasakan pegawai sebagai dari hasil pekerjaannya seperti gaji, status, pengakuan atas prestasi, dan lain-lain.

3. *Comparisons person*, adalah perbandingan antara input dan out comes yang diperolehnya. Menurut teori ini puas atau tidak puasnya pegawai merupakan hasil dari perbandingan input-output dirinya dan input-output pegawai lain (*comparisons person*). Jika perbandingan tersebut adil maka pegawai puas demikian sebaliknya.

c. Teori *discrepancy*

Teori ini menyatakan untuk mengukur kepuasan kerja seseorang dilakukan dorongan menghitung selisih antara apa yang diharapkan dari pekerjaan dengan kenyataan yang dirasakan. Kepuasan kerja tergantung pada *discrepancy* antara *expectation, needs, atau values* dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaan. Sikap pegawai terhadap pekerjaannya tergantung ketidaksesuaian yang dirasakan.

d. Teori *motives; two factor*

Menurut teori ini terdapat dua faktor pengukur kepuasan dan ketidakpuasan pegawai yakni:

1. Faktor *maintenance* atau *dissatisfaction factors*, adalah faktor-faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakekat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah meliputi gaji, kualitas supervisi, kebijakan organisasi, kualitas hubungan interpersonal diantara rekan kerja, dengan atasan dan bawahan, keamanan bekerja, status, dan kondisi kerja.

2. Faktor motivator atau *satisfaction factors* menyangkut kebutuhan psikologis pegawai. Faktor ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi pegawai yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan seperti prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri.

e. Teori *social reference-group*

Teori ini hampir menyerupai teori need fulfilment, namun perbedaannya adalah bahwa dalam teori ini, harapan, keinginan, serta kepentingan adalah milik individu dalam kelompok dan bukan sebagai individu yang independen. Menurut teori ini, jika pekerjaan sesuai dengan kepentingan, harapan, dan tuntutan individu dalam kelompok, maka seseorang akan merasa puas terhadap pekerjaannya, dan sebaliknya. Pada kenyataannya individu tidak selamanya mengikuti apa yang diputuskan kelompok, adakalanya bersikap independen

Menurut Siegel dan Lane (Indrasari, 2017) bahwa kepuasan kerja adalah “*The appraisal of one's job as attaining or allowing the attainment of one's important job value, providing these value are congruent with or help full fit one's basic needs*”. Artinya, tenaga kerja yang puas dengan pekerjaannya merasa senang dengan pekerjaannya,

Menurut Robbins and Judge (Indrasari .2017) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi, akan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan.

Sebaliknya seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang rendah akan memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaan.

Menurut Dole and Schoeder (dalam Indasari,2017) menyatakan kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan dan reaksi individu terhadap lingkungan pekerjaannya, sedangkan menurut Testa (1999) dan Locke (dalam Hasibuan, 2003) kepuasan kerja merupakan kegembiraan atau pernyataan emosi positif hasil dari penilaian salah satu pekerjaan atau pengalaman pekerjaan.

Dari uraian di atas dapat di simpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari salah satu pekerjaan atau pengalaman pekerjaan seseorang.

2. Ciri – Ciri Kepuasan Kerja

Menurut Herzberg (dalam Steven, 2019), ciri-ciri perilaku karyawan yang memiliki kepuasan kerja sebagai berikut;

a. Mempunyai motif yang tinggi untuk bekerja. Hal ini diwujudkan ketika karyawan bekerja dengan datang tepat waktu (tidak terlambat) ke tempat kerja, melaksanakan presensi dengan tertib, dan dapat memenuhi waktu kerja yang ditentukan bahkan melebihinya.

b. Merasa senang melakukan tugas dalam pekerjaan. Hal ini diwujudkan dengan melaksanakan tugas di unit kerja dengan bersemangat dan melaksanakan tugas dalam pekerjaan secara bertanggung jawab.

dari uraian di atas dapat disimpulkan ciri –ciri kepuasan kerja adalah mempunyai motif yang tinggi dalam bekerja dan merasa senang melakukan tugas dalam pekerjaan.

3. Faktor – Faktor Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (Indrasari, 2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat terpengaruhi oleh beberapa faktor yakni faktor *mentally challenging work*, *equitable rewards*, *supportive working conditions*, dan faktor *supportive mileagues*. Hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. *Mentally Challenging Work*.

Faktor *mentally challenging work* pegawai dalam kepuasan kerja menggambarkan bahwa pegawai lebih menyukai pekerjaan yang memberikan peluang kepadanya untuk menggunakan seluruh kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan secara bebas. Pegawai sangat mengharapkan tanggapan atasan tentang seberapa baik pekerjaan tersebut dikerjakan. Pekerjaan yang tidak menantang seringkali membuat pegawai bosan, sebaliknya jika pekerjaan terlalu menantang cenderung akan sulit dikerjakan dan membuat pegawai frustrasi. Pekerjaan yang tantangannya di antara kedua batas ekstrim inilah yang mampu membuat pegawai menjadi senang dan puas.

b. *Equitable Rewards*.

Pegawai menginginkan kebijakan organisasi dalam sistem pembayaran dan kesempatan promosi yang adil dan sesuai dengan yang diharapkan. Kepuasan kerja akan tercipta jika pembayaran gaji dilakukan dengan adil yakni sesuai ruang lingkup pekerjaan, sesuai kemampuan pegawai, serta sesuai standar yang berlaku. Walaupun tidak semua pegawai bertujuan mencari uang semata.

c. *Supportive Working Conditions.*

Pegawai selalu akan memperhatikan lingkungan kerja untuk memperoleh rasa nyaman. Pegawai tidak menyukai jika fasilitas kerja tidak menyenangkan dan berbahaya bagi keselamatan jiwanya. Pegawai menghendaki suasana lingkungan kerja mendekati suasana ketika sedang berada dirumah.

d. *Supportive Colleagues.*

Pegawai tidak hanya bekerja untuk uang atau penghargaan fisik semata. Bagi kebanyakan pegawai bekerja pada dasarnya adalah untuk memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Memiliki dukungan rekan kerja positif akan memberikan kepuasan kerja pegawai. Perilaku pimpinan juga mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

Dari uraian di atas dapat di simpulkan faktor – faktor kepuasan kerja adalah *mentally challenging work, equitable rewards, supportive working conditions, dan faktor supportive mileagues.*

4. Aspek – Aspek Kepuasan Kerja

Luthans 2006 (dalam, Indrasari 2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu emosi yang merupakan respon terhadap situasi kerja, sehingga kepuasan kerja tidak dapat dilihat namun bisa di rasakan dan akan tercermin dalam sikap seperti semakin bekerja dengan maksimal dan mematuhi peraturan, dan terdapat pula 6 (enam) aspek – aspek kepuasan kerja yakni gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi, pengawasan, kelompok kerja, dan kondisi kerja. Hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Gaji.

Berkaitan dengan kompensasi yang diperoleh pegawai atas pekerjaan yang dilakukan. Uang yang diperoleh pegawai tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan dasar pegawai namun juga untuk kebutuhan yang lebih tinggi. Oleh karena itu gaji yang diterima pegawai haruslah memenuhi kebutuhan nominal, bersifat mengikat, menimbulkan semangat, diberikan secara adil, dan bersifat dinamis

b. Pekerjaan itu sendiri.

Pekerjaan harus menarik bagi pegawai, memberikan kesempatan belajar, dan kesempatan menerima tanggung jawab. Pekerjaan yang terlalu mudah memberikan rasa jenuh, akan tetapi pekerjaan terlalu berat membuat pegawai tertekan.

c. Promosi.

Merupakan proses pemindahan dari satu jabatan ke jabatan lainnya yang lebih tinggi di dalam organisasi. Promosi diikuti oleh tugas, tanggungjawab, dan wewenang yang baru yang lebih tinggi dari jabatan sebelumnya. Kesempatan promosi ini memberikan pengaruh yang bervariasi terhadap kepuasan kerja pegawai dalam organisasi.

d. Kelompok kerja.

Teman kerja yang ramah dan mudah diajak kerjasama memberikan kepuasan kerja bagi pegawai lainnya. Teman kerja seperti ini jika terjadi secara merata diantara kelompok kerja akan membuat pekerjaan menjadi mudah dilakukan dan akibatnya pegawai mendapat kepuasan kerja.

e. Pengawasan.

Gaya atasan dalam menjalankan pengawasan terhadap pegawai dapat berupa memberikan perhatian dan partisipasi pegawai. Pengawasan yang memberikan

perhatian terhadap kepentingan pegawai dan mengajak pegawai berpartisipasi dalam pengambilan keputusan terhadap pekerjaan pegawai sendiri akan sulit dilupakan pegawai.

f. Kondisi kerja

Kondisi kerja mendukung , maka pegawai akan lebih bersemangat mengerjakan pekerjaan mereka, namun bila kondisi kerja tidak mendukung pegawai akan lebih sulit menyelesaikan pekerjaan mereka.

Dari beberapa alternatif indikator kepuasan kerja pegawai yang telah disebutkan sebelumnya bahwa indikator kepuasan kerja mencakup kepuasan pada pekerjaan itu sendiri, kepuasan pada imbalan, kepuasan pada kesempatan promosi, kepuasan pada supervisi atasan, dan kepuasan pada rekan kerja.

Wexley dan Yukl 2005 (Indrasari:2017), menyatakan bahwa berdasarkan karakteristik pekerjaan, kepuasan kerja terdiri 7 (tujuh) dimensi yakni sebagai berikut:

a. Kompensasi.

Imbalan yang diterima pegawai merupakan faktor penting bagi kepuasan kerja pegawai. Imbalan yang terlalu kecil membuat pegawai tidak puas, demikian juga terhadap pemberian gaji yang tidak adil

b. Supervisi.

Perilaku atasan dalam melakukan pengawasan terhadap pegawai sangat diperhatikan oleh pegawai. Pengawasan yang dilakukan dengan memperhatikan dan mendukung kepentingan pegawai akan berdampak terhadap kepuasan kerja pegawai.

c. Pekerjaan itu sendiri.

Sifat dari pekerjaan yang dihadapi oleh pegawai dalam organisasi yakni skill variety, task identity, task significance, autonomy, dan feedback, akan memberikan pengaruh yang berbeda-beda terhadap kepuasan kerja pegawai.

d. Hubungan dengan rekan kerja.

Interaksi antara pegawai dalam organisasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai tersebut. Secara individu rekan kerja yang bersahabat dan mendukung akan memberikan kepuasan kerja pegawai lainnya.

e. Kondisi kerja.

Kondisi kerja yang bersih dan tertata rapi akan membuat pekerjaan lebih mudah dilakukan pegawai dan hal ini pada akhirnya memberikan dampak terhadap kepuasan pegawai

f. Kesempatan memperoleh perubahan status.

Bagi pegawai yang memiliki keinginan besar untuk mengembangkan dirinya, maka kebijakan promosi yang adil yang diberlakukan organisasi akan memberikan dampak puas kepada pegawai

g. Keamanan kerja.

Rasa aman didapatkan pegawai dari adanya suasana kerja yang menyenangkan, tidak ada rasa takut akan suatu hal yang tidak pasti dan tidak ada kekhawatiran akan di berhentikan secara tiba-tiba

Kepuasan kerja dapat diukur melalui beberapa indikator. Smith et al. dalam Munandar 2004 (Indrasari, 2017) menyatakan terdapat 5 (lima) dimensi kepuasan kerja yakni:

a. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri.

Pekerjaan memberikan kesempatan pegawai belajar sesuai dengan minat serta kesempatan untuk bertanggungjawab. Dalam teori dua faktor diterangkan bahwa pekerjaan merupakan faktor yang akan menggerakkan tingkat motivasi kerja yang kuat sehingga dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik.

b. Kesempatan terhadap gaji.

Kepuasan kerja pegawai akan terbentuk apabila besar uang yang diterima pegawai sesuai dengan beban kerja dan seimbang dengan pegawai lainnya

c. Kesempatan promosi.

Promosi adalah bentuk penghargaan yang diterima pegawai dalam organisasi. Kepuasan kerja pegawai akan tinggi apabila pegawai dipromosikan atas dasar prestasi kerja yang dicapai pegawai tersebut.

d. Kepuasan terhadap supervisi.

Hal ini ditunjukkan oleh atasan dalam bentuk memperhatikan seberapa baik pekerjaan yang dilakukan pegawai, menasehati dan membantu pegawai serta komunikasi yang baik dalam pengawasan. Kepuasan kerja pegawai akan tinggi apabila pengawasan yang dilakukan supervisor bersifat memotivasi pegawai.

e. Kepuasan terhadap rekan sekerja.

Jika dalam organisasi terdapat hubungan antara pegawai yang harmonis, bersahabat, dan saling membantu akan menciptakan suasana keompok kerja yang kondusif, sehingga akan menciptakan kepuasan kerja pegawai.

Menurut Sirota, Mischkind and Meltzer (Indrasari, 2017) pekerja yang puas termotivasi oleh halhal berikut:

a. Perlakuan yang adil (*Fair treatment*).

Pekerja yang mendapatkan perlakuan yang adil dan tidak berat sebelah, antara lain dalam bidang keamanan kerja, kompensasi dan respek akan merasa puas dengan pekerjaannya.

b. Pencapaian (*Achievement*).

Pekerja yang mendapat kesempatan untuk melakukan pencapaian kerja yang maksimal seperti mendapatkan kesempatan promosi, merasa bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut akan merasa puas/ tidak puas akan pekerjaannya.

c. Pertemanan (*Camaraderie*).

Pertemanan yang erat antara karyawan dengan rekan kerja dan atasannya dalam melakukan kerja sama (*team work*) akan mendukung terciptanya kepuasan kerja.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa aspek kepuasan kerja adalah Gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi, kelompok kerja, pengawasan, dan kondisi kerja.

D. Hubungan Kepuasan Kerja dengan *Employee engagement*

Employee engagement merupakan factor yang penting bagi kesuksesan sebuah perusahaan atau organisai. Karyawan yang *engaged* akan selalu berdedikasi tinggi terhadap perusahaan, berkomitmen, dan selalu bersemangat untuk memberikan kontribusi yang terbaik agar tercapainya tujuan organisasi yang di inginkan bersama.

Hal inilah yang menjadi alasan mengapa sebuah organisasi atau perusahaan sangat membutuhkan *employee engagement* untuk karyawannya . Salah satu faktor yang mempengaruhi *employee engagement* adalah terpenuhinya kepuasan kerja.

Hal ini sesuai dengan teori dari Varizani (2007) menyatakan tidak ada karyawan yang *engaged* apabila ia tidak merasa puas dengan pekerjaannya. Oleh karena itu sangat penting untuk organisasi melihat apakah pekerjaan tersebut sesuai dengan tujuan karir yang disukai oleh karyawan tersebut.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Lydia dan Fibria (2015) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif yang kuat dan signifikan antara kepuasan kerja dengan *employee engagement*. Dari isi penelitian mengatakan bahwa kepuasan kerja seorang karyawan memiliki hubungan yang kuat untuk membuat seorang karyawan terikat dan terlibat dengan perusahaan.

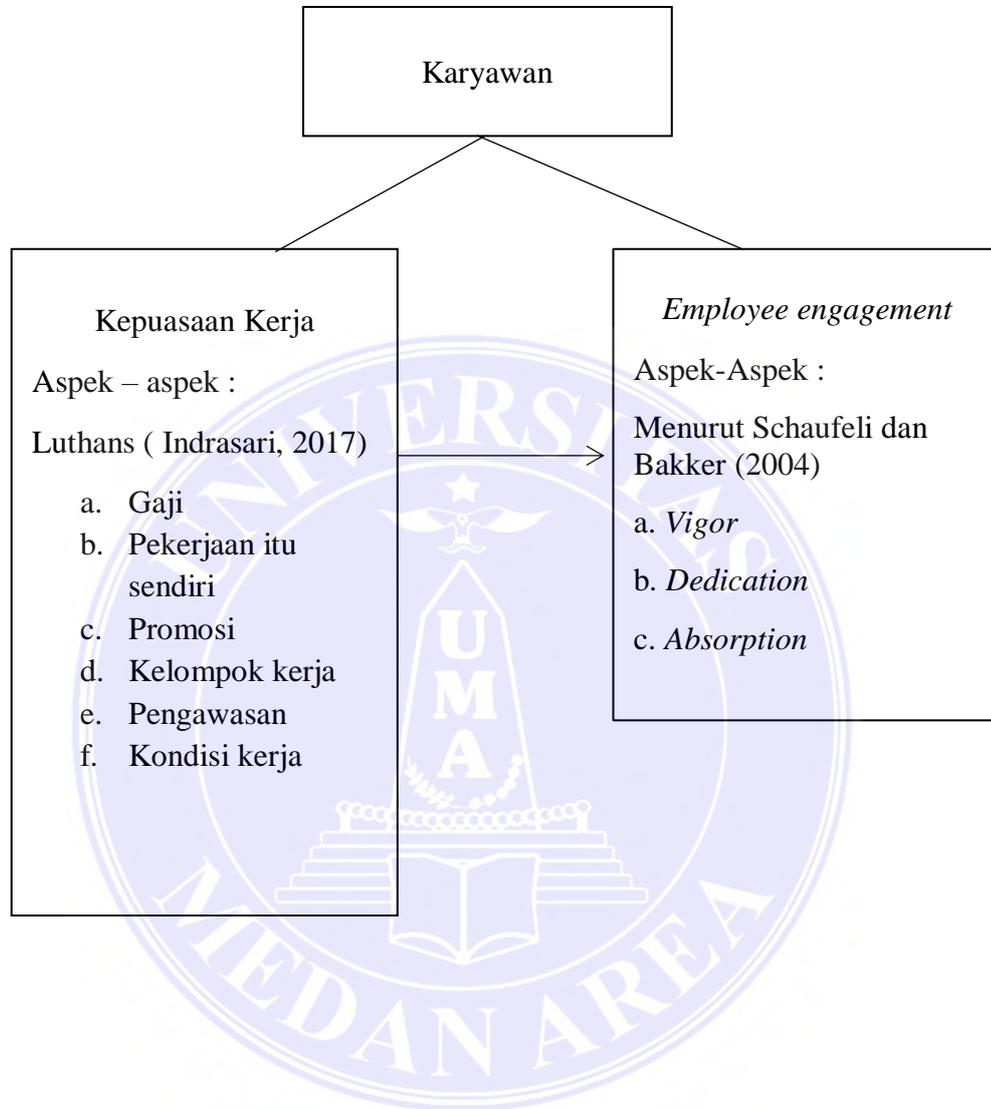
Ketika seseorang karyawan merasa kepuasan kerjanya telah terpenuhi atau tinggi maka dedikasi seorang karyawan terhadap perusahaan semakin kuat dan semakin sering ingin ikut terlibat dalam pekerjaan yang di berikan oleh perusahaan, dan pekerja yang mendapatkan perlakuan yang adil dan tidak berat sebelah, antara lain dalam bidang keamanan kerja, kompensasi dan respek serta di ikut sertakan unuk terlibat dalam suatu pekerjaan atau proyek yang sedang berlangsung membuat karyawan akan merasa puas dengan pekerjaannya dan merasa bahwa keterlibatan karyawan di hargai serta memotivasi mereka untuk gigih dan bersungguh – sungguh di dalam pekerjaan.

Dari poin diatas dapat dilihat bahwa *employee engagement* dan kepuasan kerja menjadi salah satu point penting bagi kesuksesan sebuah organisasi Dan dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan *employee engagement* sebuah

organisasi, perusahaan sebaiknya mampu memenuhi kepuasan kerja karyawan agar terciptanya *engaged* yang kuat dengan perusahaan.



E. Kerangka Konseptual



F. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, perumusan masalah dan kerangka konseptual yang telah peneliti kemukakan, maka hipotesis penelitian yang di ajukan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan *employee engagement*. Dimana semakin tingginya kepuasan kerja karyawan semakin tinggi *employee engagement* , begitu juga sebaliknya jika semakin rendahnya kepuasan kerja karyawan maka semakin rendah *employee engagement* karyawan diperusahaan.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

Pembahasan pada bagian metode penelitian ini akan menguraikan mengenai: (A). Tipe Penelitian, (B). Identifikasi Variabel Penelitian, (C). Definisi Operasional Penelitian, (D). Subjek Penelitian, (E). Teknik Pengumpulan Data, (F). Analisis Data.

A. Tipe Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti melakukan penelitian dengan menggunakan jenis penelitian yaitu deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono, 2012 Penelitian deskriptif kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang dilakukan untuk mengetahui dan menguraikan gambaran keterikatan antar suatu variabel dengan variabel lainnya mengenai objek yang diteliti dilakukan dengan pengujian statistik (Siyoto dan sodik, 2015)

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Untuk menguji hipotesis penelitian, terlebih dahulu diidentifikasi variabel-variabel yang menjadi pusat perhatian dalam penelitian ini, yaitu :

1. Variabel Bebas (X) : Kepuasan Kerja
2. Variabel Terikat (Y) : *Employee engagement*

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Berdasarkan kajian yang telah dibahas pada bagian sebelumnya, maka definisi operasional yang dapat disampaikan dalam tulisan ini, adalah :

1. *Employee engagement*

Employee engagement adalah keterikatan seorang atau sekelompok karyawan baik secara fisik, kognitif dan emosional terhadap perusahaan dan

memberikan energi serta ide-idenya terhadap perusahaan agar tercapai tujuan dari perusahaan. Dan secara natural mereka memiliki keingintahuan tentang perusahaan dan tempat di mana mereka saat ini bekerja. Secara konsisten mereka melakukan pekerjaan dengan tingkatan yang tinggi. Mereka ingin menggunakan talenta atau bakat dan kekuatan mereka di tempat kerja setiap hari. Mereka bekerja dengan keinginan yang besar dan mendorong inovasi dan menggerakkan organisasi untuk maju.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi, akan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan. Sebaliknya seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang rendah akan memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaan, kepuasan kerja merupakan sebuah perspektif yang berbeda – beda di setiap individu dan sulit untuk membuat seluruh individu puas terhadap perusahaan atau organisasi. Namun perusahaan terus berusaha membuat kepuasan kerja karyawan terpenuhi untuk majunya dan tercapainya tujuan organisasi.

D. Subjek Penelitian

1. Populasi

Menurut Sugiyono populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karekteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Siyoto dan Sodik,2015) . Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan di PT. Sarana Sumut Ventura Berdasarkan data ke karyawanan di PT. Sarana Sumut Ventura

jumlah keseluruhnya adalah 47 orang yang merupakan karyawan tetap bukan karyawan magang ataupun *absorsing*.

2. Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sensus atau sampel jenuh. Suatu teknik penentuan sampel jika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering sekali dilakukan jika jumlah populasi relatif kecil atau sedikit, yaitu kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang relatif kecil. maka sampel yang di ambil adalah sebanyak 47 orang yaitu total seluruh populasi .

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara digunakan untuk memperoleh data yang diteliti. Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan observasi, dokumentasi dan skala psikologi. skala pengukuran dari masing-masing variabel yang ada, yaitu skala Kepuasan kerja dan skala *employee engagement*.

Instrumen yang dipakai dalam penelitian ini adalah skala psikologi yang berisikan pertanyaan ataupun pernyataan yang dimodifikasikan. Adapun format skala psikologi yang ada menggunakan format skala Likert, skala Likert disusun untuk mengungkap sikap pro dan kontra, positif dan negatif, setuju dan tidak setuju terhadap suatu peristiwa ataupun situasi kerja. Kuesioner / angket dengan skala Likert disusun dengan empat alternatif jawaban bertingkat, sehingga mudah dijawab oleh responden. Jawaban alternatif yang disediakan yaitu sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS), dan sangat tidak sesuai (STS). Skor dalam

setiap aitem berkisar dari 4 sampai dengan 1 diberikan untuk aitem yang bersifat *favourable*, sedangkan untuk *unfavourable* bergerak dari 1 sampai 4. Semakin tinggi skor yang diperoleh subjek berarti semakin tinggi *employee engagement*, demikian juga sebaliknya semakin rendah skor yang diperoleh subjek berarti mitra kurang terpenuhinya kepuasan kerja dalam bekerja di suatu perusahaan.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini disusun sendiri oleh penulis yaitu sebagai berikut:

a. Skala *Employee engagement*

Skala *employee engagement* yang disusun berdasarkan aspek-aspek dari Schaufeli dan Bakeker (2004) yaitu : vigor merupakan aspek yang ditandai dengan tingginya tingkat kekuatan dan resiliensi mental dalam bekerja, keinginan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh di dalam pekerjaan, gigih dalam menghadapi kesulitan.

Dedication ditandai oleh suatu perasaan yang penuh makna, antusias, inspirasi, kebanggaan dan menantang dalam pekerjaan. Orang-orang yang memiliki skor *dedication* yang tinggi secara kuat mengidentifikasi pekerjaan mereka karena menjadikannya pengalaman berharga, menginspirasi dan menantang.

Sedangkan *absorption* ditandai dengan adanya konsentrasi dan minat yang mendalam, tenggelam dalam pekerjaan, waktu terasa berlalu begitu cepat dan individu sulit melepaskan diri dari pekerjaan sehingga dan 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.

Tinggi rendahnya *employee engagement* tercermin dari skor skala *employee engagement*. Skor yang tinggi menunjukkan *employee engagement* yang tinggi dan skor *employee engagement* yang rendah menunjukkan *employee engagement* yang rendah

Skala *employee engagement* dibuat berdasarkan skala Likert dengan empat pilihan jawaban, berisikan pernyataan-pernyataan positif (*favourable*) dan negative (*unfavourable*). Suatu skala dikatakan *favourable* apabila aitem-aitem tersebut memuat pernyataan yang bersifat mendukung, sedangkan aitem *unfavourable* memuat pernyataan yang bersifat tidak mendukung. Penilaian yang diberikan kepada masing-masing jawaban subjek pada setiap aitem adalah; untuk aitem yang *favourable*, jawaban sangat setuju (SS) mendapat nilai 4, jawaban setuju (S) mendapat nilai 3, jawaban tidak setuju (TS) mendapat nilai 2, dan jawaban sangat tidak setuju (STS) mendapat nilai 1. Sedangkan untuk aitem *Unfavourable* penilaian yang diberikan adalah sebaliknya, jawaban sangat setuju (SS) mendapat nilai 1, jawaban setuju (S) mendapat nilai 2, jawaban tidak setuju (TS) mendapat nilai 3, dan jawaban sangat tidak setuju (STS) mendapat nilai 4

b. Skala Kepuasan Kerja

Skala kepuasan kerja disusun berdasarkan aspek – aspek Luthans (Indrasari, 2017) yaitu, Gaji berkaitan dengan kompensasi yang diperoleh pegawai atas pekerjaan yang dilakukan. Uang yang diperoleh pegawai tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan dasar pegawai namun juga untuk kebutuhan yang lebih tinggi. Pekerjaan itu sendiri, pekerjaan harus menarik bagi pegawai, memberikan kesempatan belajar, dan kesempatan menerima tanggung jawab. Pekerjaan yang

terlalu mudah memberikan rasa jenuh, akan tetapi pekerjaan terlalu berat membuat pegawai tertekan.

Promosi merupakan proses pemindahan dari satu jabatan ke jabatan lainnya yang lebih tinggi di dalam organisasi. Promosi diikuti oleh tugas, tanggungjawab, dan wewenang yang baru yang lebih tinggi dari jabatan sebelumnya. Kelompok kerja, Teman kerja yang ramah dan mudah diajak kerjasama memberikan kepuasan kerja bagi pegawai lainnya. Teman kerja seperti ini jika terjadi secara merata diantara kelompok kerja akan membuat pekerjaan menjadi mudah dilakukan dan akibatnya pegawai mendapat kepuasan kerja.

Pengawasan, gaya atasan dalam menjalankan pengawasan terhadap pegawai dapat berupa memberikan perhatian dan partisipasi pegawai. Pengawasan yang memberikan perhatian terhadap kepentingan pegawai dan mengajak pegawai berpartisipasi dalam pengambilan keputusan terhadap pekerjaan pegawai sendiri akan sulit dilupakan pegawai. Kondisi kerja mendukung, maka pegawai akan lebih bersemangat mengerjakan pekerjaan mereka, namun bila kondisi kerja tidak mendukung pegawai akan lebih sulit menyelesaikan pekerjaan mereka.

Skala kepuasan kerja dibuat berdasarkan skala likert dengan empat pilihan jawaban, berisikan pernyataan-pernyataan positif (favourable) dan negative (unfavourable). Suatu skala dikatakan favourable apabila aitem-aitem tersebut memuat pernyataan yang bersifat mendukung, sedangkan aitem unfavourable memuat pernyataan yang bersifat tidak mendukung. Penelitian yang diberikan kepada masing-masing jawaban subjek pada setiap aitem adalah; untuk aitem yang favourable, jawaban sangat setuju (SS) mendapat nilai 4, jawaban setuju (S) mendapat nilai 3, jawaban tidak setuju (TS) mendapat nilai 2, dan jawaban sangat

tidak setuju (STS) mendapat nilai 1. Sedangkan untuk aitem Unfavourable penilaian yang diberikan adalah sebaliknya, jawaban sangat setuju (SS) mendapat nilai 1, jawaban setuju (S) mendapat nilai 2, jawaban tidak setuju (TS) mendapat nilai 3, dan jawaban sangat tidak setuju (STS) mendapat nilai 4.

F. Validitas dan Reabilitas Alat Ukur

Baik tidaknya suatu penelitian ditentukan oleh suatu alat ukur. Oleh karena itu, suatu alat ukur sebelum digunakan dalam suatu penelitian harus memiliki syarat validasi dan reliabilitas sehingga alat tersebut tidak menyediakan hasil pengukuran dari kesimpulan yang akan didapat.

1. Validitas

Alat ukur atau instrumen yang baik harus memenuhi dua syarat yaitu validitas dan reliabilitas. Suatu alat ukur yang tidak reliabel atau tidak valid akan menghasilkan kesimpulan yang bias, kurang sesuai dengan yang seharusnya, dan akan memberikan informasi yang keliru mengenai keadaan subjek atau individu yang dikenai tes itu. Apabila informasi yang keliru itu dengan sadar atau tidak dengan sadar digunakan sebagai dasar pertimbangan dalam pengambilan suatu keputusan, maka keputusan itu tentu bukan merupakan suatu keputusan yang tepat.

Alat ukur dapat dikatakan mempunyai validasi yang tinggi apabila alat ukur tersebut menjalankan fungsinya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dikenakannya alat ukur tersebut. Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur, dalam hal ini angket diuji validitasnya dengan menggunakan teknik analisis Product Moment rumus angka kasar dari Pearson, yaitu mencari koefisien korelasi antar tiap butir dengan skor total

Dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{\sum xy \frac{(\sum x)(\sum y)}{N}}{\sqrt{\left[\sum x^2 \frac{(\sum x)^2}{N} \right] \left[\sum y^2 \frac{(\sum y)^2}{N} \right]}}$$



Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antar tiap butir dengan skor total

$\sum XY$ = Jumlah hasil kali antar setiap butir dengan skor total

$\sum X$ = Jumlah skor keseluruhan subjek untuk tiap butir

$\sum Y$ = Jumlah skor keseluruhan butir pada subjek

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat skor x

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat skor y

N = Jumlah subjek

2. Reliabilitas

Konsep dari reliabilitas alat ukur adalah untuk mencari dan mengetahui sejauhmana hasil pengukuran dapat dipercaya. Reliabel dapat juga dikatakan keterpercayaan, keterandalan, keajegan, kestabilan, konsistensi dan sebagainya. Menurut Azwar (2012), reliabilitas berhubungan dengan akurasi instrumen dalam mengukur apa yang diukur, kecermatan hasil ukur dan seberapa akurat seandainya dilakukan pengukuran ulang. Azwar juga menyatakan reliabilitas sebagai konsistensi pengamatan yang diperoleh dari pencatatan berulang baik pada satu subjek maupun sejumlah subjek (Siyoto dan Sodik, 2015).

Analisis reliabilitas alat ukur yang dipakai adalah teknik Anova Hoyt dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{tt} = 1 - \frac{Mki}{Mks}$$

Keterangan:

r_{it} = Indeks reliabilitas alat ukur

1 = Bilangan konstanta

M_{ki} = Mean Kuadrat antar butir

M_{ks} = Mean Kuadrat antar subjek

G. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik korelasi Product Moment dari Karl Pearson. Alasan digunakannya teknik korelasi ini disebabkan karena pada penelitian ini memiliki tujuan ingin melihat hubungan antara satu variabel bebas (Kepuasan Kerja) dengan satu variabel terikat (*Employee engagement*). Formula dari teknik Product Moment yang dimaksud adalah sebagai berikut (Siyoto dan Sodik, 2015) :

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

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antar tiap butir dengan skor total

$\sum XY$ = Jumlah hasil kali antar setiap butir dengan skor total

$\sum X$ = Jumlah skor keseluruhan subjek untuk tiap butir

$\sum Y$ = Jumlah skor keseluruhan butir pada subjek

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat skor x

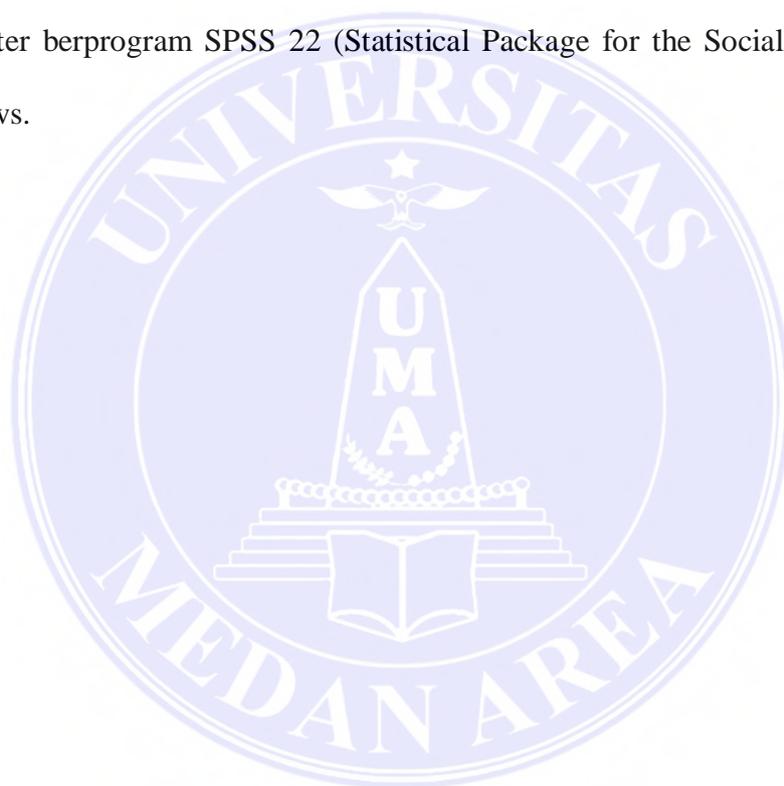
$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat skor y

N = Jumlah subjek

Sebelum dilakukan analisis data dengan teknik analisis Product Moment, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap data penelitian yang meliputi:

a. Uji Normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian masing-masing variabel telah menyebar secara normal.

b. Uji Linearitas, yaitu untuk mengetahui apakah data dari variabel bebas memiliki hubungan yang linear dengan variabel terikat. Semua data penelitian, mulai dari uji coba skala sampai kepada pengujian hipotesis, dianalisis dengan menggunakan komputer berprogram SPSS 22 (Statistical Package for the Social Sciences) for windows.



yang memiliki derajat *engagement* yang tinggi akan memiliki keterikatan emosi yang tinggi pada organisasi.

Employee engagement merupakan salah satu konsep yang dikembangkan dari positive psychology dan positive organizational behavior. Menurut Kahn (dalam Akbar, 2013) menggambarkan teori mengenai hubungan dan keterlibatan yang terjadi erat secara fisik, kognitif dan emosional antara seseorang dengan perannya dalam sebuah pekerjaan, yang kemudian disebut sebagai employee engagement. Senada dengan definisi di atas, Federman (dalam Akbar, 2013) memandang employee engagement sebagai suatu tingkat dimana seseorang memiliki komitmen terhadap sebuah organisasi sehingga dapat menentukan bagaimana seseorang berperilaku dan seberapa lama dia akan bertahan dengan posisinya tersebut.

Menurut Marciano (dalam Akbar, 2013) seseorang pekerja yang engaged akan berkomitmen terhadap tujuan, menggunakan segenap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas, menjaga perilakunya saat bekerja, memastikan bahwa dia telah menyelesaikan tugas dengan baik sesuai dengan tujuan dan bersedia mengambil langkah perbaikan atau evaluasi jika memang diperlukan. Ciri dari karyawan yang *engaged* adalah karyawan yang memberikan masukan untuk organisasi dan rekan kerjanya, tetap bekerja di perusahaan tersebut walaupun ada peluang bekerja di tempat lain, serta biasanya karyawan akan memberikan lebih banyak waktu, usaha dan inisiatif untuk dapat berkontribusi demi kesuksesan organisasi.

Mengacu pada prinsip pengembangan sumber daya manusia dan berbagai studi tentang upaya pihak manajemen dalam menyiapkan sarana dan prasarana

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. SIMPULAN

Hasil penelitian ini mendukung bahwa Kepuasan kerja yang ada pada karyawan dapat mempengaruhi karyawan untuk memiliki *Employee Engagement* yang tinggi. Berdasarkan hasil-hasil yang telah diperoleh dan melalui pembahasan yang telah dibuat, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan *Employee Engagement*. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $R_{xy} = 0,777$ dengan signifikan $p = 0.000 < 0,050$. Artinya ada hubungan antara kepuasan kerja dengan *Employee Engagement*. Jadi antara kedua variabel ada hubungan sebab akibat. Dari hasil yang diperoleh ini, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesa yang diajukan diterima.
2. Koefisien determinan dai hubungan antara variabel X dengan variabel Y sebesar 60,4%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berkontribusi terhadap *Employee Engagement* karyawan
3. Terdapat kepuasan kerja pada karyawan PT. Sarana Sumut Ventura Medan dengan nilai yang sedang dimana mean empirik yang didapat adalah 115,45 dan mean hipotetiknya 117. Selain itu karyawan PT. Sarana Sumut Ventura Medan juga memiliki *Employee engagement* yang juga sedang, dimana mean empiriknya 85,15 dan mean hipotetiknya 85.

B. Saran

Berdasarkan dengan simpulan diatas, maka berikut dapat diberikan beberapa saran diantaranya :

1. Saran kepada pihak karyawan

Di harapkan bagi para kayawan untuk saling mendukung rekan-rekan kerja yang ada di perusahaan, agar bisa di ajak bekerjasama dan saling membantu satu sama lain, dan harus lebih bersemangat dalam menegerjakan tugas serta tidak menyia-nyiakan waktu, dan selalu memberikan usaha terbaik dalam menyelesaikan pekerjaan dengan segenap hati. Dan upayakan memberitahu keluhan-keluhan pada atasan atau tim HRD agar perusahaan dapat memperbaiki kebutuhan SDMnya dengan baik.

2. Saran kepada pihak perusahaan.

Bagi pihak perusahaan diharapkan untuk sering memberikan saran serta masukan dan bantu mereka berkembang di bidang pekerjaanya, serta beri kesempatan karyawan untuk berpendapat disemua aspek perusahaan, berikan lah motivasi pada karyawan untuk berani bereksperimen, tak luput pula untuk memperhatikan kesehatan dan kesejahteraan karyawan, bangun pula interaksi yang baik dan saling menghormati sehingga terciptanya lingkungan yang menyenangkan. Berikan pelatihan pada karyawan-karyawan dan memperbesar ksempatan promosi bagi karyawan yang berkompeten dan sudah lama berdedikasi pada perusahaan.

3. Saran Kepada Peneliti Selanjutnya.

Berdasarkan proses dan hasil pada penelitian ini, saran bagi peneliti selanjutnya yang berminat meneliti tentang *Employee engagment* untuk lebih

memperhatikan faktor-faktor yang belum maksimal diungkapkan pada penelitian ini seperti pengembangan karir, kepemimpinan, otonomi, rekan kerja, reputasi, komunikasi, Kesehatan dan keselamatan, agar *Employee Engagement* dapat terungkap maksimal pada penelitian berikutnya. Juga memperhatikan proses penelitian dengan tidak memberikan waktu yang panjang untuk pengisian skala, dan untuk lebih memperhatikan jangka waktu penelitian.



DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, MR. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Employee engagement* (Studi pada karyawan PT.Primatexco Indonesia di Batang). *Journal of Social and Industrial Psychology* Vol.2 No.1 , 10-18.
- Asiyah, N. 2012. Hubungan Persepsi Dukungan Organisasional dengan Keterikatan Karyawan di PT. Bank Perkreditan (BPR) Nusamba Wlingi-Blitar. *Undergraduated Thesis*. UIN Sunan Ampel.
- Azwar, S 2006. Penyusunan Skala Psikologis Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Finney, Mi, 2008. *Engagement, cara pintar membuat karyawan mencurahkan kemampuan terbaik untuk perusahaan*. Jakarta: PPM..
- Hasibuan, H.M. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indrasari, M. 2017. *Kepuasan Kerja dan kinerja karyawan*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Lewiuci, PG & Mustamu, RH. 2016. Pengaruh *Employee engagement* terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Keluarga Produsen Senapan Angin. *Jurnal AGORA Vol. 4*. Surabaya.
- Lockwood, N. R. 2007. *Leveraging Employee Engagement For Competitive Advantage: HR's Strategic Role (SHRM Research Quarterly Report)*: Alexandria, VA “ Society For Human Resource Management.
- Pininta. L & Indriati, F.2015, Hubungan antara kepuasan kerja dan employee engagement karyawan tetap (non- manajerial) pada PT. Metrocom Globab Solusi. *Jurnal Fisip UI*. Jakarta.
- Schaufeli, W. & Bakker, A. 2004. Job Demands, Job Resources, And Their Relationship With Burnout And Engagement: A Multi-Sample Study. *Journal of Organization Behavior*. Vol.25. Page 293-315.
- Siyoto, S. Dr & Sodik A, M. M.A, 2015. *Dasar Metodologi Penelitian*, Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Steven, A.2019.. Kepuasan kerja karyawan PT “KAS” dan rencana pelaksanaan layanan konseling: *Jurnal Psiko-Edukasi*. Vol.17, Page 99-110
- Vazirani, N. 2007. *Employee engagement. Working Paper Series*. SIES College of Management Studies, h. 1-17.



1. Skala *Employee Engagement*

NO.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Saya bersemangat mengerjakan tugas yang di berikan oleh atasan				
2.	Pekerjaan disini memacu semangat saya				
3.	Saya mengerjakan pekerjaan kantor hingga larut malam				
4.	Saya memiliki keinginan kuat untuk bisa menyelesaikan tugas dengan baik				
5.	Saya merasa pekerjaan disini bisa dikerjakan oleh semua orang				
6.	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat Waktu				
7.	Saya meluangkan banyak waktu untuk menyelesaikan pekerjaan				
8.	Saya menegerjakan pekerjaan dengan segenap hati				
9.	Saya tidak suka di ajak mengobrol di saat bekerja				
10.	Saya memberikan usaha terbaik dalam menyelesaikan pekerjaan				
11.	Saya giat dalam bekerja				
12.	Saya menghindari ajakan untuk lembur				
13.	Saya merasa jenuh dengan pekerjaan yang monoton				
14.	Ada perasaan malu bekerja di perusahaan ini				
15.	Saya sangat menantikan waktu istirahat makan siang				
16.	Saya senang bisa mengobrol dengan rekan kerja				
17.	Saya lambat dalam bekerja				
18.	Pekerjaan ini memberikan tantangan tersendiri untuk saya				
19.	Saya lebih mengutamakan urusan Pribadi				
20.	Saya biasa menunda nunda pekerjaan				
21.	Saya menantikan waktu pulang kerumah				
22.	Saya lelah saat bekerja lembur				
23.	Saya memastikan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan selesai				
24.	Saya dapat bekerja melebihi jam kerja				
25.	Saya merasa tidak di butuhkan oleh Perusahaan				

26.	Saya berkeinginan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat				
27.	Saya senang menghabiskan waktu untuk Bekerja				
28.	Pekerjaan disini terlalu monoton				
29.	Saya biasa menyelesaikan pekerjaan lewat dari tenggat waktunya				
30.	Saya mengerjakan pekerjaan dengan setengah hati				
31.	Saya enggan mengeluarkan perhatian lebih dalam menyelesaikan pekerjaan				
32.	Saya sangat menyukai waktu untuk pulang kerja				
33.	Saya tidak sabar menantikan tugas untuk esok hari				
34.	Saya senang karena di butuhkan oleh Perusahaan				
35.	Saya membiarkan masalah pekerjaan berlalu dengan sendirinya				
36.	Saya bangga menjadi bagian dari perusahaan ini				

2. Skala Kepuasan Kerja Karyawan

NO.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Saya menyukai pekerjaan disini				
2.	Saya banyak belajar hal baru sejak bekerja disini				
3.	Saya di gaji sesuai dengan perjanjian kerja				
4.	Saya menerima gaji diatas UMR				
5.	Masa kerja karyawan tidak mempengaruhi gaji yang di terima				
6.	Saya senang karena akan segera di Promosikan				
7.	Saya merasa waktu berjalan sanagt lambat saat bekerja				
8.	Atasan mengajak karyawan dalam pengambilan keputusan				
9.	Saya berteman baik dengan rekan rekan kerja				
10.	Rekan kerja dan saya lebih senang mengerjakan ugas secara bersama				
11.	Saya melakuakn satu jenis tugas yang menguras tenaga dan waktu				
12.	Saya senang disini memiliki ruangan kerja sendiri				
13.	Perushaaan memeberi gaji sesuai dengan kemampuan karyawan dalam Bekerja				
14.	Gaji yang saya terima cukup untuk keperluan sehari-hari				
15.	Rekan kerja kerap kali memberikan dukungan kepada saya				
16.	Atasan memutuskan semua keputusan secara sendiri				
17.	Saya hanya bisa mengerjakan satu pekerjaan sejak bekerja disini				
18.	Saya akan di promosikan dalam waktu yang dekat				
19.	Perusahaan memberikan pelatihan untuk Karyawan				
20.	Saya merasa terbebqni dengan pekerjaan Disini				
21.	Hubungan saya dengan rekan kerja hanya sebatas di perusahaan				
22.	Atasan mendengarkan masukan karyawan saat rapat				

23.	Saya kesal menerima gaji yang berbeda dengan perjanjian kerja karena adanya potongan asuransi				
24.	Ketika saya di promosikan tantangan pekerjaan bertambah				
25.	Rekan-rekan kerja lebih memilih bekerja secara individual				
26.	Saya di gaji secara adil berdasarkan masa kerja				
27.	Karena promosi jabatan pekerjaan saya semakin sedikit				
28.	Atasan kerap kali bertanya mengenai kabar keluarga				
29.	Lingkungan tempat saya kerja saya Berisik				
30.	Hanya beberapa rekan kerja yang bisa diajak bekerjasama				
31.	Sesuai perjanjian kerja saya di gaji pada akhir bulan				
32.	Pekerjaan disini tidak sesuai dengan Saya				
33.	Saya menerima gaji di bawah upah minimum regional				
34.	Atasan beberapa kali memblikan makanan dan minuman untuk karyawan				
35.	Rekan kerja kerap kali membantu dalam menyelesaikan tugas secara bersama				
36.	Saya masih berada di jabatan yang sama dari awal bekerja di perusahaan ini				
37.	Saya jarang ikut pelatihan dari Perusahaan				
38.	Saya terbiasa melakukan pekerjaan yang berbeda-beda				
39.	Tempat saya bekerja keberishannya Terjaga				
40.	Atasan terlalu sibuk dengan urusan Pribadinya				
41.	Saya terganggu karena harus bebagi ruanganan kerja				
42.	Pekerjaan disini sangat tepat untuk saya				
43.	Kenaikan jabatan membuat saya lebih giat dalam bekerja				
44.	Saat rapat atasan lebih sering mengutamakan pendapat pribadinya				
45.	Saya merasa waktu berlalu dengan cepat saat bekerja disini				

46.	Saya jarang mendapat kan dukungan dari rekan- rekan kerja				
47.	Perkerjaan tidak ada yang berubah setelah saya di promosikan				
48.	Saya beberapa kali menerima gaji lewat dari waktu yang ditentukan				
49.	Gaji yang saya terima tidak mencukupi kebutuhan primer				
50.	Atasan jarang mentraktir karyawan saat makan siang bersama di luar				
51.	Saya belum pernah di promosikan oleh Perusahaan				
52.	Kemampuan karyawan bekerja tidak berpengaruh dalam pemberian gaji.				





Employee Engagement																																				
No	Nama	Aitem																																Total		
		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
1	SZ	3	4	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	1	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	87
2	TC	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	4	4	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	88
3	RA	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	2	2	3	2	95	
4	AF	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	96	
5	TY	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	2	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	101	
6	FF	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	67	
7	R	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	1	1	1	1	1	64	
8	FPM	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	3	2	2	2	2	3	3	107
9	CL	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	93
10	PW	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	102
11	NN	3	2	3	3	2	4	4	3	2	2	3	3	2	4	4	3	2	2	3	2	4	4	3	2	2	3	3	2	4	4	3	2	2	3	97
12	DK	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	85
13	MD	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	105
14	TL	2	4	2	2	2	2	2	3	4	4	2	2	2	2	2	3	4	4	2	2	2	2	3	4	4	2	2	2	2	2	3	4	4	2	90
15	MA	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	112
16	AHH	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	74
17	MR	2	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	3	3	4	96
18	MA R	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	92
19	CM	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	3	2	77
20	BP	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	68
21	LM	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	67
22	SR	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	68
23	LNI	3	3	2	4	4	2	3	3	2	4	3	3	4	4	2	3	3	2	4	2	4	4	2	3	3	2	4	3	2	4	4	2	3	2	102
24	MR	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	80
25	MF	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	109
26	DKA	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	65	
27	US	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	69
28	YM	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	69
29	AZ	2	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	4	3	4	97	
30	RS	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	92	

31	CS	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	79	
32	SA	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	68	
33	DW	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	68	
34	PYN	4	2	4	4	2	3	3	2	2	4	4	2	3	3	2	2	4	4	2	3	3	2	2	4	4	2	3	3	2	2	4	2	98		
35	YR	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	64	
36	KRD	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	63	
37	YNH	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	68	
38	ZN	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	68	
39	BN	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	4	3	3	3	3	4	3	3	4	100
40	SON	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	96	
41	BYP	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	4	4	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	4	4	3	2	2	3	90
42	SK	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	4	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	90
43	KB M	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	4	88
44	AS	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	87	
45	GH	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	89
46	BM	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	1	3	3	3	2	3	3	87
47	ES	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	3	2	3	1	3	3	3	2	3	3	85



Employee Engagement																																								
No	Nama	Aitem																																						
		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			
1	SZ	3	4	2	3	1	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	1	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	
2	TC	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	4	4	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3
3	RA	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	
4	AF	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	4	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2		
5	TY	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	2	2	2	2	2	3	4	4	4	2	4	4	4	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	
6	FF	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	3		
7	R	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	3	
8	FPM	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	
9	CL	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
10	PW	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	3
11	NN	3	2	3	3	2	4	4	3	2	2	3	3	2	4	4	3	2	2	3	2	2	4	4	3	2	2	3	3	2	4	4	3	2	2	3	3	2	3	
12	DK	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	
13	MD	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
14	TL	2	4	2	2	2	2	3	4	4	2	2	2	2	2	3	4	4	2	3	2	2	2	3	4	4	2	2	2	2	2	2	3	4	4	4	2	3		
15	MA	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	
16	AHH	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	3		
17	MR	2	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	3	3	4	3	4	3	
18	MA R	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	
19	CM	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	3	2	3		
20	BP	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	
21	LM	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3		
22	SR	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	
23	LNI	3	3	2	4	4	2	3	3	2	4	3	3	4	4	2	3	3	2	4	2	2	4	4	2	3	3	2	4	3	2	4	4	2	3	2	3	2	3	
24	MR	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3		
25	MF	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3		
26	DKA	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	3			
27	US	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	
28	YM	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	
29	AZ	2	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	3	4	3	4	3		
30	RS	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3		

31	CS	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3			
32	SA	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3		
33	DW	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3			
34	PYN	4	2	4	4	2	3	3	2	2	4	4	2	3	3	2	2	4	4	2	2	4	2	3	3	2	2	4	4	2	3	3	2	2	4	2	4	
35	YR	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	3	
36	KRD	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	3		
37	YNH	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	
38	ZN	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	
39	BN	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3
40	SON	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
41	BYP	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	4	4	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	4	4	3	2	2	3	3	
42	SK	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	4	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	4	
43	KB M	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	4	3	
44	AS	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	
45	GH	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	4	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3
46	BM	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	1	3	3	3	2	3	3	3	
47	ES	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	3	3	3	2	3	1	3	3	3	2	3	3	3		





LAMPIRAN C

UJI VALIDITAS, UJI REALIBITAS, DAN UJI DAYA

BEDA AITEM

1. *EMPLOYEE ENGAGEMENT*

2. **KEPUASAAN KERJA KARYAWAN**

NPar Tests

Notes		
Output Created		17-DEC-2020 22:33:20
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	47
Missing Value Handling	File	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Cases Used		Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
		NPART TESTS
Syntax		/K-S(NORMAL)=X Y
		/STATISTICS DESCRIPTIVES
		/MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,01
	Number of Cases Allowed ^a	157286

a. Based on availability of workspace memory.

[DataSet2]

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Kepuasan Kerja	47	115,45	20,941	84	161
Employee Engagement	47	85,15	14,261	63	112

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kepuasan Kerja	Employee Engagement
N		47	47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	115,45	85,15
	Std. Deviation	20,941	14,261
	Absolute	,176	,169
Most Extreme Differences	Positive	,176	,169
	Negative	-,071	-,126
Kolmogorov-Smirnov Z		1,207	1,159
Asymp. Sig. (2-tailed)		,109	,136

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



Means

Notes	
Output Created	17-DEC-2020 22:33:48
Comments	
Input	Active Dataset DataSet2 Filter <none> Weight <none> Split File <none> N of Rows in Working Data 47 File
Missing Value Handling	Definition of Missing For each dependent variable in a table, user-defined missing values for the dependent and all grouping variables are treated as missing. Cases Used Cases used for each table have no missing values in any independent variable, and not all dependent variables have missing values. Syntax MEANS TABLES=Y BY X /CELLS MEAN COUNT STDDEV /STATISTICS ANOVA LINEARITY.
Resources	Processor Time 00:00:00,00 Elapsed Time 00:00:00,08

[DataSet2]

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Employee Engagement *	47	100,0%	0	0,0%	47	100,0%
Kepuasan Kerja						

Report

Employee Engagement

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 22/12/21

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

Access From (repository.uma.ac.id)22/12/21

Kepuasan Kerja	Mean	N	Std. Deviation
84	64,00	1	.
87	67,50	2	,707
89	64,00	1	.
90	64,00	2	1,414
93	72,00	2	7,071
94	73,14	7	12,734
95	80,00	1	.
109	85,00	1	.
111	79,00	1	.
112	83,67	3	8,505
113	87,00	1	.
114	85,00	1	.
115	88,00	2	1,414
117	93,00	2	4,243
118	88,00	1	.
122	88,00	1	.
125	96,00	1	.
127	103,50	2	12,021
128	101,00	1	.
129	96,00	2	5,657
130	68,00	1	.
131	107,00	1	.
132	92,00	1	.
137	101,33	3	6,658
139	97,00	1	.
147	96,00	1	.
148	105,00	1	.
151	90,00	1	.
158	102,00	1	.
161	93,00	1	.
Total	85,15	47	14,261

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Employee Engagement * Kepuasan Kerja		(Combined)	7900,767	29	272,440	3,183	,007
	Between Groups	Linearity	5650,229	1	5650,229	66,008	,000
		Deviation from Linearity	2250,538	28	80,376	,939	,571
	Within Groups		1455,190	17	85,599		
	Total		9355,957	46			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Employee Engagement * Kepuasan Kerja	,777	,604	,919	,844



LAMPIRAN E

UJI HIPOTESA

Correlations

Notes

Output Created		17-DEC-2020 22:35:00
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	47
Missing Value Handling	File	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Cases Used	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
	Syntax	<p>CORRELATIONS</p> <p>/VARIABLES=X Y</p> <p>/PRINT=TWOTAIL NOSIG</p> <p>/STATISTICS DESCRIPTIVES</p> <p>/MISSING=PAIRWISE.</p>
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,12

[DataSet2]

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kepuasan Kerja	115,45	20,941	47
Employee Engagement	85,15	14,261	47

Correlations

		Kepuasan Kerja	Employee Engagement
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	1	,777**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	47	47
Employee Engagement	Pearson Correlation	,777**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	47	47

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





SURAT KETERANGAN
No. : 20/SK/Perso/SSUV/XII/2020

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Budi Susilo
Jabatan : HR Regional

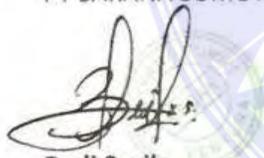
dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Sabilah Rahmiulifah
NPM : 168600032
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi Universitas Medan Area

Adalah benar telah selesai melaksanakan pengambilan data di PT SARANA SUMUT VENTURA sejak tanggal 19 November 2020 sampai dengan tanggal 30 November 2020 dalam hal untuk keperluan tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi.

Demikianlah surat keterangan ini dikeluarkan agar dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 04 Desember 2020
PT SARANA SUMUT VENTURA



Budi Susilo
HR Regional

CC : - Asli ybs
- File



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 : 63 /FPSI/01.10/XI/2020
 Lampiran : -
 Hal : Pengambilan Data

Medan, 18 November 2020

Yth. Pimpinan PT. Sarana Sumut Ventura
 Di
 Tempat

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

Nama : Sabilah Rahmiulifah
 NPM : 168600032
 Program Studi : Ilmu Psikologi
 Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di PT. Sarana Sumut Ventura, Jl. Abdullah Lubis No. 62 guna penyusunan skripsi yang berjudul "*Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Employee Engagement Pada Karyawan PT. Sarana Sumut Ventura*".

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..



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

Tembusan

- Mahasiswa Ybs
- Arsip

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 22/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)22/12/21



LAMPIRAN G

LAMPIRAN ANGKET

KUESIONER

1. Identitas Responden

- a. Nama/ Inisial : _____
- b. Jenis Kelamin : _____
- c. Usia : _____
- d. Divisi jabatan : _____
- e. Masa kerja : _____

2. Petunjuk Pengisian Kuisisioner

Dimohon dengan hormat, Bapak/Ibu untuk memberikan tanggapan/ jawaban secara jujur terhadap pernyataan di bawah ini dengan cara memberikan tanda *check list* (√) pada kolom jawaban yang tersedia. Saya mengharapkan tidak ada jawaban yang di kosongkan, karena disini tidak ada jawaban yang benar dan salah.

Keterangan pilihan jawaban adalah sebagai berikut :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

NO	PERNYATAAN	STS	TS	S	SS
1.	Saya menyukai pekerjaan disini				
2.	Saya bersemangat mengerjakan tugas yang di berikan oleh atasan				
3.	Pekerjaan disini memacu semangat saya				
4.	Saya banyak belajar hal baru sejak bekerja disini				
5.	Saya di gaji sesuai dengan perjanjian kerja				
6.	Saya mengerjakan pekerjaan kantor hingga larut malam				
7.	Saya berkeinginan kuat untuk mengerjakan pekerjaan yang di berikan.				
8.	Saya merasa pekerjaan disini dapat di kerjakan oleh semua orang				
9.	Saya menerima gaji diatas UMR				
10.	Masa kerja karyawan disini tidak mempengaruhi besar gaji yang diterima				
11.	Saya senang karena akan segera di promosikan				
12.	Saya merasa waktu berjalan sangat lambat saat bekerja				
13.	Atasan mengajak karyawan untuk ikut dalam pengambilan keputusan				
14.	Saya berteman baik dengan rekan-rekan kerja				

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta 2013

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

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 22/12/21

15.	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu				
16.	Saya meluangkan banyak waktu untuk menyelesaikan pekerjaan				
17.	Saya mengerjakan semua pekerjaan dengan segenap hati				
18.	Rekan kerja dan saya lebih senang mengerjakan tugas secara bersamaan				
19.	Saya tidak suka di ajak mengobrol di saat bekerja				
20.	Saya melakukan satu jenis tugas yang menguras tenaga dan waktu				
21.	Saya memberikan usaha terbaik dalam menyelesaikan pekerjaan				
22.	Saya senang memiliki ruangan kerja sendiri				
23.	Saya giat dalam bekerja				
24.	Perusahaan memberi gaji sesuai dengan kemampuan karyawan dalam bekerja				
25.	Gaji yang saya terima cukup untuk keperluan sehari-hari				
26.	Saya menghindari ajakan untuk lembur				
27.	Rekan kerja kerap kali memberikan dukungan kepada saya				
28.	Atasan memutuskan semua keputusannya secara sendiri				
29.	Saya merasa jenuh dengan pekerjaan yang monoton				
30.	Saya hanya bisa mengerjakan satu jenis pekerjaan sejak bekerja disini				
31.	Ada perasaan malu bekerja di perusahaan ini				
32.	Saya sangat menantikan waktu istirahat makan siang				
33.	Saya akan di promosikan dalam waktu yang dekat				
34.	Perusahaan memberikan pelatihan untuk karyawan				
35.	Saya senang bisa mengobrol dengan rekan kerja.				
36.	Saya merasa terbebani dengan pekerjaan disini				
37.	Hubungan saya dengan rekan kerja hanya sebatas di perusahaan				
38.	Saya lambat dalam bekerja				
39.	Atasan mendengarkan masukan karyawan saat rapat				
40.	Pekerjaan ini memberikan tantangan tersendiri untuk saya				
41.	Saya lebih mengutamakan urusan pribadi				
42.	Saya menerima gaji yang berbeda dengan kontrak karena adanya potongan asuransi				
43.	Ketika saya di promosikan tantangan pekerjaan bertambah				
44.	Saya terbiasa menunda-nunda pekerjaan				
45.	Rekan- rekan kerja lebih memilih bekerja secara individual				
46.	Saya menantikan waktu pulang kerumah				
47.	Saya di gaji secara adil berdasarkan masa kerja				
48.	Karena promosi jabatan pekerjaan saya semakin sedikit				
49.	Saya lelah saat bekerja lembur				
50.	Atasan kerap kali bertanya mengenai kabar keluarga				
51.	Saya memastikan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan selesai				
52.	Lingkungan tempat saya kerja berisik				
53.	Hanya beberapa rekan kerja yang bisa diajak bekerja sama				
54.	Saya dapat terus bekerja melebihi jam kerja				
55.	Sesuai dengan perjanjian kerja saya di gaji pada akhir bulan				
56.	Pekerjaan ini tidak sesuai dengan saya			Document Accepted 22/12/21	
57.	Saya menerima gaji dibawah upah minimum regional				
58.	Atasan beberapa kali membelikan makan dan minum untuk karyawan				

59.	Rekan kerja saya kerap kali membantu dalam menyelesaikan tugas bersama				
60.	Saya merasa tidak dibutuhkan oleh perusahaan				
61.	Saya berkeinginan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat				
62.	Saya masih berada di jabatan yang sama dari awal bekerja di perusahaan ini				
63.	Saya senang menghabiskan waktu untuk bekerja				
64.	Saya jarang ikut pelatihan dari perusahaan				
65.	Saya terbiasa melakukan pekerjaan yang berbeda-beda				
66.	pekerjaan disini terlalu monoton				
67.	Tempat saya bekerja kebersihannya terjaga				
68.	Saya biasa menyelesaikan pekerjaan lewat dari tenggat waktunya				
69.	Saya mengerjakan pekerjaan dengan setengah hati				
70.	Atasan terlalu sibuk dengan urusan pribadinya				
71.	Saya terganggu karena harus berbagi ruangan kerja				
72.	Saya enggan mengeluarkan perhatian lebih untuk menyelesaikan pekerjaan				
73.	Saya sangat menyukai waktu untuk pulang kerja				
74.	Pekerjaan ini sangat tepat untuk saya				
75.	Kenaikan jabatan membuat saya lebih giat dalam bekerja				
76.	Saat rapat atasan lebih sering mengutamakan pendapat pribadinya				
77.	Saya merasa waktu berlalu dengan cepat saat bekerja disini				
78.	Saya jarang mendapatkan dukungan dari rekan-rekan kerja				
79.	Saya tidak sabar menantikan tugas untuk esok hari				
80.	Pekerjaan tidak ada yang berubah setelah saya di promosikan				
81.	Saya beberapa kali menerima gaji lewat dari waktu yang di tentukan				
82.	Gaji yang saya terima tidak mencukupi kebutuhan primer				
83.	Atasan jarang mentraktir karyawan saat makan siang bersama di luar.				
84.	Saya belum pernah di promosikan oleh perusahaan				
85.	Saya senang karena dibutuhkan oleh perusahaan				
86.	Kemampuan karyawan disini bekerja tidak berpengaruh dalam pemberian gaji				
87.	Saya membiarkan masalah pekerjaan berlalu dengan sendirinya				
88.	Saya bangga menjadi bagian dari perusahaan ini				