

**HUBUNGAN ANTARA *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DENGAN
DISIPLIN KERJA KARYAWAN PRIMER KOPERASI TKBM
UPAYA KARYA PELABUHAN BELAWAN**

SKRIPSI

**OLEH :
LAILA TRISNA HADY DJAH
17.860.0049**



**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 30/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)30/12/21

**HUBUNGAN ANTARA *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DENGAN
DISIPLIN KERJA KARYAWAN PRIMER KOPERASI TKBM
UPAYA KARYA PELABUHAN BELAWAN**

SKRIPSI

**OLEH :
LAILA TRISNA HADY DJAH
17.860.0049**



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2021**

Judul Skripsi : Hubungan Antara *Employee Engagement* Dengan Disiplin Kerja
Karyawan Primer Koperasi TKBM Upaya Karya Pelabuhan
Belawan
Nama : Laila Trisna Hady Djah
NPM : 17.860.0049
Bagian : Psikologi Industri & Organisasi

Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing

Pembimbing


(Findy Suri N, S.Psi., M.Si)

K.a Bagian

Dekan


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


(Dr. Hj. Risydaq Fadilah, S.Psi., M.Psi., Psikolog)

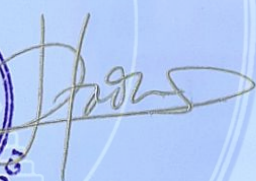
Tanggal Sidang : 28 Oktober 2021

Dipertahankan di Depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area dan Diterima Untuk Memenuhi Sebagian dan
Syarat-Syarat Guna Memperoleh Derajat Sarjana (S1) Psikologi.

Pada Tanggal
28 Oktober 2021

Mengesahkan Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area

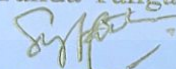



Dekan

Dr. Hj.  Padisah, S.Psi., M.Psi., Psikolog

Dewan Penguji

1. Syafrizaldi, S.Psi., M.Psi :
2. Arif Fachrian, S.Psi., M.Psi :
3. Findy Suri N, S.Psi., M.Si :
4. Maqhfirah D.R, S.Psi., M.Psi., Psikolog :

Tanda Tangan


.....

.....

.....

.....

HALAMAN PERNYATAAN

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

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

Medan, 28 Oktober 2021



Laila Trisna Hady Djah

178600049

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

TUGAS AKHIR/SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : Laila Trisna Hady Djah
NPM : 17.860.0049
Program Studi : Psikologi Industri & Organisasi
Fakultas : Psikologi
Jenis karya : Tugas Akhir / Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul : **Hubungan Antara *Employee Engagement* Dengan Disiplin Kerja Karyawan Primer Koperasi TKBM Upaya Karya Pelabuhan Belawan**. Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). 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 saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pertanyaan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 28 Oktober 2021

Yang menyatakan



(Laila Trisna Hady Djah)

MOTTO

Allah tidak akan memberi beban seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya (Q2 : 286).

Mintalah kepadaNya, sebab hanya Allah sebaik-baiknya penolong (Q3 : 173), dan Allah sebaik-baik pemberi rezeki (Q62 : 11).

“The good life is a process, not a state of being. It’s a direction, not a destination.” (Carl Roger)

“All life is education and everybody is a teacher and everybody is a forever a pupil.” (Abraham Maslow)

The best preparation for good work tomorrow is to do good work today.

#reminder

PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmaanirrahiim

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang tak hentinya saya ucapkan atas rahmat dan kasih sayang-Nya yang telah memberi saya kekuatan, kesehatan fisik dan mental serta telah membekali saya dengan ilmu. Semua kenikmatan, keberkahan dan kemudahan yang Allah SWT berikan semua atas kehendak-Nya. Serta tak lupa pula shalawat dan salam selalu terlimpahkan kepada junjungan Rasulullah Muhammad SAW, semoga kita mendapat syafaat di akhirat nantinya, Aamiin Aamiin Ya Rabbal 'Aalamiin.

Saya persembahkan karya sederhana ini kepada orang yang sangat kukasihi dan kusayangi.

Diri Sendiri

Terimakasih atas mental dan fisik yang kuat karena mampu bertahan sampai tahap ini. Pikiran, emosi dan fisik di adu hebat dalam penyelesaian karya sederhana ini, sekali lagi terimakasih, Aku.

Mama dan Bapak Tercinta

Sebagai tanda cinta, hormat dan terimakasih yang tak terhingga saya persembahkan karya sederhana ini kepada Mama (Ngatini) dan Bapak (Sugeng Sujatmiko) yang menjadi kekuatan ku untuk bertahan dalam menyelesaikan ini. Kepada mama terimakasih atas semua sabar, ikhlas dan do'anya untuk merawat, membesarkan dan mendidiku sampai sekarang dan selalu menjadi pendengarku. Kepada bapak yang selalu berusaha memberiku fasilitas yang baik dan menginginkan anaknya untuk sukses. Semoga pencapaian sederhana ini bisa membuat Bapak dan Mama sedikit bahagia karena aku berhasil dibesarkan oleh dua orang hebat hingga menjadi seorang anak dewasa yang tumbuh dengan baik dan mampu menyelesaikan karya sederhana ini. Aku bangga menjadi anak kalian, terimakasih untuk semua pengorbanannya mak, pak.

Adik dan Keluargaku

Terimakasih kepada adikku satu-satunya Wahyu Sa'ad Utama yang telah memberi semangat dan mendo'akan juga serta adik sepupuku Yoga yang pernah membantuku menyelesaikan bagian dalam karya ini, serta kepada seluruh keluargaku lainnya yang telah mendo'akan.

Teman – Teman Seperjuanganku

Sebagai tanda terimakasih, kupersembahkan skripsi ini untuk sahabatku Asyah yang menjadi tempat curhatku. Terimakasih juga kepada Putri, Friska, Ulfa, Adisya, Nanda, Nedra yang menjadi teman berkeluh kesah, teman dalam berjuang bersama serta memberiku bantuan saat aku membutuhkan. Kepada semua teman-teman Psikologi 2017 yang tidak bisa disebutkan satu persatu terimakasih kita telah berjuang sama-sama dalam mendapatkan gelar.



HUBUNGAN ANTARA *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DENGAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN PRIMER KOPERASI TKBM UPAYA KARYA PELABUHAN BELAWAN

OLEH :
LAILA TRISNA HADY DJAH
17.860.0049

ABSTRAK

Employee engagement adalah kondisi kognitif, emosi dan perilaku individu yang terlibat aktif dalam pekerjaannya dengan adanya semangat, dedikasi, penyerapan yang mengarah kepada tercapainya tujuan instansi. Disiplin kerja adalah seluruh aktivitas karyawan dengan adanya kesadaran dan kesediaan tanpa paksaan menaati aturan tertulis ataupun tidak di lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *employee engagement* dengan disiplin kerja karyawan Primer Koperasi TKBM Upaya Karya Pelabuhan Belawan. Pendekatan dalam penelitian ini yaitu kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Subjek penelitian yang digunakan sebanyak 80 orang karyawan Primer Koperasi TKBM Upaya Karya Pelabuhan Belawan. Teknik pengambilan sampel penelitian menggunakan metode *Simple Random Sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan skala likert yang terdiri dari skala *Employee Engagement* dan skala Disiplin Kerja. Hipotesis yang diajukan adalah ada hubungan positif antara *Employee Engagement* dengan Disiplin Kerja karyawan Primer Koperasi TKBM Upaya Karya Pelabuhan Belawan. Analisis data penelitian menggunakan analisis *Pearson Product Moment*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya korelasi antara *employee engagement* dengan disiplin kerja dimana $r_{xy} = 0,805$ dengan signifikan $p = 0.000 < 0.05$. Artinya hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima dan ada korelasi positif yang signifikan antara *employee engagement* dengan disiplin kerja pada karyawan Primer Koperasi TKBM Upaya Karya Pelabuhan Belawan, dimana semakin tinggi *employee engagement* maka semakin tinggi pula disiplin kerja. Begitu sebaliknya, semakin rendah *employee engagement* maka semakin rendah pula disiplin kerja karyawan. Adapun koefisien determinasi dari korelasi tersebut adalah sebesar $r^2 = 0.647$ artinya *Employee Engagement* memberikan kontribusi terhadap Disiplin Kerja sebesar 64,7%.

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

CORRELATION BETWEEN EMPLOYEE ENGAGEMENT AND WORK DISCIPLINE FOR EMPLOYEE IN PRIMER KOPERASI TKBM UPAYA KARYA PELABUHAN BELAWAN

BY:

LAILA TRISNA HADY DJAH

178600049

ABSTRACT

Employee engagement is the cognitive, emotional and behavioral condition of individuals who are actively involved in their work with enthusiasm, dedication, absorption that leads to the achievement of organization goals. Work discipline is all employee activities with awareness and willingness without coercion to obey written or unwritten rules in the work environment. This study aims to determine the correlation between Employee Engagement And Work Discipline For Employees in Primer Koperasi TKBM Upaya Karya Pelabuhan Belawan. This study uses a quantitative approach with the type of correlational research. The subjects of this study were 80 employees in Primer Koperasi TKBM Upaya Karya Pelabuhan Belawan. The sampling technique used the simple random sampling method. Methods of data collection techniques using a Likert scale model consisting of Employee Engagement scale and Work Discipline scale. The hypothesis proposed is that there is a positive correlation between Employee Engagement and Work Discipline for Primer Koperasi TKBM Upaya Karya Pelabuhan Belawan. Data analysis using Pearson Product Moment analysis. The results of this study indicate that there is a correlation with $r_{xy} = 0,805$ significantly $p = 0.000 < 0.05$, that is the proposed hypothesis is accepted and there is a significant positive correlation between employee engagement and work discipline in employees of the Primer Koperasi TKBM Upaya Karya Pelabuhan Belawan. Where the higher the employee engagement, the higher work discipline, conversely the lower employee engagement, the lower work discipline. The coefficient of determination of this correlation is $r^2 = 0.647$, meaning that Employee Engagement provides contributes to Work Discipline by 64,7%.

Keywords : *Employee Engagement, Work Discipline, Employees*

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Puji dan Syukur saya panjatkan kehadirat Allah Ta'ala yang senantiasa melimpahkan rahmat-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi penelitian ini. Adapun maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui “Hubungan antara *Employee Engagement* dan Disiplin Kerja Karyawan Primer Koperasi TKBM Upaya Karya Pelabuhan Belawan”.

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

1. Bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA selaku Yayasan Haji Agus Salim Universitas Medan Area yang telah membuka Fakultas S-1 Psikologi sebagai pilihan saya dalam menyelesaikan pendidikan sarjana.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng., M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area yang telah memimpin UMA pada saat saya menyelesaikan pendidikan sarjana.
3. Ibu Dr. Hj. Risydah Fadilah, S.Psi. M.Psi, Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memimpin Fakultas Psikologi saat saya menyelesaikan pendidikan sarjana.
4. Ibu Laili Alfita, S.Psi, MM. M.Psi selaku Wakil Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberi arahan dan informasi kepada mahasiswanya.
5. Ibu Findy Suri, S.Psi., M.Si selaku dosen pembimbing yang selalu memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Ibu Maqhfirah D.R, S.Psi., M.Psi, Psikolog selaku pembanding atau penguji sidang yang telah memberikan saran dan berbaik hati kepada peneliti.
7. Bapak Syafrizaldi, S.Psi., M.Psi selaku ketua penguji yang berbaik hati dan telah memberi masukan yang bersifat membangun.
8. Bapak Arif Fachrian S.Psi, M.Psi selaku sekretaris yang telah memberikan saran dan berbaik hati kepada peneliti dan juga selaku kepala bagian

- Psikologi Industri dan Organisasi yang telah memberikan motivasi dan semangatnya serta selalu memberikan informasi mengenai proses penyelesaian skripsi ini.
9. Seluruh Dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat semasa perkuliahan, bimbingan, pembinaan, dan memotivasi peneliti agar dapat menyelesaikan skripsi ini.
 10. Seluruh staff pegawai Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah membantu penulis dalam urusan administrasi serta memberikan informasi berupa jadwal di dalam pelaksanaan setiap acara kegiatan atau aktivitas di dalam penyelesaian skripsi ini.
 11. Pimpinan dan Karyawan Primer Koperasi TKBM Upaya Karya Pelabuhan Belawan yang telah memberikan tempat izin untuk penelitian dan meluangkan waktu untuk mengisi angket sehingga penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan.
 12. Kedua orang tua saya Bapak Sugeng Sujatmiko dan Ibu Ngatini yang telah mendidik saya dari lahir hingga seperti sekarang dan tidak pernah berhenti mendo'akan dan memberikan motivasi setiap harinya sehingga saya bisa menyelesaikan skripsi ini. Saya bangga menjadi anak mereka.
 13. Adik kandung saya Wahyu Sa'ad Utama yang telah memberi semangat dan motivasi dalam penyusunan skripsi ini.
 14. Orang terkasih yang saya kenal sejak kelas 9 (SMP), KLD Nav Bayu Krisna yang selalu mendengar keluh kesah saya, memberi dukungan dan semangat setiap harinya sehingga skripsi ini terselesaikan.
 15. Sahabat saya sejak kelas 11 (SMA) Asyah Dwi Hastika yang selalu memberi motivasi dan mengingatkan hal baik sehingga saya termotivasi darinya untuk penyelesaian skripsi ini.
 16. Teman-teman sekaligus keluarga saya di dunia perkuliahan yang saya cintai Putri Gayatri, Friska Nurjayanti, Ulfa Diasyari, Adisyah Ayu Putri, Nedra Meutia F, Nanda Luthfah F, Rizki Fidayani, Nona Nita, Lailan Ajalia yang selama 4 tahun ini telah mengukir cerita, baik susah maupun senang serta selalu memberikan motivasi dan hiburan.

17. Seluruh teman-teman seperjuangan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Stambuk 2017 kelas pagi khusus nya A1 yang selalu memberikan informasi dan membantu peneliti serta mendukung peneliti selama proses penyelesaian skripsi ini.
18. Teman-teman sekaligus keluarga saya di perantauan dan satu kontrakan, Sella Adelia, Ratna Dwita Sianipar, Liska Yolanda Munthe yang pernah membantu saat saya membutuhkan mereka dalam mengerjakan tugas dan memberi saya motivasi dan semangat untuk penyelesaian skripsi ini.
19. Teman-teman seperjuangan saya di organisasi Formasi Islam Psikologi Ar-Ruuh UMA yang juga pernah membantu dan memberi dukungan kepada saya dalam mengerjakan tugas tiap semester hingga tugas akhir.
20. Semua pihak yang telah membantu peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata kesempurnaan, karena masih banyak kekurangan yang disebabkan oleh keterbatasan kemampuan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang sifatnya membangun selalu penulis nantikan dari pihak manapun, dan semoga tulisan ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Medan, 28 Oktober 2021

Penulis

Laila Trisna Hady Djah

17.860.0049

RIWAYAT HIDUP

Penulis di lahirkan di Tanjung Balai pada tanggal 09 agustus 1999 dari Ayah Sugeng Sujatmiko dan Ibu Ngatini. Penulis merupakan putri sulung di keluarga.

Tahun 2017 penulis lulus dari SMA Negeri 1 Kualuh Hulu, dan pada tahun 2017 terdaftar sebagai mahasiswi Psikologi Universitas Medan Area.



DAFTAR ISI

SAMPUL DALAM	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN	vii
ABSTRAK	ix
KATA PENGANTAR	xi
RIWAYAT HIDUP	xiv
DAFTAR ISI	xv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	9
C. Batasan Masalah	11
D. Rumusan Masalah.....	11
E. Tujuan Penelitian	11
F. Manfaat Penelitian	12
BAB II	13
TINJAUAN PUSTAKA	13
A. Disiplin Kerja.....	13
1. Pengertian Disiplin Kerja.....	13
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	14
3. Aspek-Aspek Disiplin Kerja	14
4. Indikator Disiplin Kerja	18
5. Fungsi Disiplin Kerja.....	22
B. <i>Employee Engagement</i>	23
1. Pengertian <i>Employee Engagement</i>	23
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Employee Engagement</i>	25
3. Aspek-aspek <i>Employee Engagement</i>	25
4. Tipe-Tipe <i>Employee Engagement</i>	32

5. Indikator <i>Employee Engagement</i> (Keterlibatan Karyawan)	34
6. Ciri-Ciri Karyawan yang <i>Engaged</i>	36
C. Hubungan antara <i>Employee Engagement</i> dengan Disiplin Kerja	38
D. Kerangka Konseptual.....	41
E. Hipotesis	41
BAB III.....	42
METODOLOGI PENELITIAN	42
A. Tipe Penelitian	42
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	43
C. Defenisi Operasional Variabel Penelitian.....	43
D. Populasi dan Sampel Penelitian	44
E. Metode Pengumpulan Data.....	45
F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur	48
G. Metode Analisis Data.....	49
BAB IV.....	52
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	52
A. Orientasi Kancah Penelitian.....	52
B. Persiapan Penelitian	54
C. Pelaksanaan Penelitian.....	58
D. Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	61
1. Uji Asumsi	62
2. Hasil Perhitungan Analisis Data	64
3. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	65
E. Pembahasan	69
BAB V	73
SIMPULAN DAN SARAN.....	73
A. Simpulan	73
B. Saran	74
DAFTAR PUSTAKA.....	76

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Data Presensi Karyawan Primkop TKBM Upaya Karya Bulan September-November 2020	5
Tabel 2. Interpretasi Koefisien Reliabilitas menurut Guilford.....	49
Tabel 3. Penyebaran Butir-Butir Pernyataan Skala Employee Engagement	56
Tabel 4. Penyebaran Butir-Butir Pernyataan Skala Disiplin Kerja.....	58
Tabel 5. Penyebaran Item Valid dan Gugur Skala Employee Engagement.....	60
Tabel 6. Penyebaran Item Valid dan Gugur Skala Disiplin Kerja	61
Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Alat Ukur.....	62
Tabel 8. Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran	63
Tabel 9. Hasil Perhitungan Uji Linieritas	64
Tabel 10. Hasil Analisis Uji Hipotesis Korelasi	65
Tabel 11. Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Empirik	67



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A. SKALA <i>EMPLOYEE ENGAGEMENT</i>	80
LAMPIRAN B. SKALA DISIPLIN KERJA	88
LAMPIRAN C. UJI VALIDITAS DAN UJI RELIABILITAS	96
LAMPIRAN D. UJI NORMALITAS DAN UJI LINIERITAS	101
LAMPIRAN E. KORELASI	105
LAMPIRAN F. SURAT PENELITIAN	107



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi diikuti dengan perkembangan dunia industri yang mengalami perubahan signifikan dari masa ke masa. Perubahan tersebut menuntut perusahaan untuk menemukan inovasi baru agar dapat bertahan dalam persaingan yang ketat dan menjaga eksistensi perusahaan. Persaingan yang ketat ini menuntut perusahaan untuk meningkatkan daya saing guna mempertahankan keberadaan perusahaan itu sendiri.

Perusahaan tentu membutuhkan sumber daya manusia dengan sikap dan perilaku yang baik dan benar untuk mematuhi norma dan peraturan yang berlaku pada organisasi guna untuk mencapai tujuan organisasi. Demi menjaga kelangsungan dan mempertahankan keberadaan perusahaan, para pelaku industri harus memperbaiki kualitas, efektivitas dan efisiensi yang bukan hanya sebatas penggunaan teknologi yang modern dan modal yang cukup saja, tetapi juga diikuti sumber daya manusia yang menjadi salah satu faktor penentu dan penggerak utama dalam melaksanakan dan menentukan aktivitas perusahaan, perbaikan-perbaikan tersebut harus dilakukan oleh setiap perusahaan, termasuk Primer Koperasi TKBM Upaya Karya Pelabuhan Belawan. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan.

Menurut Muhl (dalam Sarah, 2018) karyawan adalah orang yang bekerja dengan orang dan untuk orang lain, kemudian mendapatkan imbalan dalam bentuk kompensasi finansial dan lainnya. Selain itu, karyawan merupakan seseorang yang bekerja di bawah kontrak secara tersirat maupun tersurat, lisan ataupun tertulis, dimana atasan memiliki kekuasaan atau hak untuk mengendalikan dan mengarahkannya dalam rincian mengenai bagaimana pekerjaan yang harus dilakukan.

Koperasi TKBM (Tenaga Kerja Bongkar Muat) Upaya Karya Pelabuhan Belawan bergerak di bidang jasa. Jasa yang dimaksud ialah penanggungan perumahan, kesehatan (BPJS), simpan pinjam, dan keuangan para buruh dan pekerja bongkar muat pelabuhan belawan. Primer Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat Upaya Karya Pelabuhan Belawan mempunyai tugas melaksanakan, menyusun, dan memastikan kesejahteraan para buruh yang bekerja dalam bongkar muat tersebut. Tujuan berdirinya koperasi ini adalah untuk meningkatkan kesejahteraan anggota pada umumnya, sekaligus sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari tatanan perekonomian.

Adapun visi dari koperasi ini yaitu menjadi koperasi yang unggul, tangguh, sehat dan mandiri. Visi koperasi jasa yaitu menjadikan koperasi sebagai pilar pembangunan yang mensejahterakan seluruh anggota khususnya dan masyarakat pada umumnya, menjadi lembaga koperasi yang sehat kokoh dan tangguh dan menjadi ikon perekonomian secara nasional maupun internasional. Sedangkan misi dari koperasi jasa ini yaitu menjadikan mitra dalam pengadaan jasa bongkar muat, mewujudkan hidup yang layak bagi

anggota koperasi, mewujudkan sumber daya manusia TKBM yang handal dan profesional.

Karyawan pada Primer Koperasi TKBM Upaya Karya Pelabuhan Belawan memiliki *jobdesc* sesuai dengan bidang dan bagian-bagiannya pada perusahaan. *Jobdesc* karyawan pada bagian perumahan yaitu mendata perumahan karyawan, menampung, memilah, dan menyalurkan perumahan untuk pekerja. Selanjutnya bagian keuangan yaitu mempertanggungjawabkan keuangan perusahaan. Kemudian, bagian simpan pinjam yaitu dana untuk anggota pekerja. Pada bagian bidang organisasi dan uji bongkar muat yaitu bertanggungjawab dalam unit usaha bongkar muat. Terakhir, pada bagian kesejahteraan rakyat dan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan yaitu mempertanggungjawabkan kesehatan para karyawan.

Salah satu aspek yang perlu disoroti dalam manajemen sumber daya manusia adalah disiplin kerja, termasuk disiplin kerja pada karyawan Primer Koperasi TKBM Upaya Karya Pelabuhan Belawan. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi dan digunakan terutama untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan, baik secara perorangan maupun kelompok. Di samping itu, disiplin bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi dan menyetujui peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik (Hartatik, 2019).

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti pada tanggal 28 September, 01 Oktober dan 15 November 2020 di Primer Koperasi TKBM

Upaya Karya Pelabuhan Belawan menunjukkan bahwa masih ada karyawan melakukan pelanggaran disiplin dalam pekerjaannya. Hal ini dapat dilihat dari fenomena yang muncul pada perusahaan tersebut seperti kedatangan karyawan yang tidak tepat waktu. Selain itu, masih terlihat bapak-bapak yang duduk-duduk, makan atau merokok di kantin disaat jam kerja. Masalah tersebut menggambarkan ketidaksesuaian karyawan dengan indikator dari disiplin kerja yang baik, yaitu ketaatan pada kewajiban dan peraturan kerja.

Selain itu, masih terlihat masalah yang menggambarkan ketidaksesuaian karyawan dengan indikator dari disiplin kerja yang baik yaitu ketaatan pada standar kerja. Hal tersebut sesuai dengan apa yang diungkapkan saat wawancara pada tanggal 28 september 2020 oleh salah satu pimpinan Primer Koperasi TKBM Upaya Karya Pelabuhan Belawan dibawah ini :

“..Kalau disini masalahnya hanya seputar keterlambatan karyawan pada saat masuk jam kerja, kemudian mereka datang dan sekedar mengisi absen ke fingerprint. Setelah itu, tidak nampak lagi kemana keberadaannya. Ada yang di kantin, di luar, dll. Jarang mereka stay di dalam kantor, kecuali mereka yang ditugaskan ke lapangan. Selain itu, mungkin kalian bisa lihat ada beberapa tumpukan tugas (laporan), artinya mereka mengerjakan laporan saat diminta saja. Kapan saya minta, hari itu juga mereka harus menyelesaikannya.” (wawancara personal, 28 september, pukul 10.30 WIB).

Selanjutnya, masalah yang menggambarkan ketidaksesuaian karyawan dengan indikator dari disiplin kerja yang baik berkaitan dengan kehadiran. Hal tersebut dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel 1. Data Presensi Karyawan Primkop TKBM Upaya Karya Bulan September-November 2020

Bulan	Tahun	Total Karyawan	Total Hari Kerja	Total Kehadiran Karyawan Seharusnya	Absensi Karyawan	Total Kehadiran	Presentase Ketidakhadiran Karyawan
September	2020	100	26	2600	107	2493	4,11 %
Oktober	2020	100	27	2700	115	2585	4,25 %
November	2020	100	26	2600	121	2479	4,65 %
	Rata-rata						4,33 %

Menurut Mudiarta, dkk (dalam Kumala, 2017) rata-rata tingkat absensi sejumlah 2-3% dalam satu bulan masih dapat dikategorikan baik, namun jika lebih dari 3% maka dikategorikan perusahaan tersebut kedisiplinan kerjanya kurang baik. Berdasarkan data absensi karyawan Primer Koperasi TKBM Upaya Karya Pelabuhan Belawan menunjukkan tingkat absensi lebih dari 3%, yaitu dengan rata-rata 4,33 % yang menunjukkan adanya indikasi masalah terhadap disiplin kerja karyawan. Selain itu, dapat dilihat dari data absensi 3 bulan terakhir, yaitu dari bulan september, oktober, november yang terus meningkat.

Berdasarkan hasil wawancara dari pimpinan Primer Koperasi TKBM Upaya Karya bahwa hingga saat ini masih ada karyawan yang melakukan pelanggaran disiplin kerja. Berikut pernyataan dari pimpinan perusahaan :

“Kami (para pimpinan) berdasarkan kebijakan perusahaan sudah melakukan peneguran terhadap para karyawan. Sesuai peraturan perusahaan ini, selalu melakukan RAT (Rapat Anggota Tahunan) setelah mengadakan RAT perusahaan sudah menambahkan peraturan tentang kepegawaian, setelah ada peraturan tersebut beberapa karyawan mulai memperbaiki ketidaksiplinanannya walaupun belum 100% dan masih ada juga yang melanggar peraturan tersebut.” (wawancara pada tanggal 20 april 2021).

Menurut Hasibuan (dalam Barnawi, 2012) menyatakan disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus-menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan yang sudah ditetapkan. Keberadaan disiplin kerja sangat diperlukan dalam suatu perusahaan atau instansi karena dalam suasana disiplin, instansi tersebut akan melaksanakan tugas dan kewajiban dalam pekerjaan untuk mencapai sasaran yang ditetapkan. Dengan disiplin yang tinggi, para karyawan akan menaati semua peraturan yang ada sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang ditentukan.

Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya disiplin kerja menurut Steers (dalam Angela, 2018) yaitu faktor dari dalam diri meliputi kepribadian, semangat kerja, motivasi kerja intrinsik dan kepuasan kerja intrinsik. Faktor dari luar individu meliputi lingkungan kerja, kepemimpinan, tindakan indisipliner yang diberikan, motivasi kerja ekstrinsik, dan kepuasan kerja ekstrinsik. Dalam penelitian Hanggani (dalam Aprilina, 2019) dalam penelitiannya menemukan bahwa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah *employee engagement*. Karyawan dengan *engagement* yang tinggi akan menunjukkan dedikasi, tanggung jawab, dan kedisiplinan terhadap pekerjaannya.

Menurut Pepper dan Henry (dalam Budgol, 2018) pembentukan disiplin diri berdasarkan pengembangan keterampilan untuk melakukan apa yang harus dilakukan atau apa yang diharapkan sehingga dapat meningkatkan tanggung jawab atas keterlibatan tindakan karyawan. Menurut Hasibuan (2003) untuk mencapai hasil yang baik dan sesuai tujuan, perlu adanya disiplin kerja dari

karyawan yang bersangkutan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Sebab hal ini akan mendorong gairah atau semangat kerja, dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi. Karyawan yang memberikan semangat tinggi akan memberikan sikap yang positif, seperti kesetiaan, kegembiraan, kerja sama, kebanggaan, dan ketaatan pada kewajiban.

Kedisiplinan dilakukan selain karena kewajiban yang dilaksanakan oleh karyawan tetapi juga karena adanya keterlibatan karyawan (*employee engagement*) terhadap perusahaan (dalam Angela, 2018). Karyawan yang memiliki keterlibatan di perusahaan, mereka akan memiliki rasa kepemilikan dengan perusahaan dimana tempat mereka bekerja.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat diasumsikan bahwa *employee engagement* dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan, yang akan memberi dampak pada kuantitas maupun kualitas pekerjaan yang harus dilakukan. *Employee engagement* adalah komitmen emosional karyawan pada organisasi dan tujuannya (Joushan, 2015). Komitmen emosional ini berarti karyawan benar-benar peduli tentang pekerjaan dan perusahaan mereka. Mereka tidak hanya bekerja untuk mendapat gaji, atau hanya untuk promosi, tetapi bekerja atas nama tujuan organisasi (Joushan, 2015).

Menurut Schaufeli (2004) bahwa karyawan akan memberikan yang terbaik kepada organisasinya ketika mereka *engaged*. Karyawan yang memiliki *engagement* yang tinggi akan bekerja lebih dari kata “cukup baik”, mereka bekerja dengan berkomitmen pada tujuan, menggunakan intelegensi untuk

membuat pilihan bagaimana cara terbaik untuk menyelesaikan suatu tugas, mengawasi tingkah laku karyawan untuk memastikan apa yang mereka lakukan benar dan sesuai dengan tujuan yang akan dicapai dan akan mengambil keputusan untuk mengoreksi jika diperlukan (Thomas dalam Mujiasih, 2015). *Engagement* yang tinggi juga membuat karyawan sangat termotivasi dalam bekerja serta memiliki komitmen, antusias, dan bersemangat.

Kurangnya perasaan terlibat di Koperasi TKBM Upaya Karya Pelabuhan Belawan ini ditunjukkan dari adanya sikap karyawan yang mengerjakan pekerjaannya disaat atasan memerintahkan saja, jika atasan tidak memerintah maka tugas akan menumpuk. Selain itu, karyawan mengerjakan pekerjaannya karena berdasar gaji yang didapat. Masalah tersebut menggambarkan ketidaksesuaian karyawan dengan aspek *Employee Engagement* yaitu *vigor* (giat). Hal tersebut membuktikan bahwa karyawan kurang memiliki *employee engagement* pada pekerjaan mereka, karyawan akan melakukan pekerjaan dengan secara sukarela dan bertanggung jawab akan pekerjaan mereka bukan hanya karena adanya pemimpin maupun gaji, namun karena karyawan tersebut merasa mencintai dan memiliki perasaan memiliki pada instansi.

Pada penelitian sebelumnya yang berjudul “Hubungan antara *Employee Engagement* dengan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara (BNNP-SU)” menyatakan adanya hubungan positif yang signifikan antara *employee engagement* dengan disiplin kerja. Pada penelitian berjudul “Hubungan antara *Employee Engagement* dengan Disiplin

Kerja”, yang sumber data penelitiannya dari karyawan PT.Suzuki Indomobil Cabang Purwokerto, Cilacap dan Yogyakarta, RS. Elizabeth Purwokerto dan Apotek K-24 Purwokerto. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa adanya hubungan positif yang signifikan antara *Employee Engagement* dengan Disiplin Kerja.

Berdasarkan data di atas, peneliti tertarik untuk menghubungkan antara disiplin kerja dengan *employee engagement* Karyawan Primer Koperasi TKBM Upaya Karya Pelabuhan Belawan. Peneliti ingin menguji hubungan antara *employee engagement* dengan disiplin kerja sehingga memilih judul “Hubungan antara *Employee Engagement* dengan Disiplin Kerja Karyawan Primer Koperasi TKBM Upaya Karya Pelabuhan Belawan”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas diketahui bahwasanya fenomena disiplin kerja harus lebih diperhatikan dengan serius. Hal ini dapat diketahui dari ketidaksesuaian karyawan dengan indikator disiplin kerja yang baik yaitu kehadiran. Pada Primkop TKBM Upaya Karya Pelabuhan Belawan menunjukkan tingkat absensi lebih dari 3%, yaitu dengan rata-rata 4,33 % yang menunjukkan adanya indikasi masalah terhadap disiplin kerja karyawan. Selain itu, dapat dilihat dari data absensi 3 bulan terakhir, yaitu dari bulan september, oktober, november yang terus meningkat. Kemudian ketidaksesuaian karyawan terhadap indikator disiplin kerja yang baik yaitu ketaatan pada peraturan kerja di

Koperasi TKBM Upaya Karya bahwa masih banyak karyawan yang telat masuk ke kantor, karyawan yang datang ke kantor hanya sekedar mengisi absensi dan mangkir di kantin saat jam kerja. Kemudian, masalah yang menggambarkan ketidaksesuaian karyawan dengan aspek *Employee Engagement* yaitu *vigor* (giat) yaitu masih adanya sikap karyawan yang mengerjakan pekerjaannya disaat atasan memerintahkan saja, jika atasan tidak memerintah maka tugas akan menumpuk. Selain itu, karyawan mengerjakan pekerjaannya karena berdasar gaji yang didapat.

Banyak faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja, salah satunya adalah *employee engagement*. Maka dari itu dapat terlihat ada kaitan antara *Employee engagement* (Variabel X) dengan Disiplin kerja (Variabel Y), dimana *Employee engagement* merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja. Secara dinamika *Employee engagement* yang baik pada diri seorang karyawan dapat mempengaruhi disiplin kerja yang tinggi, salah satu aspek dalam *employee engagement* mengatakan bahwa ketika karyawan sudah berkonsentrasi dan terikat pada pekerjaannya maka waktu terasa berlalu begitu cepat dan individu sulit melepaskan diri dari pekerjaan sehingga melupakan segala sesuatu disekitarnya yang dapat menciptakan penyelesaian tugas kerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan. Jika terbentuk *employee engagement* yang tinggi, maka terbentuk pula disiplin kerja yang tinggi pada karyawan.

C. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, peneliti akan membatasi masalah yang akan diteliti agar penelitian menjadi lebih fokus dan dapat menjawab permasalahan penelitian dengan lebih efektif dan efisien. Maka, batasan masalah dalam penelitian ini, yaitu hubungan antara *employee engagement* dengan disiplin kerja pada karyawan Primer Koperasi TKBM Upaya Karya Pelabuhan Belawan dimana penelitian ini hanya difokuskan pada faktor disiplin kerja dari dalam diri karyawan yaitu disiplin diri dan *employee engagement* yang merupakan keterlibatan karyawan terhadap pekerjaan dan instansi.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara *employee engagement* dengan disiplin kerja karyawan Primer Koperasi TKBM Upaya Karya Pelabuhan Belawan ?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris dan mengetahui hubungan antara *employee engagement* dengan disiplin kerja karyawan Primer Koperasi TKBM Upaya Karya Pelabuhan Belawan.

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini diharapkan :

1. Manfaat Teoritis

Manfaat secara teoritis diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan untuk pengembangan ilmu psikologi, khususnya dalam psikologi industri dan organisasi mengenai hubungan antara *employee engagement* karyawan dengan disiplin kerja. Hasil penelitian ini juga dapat digunakan sebagai pembanding dalam penelitian mengenai penelitian yang sejenis.

2. Manfaat Praktis

Bagi instansi diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran dan informasi kepada instansi ataupun organisasi dan pimpinan tentang *Employee Engagement* untuk meningkatkan disiplin kerja dalam kaitannya dengan tujuan organisasi, serta memberikan saran atau masukan kepada organisasi dalam upaya meningkatkan *employee engagement*. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan dan referensi bagi mahasiswa dan peneliti lain yang akan mempertajam pengetahuan mengenai hubungan antara *employee engagement* dengan disiplin kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (dalam Suwondo & Sutanto, 2015) disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Siagian (dalam Syafrina, 2017) disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.

Menurut Prijadarminto (dalam Pribadi & Herlena, 2016) disiplin kerja adalah gabungan antara sikap dengan sistem yang ada dalam nilai dan budaya yang menjadi pengarah dan pedoman untuk mewujudkan sikap mental berupa perbuatan atau tingkah laku. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku (Riva'i, 2004).

Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Hartatik, 2019). Menurut Hasibuan (dalam Barnawi, 2012) menyatakan disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus-menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan yang sudah ditetapkan.

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah seluruh aktivitas karyawan berupa sikap, tingkah laku maupun perbuatan dengan adanya kesadaran dan kesediaan tanpa unsur paksaan yang dilakukan secara terus-menerus, teratur dan tekun yang didasari pada rasa menghormati, menghargai, patuh dan taat akan adanya peraturan-peraturan, serta norma-norma yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis di lingkungan kerja dan merupakan suatu alat atau sarana bagi organisasi untuk mempertahankan eksistensinya.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Helmi (dalam Hartatik, 2019) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu :

a. Faktor Kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut, yaitu yang berkaitan langsung dengan disiplin. Sistem

nilai akan terlihat dari sikap seseorang, dimana sikap ini diharapkan akan tercermin dalam perilaku. Menurut Kelman, sebagaimana dikutip Helmi, terdapat tiga tingkatan perubahan sikap mental dalam perilaku, yaitu disiplin karena kepatuhan, disiplin karena identifikasi, dan disiplin karena internalisasi.

1. Disiplin karena kepatuhan hanya didasarkan atas perasaan takut.

Disiplin kerja dalam tingkatan ini dilakukan semata untuk mendapatkan reaksi positif dari pimpinan atau atasan yang memiliki wewenang. Sebaliknya, jika pengawas tidak ada di tempat, disiplin kerja tidak akan tampak.

2. Disiplin karena identifikasi didasarkan pada identifikasi adanya

perasaan kekaguman dan penghargaan terhadap pimpinan. Pemimpin yang karismatik adalah figur yang dihormati, dihargai, dan sebagai pusat identifikasi. Karyawan ini akan menunjukkan disiplinnya saat ada pusat identifikasi.

3. Disiplin karena internalisasi ini terjadi karena karyawan

mempunyai nilai disiplin diri yang tinggi. Dalam taraf ini, orang dikategorikan mempunyai disiplin diri.

b. Faktor Lingkungan

Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja tetapi merupakan proses belajar yang terus menerus. Proses pembelajaran agar dapat efektif maka pimpinan perlu bersikap adil, terbuka, dan memperhatikan prinsip-prinsip konsisten. Adil dalam hal ini ialah memperlakukan seluruh

karyawan dengan tidak membeda-bedakan. Konsisten adalah memperlakukan aturan secara konsisten dari waktu ke waktu. Apabila karyawan mentaati segala peraturan yang telah ditetapkan, maka disiplin sudah dapat ditegakkan. Sekali aturan yang telah disepakati dilanggar, maka rusaklah sistem aturan tersebut. Selain peraturan dan kepemimpinan, faktor lingkungan juga terdiri dari keadaan lingkungan, dan suasana kerja.

Menurut Hasibuan (dalam Fauzia dkk, 2020) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah patuh pada semua peraturan perusahaan, penggunaan waktu secara efektif, tanggung jawab dalam pekerjaan, dan tingkat kehadiran. Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan Hanggani (dalam Aprilina dkk, 2019) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah *employee engagement*. Untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, organisasi pemerintahan perlu memerhatikan keterikatan kerja sumber daya manusia yang dimilikinya. Karyawan dengan keterikatan kerja yang tinggi akan menunjukkan dedikasi, tanggung jawab dan disiplin kerja yang baik terhadap pekerjaannya.

Maka dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu kepribadian, lingkungan dan *employee engagement*.

3. Aspek-Aspek Disiplin Kerja

Menurut Prijodarminto (dalam Pribadi dan Herlena, 2016) terdiri dari tiga aspek disiplin kerja, yaitu :

- a. Sikap mental, sikap mental terwujud melalui kesediaan seseorang untuk patuh dan taat terhadap peraturan sebagai hasil atau pengembangan dari latihan, pengendalian pikiran dan pengendalian watak dan bekerja sesuai standar perusahaan.
- b. Pemahaman yang baik mengenai sistem maupun aturan, perilaku, norma, kriteria, dan standar yang sedemikian rupa, sehingga pemahaman tersebut menumbuhkan pengertian yang mendalam atau kesadaran, bahwa ketaatan akan aturan, norma, kriteria dan standar tadi merupakan syarat mutlak untuk mencapai keberhasilan (*sukses*).
- c. Sikap berperilaku dalam bekerja yaitu sikap kelakuan yang secara wajar menunjukkan kesungguhan hati, untuk mentaati segala hal, secara cermat dan tertib.

Sedangkan menurut Saydam (dalam Aritonang, 2019) menyatakan bahwa aspek-aspek kedisiplinan kerja meliputi:

- a. Aspek keteraturan jam masuk, pulang kerja dan isitirahat.
- b. Aspek cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- c. Aspek cara kerja.
- d. Aspek keteraturan terhadap apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek disiplin kerja meliputi yaitu sikap mental, pemahaman yang baik mengenai sistem maupun peraturan, dan sikap berperilaku yang wajar dalam bekerja.

4. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Fathoni (dalam Hartatik, 2019), indikator yang mencakup tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi adalah sebagai berikut :

a. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan staf dalam memahami peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi sangat berpengaruh pada tingkat kedisiplinan karyawan. Kurang pengetahuan tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada, menjadi penyebab terbanyak tindakan indiscipliner.

b. Keteladanan Pimpinan

Seorang pemimpin harus dapat memberikan contoh pada staf dan menjadi role model. Apabila pimpinan tidak bisa menjadi contoh yang baik bagi bawahan maka setiap aturan dan kebijakan yang dibuat tidak akan dilaksanakan oleh staf secara maksimal. Oleh karena itu, seorang pimpinan harus dapat mempertahankan perilaku yang positif sesuai dengan harapan staf.

c. Keadilan

Aturan-aturan yang dibuat harus diberlakukan untuk semua staf tanpa memandang kedudukan. Bila ada yang melanggar maka harus dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

d. Pengawasan Melekat

Pengawasan melekat (waskat) ialah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Sebab, dengan waskat ini berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti pula, atasan harus selalu ada atau hadir di tempat pekerjaannya supaya dapat mengawasi dan memberi petunjuk jika ada bawahan yang mengalami kesulitan dalam mengerjakan pekerjaan. Jadi, waskat ini menuntut adanya kebersamaan aktif antara atasan dengan bawahan dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan, masyarakat.

e. Sanksi Hukuman

Sanksi indisipliner dilakukan untuk mengarahkan dan memperbaiki perilaku karyawan, bukan untuk menyakiti. Tindakan indisipliner hanya dilakukan pada karyawan yang tidak dapat mendisiplinkan diri, menentang/tidak dapat mematuhi peraturan/prosedur organisasi. Melemahnya disiplin kerja akan mempengaruhi moral karyawan. Oleh karena itu, tindakan koreksi dan pencegahan terhadap melemahnya peraturan harus segera diatasi oleh semua komponen yang terlibat di dalam organisasi.

f. Ketegasan

Ketegasan seorang pimpinan dalam memberikan sanksi terhadap staf yang melakukan pelanggaran difokuskan untuk mengoreksi penampilan kerja agar peraturan kerja dapat diberlakukan secara konsisten.

g. Hubungan Kemanusiaan

Disiplin bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Sementara itu, menurut Riva'i (dalam Astutik, 2016) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki beberapa komponen yang dapat dijadikan indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan pada suatu organisasi, yaitu sebagai berikut :

a. Kehadiran

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat datang atau pulang lebih cepat dalam bekerja.

b. Ketaatan Pada Kewajiban dan Peraturan Kerja

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh organisasi.

c. Ketaatan Pada Standar Kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

d. Tingkat Kewaspadaan Tinggi

Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

e. Bekerja Etis

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

Berdasarkan uraian penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa indikator disiplin kerja adalah tujuan dan kemampuan, keteladanan pimpinan, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan, hubungan kemanusiaan, kehadiran, ketaatan pada kewajiban dan peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, dan bekerja etis.

5. Fungsi Disiplin Kerja

Menurut Tu'u (dalam Hartatik, 2019) mengemukakan fungsi disiplin kerja yang terdiri dari 5 fungsi yaitu sebagai berikut :

a. Menata kehidupan bersama

Disiplin mengatur kehidupan bersama, dalam suatu kelompok tertentu atau masyarakat. Dengan begitu, hubungan yang terjalin antara individu satu dengan yang lainnya menjadi lebih baik dan lancar.

b. Membangun kepribadian

Lingkungan yang memiliki disiplin tinggi sangat berpengaruh terhadap kepribadian seseorang. Begitu juga dengan lingkungan organisasi yang memiliki keadaan yang tenang, tertib, tentram, sangat berperan dalam membangun kepribadian yang baik.

c. Melatih kepribadian

Latihan dilaksanakan bersama antar karyawan, pimpinan, dan seluruh personel yang ada di dalam organisasi tersebut. Pada awalnya, mungkin disiplin dapat dilakukan dengan pemaksaan. Namun, karena adanya pembiasaan dan proses latihan yang terus-menerus, maka selanjutnya disiplin akan dilakukan atas kesadaran sendiri dan dirasakan sebagai kebutuhan dan kebiasaan. Disiplin bukan hanya soal mengikuti dan menaati peraturan, melainkan sudah meningkat menjadi disiplin berpikir yang mengatur dan mempengaruhi seluruh aspek kehidupan.

d. Hukuman

Disiplin yang disertai ancaman sanksi atau hukuman sangat penting, karena dapat memberikan dorongan kekuatan untuk menaati dan mematuhi. Tanpa ancaman hukuman, dorongan ketaatan dan kepatuhan dapat menjadi lemah, serta motivasi untuk mengikuti aturan yang berlaku menjadi berkurang.

e. Menciptakan lingkungan kondusif

Fungsi disiplin kerja adalah membentuk sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin di dalam lingkungan di tempat seseorang itu berada, termasuk lingkungan kerja, sehingga tercipta suasana tertib dan teratur dalam pelaksanaan pekerjaan.

B. *Employee Engagement*

1. Pengertian *Employee Engagement*

Dalam pengertian yang sederhana, *engagement* didefinisikan sebagai “hubungan emosional yang tinggi yang dirasakan pekerja terhadap organisasinya yang mempengaruhinya dalam melakukan usaha yang lebih besar untuk pekerjaannya” (Kaswan, 2012). *Engagement* diartikan sebagai status keterlibatan seorang karyawan terhadap lingkungan kerja atau perusahaan tempatnya bekerja. Artinya, kondisi dimana seorang karyawan merasa mempunyai ikatan yang lebih dan sangat spesial dengan lingkungan

kerjanya dan pekerjaannya, oleh karena itu karyawan dengan sukarela akan melakukan apapun untuk kemajuan perusahaannya dengan terus berkontribusi secara optimal (Adriani, 2019).

Employee engagement adalah kondisi psikologis atau perasaan, suatu sikap atau konsep kinerja. *Employee engagement* dipandang sebagai kondisi psikologis atau perasaan (contohnya komitmen, keterlibatan, kelekatan, dan sebagainya), konsep kinerja (contohnya, unjuk kerja, upaya, perilaku yang tampak, perilaku kewargaan, *organizational citizenship behavior*, dan sebagainya) atau sikap kerja (Pella, 2020).

Menurut Kahn (dalam Albrecht, 2010) *employee engagement* adalah karyawan yang sepenuhnya terhubung baik secara fisik, kognitif, maupun emosi dengan pekerjaan mereka. Menurut Macey et al (2009) *employee engagement*, yaitu ada rasa memiliki tujuan dalam pekerjaan, energi yang terfokus, yang semuanya dibuktikan dalam inisiatif pribadi, kemampuan beradaptasi, usaha, persistensi yang diarahkan untuk smencapai, sasaran organisasi.

Macey et al. (2009) berpendapat bahwa *employee engagement* adalah penghayatan seorang karyawan terhadap tujuan dan pemusatan energi, dan kegigihan yang mengarah pada tujuan organisasi. Menurut Albrecht (2010) dalam defenisi ini dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* sebagai keadaan pikiran yang positif, dan berkaitan dengan pekerjaan yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan absorbsi.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* adalah kondisi kognitif, emosi dan perilaku individu yang terlibat secara aktif terhadap pekerjaannya dengan ditandai oleh adanya semangat, dedikasi, usaha, penyerapan dan kegigihan individu yang mengarah pada tercapainya tujuan instansi.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Employee Engagement*

Menurut Anitha (dalam Lina, 2019), terdapat tujuh faktor kunci yang mendorong *employee engagement*, yaitu :

- a. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang menentukan *employee engagement*. Manajemen yang menumbuhkan lingkungan kerja yang mendukung biasanya menunjukkan perhatian untuk kebutuhan dan perasaan karyawan, memberikan umpan balik positif dan mendorong mereka untuk menyuarakan keprihatinan mereka, untuk mengembangkan keterampilan baru dan untuk memecahkan masalah yang berhubungan dengan pekerjaan. Lingkungan tempat kerja yang berarti akan membantu karyawan untuk fokus pada pekerjaan dan kerukunan antarpribadi sehingga dianggap sebagai penentu utama *employee engagement*.
- b. Kepemimpinan merupakan faktor utama kedua yang diidentifikasi sebagai faktor fundamental untuk menginformasikan *employee engagement*. Kepemimpinan yang

efektif adalah konstruksi multi-dimensi tingkat tinggi yang terdiri dari kesadaran diri, pemrosesan informasi yang seimbang, transparansi relasional, dan standar moral yang diinternalisasi. *Employee engagement* terjadi secara alami saat para pemimpin memberi inspirasi. Pemimpin bertanggung jawab untuk mengkomunikasikan bahwa usaha karyawan memainkan peran utama dalam kesuksesan bisnis secara keseluruhan. Faktor kepemimpinan yang diukur terdiri dari indikator kepemimpinan yang efektif dan dukungan pemimpin yang dirasakan.

c. Hubungan tim dan rekan kerja merupakan faktor penting selanjutnya dari *employee engagement*. Hubungan tim dan rekan kerja adalah aspek lain yang secara eksplisit menekankan aspek harmoni interpersonal dari *employee engagement*. Menurut Kahn, hubungan interpersonal yang mendukung dan saling percaya, serta tim pendukung, mempromosikan *employee engagement*. Lingkungan yang terbuka dan mendukung sangat penting bagi karyawan untuk merasa aman di tempat kerja dan terlibat sepenuhnya dengan tanggung jawab mereka. Sedangkan, Locke dan Taylor berpendapat bahwa individu yang memiliki interaksi interpersonal positif dengan rekan kerja mereka juga harus mengalami makna yang lebih besar dalam pekerjaan mereka. Jadi, jika karyawan tersebut memiliki hubungan baik dengan rekan kerjanya, diharapkan memiliki tingkat *employee engagement* yang tinggi.

- d. Pelatihan dan pengembangan karir merupakan dimensi penting lainnya dipertimbangkan dalam proses *employee engagement* karena membantu karyawan untuk berkonsentrasi pada dimensi kerja yang terfokus. Pelatihan meningkatkan akurasi layanan sehingga berdampak pada kinerja layanan dan *employee engagement*. Ketika karyawan menjalani program pengembangan pelatihan dan pembelajaran, kepercayaan dirinya meningkat di bidang pelatihan yang dapat memotivasi mereka untuk lebih terlibat dalam pekerjaan mereka.
- e. Kompensasi dan remunerasi. Kompensasi adalah atribut yang sangat diperlukan untuk *employee engagement* yang memotivasi seorang karyawan untuk mencapai lebih kemudian akan lebih terfokus pada pekerjaan dan pengembangan pribadi mereka. Kompensasi terdiri dari penghargaan finansial dan non-finansial seperti skema liburan dan voucher ekstra. Tingkat *employee engagement* adalah fungsi dari persepsi mereka tentang manfaat yang mereka terima. Oleh karena itu penting bagi manajemen untuk menyajikan standar remunerasi dan pengakuan yang dapat diterima bagi karyawan mereka, jika mereka ingin mencapai tingkat *employee engagement* yang tinggi.
- f. Kebijakan, prosedur, struktur, dan sistem organisasi menentukan sejauh mana karyawan terlibat dalam sebuah organisasi. Kebijakan dan prosedur organisasi yang baik sangat penting untuk *employee engagement* dan pencapaian tujuan bisnis.

Kebijakan dan prosedur penting mencakup rekrutmen dan seleksi yang adil, *flexi-timing* (waktu luang), bantuan dalam menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan, serta kebijakan promosi yang adil.

- g. Kesejahteraan di tempat kerja merupakan tindakan menyeluruh yang meningkatkan *employee engagement*.

Sedangkan menurut Robbin dan Judge (dalam Ariarni dan Afrianty, 2017) terdapat 2 faktor yang mempengaruhi *employee engagement* yaitu :

- a. Organisasi memiliki manajer yang baik sehingga karyawan merasa nyaman.
- b. Karyawan merasa diapresiasi oleh atasannya.

Kedua faktor tersebut terkait dengan hubungan baik antara manajer dan karyawan.

Menurut Bakker dan Demerouti (dalam Mujiasih, 2015) mengungkapkan faktor-faktor yang mempengaruhi *employee engagement* :

- a. *Job resources* (sumber daya kerja), *Job resources* ini meliputi aspek fisik, psikologis, sosial, dan organisasi pada pekerjaan antara lain digunakan untuk meraih tujuan, mengurangi tuntutan pekerjaan dan usaha yang dikerluarkan secara fisik dan psikis serta menstimulasi perkembangan pribadi
- b. *Job demands* (tuntutan kerja), *Job demands* diartikan sebagai derajat lingkungan pekerjaan dalam memberikan stimulus yang bersifat menuntut dan memerintah sehingga perlu diberikan respon.

- c. *Personal resources* (sumber daya pribadi). *Personal resources* merupakan evaluasi diri positif yang terkait dengan ketahanan mental individu serta mengacu pula pada perasaan individu terhadap kemampuan dirinya untuk berhasil dalam mengontrol dan mempengaruhi lingkungannya.

Maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *employee engagement* adalah faktor lingkungan kerja, kepemimpinan yang efektif, hubungan dengan tim dan rekan, pelatihan dan pengembangan karir, kompensasi, kebijakan/prosedur, kesejahteraan di tempat kerja.

3. Aspek-aspek *Employee Engagement*

Menurut Schaufeli & Bakker (2004) *employee engagement* memiliki 3 aspek yang terdiri atas :

a. *Vigor* (Giat)

Vigor merupakan aspek yang ditandai dengan tingginya tingkat kekuatan dan resiliensi mental saat bekerja, dapat dinilai dari adanya semangat, stamina dan energi yang ditunjukkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya, keinginan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan, serta kegigihan dan ketekunan dalam menghadapi kesulitan dalam bekerja. Misalnya, bersemangat untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

b. *Dedication* (Dedikasi)

Dedication ditandai dengan adanya perasaan yang penuh makna, antusias, inspirasi, kebanggaan dan menantang dalam pekerjaan. Orang-orang yang memiliki skor 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. *Absorbtion* (Penyerapan)

Absorbtion ditandai dengan adanya konsentrasi penuh dan kesenangan hati serta minat yang mendalam maupun tenggelam dalam pekerjaan, waktu terasa berlalu begitu cepat dan individu sulit melepaskan diri dari pekerjaan sehingga melupakan segala sesuatu disekitarnya. Skor yang tinggi pada *absorbtion* biasanya merasa senang perhatiannya tersita oleh pekerjaan, merasa tenggelam dalam pekerjaan, akibatnya apapun waktu terasa berlalu begitu cepat. Skor *absorbtion* yang rendah tidak merasa tertarik dan tenggelam dalam pekerjaan, tidak memiliki kesulitan untuk berpisah dari pekerjaan dan tidak lupa segala sesuatu disekeliling, termasuk waktu. Misalnya, waktu menjadi cepat berlalu ketika sedang melakukan pekerjaan.

Menurut Macey, Schneider, Barbera, & Young (dalam Christiantys, 2016) *employee engagement* dibagi menjadi dua aspek :

a. *Employee engagement feelings*

Pada aspek pertama yaitu *employee engagement feelings* terdapat empat komponen, yaitu *Feeling of urgency*, *Feeling of being focused*, *Feeling on intensity*, dan *Feeling of enthusiasm*.

b. *Employee engagements behavior*

Pada aspek kedua yaitu *employee engagement behavior* akan memperlihatkan beberapa perilaku, antara lain perilaku *Persistence*, Proaktif, Perluasan Peran (*Role Expansion*), dan perilaku Siap (sedia) terhadap Perubahan (*Adaptability*).

Berdasarkan uraian diatas, maka aspek-aspek *employee engagement* adalah vigor, dedikasi, absorpsi. Vigor ditandai dengan energi mental dan psikis, dedikasi ditandai dengan energi afektif, dan absorpsi ditandai dengan energi tingkah laku.

4. Tipe-Tipe *Employee Engagement*

Tipe karyawan berdasarkan tingkat *Employee Engagement* menurut Gallup Organization (dalam Arfah, 2019) mengelompokkan 3 jenis karyawan berdasarkan tingkat *engagement* yaitu :

a. *Engaged* (Terikat)

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

b. *Not Engaged* (Tidak Terikat)

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

c. *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 benih-benih 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 instansi.

Sedangkan menurut Blessing White (dalam Muliyan, dkk : 2017) tipe-tipe *employee engagement*, yaitu :

a. Yang terikat (*The Engaged*)

Karyawan yang berada di posisi terikat ini adalah karyawan yang sepenuhnya terikat, yaitu tingkat kontribusinya tinggi, serta tingkat kepuasannya tinggi.

b. Hampir terikat (*Almost Engaged*)

Karyawan ini merupakan karyawan yang peran-nya cukup kritikal. Mereka mungkin tidak selalu konsisten, tetapi mereka tahu apa yang harus mereka kerjakan.

c. Pebulanmadu & Hamster (*Honeymooners & Hamster*)

Karyawan pebulanmadu seringkali benar-benar suka berada di organisasi tersebut, tapi karyawan tipe ini bermalas-malasan. Lain halnya

dengan karyawan tipe hamster, dimana karyawan ini mungkin saja bekerja keras, tapi layaknya seperti hamster yang “berlari di atas roda”.

d. Si Jatuh & Terbakar (*Crash & Burners*)

Tipe karyawan yang berkontribusi dan bekerja sangat keras untuk organisasinya, tapi sering kali tipe karyawan ini tidak menikmati pekerjaannya.

e. Yang tidak terikat (*The Disengage*)

Karyawan tipe ini sama sekali tidak mau tau dengan organisasinya, dan tidak jelas apa yang dia butuhkan dalam bekerja ini. Jelas sekali bahwa kontribusinya rendah dan tingkat kepuasannya pun rendah.

Maka dari penjabaran diatas dapat disimpulkan bahwa tipe-tipe *employee engagement* ada 3 yaitu : *Engaged, Not Engaged, dan Actively Disengaged*.

5. Indikator *Employee Engagement* (Keterlibatan Karyawan)

Menurut Mathis (dalam Panjaitan, 2018) indikator keterlibatan dan partisipasi karyawan adalah sebagai berikut :

a) Partisipasi Kerja

Partisipasi berupa sumbangan ide, pendapat atau nuah pikiran konstruktif, baik menyusun program maupun untuk memperlancar pelaksanaan program dan mewujudkannya dengan memberi pengalaman dan pengetahuan guna mengembangkan pekerjaan yang ditekuni.

b) Tanggung Jawab

Tanggung jawab sebagai sebuah kewajiban individu untuk melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan. Walaupun seringkali dibenarkan seorang atasan dalam melaksanakan tugas dapat memberikan otoritasnya kepada bawahan yang dianggap mampu dan mempunyai kualifikasi untuk menjalankannya.

c) Disiplin Kerja

Disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.

d) Komitmen Kerja

Seseorang yang tidak memiliki komitmen, sebenarnya ia ahli dibidangnya, hanya saja ia bekerja dengan separuh hati. Karyawan yang memiliki suatu komitmen, ia akan bekerja secara total, mencurahkan perhatian, pikiran dan tenaga dan waktunya, ia mengerjakan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

e) Berbagi Pengetahuan

Berbagi pengetahuan merupakan salah satu metode Manajemen Pengetahuan yang digunakan untuk memberikan kesempatan kepada anggota kelompok, organisasi, instansi atau perusahaan untuk berbagi pengetahuan yang mereka miliki kepada anggota lain dalam suatu tempat kerja.

f) Semangat Kerja

Semangat kerja adalah sikap individu untuk bekerja sama dengan disiplin dan rasa tanggung jawab terhadap kegiatannya. Semangat kerja sebagai suatu kegiatan dalam melaksanakan pekerjaan secara cepat dan lebih baik menyelesaikan kegiatan.

6. Ciri-Ciri Karyawan yang *Engaged*

Menurut Schaufeli dan Bakker (dalam Mujiasih, 2015), karyawan yang memiliki *engagement* yang tinggi memiliki ciri-ciri yang dikenal dengan istilah 3S yaitu sebagai berikut :

a. *Say*

Secara konsisten berbicara positif mengenai organisasi dimana ia bekerja kepada rekan sekerja, calon karyawan yang potensial dan juga kepada pelanggan.

b. *Stay*

Memiliki keinginan untuk menjadi anggota organisasi dimana ia bekerja dibandingkan kesempatan bekerja di organisasi lain.

c. *Strive*

Memberikan waktu yang lebih, tenaga dan inisiatif untuk dapat berkontribusi pada kesuksesan bisnis organisasi.

Karyawan yang memiliki *engagement* yang tinggi akan bekerja lebih dari kata “cukup baik”, mereka bekerja dengan berkomitmen pada

tujuan, menggunakan intelegensi untuk membuat pilihan bagaimana cara terbaik untuk menyelesaikan suatu tugas, memonitor tingkah laku mereka untuk memastikan apa yang mereka lakukan benar dan sesuai dengan tujuan yang akan dicapai dan akan mengambil keputusan untuk mengkoreksi jika diperlukan (Thomas dalam Mujiasih, 2015). Sedangkan menurut Federman (dalam Mujiasih, 2015) mengemukakan bahwa karyawan yang memiliki *engagement* yang tinggi dicirikan sebagai karyawan yang fokus dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan juga pada pekerjaan yang berikutnya, merasakan diri adalah bagian dari sebuah tim dan sesuatu yang lebih besar daripada diri mereka sendiri, merasa mampu dan tidak merasakan sebuah tekanan dalam membuat sebuah lompatan dalam pekerjaan, dan bekerja dengan perubahan dan mendekati tantangan dengan tingkah laku yang dewasa.

Menurut Branham & Hirschfeld (dalam Arfah, 2019) ciri-ciri karyawan yang memiliki *engagement* tinggi adalah sebagai berikut : memberikan usaha yang lebih, melakukan tugas karena keinginan bukan karena sebagai keharusan; bekerja melebihi harapan; mengambil tanggung jawab yang lebih dan rasa memiliki terhadap tujuan organisasi; mendapatkan penilaian pelayanan terhadap pelanggan yang lebih baik; lebih banyak memberikan ide untuk kemajuan dan inovasi; meningkatkan dan mendorong kerja sama tim; secara sukarela melaksanakan lebih banyak tugas dan kewajiban; mampu mengantisipasi dan beradaptasi terhadap perubahan dan memfasilitasi perubahan; menolak perubahan yang dapat membahayakan organisasi; mampu bertahan pada saat mengerjakan

pekerjaan yang sulit; mampu mentoleransi keadaan saat kepuasan kerja menurun; membicarakan hal-hal baik tentang organisasi kepada teman dan keluarga; bersedia bertahan lebih lama di organisasi.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri karyawan yang *engaged* akan memiliki ciri-ciri berikut dalam berperilaku, yaitu : memberikan usaha yang lebih, baik pemikiran, perasaan dan berperilaku dalam melakukan pekerjaan, secara konsisten berbicara positif mengenai organisasi dimana tempat karyawan tersebut bekerja, bekerja dengan komitmen pada tujuan, memiliki rasa kepemilikan (merasa menjadi bagian dalam organisasi), mengambil tanggung jawab lebih, sukarela dalam melakukan pekerjaan, bersedia bertahan lebih lama dalam organisasi.

C. Hubungan antara *Employee Engagement* dengan Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan hal yang sangat penting untuk pertumbuhan organisasi dan digunakan terutama untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan, baik secara perorangan maupun kelompok. Menurut Prijadarminto (dalam Pribadi & Herlena, 2016) disiplin kerja adalah gabungan antara sikap dengan sistem yang ada dalam nilai dan budaya yang menjadi pengarah dan pedoman untuk mewujudkan sikap mental berupa perbuatan atau tingkah laku. Menurut Sutrisno (dalam Suwondo & Sutanto, 2015) disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya disiplin kerja menurut Steers (dalam Angela, 2018) yaitu faktor dari dalam diri meliputi kepribadian, semangat kerja, motivasi kerja intrinsik dan kepuasan kerja intrinsik. Faktor dari luar individu meliputi lingkungan kerja, kepemimpinan, tindakan indisipliner yang diberikan, motivasi kerja ekstrinsik, dan kepuasan kerja ekstrinsik. Dalam penelitian Hanggani (dalam Aprilina, 2019) dalam penelitiannya menemukan bahwa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah keterikatan kerja karyawan (*employee engagement*). Karyawan dengan keterikatan kerja yang tinggi akan menunjukkan dedikasi, tanggung jawab, dan kedisiplinan terhadap pekerjaannya.

Employee engagement adalah kondisi psikologis atau perasaan, suatu sikap atau konsep kinerja. *Employee engagement* dipandang sebagai kondisi psikologis atau perasaan (contohnya komitmen, keterlibatan, kelekatan, dan sebagainya), konsep kinerja (contohnya, unjuk kerja, upaya, perilaku yang tampak, perilaku kewargaan, *organizational citizenship behavior*, dan sebagainya) atau sikap kerja (Pella, 2020).

Menurut Kahn (dalam Albrecht, 2010) *employee engagement* adalah karyawan yang sepenuhnya terhubung baik secara fisik, kognitif, maupun emosi dengan pekerjaan mereka. Menurut Macey et al (2009) *employee engagement*, yaitu ada rasa memiliki tujuan dalam pekerjaan, energi yang terfokus, yang semuanya dibuktikan dalam inisiatif pribadi, kemampuan beradaptasi, usaha, persistensi yang diarahkan untuk smencapai, sasaran organisasi.

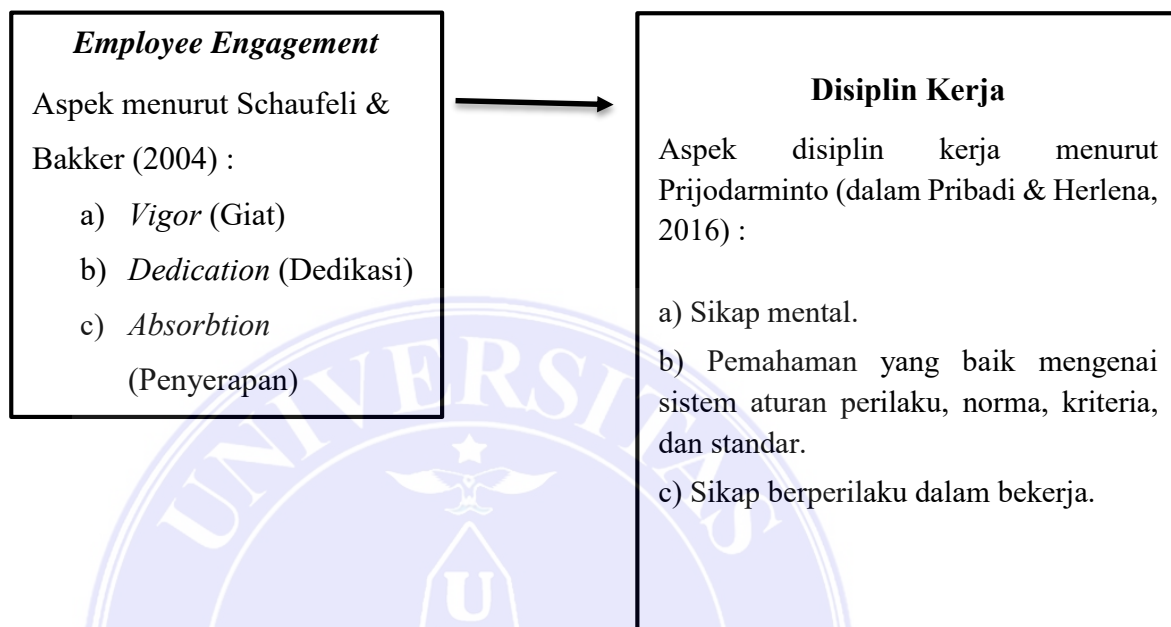
Penelitian terdahulu yang berjudul “Hubungan antara *Employee Engagement* dengan Disiplin Kerja Karyawan Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara (BNNP-SU)” yang dilakukan oleh Arfah (2019) hasilnya menyatakan adanya hubungan positif yang signifikan antara *employee engagement* dengan disiplin kerja dengan koefisien r 0,916 yang berarti bahwa semakin tinggi *employee engagement*, maka semakin tinggi disiplin kerja, begitu sebaliknya. Penelitian ini dilakukan pada Pegawai Negeri Sipil di BNNP-SU bidang kepegawaian yang menangani satu bidang tertentu dan memiliki fungsi dan kewenangan masing-masing dimana faktor yang mempengaruhi atau membentuk disiplin kerja sebesar 84% yang berarti bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh tinggi yang sangat berarti, sedangkan sisanya 16% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja.

Pada penelitian berjudul “Hubungan antara *Employee Engagement* dengan Disiplin Kerja” yang dilakukan oleh Angela (2018) yang sumber data penelitiannya dari karyawan PT.Suzuki Indomobil Cabang Purwokerto, Cilacap dan Yogyakarta, RS. Elizabeth Purwokerto dan Apotek K-24 Purwokerto. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa adanya hubungan positif yang signifikan antara *Employee Engagement* dengan Disiplin Kerja. Hal ini ditunjukkan dari nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,504 yang berarti bahwa semakin tinggi karyawan yang *engaged* dengan pekerjaannya, maka semakin tinggi disiplin kerja, begitu sebaliknya.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* dan disiplin kerja menjadi salah satu kesuksesan dan kemajuan suatu perusahaan.

D. Kerangka Konseptual

Hubungan antara *Employee Engagement* dengan Disiplin Kerja dapat dilihat melalui skema berikut ini :



E. Hipotesis

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti mengajukan hipotesis bahwa ada hubungan positif antara *employee engagement* dengan disiplin kerja karyawan. Artinya, semakin tinggi *employee engagement* maka disiplin kerja semakin tinggi, begitu juga sebaliknya semakin rendah *employee engagement* maka disiplin kerja semakin rendah.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan tipe penelitian kuantitatif korelasional. Penelitian kuantitatif adalah pada umumnya dilakukan secara mendalam untuk memahami suatu fenomena atau permasalahan tertentu dalam kehidupan manusia (Juliandi & Irfan, 2013). Menurut Yusuf (2014), pendekatan kuantitatif memandang tingkah laku manusia dapat diramal dan realitas sosial, objektif dan dapat diukur. Penelitian kuantitatif korelasional merupakan suatu tipe penelitian yang melihat hubungan antara satu atau beberapa ubahan lain (Yusuf, 2014).

Tujuan utama dari penelitian kuantitatif korelasional adalah menolong menjelaskan pentingnya tingkah laku manusia atau untuk meramalkan suatu hasil. Dengan demikian, penelitian korelasional kadang-kadang berbentuk penelitian deskriptif karena menggambarkan hubungan antara ubahan-ubahan yang diteliti. Karena itu, penelitian korelasional merupakan upaya untuk menerangkan dan meramalkan sesuatu (*explanatory studies* dan *prediction studies*) (Yusuf, 2014).

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) : *Employee Engagement*
2. Variabel Terikat (Y) : Disiplin Kerja

C. Defenisi 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 kondisi kognitif, emosi dan perilaku individu yang terlibat aktif terhadap pekerjaannya dengan ditandai oleh adanya semangat, dedikasi, usaha, penyerapan dan kegigihan individu yang mengarah pada tercapainya tujuan organisasi/instansi yang dapat dilihat berdasarkan aspek *employee engagement* yaitu *Vigor, Dedication, dan Absorbtion*.

2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah seluruh aktivitas karyawan berupa sikap, tingkah laku maupun perbuatan dengan adanya kesadaran dan kesediaan tanpa unsur paksaan yang dilakukan secara terus-menerus, teratur dan tekun yang didasari pada rasa menghormati, menghargai, patuh dan taat akan adanya peraturan-peraturan, serta norma-norma yang berlaku baik tertulis

maupun tidak tertulis di lingkungan kerja dan merupakan suatu alat atau sarana bagi organisasi untuk mempertahankan eksistensinya dapat dilihat berdasarkan aspek disiplin kerja yaitu sikap mental yang merupakan sikap taat dan tertib, pemahaman yang baik mengenal sistem aturan perilaku, norma, kriteria, dan standar, dan sikap kelakuan yang secara wajar menunjukkan kesungguhan hati, untuk mentaati segala hal, secara cermat dan tertib.

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Menurut Juliandi & Irfan (2014) populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah 100 orang karyawan di Koperasi TKBM Upaya Karya Pelabuhan Belawan.

2. Sampel

Secara sederhana, sampel adalah sebagian dari populasi yang terpilih dan mewakili populasi tersebut (Yusuf, 2014). Sedangkan menurut Sax (dalam Yusuf, 2014) mengemukakan bahwa sampel adalah suatu jumlah yang terbatas dari unsur yang terpilih dari suatu populasi. Unsur tersebut hendaklah mewakili populasi. Menurut Warwick (dalam Yusuf, 2014) mengemukakan pula bahwa sampel adalah sebagian dari suatu hal yang luas, yang khusus dipilih untuk mewakili keseluruhan.

Sampel dalam penelitian ini berjumlah 80 orang. Dimana laki-laki berjumlah 65 orang, dan perempuan berjumlah 15 orang.

3. Teknik Penelitian

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *simple random sampling*. *Simple random sampling* (pengambilan sampel secara acak sederhana) adalah sebuah desain sampel dengan mengambil sejumlah sample (n) dari suatu populasi (N) (Lohr dalam Sugiyono, 2014). *Simple random sampling* digunakan apabila karakteristik atau ciri dari anggota adalah populasi sama (homogen). Dikatakan *simple* (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dan populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut.

4. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data sangat diperlukan dalam penyusunan sebuah karya ilmiah karena tanpa adanya data tidak mungkin akan terbentuk sebuah karya ilmiah. Sebuah karya ilmiah memerlukan data-data yang akurat di lapangan untuk meyakini bahwa laporan itu memang benar adanya dan sesuai dengan masalah yang terjadi di lapangan saat ini.

1. Metode Skala

Menurut Azwar (dalam Arfah, 2019) skala adalah alat ukur yang biasa digunakan untuk mengukur aspek yang didalamnya tidak ada benar

atau salah. Menurut Hadi (dalam Sarah, 2018) menyatakan bahwa skala merupakan teknik pengumpulan data yang terdiri dari daftar-daftar pernyataan yang diajukan secara tertulis yang harus dijawab atau dikerjakan oleh orang yang menjadi objek penelitian dan diberikan dengan tujuan untuk mengungkapkan kondisi-kondisi dalam diri subjek yang ingin diketahui. Menurut Hadi (dalam Sarah, 2018), alasan digunakannya skala subjek :

1. Subjek adalah orang yang paling tahu mengenai dirinya sendiri
2. Hal-hal yang sudah dinyatakan oleh subjek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya
3. Interpretasi subjek tentang pernyataan-pernyataan yang diajukan kepada subjek adalah sama dengan yang dimaksud oleh penelitian.

Instrumen yang dipakai dalam penelitian ini adalah skala psikologi yang berisikan pertanyaan ataupun pernyataan yang dimodifikasikan. Adapun skala psikologi digunakan dalam penelitian ini menggunakan format skala Likert, skala Likert digunakan untuk mengungkapkan dan mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomenal sosial. Kuesioner/angket dengan skala Likert disusun dengan empat alternatif jawaban bertingkat, sehingga mudah dijawab oleh responden. Jawaban setiap aitem instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, berupa sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS).

Suatu skala dikatakan *favourable* apabila aitem-aitem tersebut memuat pernyataan yang bersifat mendukung, sedangkan aitem *unfavourable* memuat pernyataan yang tidak mendukung. 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 disiplin karyawan dalam bekerja, demikian juga sebaliknya semakin rendah skor yang diperoleh subjek berarti karyawan kurang disiplin dalam bekerja.

a) Skala *Employee Engagement*

Skala *employee engagement* disusun berdasarkan teori Schaufeli & Bakker (2004) yang menjelaskan ada tiga aspek yaitu *Vigor* (Giat), *Dedication* (Dedikasi), dan *Absorbtion* (Penyerapan).

b) Skala Disiplin Kerja

Skala disiplin kerja disusun berdasarkan teori Prijodarminto (dalam Pribadi & Herlena, 2016) yang menjelaskan ada tiga aspek yaitu sikap mental yang merupakan sikap taat dan tertib, pemahaman yang baik mengenai sistem aturan perilaku, norma, kriteria, dan standar, dan sikap kelakuan yang secara wajar menunjukkan kesungguhan hati, untuk mentaati segala hal, secara cermat dan tertib.

5. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

1. Validitas

Validitas adalah suatu persoalan yang berhubungan pertanyaan sejauh mana suatu alat ukur telah mengukur apa yang seharusnya diukur. Suatu alat pengukur dapat dikatakan valid atau sah apabila alat ukur tersebut telah digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Soewadji dalam Adriani, 2019). Untuk pengujian validitas, sesuai dengan judul penelitian tentang hubungan antara *employee engagement* dengan disiplin kerja. Maka, analisis yang digunakan adalah analisis *Bivariate Pearson* yang merupakan korelasi *pearson product moment*.

Koefisien *Bivariate Pearson Product moment* dapat diketahui dengan rumus :

$$r_{xy} = \frac{n\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{[(n\Sigma X^2) - (\Sigma X)^2][(n\Sigma Y^2) - (\Sigma Y)^2]}}$$

Keterangan :

r_{xy} : Koefisien korelasi antara variabel *employee engagement* dengan variabel disiplin kerja

Σ_{xy} : Jumlah perkalian antara variabel *employee engagement* dengan variable disiplin kerja

Σ_X : Total skor variable *employee engagement*

Σ_Y : Total skor variable disiplin kerja

n : Jumlah subjek

2. Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya mengacu kepada konsistensi atau keterpercayaan hasil ukur yang mengandung makna kecermatan

pengukuran (Azwar dalam Andriani, 2019). Uji reliabilitas menggunakan program SPSS versi 22.0 didapati reliabilitas instrumen menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Metode ini cocok digunakan pada penelitian ini karena skor pada skala ini berbentuk likert. Rumus reliabilitas dengan metode *Alpha Cronbach* adalah :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11} : Reliabilitas instrument

k : Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma$: Jumlah varian butir

σ_1^2 : Varian total

Tabel 2. Interpretasi Koefisien Reliabilitas menurut Guilford

Koefisien Reliabilitas	Kriteria
> 0.9	Sangat Reliabel
0.7-0.9	Reliabel
0.4-0.69	Cukup Reliabel
0.2-0.39	Kurang Reliabel
< 0.2	Tidak Reliabel

6. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji persyaratan analisis yaitu, uji normalitas, uji linearitas, dan uji hipotesis. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan teknik kolerasi. Teknik kolerasi yang digunakan adalah teknik kolerasi *Product Moment Pearson*.

Rumusnya adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

- R_{xy} = Koefisien korelasi antara X dan Y
 ΣXY = Jumlah dari hasil perkalian antara setiap variabel X dengan Y
 ΣX = Jumlah skor keseluruhan tiap-tiap subjek
 ΣY = Jumlah skor tiap-tiap subjek
 x^2 = Jumlah kuadrat skor X
 y^2 = Jumlah kuadrat skor Y

Semua data penelitian, mulai uji coba skala sampai uji hipotesis, dianalisis dengan menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 22 for windows. Sebelum data dianalisis dengan teknik korelasi *Pearson Product Moment*, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi penelitian, yaitu:

- 1) Uji normalitas, yaitu : untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian masing-masing variabel telah menyebar secara normal.
- 2) Uji linieritas, yaitu : untuk mengetahui apakah data dari variabel bebas memiliki hubungan yang linier dengan variabel terikat.

Uji korelasi akan menghasilkan koefisien yang bernilai -1 hingga +1. Koefisien tersebut menunjukkan arah hubungan yang negatif atau positif. Jika nilai nilai sig. $p < 0,05$ maka hipotesis diterima yang berarti bahwa ada hubungan yang signifikan antara ke dua variabel. Namun, Jika nilai sig. $p > 0,05$ maka hipotesis ditolak yang berarti bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara ke dua variabel. Koefisien yang

dihasilkan bernilai dari -1 sampai +1. Apabila korelasi bersifat positif (+), hal ini mengindikasikan bahwa jika salah satu variabel meningkat maka variabel lain juga meningkat. Jika korelasi bernilai negatif (-) maka salah satu variabel yang lain akan menurun (Santoso dalam Arfah, 2019).



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan pada hasil-hasil yang diperoleh dalam penelitian ini, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis dengan metode analisis korelasi *r Product Moment*, diketahui bahwa adanya hubungan positif antara *Employee Engagement* dengan Disiplin Kerja pada karyawan, yang berarti semakin tinggi *Employee Engagement* maka semakin tinggi Disiplin Kerjanya, begitu juga sebaliknya, semakin rendah *Employee Engagement* maka semakin rendah Disiplin Kerja pada karyawan, dimana $r_{xy} = 0,805$ dengan signifikan $p = 0.000 < 0,050$. Artinya hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima.
2. Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y adalah sebesar $r^2 = 0,647$ Ini menunjukkan bahwa *Employee Engagement* berkontribusi terhadap Disiplin Kerja 64,7%.
3. Berdasarkan perbandingan kedua nilai rata-rata diatas (hipotetik dan empirik), maka dapat dinyatakan bahwa *Employee Engagement* tergolong sedang dengan nilai mean hipotetik sebesar 72,5 dan empirik sebesar 61,18 dan Disiplin Kerja juga tergolong sedang dengan nilai hipotetik 65 dan empirik 55,85.

B. Saran

Sejalan dengan kesimpulan yang telah dibuat, maka berikut ini dapat diberikan beberapa saran, antara lain :

a. Saran Kepada Subjek Penelitian

Melihat dari hasil penelitian, maka disarankan pada subjek penelitian untuk tetap meningkatkan sikap disiplin kerja dalam dirinya terhadap instansi dan dapat meningkatkan kesejahteraan anggota Primer Koperasi TKBM Upaya Karya Pelabuhan Belawan seperti kesadaran diri untuk mematuhi peraturan serta lebih memahami secara mendalam dan menerapkan aturan yang dibuat guna terwujudnya tujuan instansi.

b. Saran Kepada Primer Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) Upaya Karya Pelabuhan Belawan

Melihat dari hasil penelitian, maka disarankan pada pihak Primer Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) Upaya Karya Pelabuhan Belawan memperhatikan disiplin kerja pada karyawan dengan cara keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan, menegakkan keadilan, mengadakan pengawasan melekat, menegakkan sanksi hukuman serta memperbaiki hubungan kemanusiaan antara atasan dengan bawahan. Hal ini akan berpengaruh terhadap karyawan dalam menimbulkan sikap disiplin terhadap instansi. Selain itu, untuk menciptakan karyawan yang *engaged* yaitu membuat suasana bekerja yang nyaman, memberikan apresiasi terhadap karyawan, sehingga karyawan merasa menjadi bagian dari perusahaan dan akan berpengaruh terhadap keberhasilan atau tercapainya visi dan misi instansi.

c. Saran Kepada Peneliti Berikutnya

Disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk mempertimbangkan faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja dan menambahkan teori yang mendukung dari penelitian sebelumnya. Peneliti berikutnya agar memperhatikan kesesuaian fenomena dengan hasil penelitian dan pembahasan. Diharapkan peneliti berikutnya mampu menambahkan argumentasi mengenai kategorisasi dalam pembahasan agar penelitian ini lebih maksimal dan lebih baik.



DAFTAR PUSTAKA

- Adriani, R. (2019). *Hubungan Antara Dukungan Organisasi dengan Employee Engagement Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara*. Skripsi. Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Medan.
- Albrecht, S. (2010). *Handbook of Employee Engagement : Perspectives, Issues, Research and Practice*. USA : Edward Elgar Publishing Limited.
- Angela, I. (2018). *Hubungan Antara Employee Engagement dengan Disiplin Kerja*. Skripsi. Fakultas Psikologi Universitas Sanata Dharma. Yogyakarta.
- Aprilina., M. & Rini, Rr. (2019). Kualitas Kehidupan Kerja dan Harga Diri Berbasis Organisasi dengan Keterikatan Kerja PNS Pemerintah Kota Palangka Raya. *Jurnal Insight Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Jember*. Vol 15. Hal 85-101.
- Arfah, F. (2019). *Hubungan Antara Employee Engagement Dengan Disiplin Kerja Karyawan Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara (BNNP-SU)*. Skripsi. Fakultas Psikologi. Universitas Medan Area. Medan.
- Ariarni, N. & Afrianty, T. (2017). Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Employee Engagement* Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 50. Hal 169-177.
- Aritonang, R. (2019). *Hubungan Antara Kepemimpinan Situasional Dengan Disiplin Kerja Pada Karyawan di PT. PLN (PERSERO) Wilayah Sumatera Utara*. Skripsi. Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Medan.
- Astutik, M. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang. *Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan*. Vol. 2. Hal 121-140.
- Budgol, M. (2018). *A Different Approach To Work Discipline*. Human Resource Management. Palgrave Macmillan. Springer International Publishing.
- Christianty, T. O & Widhianingtanti, L. T. (2016). Burnout Ditinjau dari Employee Engagement pada Karyawan. *Jurnal Psikodimensia*. Vol 15. Hal 351-373.

- Fauzia, F., dkk (2020). Gambaran dan Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Sales Force CV. Perkasa TELKOMSELINDO Salatiga. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*. Vol.4. Hal 511-537.
- Hartatik, I.P. (2019). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta : Laksana.
- Joushan, S. A., dkk (2015). Pengaruh Budaya Organisasi dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Bekasi. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol. 13. Hal 697-703.
- Juliandi, I. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Ilmu-Ilmu Bisnis*. Bandung : Cipta Pustaka Media Perintis.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri & Organisasi, Mengembangkan Perilaku Produktif dan Mewujudkan Kesejahteraan Karyawan di Tempat Kerja*. Bandung : Alfabeta.
- Lina, N.P.I & Silvianita, A. (2019). Analisis Faktor-Faktor Penentu Employee Engagement di PT. ABC Bandung. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*. Vol. 7. Hal 108-116.
- Mujiasih, E. (2015). Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi (Perceived Organizational Support) Dengan Keterikatan Karyawan. *Jurnal Psikologi Undip*. Vol. 4. Hal 40-51.
- Muliyawan, Y. dkk (2017). Pengaruh Keterikatan Karyawan (Employee Engagement) Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Badja Baru Palembang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan*. Hal 69-78.
- Panjaitan, M. (2018). Peran Keterlibatan dan Partisipasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*. Vol 4. Hal 52-60.
- Pella, D. A. (2020). *Manajemen Kepuasan dan Keterikatan Karyawan*. Yogyakarta : Aida Infini Maksima.
- Pribadi, M. L & Herlena, B. (2016). Peran Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Direktorat Produksi PT Krakatau Steel (Persero) TBK Cilegon. *Jurnal Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga*. Vol. 3. Hal 225-234.
- Rivai, dkk. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Depok : PT Rajagrafindo Persada.

- Saputri, L. (2020). *Pengaruh Absensi dan Insentif Pada Kinerja Karyawan PT. Chubb General Insurance Palembang*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Tridinarti. Palembang.
- Sarah, A.D. (2018). *Hubungan antara Budaya Organisasi dengan Employee Engagement Karyawan Hotel Grand Inna Medan*. Skripsi. Fakultas Psikologi. Universitas Medan Area. Medan.
- Schaufeli, W.B & Bakker A.B. (2004). *Job Demands, Job Resources, And Their Relationship With Burnout and Engagement : A Multi-Sample Study*. *Journal of Organizational Behavior*. Vol 25. Hal 293-315.
- Subyantoro, A & Suwanto, FX. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*. Yogyakarta : Andi.
- Suwondo, D.I & Sutanto, E.M. (2015). Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 17. Hal 135-144.
- Wulandari, E.P. (2019). *Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pada Karyawan Di PDAM Tirtanadi Sumatera Utara*. Skripsi. Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Kota : Medan.
- Yusuf, A.M. (2014). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Jakarta : Prenadamedia Group.

LAMPIRAN



LAMPIRAN A
SKALA EMPLOYEE ENGAGEMENT



SKALA *EMPLOYEE ENGAGEMENT*

Mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini secara lengkap dan objektif sesuai kondisi di dalam perusahaan dan apa yang dirasakan Bapak/Ibu dalam bekerja. Saya menjamin bahwa semua data dan respon Bapak/Ibu adalah bersifat rahasia dan hanya digunakan untuk keperluan akademis.

IDENTITAS DIRI

Nama/inisial : _____ (L/P)

Usia : _____

---Petunjuk Pengisian Skala---

1. Terlebih dahulu membaca semua pernyataan dengan seksama.
2. Tentukan pilihan jawaban dan berilah tanda centang/checlist (✓) pada pernyataan yang sesuai dengan kondisi Bapak/Ibu saat ini. Adapun pilihan jawaban tersebut adalah :
 - SS = apabila “**SANGAT SETUJU**” dengan pernyataan tersebut.
 - S = apabila “**SETUJU**” dengan pernyataan tersebut.
 - TS = apabila “**TIDAK SETUJU**” dengan pernyataan tersebut.
 - STS = apabila “**SANGAT TIDAK SETUJU**” dengan pernyataan tersebut.

Contoh :

No.	PERNYATAAN	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya memiliki semangat yang besar untuk menyelesaikan pekerjaan			✓	
2.	Saya merasa tidak memiliki kegigihan bekerja.	✓			

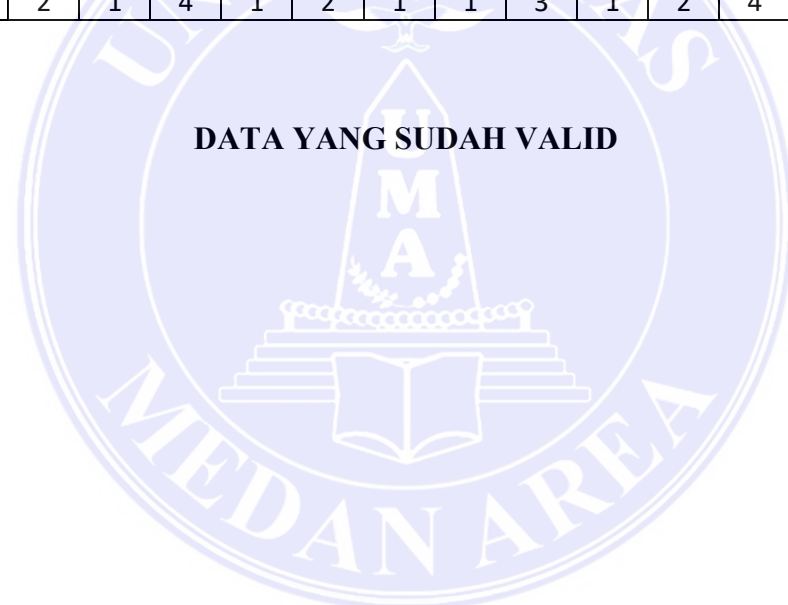
No.	PERNYATAAN	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya memiliki semangat yang besar untuk menyelesaikan pekerjaan				
2.	Saya merasa tidak memiliki kegigihan bekerja.				
3.	Saat bekerja, saya mampu menghadapi kesulitan yang saya hadapi.				
4.	Saya berpikir keras untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.				
5.	Saya merasa bekerja dengan sungguh-sungguh akan membuang energi saja.				
6.	Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan secara dadakan				
7.	Ketika bekerja saya merasa tidak memiliki semangat dan mudah bosan.				
8.	Saya berusaha bekerja dengan sungguh-sungguh sesuai kemampuan yang saya miliki agar hasilnya maksimal				
9.	Ketika ada kesulitan dalam bekerja, saya memilih untuk tidak masuk kerja.				
10.	Saya sering merasa kesulitan berpikir ketika menyelesaikan pekerjaan.				
11.	Ketika bekerja saya menunjukkan kinerja terbaik saya menggunakan energi yang saya punya.				
12.	Saya merasa tidak mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu jika atasan memberi tugas dadakan.				
13.	Inisiatif dan ide yang saya sampaikan berpengaruh besar terhadap perusahaan ini.				
14.	Saya merasa terbenani jika menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.				
15.	Menjadi bagian dalam perusahaan ini membuat saya bangga terhadap pencapaian saya.				

16.	Saya berusaha terlibat aktif dalam semua kegiatan yang diadakan perusahaan.				
17.	Saya tidak tertarik dengan tantangan yang ada dalam perusahaan ini.				
18.	Saya merasa bangga jika hasil kerja saya memberi dampak positif terhadap perusahaan.				
19.	Saat diadakan rapat, saya tidak suka menyampaikan inisiatif dan ide saya.				
20.	Ketika bekerja saya merasa tertantang untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.				
21.	Saya malu ketika orang mengetahui saya bekerja di perusahaan ini.				
22.	Saya tidak memiliki banyak waktu untuk mengikuti semua kegiatan yang ada di kantor.				
23.	Saya suka menghadapi tantangan dalam bekerja.				
24.	Jika pekerjaan saya tidak mencapai target yang ditentukan saya merasa kecil hati.				
25.	Ketika diberikan tugas oleh atasan, saya mengerjakannya dengan senang hati.				
26.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tergesa-gesa agar segera pulang kerumah.				
27.	Saya berusaha konsentrasi sepanjang hari saat bekerja.				
28.	Saya menyelesaikan tugas dengan keterpaksaan dan karna perintah saja.				
29.	Saya ingin segera mengundurkan diri dari pekerjaan ini.				
30.	Fokus dan konsentrasi saya sering terganggu ketika sedang bekerja.				
31.	Ketika sudah waktunya pulang namun pekerjaan saya belum selesai, saya enggan untuk segera pulang.				
32.	Saya suka bekerja sehingga membuat saya sulit melepaskan diri dari pekerjaan ini.				

No	Inisial	Aitem Employee Engagement (x)																												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
1	AN	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	88
2	S	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	89
3	MC	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	87
4	S	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	88
5	EM	3	2	2	1	1	2	2	3	1	1	2	1	2	1	2	1	1	3	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	49
6	AU	3	2	1	2	2	1	1	3	2	1	2	1	2	2	2	2	3	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	53
7	MS	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	45
8	HB	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	84
9	P	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	87
10	MN	1	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	54	
11	FS	2	1	2	2	1	3	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	49	
12	F	3	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	83
13	SH	3	2	2	1	1	2	2	3	1	1	2	1	2	1	2	1	3	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	49
14	YK	3	2	1	2	2	1	1	3	2	1	2	1	2	2	2	2	3	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	53
15	JS	3	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	46
16	YG	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	72
17	DWS	3	2	1	2	2	1	1	2	3	2	3	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	49
18	BIL	1	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	55
19	MS	3	1	2	2	1	3	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	3	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	51	
20	ANL	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	86
21	MP	3	2	2	1	1	2	2	3	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	48
22	ALS	3	2	1	2	2	1	1	3	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	52
23	EG	3	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	46

49	IDN	3	2	1	2	2	1	1	2	3	2	3	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	49
50	MS	3	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	56
51	TH	3	1	2	2	1	3	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	3	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	51	
52	DMS	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	90
53	A	3	2	2	1	1	2	2	3	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	48
54	EES	3	2	1	2	2	1	1	3	2	1	2	1	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	53
55	S	3	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	46
56	N	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	89
57	KH	2	2	1	2	2	1	1	2	3	2	3	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	48
58	NS	1	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	55
59	EH	3	1	2	2	1	3	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	3	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	51
60	DS	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	89
61	PS	3	2	2	1	1	2	2	3	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	48
62	FT	3	2	1	2	2	1	1	3	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	52
63	RSR	3	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	46
64	RS	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	89
65	PN	2	2	1	2	2	1	1	2	3	2	3	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	48
66	R	3	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	57
67	JS	3	1	2	2	1	3	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	3	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	51
68	BM	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	87
69	YT	2	2	2	1	1	2	2	3	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	47
70	HS	3	2	1	2	2	1	1	3	2	1	2	1	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	53
71	JS	3	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	46
72	LG	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	88
73	ZP	3	2	1	2	2	1	1	2	3	2	3	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	49

74	S	3	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	56
75	H	3	1	2	2	1	3	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	50
76	YS	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	88
77	S	3	2	2	1	1	2	2	3	1	1	2	1	2	1	2	1	1	3	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	49
78	DM	3	2	1	2	2	1	1	3	2	1	2	1	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	53
79	S	3	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	3	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	48
80	MN	2	1	1	1	1	3	2	2	1	1	2	1	4	1	2	1	1	3	1	2	4	3	1	1	1	3	1	1	2	50



DATA YANG SUDAH VALID

LAMPIRAN B
SKALA DISIPLIN KERJA



SKALA DISIPLIN KERJA

Mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini secara lengkap dan objektif sesuai kondisi di dalam perusahaan dan apa yang dirasakan Bapak/Ibu dalam bekerja. Saya menjamin bahwa semua data dan respon Bapak/Ibu adalah bersifat rahasia dan hanya digunakan untuk keperluan akademis.

IDENTITAS DIRI

Nama/inisial : _____ (L/P)

Usia : _____

---Petunjuk Pengisian Skala---

1. Terlebih dahulu membaca semua pernyataan dengan seksama.
2. Tentukan pilihan jawaban dan berilah tanda centang/checlist (✓) pada pernyataan yang sesuai dengan kondisi Bapak/Ibu saat ini. Adapun pilihan jawaban tersebut adalah :
 - SS = apabila “**SANGAT SETUJU**” dengan pernyataan tersebut.
 - S = apabila “**SETUJU**” dengan pernyataan tersebut.
 - TS = apabila “**TIDAK SETUJU**” dengan pernyataan tersebut.
 - STS = apabila “**SANGAT TIDAK SETUJU**” dengan pernyataan tersebut.

Contoh :

No.	PERNYATAAN	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Peraturan yang dibuat perusahaan berusaha saya patuhi.				✓
2.	Saya tidak suka mematuhi aturan yang terlalu kaku.		✓		

No.	PERNYATAAN	Alternatif Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Peraturan yang dibuat perusahaan berusaha saya patuhi.				
2.	Jika aturan dalam perusahaan diubah secara tiba-tiba, saya siap mematuhi.				
3.	Saya bekerja sesuai SOP (Standar Operasional Prosedur) yang berlaku.				
4.	Datang tepat waktu setiap hari merupakan cara saya mematuhi peraturan.				
5.	Saya mampu menggunakan jam kerja dengan baik.				
6.	Saya hanya beristirahat disaat jam istirahat saja.				
7.	Saya tidak suka mematuhi aturan yang terlalu kaku.				
8.	Saya merasa tidak siap dengan perubahan aturan yang dilakukan secara mendadak.				
9.	Saya merasa mudah bosan jika bekerja mengikuti SOP yang berlaku.				
10.	Saya tidak mengikuti semua aturan yang ada pada perusahaan.				
11.	Mengikuti aturan kerja dengan sebaik mungkin akan membuat saya jenuh dalam bekerja.				
12.	Saya menambahkan jam istirahat diluar peraturan perusahaan.				
13.	Saya paham betul akan aturan yang berlaku dalam perusahaan ini.				
14.	Salah satu standar keberhasilan dalam perusahaan adalah saya harus menjadi karyawan yang paham dan menjalankan aturan dengan baik.				
15.	Saya selalu pulang tepat waktu sesuai jam pulang yang telah ditetapkan perusahaan.				
16.	Ketika saya tidak mengerti akan peraturan baru, saya akan bertanya kepada rekan saya.				

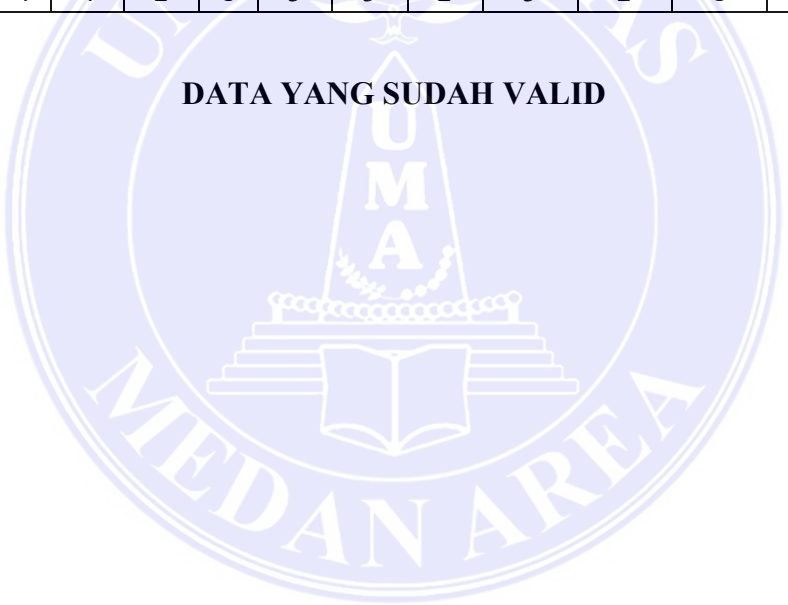
17.	Saya mendengarkan instruksi terlebih dahulu dari atasan ketika diberi tugas agar pekerjaan lebih mudah dikerjakan.				
18.	Saya berusaha meningkatkan kinerja saya agar menjadi karyawan yang mampu mencapai keberhasilan perusahaan.				
19.	Ketika mendekati jam pulang kerja, saya selalu pulang terlebih dahulu dari rekan-rekan saya.				
20.	Saya menyadari betul bahwa peraturan yang dibuat perusahaan tujuannya untuk mencapai keberhasilan perusahaan.				
21.	Ketika saya tidak paham akan aturan yang berlaku, saya memilih diam dan pura-pura memahami.				
22.	Menurut saya, memahami dan menjalankan aturan dengan baik bukan syarat utama dalam keberhasilan perusahaan.				
23.	Ketika diberi tugas, saat itu juga saya selesaikan dengan tepat waktu				
24.	Saya menyadari dan mengabaikan konsekuensi dari tindakan saya jika saya melanggar aturan yang baru				
25.	Saya mengabaikan instruksi dari atasan ketika menjelaskan tugas yang diberikan kepada saya.				
26.	Saya merasa jika kinerja saya menurun tidak memberi pengaruh buruk terhadap perusahaan.				
27.	Saya akan menyelesaikan tugas ketika di desak oleh atasan saja.				
28.	Peraturan yang dibuat hanya sebagai formalitas perusahaan sehingga saya tidak perlu mematuhi semua aturan.				
29.	Saya memperlakukan rekan dan atasan kerja saya dengan sesuka hati.				
30.	Ketika berhadapan dengan rekan kerja dan atasan, saya selalu profesional dan menjaga sikap.				

No	Inisial	Aitem Disiplin Kerja (Y)																								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
1	AN	3	2	3	1	2	1	1	2	2	1	1	2	3	1	2	2	3	1	1	2	2	2	2	1	1	2	46
2	S	3	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	3	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	52
3	MC	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2	3	1	2	2	2	1	2	1	2	2	47
4	S	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	79
5	EM	3	1	3	2	2	1	1	1	2	2	2	1	3	1	3	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	47
6	AU	3	2	2	1	2	1	2	1	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	53
7	MS	2	2	3	1	2	1	2	1	2	3	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	43
8	HB	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	83
9	P	3	2	3	1	2	1	1	2	2	1	1	2	3	1	2	2	3	1	1	2	2	2	2	1	1	2	46
10	MN	3	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	3	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	52
11	FS	3	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2	3	1	2	2	2	1	2	1	2	2	48
12	F	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	75
13	SH	3	1	3	2	2	1	1	1	2	2	2	1	3	1	3	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	47
14	YK	3	2	2	1	2	1	2	1	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	53
15	JS	2	2	3	1	2	1	2	1	2	3	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	43
16	YG	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	79
17	DWS	3	2	3	1	2	1	1	2	2	1	1	2	3	1	2	2	3	1	1	2	2	2	2	1	1	2	46
18	BIL	3	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	3	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	52
19	MS	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2	3	1	2	2	2	1	2	1	2	2	47
20	ANL	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	79
21	MP	3	1	3	2	2	1	1	1	2	2	2	1	3	1	3	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	47
22	ALS	3	2	2	1	2	1	2	1	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	53
23	EG	3	2	3	1	2	1	2	1	2	3	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	44

24	AP	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	83
25	PH	3	2	3	1	2	1	1	2	2	1	1	2	3	1	2	2	3	1	1	2	2	2	2	1	1	2	46
26	L	3	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	3	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	52
27	SMS	3	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2	3	1	2	2	2	1	2	1	2	2	48
28	ASH	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	71
29	PS	2	1	3	2	2	1	1	1	2	2	2	1	3	1	3	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	46
30	DR	3	2	2	1	2	1	2	1	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	53
31	HP	3	2	3	1	2	1	2	1	2	3	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	44
32	RR	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	80
33	TS	3	2	3	1	2	1	1	2	2	1	1	2	3	1	2	2	3	1	1	2	2	2	2	1	1	2	46
34	MYP	3	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	3	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	52
35	JRS	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2	3	1	2	2	2	1	2	1	2	2	47
36	S	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	4	85
37	F	3	1	3	2	2	1	1	1	2	2	2	1	3	1	3	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	47
38	MS	3	2	2	1	2	1	2	1	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	53
39	DAS	3	2	3	1	2	1	2	1	2	3	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	44
40	S	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	81
41	AS	3	2	3	1	2	1	1	2	2	1	1	2	3	1	2	2	3	1	1	2	2	2	2	1	1	2	46
42	M	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	3	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	51
43	R	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2	3	1	2	2	2	1	2	1	2	2	47
44	MY	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	89
45	A	3	1	3	2	2	1	1	1	2	2	2	1	3	1	3	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	47
46	MJM	3	2	2	1	2	1	2	1	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	53
47	M	2	2	3	1	2	1	2	1	2	3	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	43
48	H	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	81

49	IDN	3	2	3	1	2	1	1	2	2	1	1	2	3	1	2	2	3	1	1	2	2	2	2	1	1	2	46
50	MS	3	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	3	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	52
51	TH	3	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2	3	1	2	2	2	1	2	1	2	2	48
52	DMS	4	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	82
53	A	3	1	3	2	2	1	1	1	2	2	2	1	3	1	3	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	47
54	EES	3	2	2	1	2	1	2	1	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	53
55	S	2	2	3	1	2	1	2	1	2	3	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	43
56	N	4	3	3	3	3	3	1	2	3	3	4	2	3	4	4	3	3	2	3	2	3	4	2	4	4	4	79
57	KH	3	2	3	1	2	1	1	2	2	1	1	2	3	1	2	2	3	1	1	2	2	2	2	1	1	2	46
58	NS	3	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	3	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	52
59	EH	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2	3	1	2	2	2	1	2	1	2	2	47
60	DS	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	1	3	4	77
61	PS	3	1	3	2	2	1	1	1	2	2	2	1	3	1	3	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	47
62	FT	3	2	2	1	2	1	2	1	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	53
63	RSR	3	2	3	1	2	1	2	1	2	3	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	44
64	RS	4	2	3	3	3	3	2	2	3	4	4	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	79
65	PN	3	2	3	1	2	1	1	2	2	1	1	2	3	1	2	2	3	1	1	2	2	2	2	1	1	2	46
66	R	3	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	3	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	52
67	JS	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2	3	1	2	2	2	1	2	1	2	2	47
68	BM	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	71
69	YT	3	1	3	2	2	1	1	1	2	2	2	1	3	1	3	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	47
70	HS	3	2	2	1	2	1	2	1	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	53
71	JS	2	2	3	1	2	1	2	1	2	3	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	43
72	LG	3	2	4	4	4	3	1	1	2	4	2	1	3	4	3	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	81
73	ZP	3	2	3	1	2	1	1	2	2	1	1	2	3	1	2	2	3	1	1	2	2	2	2	1	1	2	46

74	S	3	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	3	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	52
75	H	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2	3	1	2	2	2	1	2	1	2	2	47
76	YS	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	77
77	S	3	1	3	2	2	1	1	1	2	2	2	1	3	1	3	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	47
78	DM	3	2	2	1	2	1	2	1	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	53
79	S	3	2	3	1	2	1	2	1	2	3	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	44
80	MN	4	4	3	3	4	4	1	2	4	4	2	1	3	3	2	3	2	1	1	3	3	3	3	3	3	3	71



DATA YANG SUDAH VALID



LAMPIRAN C

UJI VALIDITAS DAN UJI RELIABILITAS

Reliability

Scale: Employee Engagement

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	80	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	80	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,970	32

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	2,83	,708	80
aitem_2	2,10	,866	80
aitem_3	2,05	,727	80
aitem_4	2,03	,729	80
aitem_5	1,83	,897	80
aitem_6	2,18	,792	80
aitem_7	2,03	,927	80
aitem_8	2,60	,608	80
aitem_9	2,23	1,043	80
aitem_10	1,84	,754	80
aitem_11	2,29	,660	80
aitem_12	1,65	,843	80
aitem_13	2,16	,605	80
aitem_14	2,08	,725	80
aitem_15	2,79	,807	80
aitem_16	2,20	,624	80
aitem_17	2,05	,761	80
aitem_18	2,89	,636	80
aitem_19	1,94	,832	80
aitem_20	2,38	,832	80
aitem_21	2,88	,682	80
aitem_22	2,14	,807	80
aitem_23	2,20	,644	80
aitem_24	2,09	,578	80
aitem_25	2,36	,579	80
aitem_26	1,88	,973	80
aitem_27	2,28	,477	80
aitem_28	1,85	,873	80
aitem_29	2,25	,720	80
aitem_30	1,91	,814	80
aitem_31	1,91	,783	80
aitem_32	1,89	,729	80

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	66,90	295,737	,437	,970
aitem_2	67,63	282,516	,811	,968
aitem_3	67,68	286,121	,821	,968
aitem_4	67,70	286,238	,815	,968
aitem_5	67,90	280,623	,846	,968
aitem_6	67,55	289,643	,615	,969
aitem_7	67,70	280,567	,819	,968
aitem_8	67,13	293,149	,641	,969
aitem_9	67,50	283,544	,633	,970
aitem_10	67,89	287,215	,747	,969
aitem_11	67,44	292,325	,625	,969
aitem_12	68,08	281,539	,869	,968
aitem_13	67,56	291,591	,722	,969
aitem_14	67,65	284,990	,872	,968
aitem_15	66,94	301,654	,163	,972
aitem_16	67,53	287,696	,886	,968
aitem_17	67,68	285,184	,820	,968
aitem_18	66,84	303,910	,115	,972
aitem_19	67,79	282,473	,847	,968
aitem_20	67,35	291,446	,518	,970
aitem_21	66,85	302,585	,161	,972
aitem_22	67,59	288,473	,647	,969
aitem_23	67,53	287,873	,849	,968
aitem_24	67,64	296,031	,528	,970
aitem_25	67,36	288,968	,892	,968
aitem_26	67,85	276,863	,897	,968
aitem_27	67,45	291,491	,930	,968
aitem_28	67,88	280,642	,870	,968
aitem_29	67,48	286,683	,806	,968
aitem_30	67,81	284,635	,785	,968
aitem_31	67,81	284,230	,834	,968
aitem_32	67,84	287,707	,753	,969

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
69,73	306,860	17,517	32

Reliability

Scale: Disiplin Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	80	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	80	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,953	30

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	2,96	,561	80
aitem_2	1,98	,711	80
aitem_3	2,54	,762	80
aitem_4	1,81	,956	80
aitem_5	2,29	,532	80
aitem_6	1,51	,900	80
aitem_7	1,85	,658	80
aitem_8	1,63	,753	80
aitem_9	2,15	,713	80
aitem_10	2,45	,825	80
aitem_11	1,86	,853	80
aitem_12	1,93	,742	80
aitem_13	2,89	,636	80
aitem_14	2,64	,750	80
aitem_15	2,01	,755	80
aitem_16	2,65	,553	80
aitem_17	2,70	,786	80
aitem_18	2,53	,573	80
aitem_19	1,73	,856	80
aitem_20	3,04	,462	80
aitem_21	1,99	,893	80
aitem_22	1,84	,787	80
aitem_23	2,15	,695	80
aitem_24	1,98	,711	80
aitem_25	2,28	,573	80
aitem_26	2,80	,719	80
aitem_27	1,90	,908	80
aitem_28	2,19	,765	80
aitem_29	3,05	,475	80
aitem_30	2,34	,655	80

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	64,66	192,049	,591	,952
aitem_2	65,65	186,939	,726	,950
aitem_3	65,09	193,499	,353	,954
aitem_4	65,81	179,395	,830	,949
aitem_5	65,34	187,897	,916	,949
aitem_6	66,11	177,949	,949	,948
aitem_7	65,78	191,417	,533	,952
aitem_8	66,00	187,924	,633	,951
aitem_9	65,48	186,430	,750	,950
aitem_10	65,18	187,235	,604	,951
aitem_11	65,76	183,576	,746	,950
aitem_12	65,70	188,516	,612	,951
aitem_13	64,74	200,550	,033	,956
aitem_14	64,99	194,114	,329	,954
aitem_15	65,61	184,392	,810	,949
aitem_16	64,98	194,202	,457	,952
aitem_17	64,93	190,197	,495	,952
aitem_18	65,10	192,471	,551	,952
aitem_19	65,90	180,927	,863	,949
aitem_20	64,59	201,916	-,044	,955
aitem_21	65,64	184,209	,683	,951
aitem_22	65,79	185,663	,712	,950
aitem_23	65,48	185,923	,799	,950
aitem_24	65,65	186,661	,740	,950
aitem_25	65,35	188,078	,836	,950
aitem_26	64,83	198,020	,149	,955
aitem_27	65,73	181,873	,770	,950
aitem_28	65,44	184,148	,811	,949
aitem_29	64,58	198,450	,215	,954
aitem_30	65,29	184,815	,916	,949

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
67,63	201,554	14,197	30



LAMPIRAN D
UJI NORMALITAS DAN UJI LINIERITAS

NPar Tests

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Employee Engagement	80	61,18	17,215	45	92
Disiplin Kerja	80	55,85	14,002	43	89

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Employee Engagement	Disiplin Kerja
N		80	80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	61,18	55,85
	Std. Deviation	17,215	14,002
	Absolute	,306	,331
Most Extreme Differences	Positive	,306	,331
	Negative	-,174	-,179
Kolmogorov-Smirnov Z		1,034	1,057
Asymp. Sig. (2-tailed)		,112	,189

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Means

Case Processing Summary						
	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Disiplin Kerja * Employee Engagement	80	100,0%	0	0,0%	80	100,0%

Report Disiplin Kerja

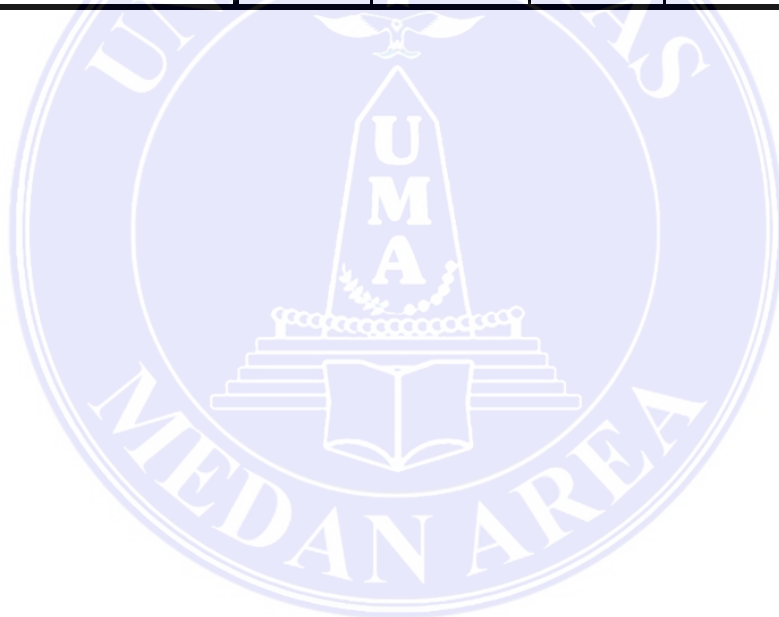
Employee Engagement	Mean	N	Std. Deviation
45	43,50	2	,707
46	43,43	7	,535
47	47,00	2	,000
48	46,13	8	,991
49	46,70	10	,823
50	59,00	2	16,971
51	47,17	6	,408
52	53,00	3	,000
53	53,00	6	,000
54	52,33	3	,577
55	51,75	4	,500
56	52,00	2	,000
57	52,00	1	.
72	79,00	1	.
82	85,00	1	.
83	75,00	1	.
84	83,00	1	.
85	76,00	2	7,071
86	79,00	1	.
87	54,67	3	14,154
88	74,50	6	14,110
89	73,40	5	12,012
90	64,50	2	24,749
92	89,00	1	.
Total	55,85	80	14,002

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Disiplin Kerja * Employee Engagement	(Combined)		12546,894	23	545,517	10,386	,000
	Between Groups	Linearity	10027,817	1	10027,817	190,921	,000
		Deviation from Linearity	2519,077	22	114,503	2,180	,070
	Within Groups		2941,306	56	52,523		
	Total		15488,200	79			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Disiplin Kerja * Employee Engagement	,805	,647	,900	,810





LAMPIRAN E
KORELASI

Correlations

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Employee Engagement	61,18	17,215	80
Disiplin Kerja	55,85	14,002	80

Correlations

		Employee Engagement	Disiplin Kerja
Employee Engagement	Pearson Correlation	1	,805**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	80	80
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	,805**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	80	80

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

LAMPIRAN F
SURAT PENELITIAN





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 : 37-FPSI/01.10/III/2021
Lampiran : -
Hal : Pengambilan Data

Medan, 14 April 2021

**Yth. Pimpinan Primer Koperasi TKBM Upaya Karya Pelabuhan
Belawan
Di
Tempat**

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

Nama : Laila Trisna Hady Djah
NPM : 178600049
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di **Primer Koperasi TKBM Upaya Karya Pelabuhan Belawan, Jl. Minyak No. 1 Belawan II, Belawan I, Kota Belawan, Kota Medan, Sumatera Utara 20412** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Hubungan Antara Employee Engagement dengan Disiplin Kerja pada Karyawan Primer Koperasi TKBM Upaya Karya Pelabuhan Belawan"**.

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 apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan **Surat Keterangan** yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di **Perusahaan** yang Bapak/Ibu pimpin.

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

Wakil Dekan Bidang Akademik,

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

Tembusan

- Mahasiswa Ybs
- Arsip





PRIMER KOPERASI TENAGA KERJA BONGKAR MUAT PELABUHAN BELAWAN

UPAYA KARYA

Jln. Minyak No. 1 Belawan Telp. (061) 694-3236 Fax. (061) 694-3236

Kode Pos : 20412

BADAN HUKUM :

Nomor : 518/29/BH/PAD/IL 14/IV/KUKM/2008

Tanggal : 21 APRIL 2008

BANK :

- BTN

SURAT KETERANGAN

NOMOR : 07/UPA/III.Bb/2021

Primkop TKBM "Upaya Karya" Pelabuhan Belawan menerangkan bahwa :

Nama : Laila Trisna Hady Djah
NPM : 178600049
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi, Universitas Medan Area

Telah selesai melakukan penelitian (proses pengambilan pendataan) di Kantor Primkop TKBM "Upaya Karya" Pelabuhan Belawan selama 2 Minggu dari tanggal 15 April s/d 1 Mei 2021, guna untuk penyusunan skripsi yang berjudul "Hubungan Antara Employee Engagement dengan Disiplin Kerja pada Karyawan Primer Koperasi TKBM Upaya Karya Pelabuhan Belawan".

Demikian disampaikan kepada Bapak / Ibu, atas perhatiannya diucapkan terimakasih.

Belawan, 3 Mei 2021

PENGURUA PRIMKOP TKBM "UPAYA KARYA"
PELABUHAN BELAWAN

WKL. KETUA IV

WKL. SEKRETARIS IV


Drs. BONAR SIAHAAN


ROMNY RUMAHORBO

Tembusan :

1. Yth. Badan Pengawas "Upaya Karya" Pel. Belawan
2. Peringgal