

**GAMBARAN *WORK ENGAGEMENT* PADA PEGAWAI
BADAN NARKOTIKA NASIONAL REPUBLIK INDONESIA
PROVINSI SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

OLEH :

PASTI ROMARIA BATUBARA

14.860.0159



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

MEDAN

2022

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 20/6/22

Access From (repository.uma.ac.id)20/6/22

**GAMBARAN *WORK ENGAGEMENT* PADA PEGAWAI
BADAN NARKOTIKA NASIONAL REPUBLIK INDONESIA
PROVINSI SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memperoleh Sebagai Persyaratan

Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi

Universitas Medan Area

Oleh :

PASTI ROMARIA BATUBARA

14.860.0159



FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2022

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 20/6/22

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

Access From (repository.uma.ac.id)20/6/22

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Gambaran *Work Engagement* Pada Pegawai
Badan Narkotika Nasional Republik Indonesia
Provinsi Sumatera Utara

Nama Mahasiswa : PASTI ROMARIA BATUBARA

No Stambuk : 14.860.0159

Program Studi : Psikologi

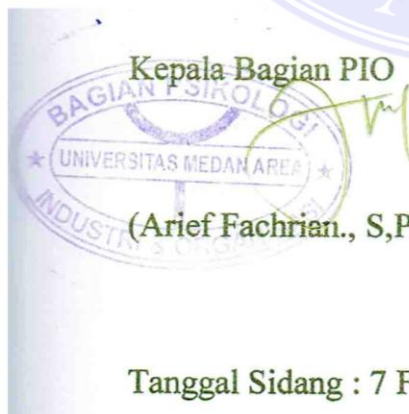


Disetujui Oleh :
Komisi Pembimbing

Pembimbing

(Hairul Anwar Dalimunthe., S.Psi., M. Si)

MENGETAHUI



Kepala Bagian PIO

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



Dekan

(Masanuddin., Ph.D)

Tanggal Sidang : 7 Februari 2022

HALAMAN PENGESAHAN

**DIPERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI
FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA
DAN DITERIMA UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN
DARI SYARAT-SYARAT GUNA MEMPEROLEH
DERAJATSARJANA (S-1) PSIKOLOGI**

Pada Tanggal
07 Februari 2022

MENGESAHKAN
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA



DEKAN
(Hasanuddin., Ph.D)

DEWAN PENGUJI

TANDA TANGAN

1. Dr. Salmiah Sari Dewi., S.Psi., M.Psi
2. Hairul Anwar Daliamunthe., S.Psi., M.Si
3. Faadhil., S.Psi., M.Psi., Psikolog
4. Khairuddin., S.Psi., M.Psi

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa Skripsi yang saya susun sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis ilmiah saya buat sendiri. Adapun terdapat bagian-bagian tertentu pada penulisan skripsi ini yang saya kutip dari karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah yang semestinya. Saya bersedia menerima sanksi yang berlaku, apabila dikemudian hari menemukan adanya plagiat dalam penulisan skripsi ini.

Medan, 07 Februari 2022



Pasti Romaria Batubara
14.860.0159

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area
Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama	: Pasti Romaria Batubara
NPM	: 148600159
Program Studi	: Psikologi Industri & Organisasi
Fakultas	: Psikologi
Jenis Karya	: Skripsi


Demi Pengembangan Ilmu Pengetahuan Menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right)** atas Karya Ilmiah yang saya buat sendiri dengan Judul : **Gambaran Work Engagement Pada Pegawai Badan Narkotika Nasional Republik Indonesia Provinsi Sumatera Utara** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan).

Dengan Hak Bebas *Royalti Noneksklusif* ini Universitas Medan Area berhak dalam menyimpan, mengalihmedia/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 pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan
Pada Tanggal : 07 Februari 2022

Yang Menyatakan


(Pasti Romaria Batubara)

RIWAYAT HIDUP



Penulis dilahirkan di kota Medan Provinsi Sumatera Utara tepat pada tanggal 04 Januari 1997 dari ayah kandung bernama R.A. H. Batubara dan ibu kandung bernama P.D.Tambunan dan penulis merupakan putri kandung dari kedua Orangtua tersebut.

Tahun 2014 penulis lulus dari SMA Swasta Katolik Budi Murni 1 Medan dan pada tahun 2014 sekaligus bulan Juli terdaftar menjadi Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Selama mengikuti Perkuliahan penulis mampu menyelesaikan praktikum laboratorium di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area dengan baik dan telah memahami penggunaan prosedur alat tes sebagai Persyaratan memenuhi mata kuliah praktikum. Penulis pernah menjadi partisipan dalam Pemahaman Penggunaan Alat tes Psikologi yang diadakan oleh Bipi Consulting, penulis menjadi partisipan dalam Webinars Psikologi yang diadakan online saat pandemic dan anggota dalam organisasi literasi Psikologi Indonesia.

MOTTO

Seperti Pelangi yang bersinar terang
Terlihat layaknya awan mendung yang mendatangkan hujan
Hujan mendatangkan pertanda yang baik dikehidupan
Dimana arti suatu kehidupan tergores oleh awan

Memiliki Kehidupan yang terang dan indah
Meski diselimuti kehidupan yang dramatis
Akan tetapi di bahasi oleh kesedihan dan luka
Namun dibaliknya tergores kehidupan yang tegang

Cahaya terang bersinar dengan lembut saat langit tampak berkabu
Diselimuti awan saat dimana ada terdengar burung menyambut
Hempasan angin menjengukkan tubuh dan langkah berjalan
Saat kilas balik atmosphere bumi berputar dengan bunyi

Terang selalu akan diselimuti oleh kegelapan
Walau hati seduh Kegembiraan datang menghibur
Seketika kehidupan segar kembali dan menuntun
Untuk melangkah berjalan ketika insan manusia
Merasakan pertanda baik sebagai putaran balik

HALAMAN PERSEMBAHAN

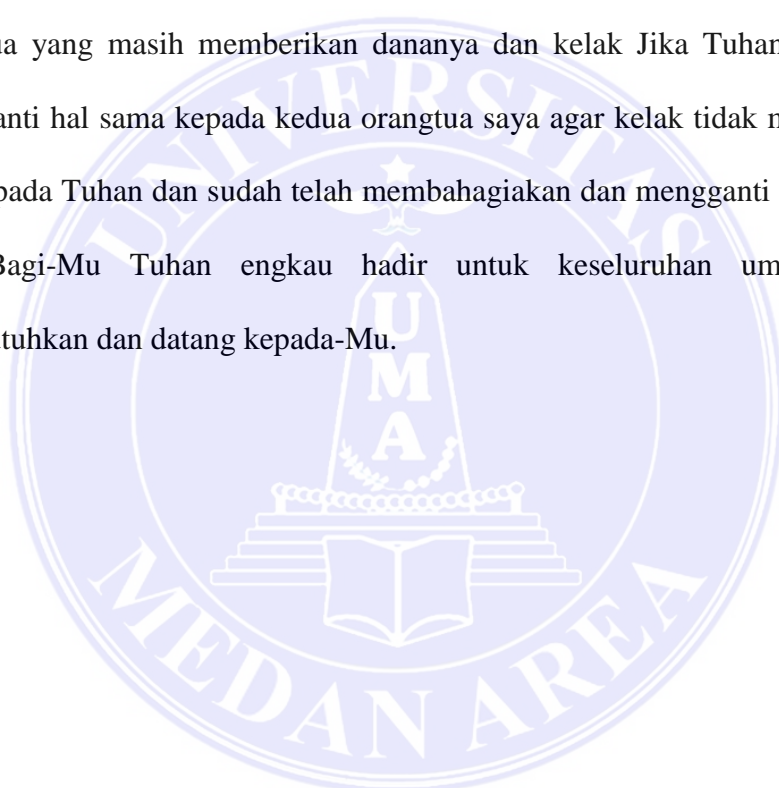
Segala Puji Bagi Tuhan Yang Maha Kuasa saat ini masih terdapat pertolongan kebesaran-Nya yang memiliki kekuatan yang lebih besar atas apa yang menjadi titik persamalahannya setiap kehidupan. Saya berterima kasih besar atas Tuhan Yang Maha Kuasa yang berpegang kuat dan tidak melepaskan saya. Semua ini kupersembahkan kepada Tuhan Yang Maha Kuasa merupakan Pencipta seluruh Umat-Nya dan tidak membedakan. Engkau tahu bebanku dan setiap banyak jahat menguncangku ketika jiwa ini meminta saat itu kekuatan terwujud.

Ketika dalam kesedihan terdalam tanpa seorang saya dihibur dan datang menemaniku. Engkau tahu bebanku Maka daripada itu Angkatlah beban kuk yang Engkau pasang ini meski enak rasanya tapi saya berharap kepada-Mu untuk memperoleh apa yang menjadi bagian, Hak dan kewajibanku. Sebab saya sudah tidak bisa berjalan terlalu kuat. Namun saya mempersembahkan kepada-Mu sebagai bukti pelayanan saya kepada-Mu dan satu-satunya keluarga yang dimiliki oleh saya disurga. Saya meminta kepada-Mu berkati segalanya siapa yang menjatuhkan kehidupan seseorang tolong untuk diberikan nasehat oleh-Mu. Terima Kasih selalu ada buat saya Tuhan Yang Maha Agung dan walaupun kesulitan, kekuatan dan nafas seperti terjepit dalam selang oksigen, saya akan memperoleh nafas baru yang bersumber dari-Mu.

Curahkan berkat-Mu berlimpah dan urapi saya dengan kedua tangan-Mu sebab suatu saat nanti semua persembahan saya hanya buat Tuhan Maha Kuasa dan seperti ada yang tertulis :“Pulihkanlah keadaan kami, ya Tuhan, Seperti memulihkan batang air kering di Tanah Negeb! Orang-orang yang menabur

dengan mencururkan air mata, akan menuai dengan bersorak-sorai. Orang yang berjalan maju dengan menangis sambil menabur benih, pasti pulang dengan sorak-sorai sambil mmebawa berkas-berkasnya” Tuhan selalu bertindak dan mengetahui suatu peristiwa dan mengubah untuk dilalui dengan baik kembali.

Semua proses tersebut membuktikan bahwa saya tidak pernah dijatuhkan apapun lagi, Tuhan tidak memberikan saya penyakit atau sakit sebab dia tidak inginkan tersebut. Dan saya mengucapkan terima kasih buat kedua orangtua yang masih memberikan dananya dan kelak Jika Tuhan izinkan saya mengganti hal sama kepada kedua orangtua saya agar kelak tidak memiliki utang lagi kepada Tuhan dan sudah telah membahagiakan dan mengganti semua. Segala Puji Bagi-Mu Tuhan engkau hadir untuk keseluruhan umat-Mu disaat membutuhkan dan datang kepada-Mu.



ABSTRAK

GAMBARAN WORK ENGAGEMENT PADA PEGAWAI BADAN NARKOTIKA NASIONAL REPUBLIK INDONESIA PROVINSI SUMATERA UTARA

Oleh :

PASTI ROMARIA BATUBARA

14.860.0159

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat Gambaran *Work Engagement* Pada Pegawai Badan Narkotika Nasional Republik Indonesia Provinsi Sumatera Utara yang berada di Kota Medan tersebut secara keseluruhan, meluas, dan terarah. Sampel pada penelitian ini berjumlah 45 orang Pegawai yang bekerja di Badan Narkotika Nasional Republik Indonesia Provinsi Sumatera Utara dari populasi 120 orang. Penelitian ini menggunakan skala *work engagement* yang ditinjau dari segi aspek. Aspek tersebut terdiri dari *Vigor*, *Dedication*, dan *Absorption*. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggambarkan kuesioner atau angket. Dengan skala pengukuran yang digunakan ialah skala *likert* pada penelitian ini. Metode analisis digunakan dalam penelitian ini adalah statistika deskriptif frekuentif. Berdasarkan Hasil Analisis data statistika frekuentif umum dilihat Gambaran *Work Engagement* menunjukkan aspek *Absorption* lebih tinggi dengan persentase kecenderungan 30,98%, *Dedication* diposisi urutan kedua sedang 26,31% dan *Vigor* memiliki persentase terendah 22,60%. Kesimpulan Penelitian menyatakan Pegawai BNNPSU totalitas dalam bekerja pada saat kesehariannya, sangat menghayati pekerjaan tersebut tanpa kecuali dan tidak hanya itu tetap masih dalam cerminan Jati diri pegawai bekerja untuk tetap selalu berdedikasi kuat meski mengalami banyak tuntutan dan konflik walau *vigor* mengalami penurunan yang bisa dikatakan tidak stabil. Peneliti menyampaikan beberapa dari pegawai yang seperti itu, sebagian lagi terlibat biasa saja dan sisanya tidak menunjukkan arah posisi gambaran *work engagement* dalam bekerja di tempat pekerjaan.

Kata Kunci : *Work Engagement* BNNPSU (Badan Narkotika Nasional Republik Indonesia Provinsi Sumatera Utara)

ABSTRACT

This study aims to look at the overall description of the work engagement for the employees of the National Narcotics Agency of the Republic of Indonesia in the Province of North Sumatra in Medan City. The sample in this study amounted to 45 employees who work at the National Narcotics Agency of the Republic of Indonesia, North Sumatra Province from a population of 120 people. This study uses a work engagement scale in terms of aspects. These aspects consist of Vigor, Dedication, and Absorption. Data collection in this study describes a questionnaire or questionnaire. The measurement scale used is the Likert scale in this study. The method of analysis used in this research is descriptive-frequency statistics. Based on the results of the analysis of frequent statistical data, it can be seen that the Work Engagement overview shows that the absorption aspect is higher with a trend percentage of 30.98%, Dedication is in the second position being 26.31% and Vigor has the lowest percentage of 22.60%. The conclusion of the study states that BNNPSU employees are total in working during their daily lives, really appreciate the work without exception and not only that, it is still a reflection of the identity of employees working to remain strongly dedicated despite experiencing many demands and conflicts even though vigor has decreased which can be said to be unstable. . The researcher said that some of the employees were like that, some of them were involved normally and the rest did not show the direction of the position of work engagement in working in the workplace.

Keywords : *Work Engagement* BNNPSU (National Narcotics Agency of the Republic of Indonesia North Sumatra Province)

KATA PENGANTAR

Segala Kebesaran Puji Syukur dipanjatkan kepada Tuhan Yang Maha Kuasa atas Kuasa, Berkat, Pertolongan, Kemurahan Hati dan Cinta-Nya masih mencurahkan kepada perjalanan kehidupan saya dan atas Tuhan berikan itu semua sampai pada titik posisi ini meski banyak tidak sesuai harapan dan duka pilu. Namun atas seizin-Mu semua itu terlepas dari saya. Semoga saya dan Kedua Orangtua Saya dan kita semua insan manusia selalu memohon perlindungan dan tetap dalam perlindungan dibawah kaki-Nya yang berkuasa besar dan selalu dalam keadaan sukacita sekalipun duka tetap yakin terselesaikan dengan baik. Semoga Saya dapat menjadi pelayan dan memberikan pelayanan yang setia kepada Tuhan Yang Maha Kuasa baik di bumi maupun dimanapun.

Saya mengucapkan terima kasih kepada kedua orangtua saya yang selalu mendampingi dalam kondisi tersulit. Dan terima kasih kepada Yayasan Haji Agus Salim yang telah memberikan waktu dan tempat dapat menimba keilmuan dan saya doakan Yayasan Haji Agus Salim seluruh keluarga dalam kondisi baik dan maju terus dalam perkembangan Yayasan-Nya. Dan kepada tempat penelitian saya terima kasih atas semua yang telah diberikan kepada saya dan semoga semakin dalam tetap terjaga kesehatan dan semuanya.

Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, dukungan, kerja keras, pendanaan, dan kerja sama yang sangat baik secara terorganisir dari berbagai pihak yang telah terlibat

didalamnya. Pada Kesempatan ini, peneliti sangat meminta maaf jika ada kesalahan untuk dimohon maafkan dan terima kasih banyak atas sebesar-besarnya kepada pihak-pihak terkait :

1. Kepada Tuhan Yang Maha Kuasa Atas semua saya memperoleh semuanya
2. Kepada Bapak Drs. M. Erwin Siregar., MBA sebagai selaku Ketua Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim Universitas Medan Area.
3. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan., M.Eng., M.sc sebagai Rektor Universitas Medan Area.
4. Ibu Dr.Ir.Siti Mardiana., M.Si sebagai Wakil Rektor Bidang Akademik yang melakukan proses pendataan mahasiswa dengan baik dan cepat diproses dalam mengeluarkan Surat Keputusan Rektor untuk memproses Seminar mahasiswanya.
5. Ibu Dr. Risydah Fadillah., S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku Mantan Dekan Fakultas Psikologi Periode 2019-2021 yang terlibat dalam hal memproses penyelesaian mahasiswa dalam skripsi dan semuanya.
6. Bapak Hasanuddin., Ph.D sebagai Dekan Fakultas Psikologi sekarang yang meneruskan Fakultas Psikologi dalam menuntaskan penyelesaian skripsi dan sebagainya.
7. Ibu Laili Alfita., S.Psi., MM., M.Psi., Psikolog Sebagai Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Psikologi Universitas Medan Area atas.
8. Bapak Hairul Anwar Dalimunthe., S.Psi., M.Si sebagai Dosen Pembimbing yang selalu memberikan arahan dengan baik kepada saya dalam menyelesaikan skripsi tersebut.

9. Bapak Faadhil., S.Psi., M.Psi., Psikolog Sebagai Sekretaris dalam terlibat membantu saya dalam penyelesaian skripsi dan berada didewan penguji skripsi.
10. Bapak Khairuddin., S.Psi., M.Psi Sebagai Penguji Saya dalam seminar penelitian dan memberikan arahan masukan yang baik bagi saya kedepannya dan selaku Wakil Dekan Kemahasiswaan dan Alumni.
11. Bapak Arief Fachrian., S.Psi., M.Psi Selaku Ketua Bgalian Psikologi Industri dan Organisasi yang membantu banyak anak bimbingan mahasiswa yang mengambil mata kuliah seminar Psikologi Industri dan Organisasi dalam penyelesaian skripsi dengan cepat dan baik.
12. Para dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah bersedia memberikan waktu, tenaga, Ilmu Pengetahuan, memotivasi, pengalaman, pelajaran, ceramah, dan bimbingan dan segalanya terbaik untuk mahasiswa Fakultas Psikologi dan seluruh Staff Tata Usaha Program Studi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang selalu terlibat dalam membantu saya agar lebih cepat dan memperlancar seluruh proses kemahasiswaan dengan baik dan proses berjalannya mata kuliah yang diambil lancar.
13. Orangtua saya yang menjadi support system yang baik untuk saya dalam hal membantu, menolong, memperlancar dana dengan baik serta seluruh berkaitan penyelesaian skripsi.
14. Kepada seluruh Badan Narkotika Nasional Republik Indonesia Provinsi Sumatera Utara yang terlibat secara keseluruhan atas kerja sama yang kuat menjadi pendukung untuk proses terjadinya pembuatan skripsi sampai

hingga berakhirnya tanpa pegawai yang semua bekerja disana menjadi sasaran objek peneliti skripsi ini kemungkinan tidak dapat selesai dengan baik dan jika saya ada kesalahan untuk dimaafkan dan marilah kita memaafkan dan terima kasih atas seluruh informasi keseluruhan yang telah diberikan oleh Pegawai.

Peneliti berharap skripsi ini dapat dijadikan pedoman yang baik kepada mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area dan bermanfaat untuk seluruh pihak yang terkait. Jika ada saran dan kritikan peneliti menerima dengan baik untuk kemajuan keberhasilan penyusunan penelitian dikemudian hari berikutnya agar skripsi atau penelitian selanjutnya lebih bagus untuk peneliti kedepannya. Demikianlah peneliti katakan terima kasih sebesar-besarnya atas semua yang ikut terlibat dalamnya. Dan apabila ada kesalahan perkataan, tingkah laku, ketidaksesuai kesopanan dan sebagainya peneliti meminta maaf sebesar-besarnya dan kiranya kita saling memaafkan dengan baik. Tanpa mengurangi rasa hormat yang sebesar-besarnya peneliti memohon pamit dan mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang terlibat.

Medan, 07 Februari 2022



PASTI ROMARIA BATUBARA
14.860.0159

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN PUBLIKASI	iv
RIWAYAT HIDUP	v
MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
ABSTRAK	ix
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI	xv
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	10
C. Batasan Masalah	12
D. Rumusan Masalah	12
E. Tujuan Penelitian	12
F. Manfaat Penelitian	13
1. Manfaat Teoritis	13
2. Manfaat Praktis	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	14
A. <i>Work Engagement</i>	14
1. Pengertian <i>Work Engagement</i>	14

2. Faktor-faktor yang mendorong <i>Work Engagement</i>	16
3. Aspek-aspek <i>Work Engagement</i>	24
4. Ciri-Ciri <i>Work Engagement</i>	26
5. Konsep-Konsep yang berkaitan dengan <i>Work Engagement</i>	29
6. Manfaat <i>Work Engagement</i>	30
B. Kerangka Konseptual.....	31
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	32
A. Tipe Penelitian	32
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	33
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	33
D. Subjek Penelitian	34
1. Populasi.....	34
2. Sampel.....	35
3. Teknik Sampel	35
E. Teknik Pengumpulan Data.....	36
F. Instrumen Penelitian	36
G. Analisis Data	37
BAB IV LAPORAN HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	39
A. Orientasi Kancan Penelitian	39
B. Persiapan Penelitian	42
1. Persiapan Administrasi Penelitian.....	44
2. Persiapan Alat Ukur Penelitian	46
C. Pelaksanaan Penelitian	47
D. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	49
E. Analisis Data dan Hasil Penelitian	50
F. Hasil Analisis Deskriptif	53
G. Hasil Perhitungan Analisis Deskriptif Frekuentif	56
H. Pembahasan	58

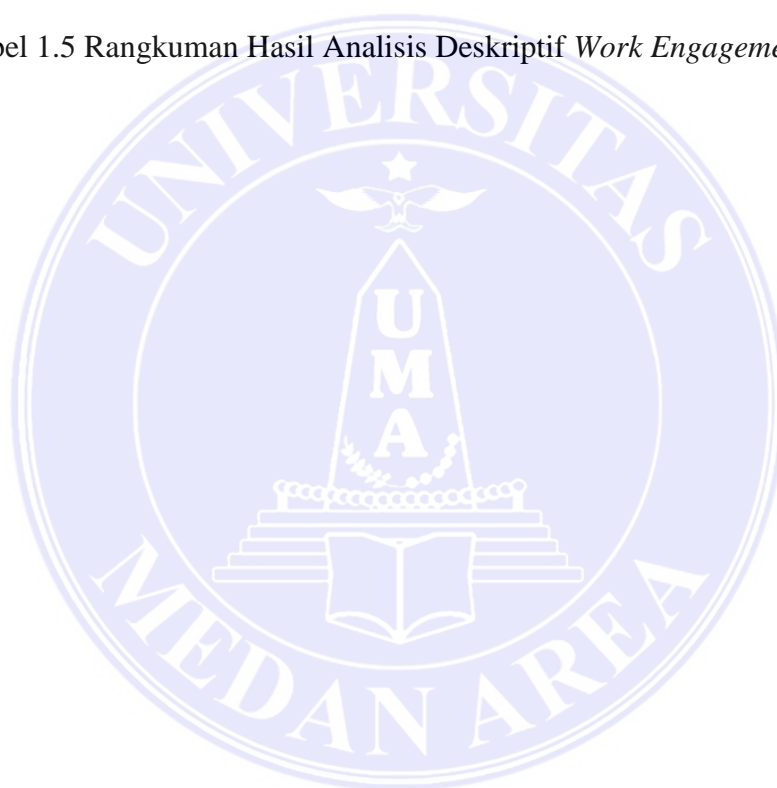
BAB V SIMPULAN DAN SARAN PENELITIAN.....	68
A. Simpulan Penelitian.....	68
B. Saran Penelitian.....	69
a. Khusus Pegawai BNNPSU	69
b. Untuk Peneliti Selanjutnya	71
DAFTAR PUSTAKA	72



DAFTAR TABEL

Halaman

1. Tabel 1.1 Distribusi Aitem *Work Engagement* sebelum Uji Coba 47
2. Tabel 1.2 Distribusi Aitem/Pernyataan *Work Engagement* sesudah Uji Coba50
3. Tabel 1.3 Hasil Uji Reliabilitas Skala *Work Engagement* 50
4. Tabel 1.4 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran.....53
5. Tabel 1.5 Rangkuman Hasil Analisis Deskriptif *Work Engagement*.....53



DATA LAMPIRAN

1. LAMPIRAN A DATA PENELITIAN.....	79
2. LAMPIRAN B DATA UJI COBA WORK ENGAGEMENT	84
3. LAMPIRAN C DATA UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS	86
4. LAMPIRAN D DATA ANALISIS DATA PENELITIAN	89
5. LAMPIRAN E INFORMASI LOKASI PENELITIAN	99
6. LAMPIRAN F SURAT KETERANGAN PENELITIAN	102



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada saat ini merupakan perkembangan zaman globalisasi yang mengalami kenaikan semakin tajam. Dapat dikatakan bahwa zaman globalisasi membawa persaingan global yang ketat dan taraf kenaikannya tajam pada khususnya berada dalam suatu perusahaan maupun instansi pemerintah. Persaingan global suatu arus yang dituntun dalam pada saat zaman sekarang ini. Dimana zaman mengharuskan seluruh para pegawai atau karyawan untuk terus berkompeten, maju, berpola pikir terampil, bermutu tinggi, kreatif, berpengetahuan, berwawasan luas dan kuat, memiliki bersinergis tajam pada kekuatan, bahkan memiliki pengetahuan dan persaingan yang lebih ketat dan sehat.

Persiapan tersebut harus adanya skill, pengetahuan, wawasan, dan hal lainnya yang mendukung perlu kuat. Sehingga sangat diharapkan penuh dapat bekerja dengan kinerja yang sangat optimal dan loyalitas penuh terhadap perusahaan maupun instansi pemerintahan yang menjadi atau suatu tolak ukur untuk mencapai tujuan keberhasilan sebagai seorang pegawai atau karyawan dalam pengoptimalkan penuh kinerja terhadap pekerjaan tersebut, kinerja yang sesungguhnya sangat turut dipengaruhi berdasarkan pada faktor personal yang ada. Disuatu perusahaan maupun instansi pemerintahan pasti adanya manajemen

yang menangani keduanya yang bertugas dan berorientasi penuh pada tanggung jawab penuh untuk hal tersebut. Semua perusahaan maupun instansi pemerintah terkait sangat membutuhkan manajemen dalam perkembangan perusahaan maupun instansi pemerintah.

Manajemen tersebut harus berusaha dalam mencapai seluruh dari tujuan guna untuk keberhasilan perusahaan maupun instansi pemerintahan. Dalam hal usaha untuk mencapai suatu tujuan tersebut pastinya sangat memerlukan adanya sebuah organisasi yang jelas benar-benar menjalankan usaha dengan bijak. Keberhasilan suatu organisasi dalam pencapaian tujuan itu berasal dari individu sendiri untuk dengan cepat menjalankan tugas dengan sebaik adanya indikator penting dalam menjalankan keberhasilan pada tujuan organisasi ada pada manusia. Dijelaskan bahwa sumber daya manusia merupakan selalu menjadi bagian asset terpenting dalam organisasi yang memiliki peranan vital yang kuat dan fungsinya tidak dapat diganti oleh asset apapun selain sumber daya manusia.

Betapa hebatnya perkembangan zaman millennial yang sangat kuat untuk perusahaan maupun instansi pemerintahan. Dimana Perkembangan teknologi modern sangat diperlukan dan sebanyak apapun berupa dana telah tersedia dengan baik apabila sumber daya manusia secara professional yang memiliki mutu tidak ada maknanya (Teori yang terdapat pada pakar Tjutju,2008). Perusahaan perlu membuat strategi agar operasional dapat tetap dilaksanakan dengan optimal dan bisa bersaing untuk memberikan hasil terbaik. Hal terkait tersebut dapat sangat diperlukan upaya akan keberadaan langsung sumber daya penting untuk dimiliki siapapun baik perusahaan maupun instansi pemerintahan.

Saat ini atau seharusnya sumber daya manusia dapat menentukan perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian kegiatan dalam perusahaan maupun instansi pemerintahan. Semakin optimal hasil sumber daya manusia maka akan memiliki dan menunjukkan dapat berdampak positif apabila semakin tinggi pada tingkat ke efektivitasan dan efisiensi dalam perusahaan maupun instansi pemerintahan. Disebabkan bahwa faktor utamanya adalah sumber daya manusia yang merupakan pemegang keberhasilan dan kunci paling penting asset dalam penggerakkan dan melaksanakan segala upaya meningkatkan daya saing yang berkompeten tinggi dan mutu hebat. Perusahaan atau Instansi Pemerintahan memperoleh Sumber Daya Manusia yang memiliki kinerja mutu terbaik, berkompeten, mutu kualitas, dan kuantitas yang bisa bekerja dengan sangat handal serta bekerja sebaik-baiknya.

Sumber daya Manusia di perlukan untuk dapat memajukan sebuah Perusahaan atau Instansi Pemerintahan. Sumber Daya Manusia sangat perlu memiliki daya bersaing untuk dalam Dirinya sendiri antar Sumber Daya Manusia lainnya. Terdapat salah satu bagian yang termasuk dalam faktor personal yang penilaiannya memberikan dan mampu untuk meningkatkan upaya besar dalam melakukan usaha kontribusi yang mendukung seseorang pegawai atau karyawan demi keberhasilan organisasi perusahaan maupun instansi pemerintahan adalah gambaran *work engagement* dalam suatu kinerja yang kuat dan mendalam pada perilaku pegawai atau karyawan perusahaan maupun instansi pemerintahan terhadap pekerjaan yang harus mampu dihadapi. Sehingga *engagement* salah satu modal penting yang seharusnya memiliki peranan yang kuat dan penting untuk mengupayakan tercapainya suatu keberhasilan, kehebatan dan kesuksesan pada

organisasi dalam perusahaan maupun instansi pemerintahan.

Keterikatan kerja atau *work engagement* merupakan komponen yang psikologisnya sangat penting dalam sifat dan dominan akan tetapi dalam hal fisik tidak dapat ditentukan ada dalam diri seorang karyawan atau pegawai untuk mampu selalu memiliki keterikatan kerja yang kuat dan terorganisir secara penuh. Namun pada umumnya pegawai atau karyawan tersebut telah bekerja dengan sangat lama didalam suatu perusahaan maupun instansi pemerintahan. Hal ini ternyata disebabkan karena *engagement* meliputi yang terdiri dari berdasarkan adanya aspek emosi positif yang selalu hadir, mampu memberikan keterlibatan secara penuh aktif untuk selalu terlibat dalam hal apapun dan mendalam terkait pada pekerjaan bahkan diperlukan adanya karakteristik yang kuat dalam tiga dimensi atau aspek utama yang ada meliputi adanya *vigor*, *dedication*, dan *absorption* yang ketiga ini harus terletak pada diri pegawai atau karyawan (Bakker, Schaufeli & Leiter, 2006). Keterikatan kerja merupakan konsep yang tidak dapat dipisahkan dari individu tersebut harus selalu mencerminkan dalam dirinya untuk memiliki semangat, fokus kerja, kekuatan, penghayatan secara mendalam dan penuh, dan juga dedikasi yang sangat kuat dalam upaya melakukan dan melaksanakan suatu tanggung jawab penuh terhadap pekerjaan didalam perusahaan maupun instansi pemerintahan tersebut.

Namun berbeda pada pembahasan yang ada pada kutipan penelitian oleh Iqbal dan Khan (2012) mengatakan ketika *work engagement* berada pada posisi rendah dapat muncul berbagai permasalahan yang timbul dan ada didalamnya seperti ditandai kurang ketertarikan pegawai atau karyawan dalam bekerja. Dapat bersikap seperti halnya sering lamban dalam pekerjaan, sering mengulurkan

waktu atau tanggung jawab pekerjaan terlalu kecapean sehingga membuat lupa akan tanggung jawab, beban, dan wewenang pekerjaan. Sehingga sering ketidakfokusan terjadi pada pegawai atau karyawan dalam bekerja, sering mengalami masalah keterlambatan datang dalam bekerja, mengalami kehadiran tidak masuk kerja yang terlalu sering, bermalas-malasan terhadap pekerjaan dan bergosipan saat bekerja. Bahkan hingga memilih keluar dari perusahaan maupun instansi pemerintahan diakibatkan timbulnya ketidaknyamanan dalam hubungan lingkungan kerja, gaji, jabatan/pangkat, kenaikan promosi gaji atau jabatan.

“Iya, saya telah lama bekerja sebagai pegawai selama 4 tahun Untuk mengenai informasi dapat diperoleh melalui internet. Badan Narkotika Nasional ada 4 divisi. Divisi pertama ada Bagian Umum memiliki tiga sub bagian yang ada didalamnya yakni Sub Bagian pada Perencanaan, Sub Bagian Sarana Prasarana, dan terakhir Administrasi. Lanjut pada ke bagian Bidang yang ada pada Pencegahan dan Pemberdayaan Masyarakat terdiri atas : Seksi Pencegahan dan Pemberdayaan pada Masyarakat, dalam bidang Pemberantasan terdiri dari atas : Seksi Intelijen, Penyidikan, dan Seksi dalam Pegawai Tahanan dan Barang Bukti. Untuk Terakhir pada Bidang Rehabilitasi yang terdiri atas : Seksi terhadap Penguatan pada Lembaga Rehabilitasi dan Seksi dalam Pascarehabilitasi. Dan Pegawai yang bekerja disini tidak banyak, kami dibagi menjadi 4 bagian yakni : Pegawai PNS tetap, Pegawai Non PNS/ Pegawai PPKKK, TNI/Polri, dan Pegawai Kontrak. Begitu penuturan saya”.(pada tanggal 16 Maret 2021, R.S.)

“Pengalaman bekerja saya sangat menyenangkan seumur hidup tapi saya pernah bekerja sebagai karyawan di perusahaan PT Unilever sebagai Staff biasa selama 1 tahun dan begitu asyik, lalu saya bekerja di PT CBX Indonesia sebagai Staff khusus bagian admin selama 1 tahun setelah itu saya memutuskan membuka usaha tidak lama membuka usaha, saya dikasih rejeki menjadi Pegawai BNNPSU dan sangat tertarik untuk pegawai tapi karena monoton (biasa-biasa) saya berkurang motivasi tapi yah istimewanya dianggap orang beken, dua kali diganti sebagai divisi bagi saya suatu tantangan dan sekaligus bosan untuk saya. Bekerja untuk tetap siaga begitu. Untuk pengalaman pegawai untuk berbeda dan saya tidak tahu yah. Pandangan pegawai saat bekerja dituntun untuk serius yah sesuai keadaan dan kondisi kami harus ikut, jika serius tentu harus serius juga akan tetapi jika diminta tidak tidak perlu bekerja seperti itu. Namun tubuh butuh ekstra istirahat yang cukup dan tetap diperhatikan, solid sih tapi ada beberapa kondisi tidak menunjukkan solid dan saya tidak mengetahui. Namun untuk membantu jika dituntun perlu itu harus dilakukan dan umum diberikan bantuan dan arahan begitu.” (Pada Tanggal 19 Maret, R.S)

Dan *Work Engagement* pada survey di Badan Narkotika Nasional dari hasil pengamatan atau observasi bahwa bernilai rendah dan memunculkan perilaku negatif dari sikap pegawai tunjukkan dengan ciri-cirinya seperti bersantai riang dengan misalnya menghindar dalam pekerjaan tersebut dan beralasan pekerjaan itu bukan bagian tugas dan tanggung jawab miliknya. Dan untuk kegelisahaan misalnya pegawai sebentar-bentar membuka handphone dan memainkan komputer sewaktu dalam mengerjakan tugasnya, pegawai bolak-balik seperti setrikaan diruangannya atau pegawai mengalami keringat dingin, dan pegawai dapat juga berkata-kata yang membingungkan pegawai lainnya. Fokus yang memudar dan semangat hilang misalnya pegawai menunjukkan dengan sikap melihat jam, pegawai dapat berbicara pada pegawai lainnya, pegawai dapat juga berkata “ah, aku menyerah dan sulit sekali bikin pusing. Absorpsi tidak ada dan pekerjaan terasa biasa dan sesuka hati misalnya pegawai tidak senang menerima segala bentuk tugas yang diberikan sepenuh hati dan merasa saya bisa melakukan dalam dirinya, pegawai membawa pulang pekerjaan lalu kemudian dikerjakan dikantor, pegawai mengerjakan tugas dan bebannya jika belum mendekati deadline yang ada, pegawai tidak menghayati tugas, beban yang diberikan merasa dingin dan biasa saja, dan memikirkan untuk terlepas dari bebas kerja sehingga merasa waktu itu banyak.

Maka hasil wawancara menurut pandangan dari pegawai dikatakan saya ketahui bahwa pegawai lebih mengarah cara kerjanya ke negatif. Tapi ada beberapa yang mengarah positif Dan tidak perlu saya tunjukkan kepadamu. Masalah yang timbul terjadi seperti perilaku pegawai yang kurang berinisiatif dalam mengembangkan atau semangat dalam devisi tempat bekerja serta

berinisiatif dalam ide (gagasan) dan menyelesaikan pekerjaan dan laporan atau data deadline yang terlambat untuk dikumpulkan. Satpam dalam pergantian tugas lama datang, pegawai yang berbelat-belit atau banyak alasan dalam melakukan dan melaksanakan pekerjaan lapangan atau kantor, Pegawai yang tidak mengerjakan tugas laporan, pegawai yang melupakan pengumpulan surat dan pengantaran surat, pegawai yang terkadang datang jika beristirahat, pegawai saat berjaga pergantian sip jaga kelamaan, terkadang absensi lupa dan sebagainya.

Di dalam penelitian yang dilakukan oleh pakar Schaufeli (2005) didalam penjelasan diperlukan dedikasi kuat pada dalam diri seorang karyawan dan hal tersebut termasuk dari dimensi pada *work engagement* dalam karyawan di dalam perusahaan. Schaufeli (2005) juga memberikan penjelasan mengenai *work engagement* pada pegawai dalam bentuk pikiran yang positif dalam hal itu memiliki hubungan dengan pekerjaan yang telah adanya tanda seperti semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penuh konsentrasi (*absorption*) yang terletak pada dalam diri masing-masing pegawai. Demerouti & Cropanza (dalam buku Bakker.,dkk., 2011) mengatakan *work engagement* untuk karyawan sangat penting disarankan, bermanfaat, dan memiliki kekhususannya bagi dalam individu maupun organisasi dengan membawa harapan untuk memberi individu untuk terus dapat bergerak dalam peranannya, selalu mempengaruhi terhadap apapun yang individu dapat lakukan terkait keperannya, memberikan dukungan terhadap karyawan akan menjalankan apapun pekerjaan dan melaksanakan segala hal upaya terhadap pekerjaan serta mampu berupaya hebat untuk pemenuhan dalam penyelesaian dalam hal tanggung jawab, beban, dan wewenang terhadap tugas-tugas yang mereka emban. Dapat Disimpulkan bahwa *work Engagement*

adalah Rasa Pemenuhan pada Karyawan (Pegawai) dalam Berdedikasi pada pikiran bersifat positif yang dapat menginvestasikan diri sepenuhnya hanya untuk melakukan pekerjaan dan memenuhi tugas-tugas dengan ditandai adanya semangat atau kekuatan (*Vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penuh konsentrasi atau penghayatan (*absorption*).

Dari hasil bahwa benar pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara saat bekerja *vigor* (kekuatan) mengalami penurunan bila terjadi kejenuhan, kebosanan, dan ke Gundahan pada lingkungan dan kondisi situasi yang rasa hanya seperti itu saja, tidak aman, tidak menyenangkan bagi pegawai. Namun tetap pegawai bekerja secara kondusif tanpa ada *Vigor* (Kekuatan) tidak baik yang timbul dalam diri cenderung menghasilkan energi buruk pada pegawai seperti sifat kemalasan, boring, kurang semangat dan tidak bergairah, tidak gigih, lesu, kurang kreatifitas, dan sifat lainnya. berpengaruh pada kepribadian individu dan dapat merusak suasana kerja individu sendiri juga antara individu lainnya. Bahkan dapat membuat adanya konflik pada pekerjaan yang terjadi antara pegawai atau karyawan.

Dedication itu bila kejenuhan, kebosanan, ke Gundahan dan hal lainnya bisa jadi dua kemungkinan pegawai tetap *berdedication* (dedikasi) bahkan bisa jadi pegawai tidak menunjukkan *dedication* dalam pekerjaannya. Akan tetapi pegawai tetap berusaha menyelesaikan tugas dengan baik karena pandangan pegawai tugas itu hanya membuat mereka menumpukkan banyak kerja sehingga energi habis, tanggung jawab tidak sesuai dan bisa stress pada individu bila mana tidak bisa terselesaikan dengan baik. Dan terakhir itu pegawai cenderung akan merasa tidak menghayati suatu pekerjaan bila tidak ada *vigor* dalam diri

mereka dan menghambat sikap dan sifat dalam bekerja menjadi tidak berdedication saat ada tugas tanggung jawab dan mengatasi problem kerja dengan baik. Dan pekerjaan yang ada di depan mereka atau sesuatu yang dikerjakan menjadi hal yang tidak menarik untuk di tanggulangi lagi yang membuat kerja berantakan.

Memiliki Performa buruk dalam sudut pandangan tidak baik untuk mereka ada juga mereka meminta bantu atau teman satu kerja membantu mereka untuk menyelesaikan pekerjaan agar tidak terkena teguran keras dari pimpinan dan pandangan pimpinan tetap terjaga pada mereka. Penilaian pimpinan dapat merusak citra mereka sehingga pimpinan tidak akan mempercayai atau dianggap tidak bisa mengerjakan sesuatu kerja. Pekerjaan dengan bijak dan baik seharusnya dapat menyelesaikan segala pekerjaan dengan cepat dan tanggap. Dan diperlukan adanya strategi pemecahan kerja yang kuat untuk diupayakan dengan baik serta pekerja harus mampu solid antara satu sama lainnya.

Dalam membantu dan bekerja secara tim maupun tidak agar tetap kreadibilitas pegawai di mata pimpinan tetap terjaga dengan baik sehingga pimpinan merasa sangat senang dan puas pada hasil yang diberikan oleh anak bawahan-Nya (Pegawai atau karyawan). Lalu untuk *absorption* (absorpsi) biasa sangat konsisten dalam melakukan segala hal yang terkait dengan pekerjaan dan juga dapat menguras energi dalam diri pegawai. Energi menjadi habis namun pekerjaan belum selesai akan tetapi pegawai tetap melakukan dan pengharapan semua baik- baik saja dan terselesaikan.

B. Identifikasi Masalah

Dalam latar belakang masalah kita dapat melihat pada penelitian yang dilakukan oleh peneliti tersebut bahwa pegawai yang bekerja dalam instansi pemerintahan yakni Badan Narkotika Nasional Republik Indonesia Provinsi Sumatera Utara. Ternyata memiliki *work engagement* yang dapat dikatakan antara pegawai yang lain dengan pegawai satu dengan lainnya atau katakan dengan istilah antara sesama pegawai lainnya. Dalam berupaya untuk dapat menangani kuat atau bertindak sebagai bagian dari pekerjaan pada setiap divisi masing-masing maksudnya tugas dan beban itu adalah tanggung jawab dari divisi masing-masing untuk ditanggung bersama namun secara bersangkutan pekerjaan itu merupakan bagian setiap pegawai Badan Narkotika Nasional. Dikatakan juga *work engagement* mengarah rendah dan bernilai negatif disebabkan pegawai yang terdapat disana pegawai tidak dapat multitasking dalam bekerja, ketidaktahuan dalam menangani pekerjaan, dan pegawai ketidaktahuan dalam mengerjakan apa yang akan dilakukan

. Namun bukan berarti saya katakan semua pegawai terdapat Beberapa pegawai diantaranya menunjukkan seperti itu dari pengamatan dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti. Dapat ditunjukkan melalui pengamatan atau observasi bahwa bernilai rendah dan memunculkan perilaku negatif dari sikap pegawai tunjukkan dengan ciri-cirinya seperti bersantai riang dengan misalnya menghindar dalam pekerjaan tersebut, beralasan pekerjaan itu bukan bagian tugas, dan tanggung jawab miliknya. Dan untuk kegelisahan, misalnya pegawai sebentar-bentar membuka handphone dan memainkan komputer sewaktu dalam mengerjakan tugasnya. Ada Juga Pegawai bolak-balik seperti setrikan

diruangannya atau pegawai mengalami keringat dingin, pegawai dapat juga berkata-kata yang membingungkan pegawai lainnya.

Fokus yang memudar dan semangat hilang misalnya pegawai menunjukkan dengan sikap melihat jam, pegawai dapat berbicara pada pegawai lainnya, pegawai dapat juga berkata “ah, aku menyerah dan sulit sekali bikin pusing. Absorpsi tidak ada seperti halnya pekerjaan terasa biasa dan sesuka hati misalnya pegawai tidak senang menerima segala bentuk tugas yang diberikan sepenuh hati dan merasa saya bisa melakukan dalam dirinya. pegawai membawa pulang pekerjaan lalu kemudian dikerjakan dikantor agar lebih tenang. Akan tetapi pegawai mengerjakan tugas dan bebannya jika belum mendekati deadline yang ada biasanya tidak menghayati tugas dan beban diberikan sehingga memiliki perasaan dingin dan biasa saja dalam pekerjaannya ada juga memikirkan pekerjaan untuk terlepas dari bebas kerja dan merasa waktu itu banyak dimilikinya.

Lalu melihat gambaran *work engagement* disana seperti apa ditunjukkan oleh pegawai pada saat bekerja. Tapi dari wawancara mengatakan tidak dapat menggambarkan secara luas dan mudah dalam menggambarkan *work engagement* tersebut. Gambaran Work Engagement dijabarkan oleh peneliti dengan luas dan tidak bisa diketahui pengukurannya dikarenakan harus tepat sasaran penelitian tersebut. Menganalisis gambaran *work engagement* berdasarkan aspek-aspek sebagai indikator dalam pengukuran dan dilihat juga berdasarkan ciri-ciri *work engagement* tersebut. Akan memudahkan peneliti tentunya menyelesaikan permasalahan yang jelas dan akurat dalam penelitian tersebut.

C. Batasan Masalah

Pada pembahasan Penelitian ini ternyata lebih difokuskan kearah yang secara lebih tepat untuk mengetahui adanya batasan apa saja yang ada didalam isi pembahasan penelitian. Sehingga peneliti sangat perlu membatasi masalah yang akan dibahas namun bukan terkait yang tidak perlu dibahas. Batasan masalah ini yakni dapat mengenai Gambaran *Work Engagement* ditinjau melalui aspek-aspek *Work Engagement* tersebut yang ada terkait dan meliputi adanya *Vigor*, *Dedication*, dan *Absorption*.

D. Rumusan Masalah

Pada isi pembahasan saat ini yang mengenai rumusan masalah peneliti untuk tertarik untuk meneliti dan mencari suatu Gambaran *Work Engagement* pada pegawai yang ada bekerja dalam Badan Narkotika Nasional Republik Indonesia Provinsi Sumatera Utara secara meluas dan terarah.

E. Tujuan Penelitian

Untuk melihat gambaran *work engagement* pada pegawai terkait yang ada dilokasi penelitian yakni Badan Narkotika Nasional Republik Indonesia Provinsi Sumatera Utara secara keseluruhan.

F. Manfaat Penelitian

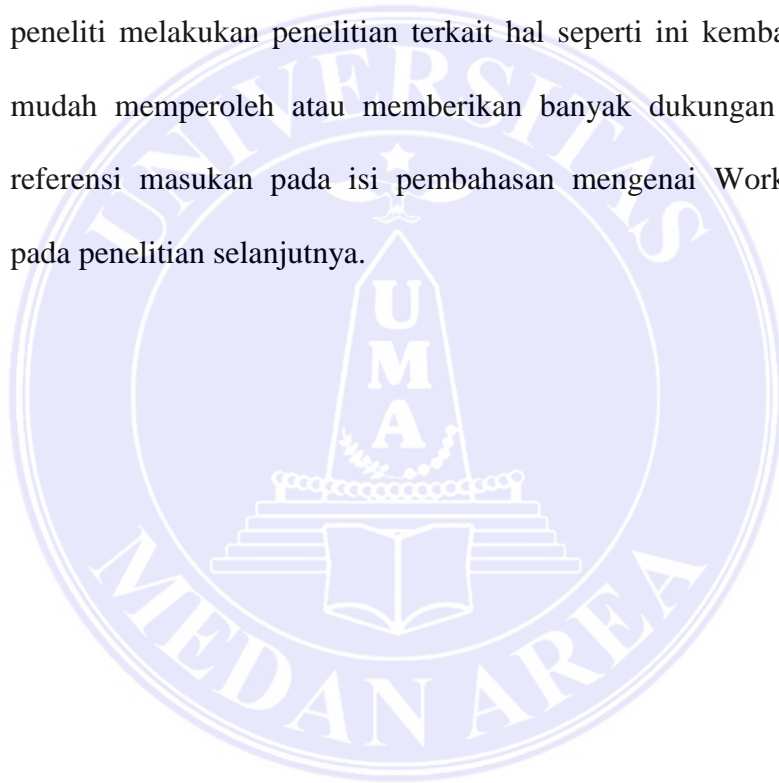
Pembahasan untuk ini dapat menjadi dua bagian yakni; manfaat teoritis dan manfaat praktisi. Ada beberapa yang akan dipaparkan antaranya :

1. Manfaat teoritis

Bermanfaat sebagai upaya memperkaya dan memberikan wawasan atau Ilmu Pengetahuan kepada umum, Khususnya pada keilmuan Sarjana Psikologi Industri atau Calon Sarjana Psikologi sedang menyusun Skripsi.

2. Manfaat Praktisi

Pembahasan pada Penelitian ini sangat diharapkan dapat berupaya diberikan sebagai bahan untuk masukan kepada pihak berbagai kalangan seperti pada pembaca, dosen psikologi, mahasiswa, dan masyarakat dalam berpartisipasi penambahan masukan terhadap Gambaran *Work Engagement* atau dalam mengembangkan dan penilaian Gambaran *Work Engagement* secara lebih luas dan baik. Agar apabila peneliti melakukan penelitian terkait hal seperti ini kembali dapat lebih mudah memperoleh atau memberikan banyak dukungan inspirasi dan referensi masukan pada isi pembahasan mengenai *Work Engagement* pada penelitian selanjutnya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Work Engagement

1. Definisi Work Engagement

Schaufeli & Bakker 2012 mendefinisikan *work engagement* sebagai keadaan positif, pemenuhan, pandangan terhadap kondisi kerja yang dikarakteristikan dengan adanya *vigor*, *dedication* dan *absorption*. *Vigor* mengacu pada tingkat energi dan resiliensi mental yang tinggi ketika sedang bekerja, kemauan berusaha sungguh-sungguh dalam pekerjaan dan gigih dalam menghadapi kesulitan. *Dedication* mengacu pada perasaan yang penuh makna, antusias, inspirasi, kebanggaan dan tantangan. *Absorption* dikarakteristikan dengan konsentrasi penuh, minat yang mendalam terhadap pekerjaan dimana waktu terasa berlalu begitu cepat dan sulit melepaskan diri dari pekerjaan.

Ada juga mengatakan bahwa *Work engagement* mengacu pada hubungan antara karyawan dengan pekerjaannya. sedangkan *employee engagement* terkait hubungan antara karyawan dengan organisasi (Schaufeli & Bakker, 2010). Sedangkan Schaufeli, Salanova, dan Bakker (dalam Mujiasih, 2012) memberikan batasan mengenai *work engagement* sebagai persetujuan yang kuat terhadap pelaksanaan pekerjaan dan hal-hal lain yang berhubungan dengan pekerjaan. Kahn (dalam Mujiasih & Ratnaningsih, 2012) menjelaskan bahwa *work engagement* dalam pekerjaan dikonsepsikan sebagai anggota organisasi yang melaksanakan peran kerjanya, bekerja dan mengekspresikan dirinya secara fisik, kognitif dan emosional selama bekerja.

Berbeda Pendapat Lockwood (2007) menjelaskan bahwa *work engagement* sebagai suatu keadaan dimana seseorang mampu berkomitmen dengan organisasi baik secara emosional maupun secara intelektual. Kesimpulan yang dapat diambil dari uraian teori diatas mengenai *work engagement* merupakan sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja dengan mengekspresikan dirinya secara total baik secara fisik, kognitif, afektif dan emosional. Dan hasilnya bersifat murni datang dalam diri karyawan itu sebagai bentuk ekspresi dan apresiasi terhadap pekerjaannya. Brown, (Robbins, 2003) memberikan definisi *work engagement* yaitu dimana seorang karyawan dikatakan *work engagement* dalam pekerjaannya apabila karyawan tersebut dapat mengidentifikasi diri secara psikologis dengan pekerjaannya, dan menganggap kinerjanya penting untuk dirinya, selain untuk organisasi sehingga Karyawan dengan *work engagement* yang tinggi dengan kuat memihak pada jenis pekerjaan yang dilakukan dan benar-benar peduli dengan jenis kerja itu.

Berdasarkan dari ke empat teori yang di jabarkan di atas bahwa kesimpulan keseluruhan *Work Engagement* (Keterikatan Kerja) adalah sebagai keadaan positif, pemenuhan, pandangan terhadap kondisi kerja yang di karakteristikkan dengan adanya *Vigor*, *Dedication*, dan *Absorption* dan dapat sebagai persetujuan yang kuat terhadap pelaksanaan pekerjaan, melaksanakan peran kerjanya, mengekspresikan dirinya dengan bekerja secara total baik psikologis, kognitif, afektif, emosional, fisik, dan intelektual, dapat mengidentifikasi diri dengan pekerjaan, hal-hal lain yang berhubungan dengan pekerjaan, menganggap kinerja bagian penting untuk dirinya yang hasilnya bersifat murni datang dalam diri individu tersebut sebagai bentuk

ekspresi dan apresiasi terhadap pekerjaan selama bekerja dan mampu berkomitmen dengan baik.

2. Faktor-faktor yang mendorong Work Engagement

Engagement pada karyawan dapat dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal dan eksternal. Pada faktor internal ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi tingkat *engagement* seorang karyawan, yaitu adalah latar belakang kehidupan biografis, karakteristik kepribadian, kepercayaan karyawan terhadap perusahaan, perasaan bangga terhadap perusahaan, dan persepsi karyawan bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan hal yang penting, memiliki tujuan dan memiliki makna untuk dirinya (Lockwood dalam Smith & Markwich, 2009; Perin, 2003). Adapun faktor eksternal yang dapat mempengaruhi tingkat *engagement*, yaitu : budaya organisasi, gaya kepemimpinan, perhatian senior, reputasi perusahaan, kompensasi, kesempatan pengembangan karir karyawan, kebebasan berpendapat, diberikan hak untuk mengambil keputusan, kualitas komunikasi antar anggota organisasi, kekompakan tim kerja dan saling mendukung, jobdes yang jelas, adanya sumber daya yang dibutuhkan karyawan untuk mendukung performansi, dan penyampaian nilai serta tujuan organisasi kepada karyawan (Lockwood dalam Smith & Markwich, 2009; Perin, 2003).

Adapun menurut (Bakker & Leiter, 2010) pemicu munculnya *work engagement* pada karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor individual maupun faktor organisasional. Variasi dari situasi lingkungan kerja juga berpengaruh sebagai faktor yang mempengaruhi *work engagement* pada karyawan. (Bakker A. B., 2011) mengatakan faktor pendorong dari *work engagement* adalah sumber pekerjaan (*job resources*) dan pribadi individu (*personal resources*). Pada Bagian

tersebut akan di jelaskan Faktor pendorong dari Work Engagement adalah sumber pekerjaan dan pribadi individu berikut penulis paparkan penjelasan :

1. Sumber pekerjaan (*job resources*)

Sumber pekerjaan mengacu pada aspek fisik, sosial dan organisasional dari suatu pekerjaan yang dapat mengurangi tuntutan pekerjaan, yang juga berhubungan dengan dampak fisik dan psikologis, membantu pencapaian tujuan-tujuan pekerjaan, atau menstimulus pengembangan diri (Bakker dan Demerouti, 2008). Hakanen dan Roodt (dalam Bakker dan Leiter, 2010) menyimpulkan bahwa sumber pekerjaan adalah faktor paling penting dari *engagement*. Karena faktor ini akan memengaruhi *engagement* dimasa yang akan datang yang pada akhirnya dapat memprediksi komitmen organisasi. Halbesleben (dalam Bakker & Leiter, 2010) juga mengungkapkan bahwa sumber pekerjaan, yakni otonomi, dukungan sosial, umpan balik hasil kinerja, dan iklim psikologis adalah prediktor penting dari *work engagement*.

2. Pribadi individu (*personal resources*)

Personal resources digambarkan sebagai evaluasi diri yang positif yang berhubungan dengan ketahanan seseorang, serta mengacu pada pemahaman tentang kemampuan untuk mengontrol dan memengaruhi lingkungan mereka dengan sukses (Bakker dan Leiter, 2010). Semakin tinggi *personal resources* yang dimiliki seseorang, semakin tinggi pula kemungkinan dirinya merasakan bahwa tujuan kerja yang dijalankan selaras dengan dirinya dan apa yang ia inginkan dalam kehidupannya. Dengan kata lain *personal resources* dapat memotivasi seseorang untuk mencapai tujuan yang dimilikinya terkait dengan pekerjaan yang

digelutinya. Sehingga hal ini pun dapat memicu *engagement* yang dapat menghasilkan kinerja dan kepuasan yang tinggi (Bakker & Demerouti, 2008).

Meskipun *engagement* adalah suatu pilihan, akan tetapi perusahaan tetap harus turut ambil bagian dalam membina karyawannya agar dapat meningkatkan level *engagement* mereka pada perusahaan (Smith & Markwick, 2009). Tingkat *engagement* pada tiap karyawan berbeda-beda tergantung dari bagaimana karyawan itu sendiri memaknai keberadaan mereka didalam pekerjaannya (Smith & Markwick, 2009).

3. *Saliency of Job Resource*

Mengacu pada seberapa penting sumber daya pekerjaan yang dimiliki oleh individu. Albrecht (2010) dalam bukunya *Handle of Employee Engagement*, menganalisis hasil penelitian *cross sectional* yang dilakukan oleh Bakker dan Demerouti (2007) mengenai berbagai pendorong atau cara meningkatkan *engagement* yang dapat digunakan juga dalam konsep *work engagement*. Berbagai penelitian telah meneliti faktor-faktor yang menjadi pendorong *work engagement*. Berikut ini dirangkum beberapa faktor pendorong dari berbagai penelitian, diantaranya sebagai berikut :

a. *Job Characteristic*

Kahn (1990) mengungkapkan bahwa kebermaknaan Psikologis dapat dicapai dari karakteristik tugas yang menyediakan pekerjaan menantang, bervariasi, membutuhkan berbagai keterampilan, kebebasan mengambil keputusan sendiri dan kesempatan untuk membuat suatu kontribusi yang penting. Hal ini sesuai dengan karakteristik pekerjaan dari Hackman dan Oldham, yaitu *skill variety, task identity, task significance, autonomy, dan feedback*. Menurut Kahn, pekerja akan

lebih engaged apabila disediakan pekerjaan yang memiliki kelima karakteristik tersebut.

b. Perceived Organizational and Supervisor Support

Variabel yang penting dalam dukungan sosial adalah persepsi terhadap dukungan organisasi dan persepsi terhadap dukungan *supervisor*. POS mengacu pada keyakinan umum bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli akan kesejahteraan mereka. Dasar dari penelitian dukungan organisasi adalah *social exchange theory* (SET). SET merupakan norma timbal balik antara karyawan dengan perusahaan, dimana ketika karyawan menerima sumber-sumber yang penting dari organisasi, maka karyawan akan merasa berkewajiban untuk membayar ataupun meresponnya dengan kinerjanya terhadap organisasi.

POS menciptakan sebuah kewajiban karyawan untuk peduli terhadap kesejahteraan organisasi dan membantu organisasi mencapai tujuannya sebagai balasannya organisasi akan menghargai kontribusi karyawannya dan peduli terhadap kesejahteraan karyawannya. POS dapat membawa pada hasil yang positif yaitu melalui *engagement*. Dengan kata lain, karyawan yang memiliki POS yang tinggi, menjadi lebih *engaged* terhadap pekerjaan dan organisasi mereka sebagai bagian dari norma timbal balik dari SET sehingga membantu organisasi untuk mencapai tujuannya (Saks, 2006).

c. Reward and Recognition

Kahn (dalam Saks, 2006) mengungkapkan bahwa individu bervariasi dalam *engagement* mereka sesuai dengan bagaimana fungsi mereka mempersepsikan keuntungan yang diterima dari perannya. Pekerja akan lebih mungkin untuk

engaged dalam pekerjaan sejauh mana mereka mempersepsikan jumlah yang lebih besar dari *rewards* dan *rekognisi* bagi kinerja peran mereka.

d. *Distributive Justice-Procedural Justice*

Distributive justice merupakan persepsi terhadap keadilan sebuah keputusan sedangkan *procedural justice* merupakan persepsi keadilan terhadap proses yang digunakan dalam menentukan dan mendistribusikan sumber daya yang ada. Ketika karyawan memiliki persepsi yang tinggi terhadap keadilan organisasi, mereka akan lebih mungkin untuk merasa wajib adil untuk berperforma dalam peran mereka dengan memberikan diri mereka sendiri melalui tingkat *engagement* yang lebih besar (Saks, 2006).

e. *Keterlibatan dalam pembuatan keputusan*

Sejauh mana karyawan merasa mampu menyuarakan ide mereka, manajer mendengar pandangan karyawannya dan menghargai kontribusi dari karyawan, kesempatan karyawan untuk mengembangkan pekerjaan mereka, dan sejauh mana organisasi perhatian terhadap kesehatan dan kesejahteraan karyawan akan meningkatkan *engagement* (Robinson, 2004).

f. *Komunikasi*

Perusahaan harus mengikuti kebijakan pintu terbuka. Harus ada komunikasi ke atas dan ke bawah dengan jalur komunikasi yang tepat dalam organisasi. Jika karyawan diizinkan dalam memberikan pembuatan keputusan dan benar-benar di dengar oleh pemimpinnya, maka *level engagement* akan tinggi (Vazirani, 2007).

g. *Kepemimpinan*

Organisasi yang sukses menghargai setiap kualitas dan kontribusi karyawan tanpa menghiraukan level pekerjaan mereka (Vazirani, 2007). Pemimpin yang

efektif mampu mempengaruhi pengikutnya untuk dapat mencapai tujuan organisasi. Pemimpin memiliki peran penting dalam mengembangkan *engagement* dengan menunjukkan karakteristik yang mendorong *engagement*, seperti mau berbagi visi organisasi dan menjadi *supportive* (Taran, Shuck, Gutierrez, & Baralt, 2009).

h. Health and Safety

Penelitian telah mengindikasikan bahwa *level engagement* rendah jika karyawan merasa tidak aman ketika bekerja. Oleh sebab itu, organisasi seharusnya membuat metode dan sistem yang berkaitan dengan kesehatan dan keselamatan karyawan (Vazirani, 2007).

i. Job Satisfaction

Hanya karyawan yang puas yang dapat menjadi karyawan yang *engaged*. Oleh sebab itu, sangat penting bagi organisasi untuk melihat pekerjaan yang diberikan kepada karyawan dan membuat suatu tujuan karir dimana hal tersebut akan membuat mereka menikmati pekerjaan mereka dan otomatis akan puas dengan pekerjaannya (Vazirani, 2007).

j. Kepercayaan dan Integritas

Seorang manajer harus mengkomunikasikan dengan baik dan memegang perkataannya (The Conference Board dalam Siddhanta & Roy, 2010). Karyawan yang mempercayai pemimpin-pemimpin di organisasi karena pemimpin yang mengatur irama dari kebudayaan organisasi dan menginspirasi kinerja dan komitmen yang tinggi akan mendorong *engagement*. Kepercayaan yang tinggi pada manajer dan pemimpin-pemimpin senior berhubungan dengan skor *engagement* yang tinggi (Blessing White, 2010).

Sedangkan Menurut Federman (2009) bahwa *employee engagement* juga dapat dipengaruhi oleh beberapa hal, yaitu :

- a. *Kebudayaan (Cultuure)*
- b. *Indikator Sukses (Success Indicators)*
- c. *Pengertian Prioritas (Priority Setting)*
- d. *Komunikasi (Communication)*
- e. *Inovasi (Innovation)*
- f. *Penguasaan Bakat (Talent Acquisition)*
- g. *Peningkatan Bakat (Talent Enhancement)*
- h. *Insentif dan Pengakuan (Incentives and Acknowledgement)*
- i. *Pelanggaran (Cusomer-Centered)*

Menurut Thomas (2009) engagement dapat dipengaruhi oleh empat *intrinsic rewards*, yaitu : Kebermaknaan (A Sense of Meaningfulness), Pilihan (A Sense of Choice), Kemampuan (A Sense of Competence), dan Kemajuan (A Sense of Progress). Faktor pendorong *work engagement* yang dijabarkan oleh Perrins (2003) meliputi 10 hal yang dijabarkan secara berurutan :

- a. *Senior Management* yang memperhatikan keberadaan karyawan
- b. Pekerjaan yang memberikan tantangan
- c. Wewenang dalam mengambil keputusan
- d. Perusahaan atau organisasi yang fokus pada kepuasan pelanggan
- e. Memiliki kesempatan yang terbuka lebar untuk berkarier
- f. Reputasi perusahaan
- g. Tim kerja yang solid dan saling mendukung
- h. Kepemilikan sumber yang dibutuhkan untuk dapat menunjukkan performa kerja yang prima

- i. Memiliki kesempatan untuk memberikan pendapat pada saat pengambilan keputusan.
- j. Penyampaian visi organisasi yang jelas oleh senior management mengenai target jangka panjang organisasi.

Kesimpulan *Work engagement* itu memiliki faktor yang berkaitan, Jadi *Work Engagement* adalah sebagai keadaan positif, pemenuhan, pandangan terhadap kondisi kerja yang memiliki karakteristik dengan adanya *Vigor*, *Dedication*, dan *Absorption* selain itu dipengaruhi juga oleh kedua faktor yaitu internal dan eksternal yang ada dalam diri individu tersebut atau dari lingkungan kerja.

3. Aspek-Aspek Work Engagement

Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma, dan Bakker (2002) mendefinisikan *work engagement* sebagai keadaan motivasional positif, pemenuhan, pandangan terhadap kondisi kerja yang dikarakteristikan dengan adanya *vigor*, *dedication* dan *absorption*. Berdasarkan definisi ini, Schaufeli dan Bakker (2003) mengkonseptualisasikan aspek-aspek dari *engagement*, sebagai berikut :

a. *Vigor* (kekuatan)

Vigor mengacu pada level energi yang tinggi dan resiliensi, kemauan untuk berusaha, tidak mudah lelah dan gigih dalam menghadapi kesulitan. Biasanya orang-orang yang memiliki skor *vigor* yang tinggi memiliki energi, gelora semangat, dan stamina yang tinggi ketika bekerja, sementara yang memiliki skor yang rendah pada *vigor* memiliki energi, semangat dan stamina yang rendah selama bekerja.

b. *Dedication* (dedikasi)

Dedication mengacu pada perasaan penuh makna, antusias dan bangga dalam pekerjaan, dan merasa terinspirasi dan tertantang olehnya. Orang-orang yang memiliki skor *dedication* yang tinggi secara kuat mengidentifikasi pekerjaan mereka karena menjadikannya pengalaman berharga, menginspirasi dan menantang. 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. *Absorption* (absorpsi)

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

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

a. *Work engagement* sebagai energi psikis

Dimana karyawan merasakan pengalaman puncak dengan berada di dalam pekerjaan dan arus yang terdapat di dalam pekerjaan tersebut. Keterikatan kerja merupakan tendangan fisik dari perendaman diri dalam pekerjaan (*immersion*), perjuangan dalam pekerjaan (*striving*), penyerapan (*absorption*), fokus (*focus*) dan juga keterlibatan (*involvement*).

b. *Work engagement* sebagai energi tingkah laku

Bagaimana *work engagement* terlihat oleh orang lain. Keterikatan kerja terlihat oleh orang lain dalam bentuk tingkah laku yang berupa hasil. Tingkah laku yang terlihat dalam pekerjaan berupa :

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

Dapat di simpulkan *Work Engagement* (Keterikatan Kerja) adalah suatu keadaan motivasional positif, pemenuhan, pandangan terhadap kondisi kerja yang

karakteristiknya di lihat dengan adanya *Vigor*, *Dedication*, dan *Absorption* yang harus ada di dalam individu, pegawai, atau para pekerja selama bekerja.

4. Ciri-ciri *Work Engagement*

Karyawan yang memiliki *work engagement* terhadap organisasi atau perusahaan memiliki karakteristik tertentu. Berbagai pendapat mengenai karakteristik karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi banyak dikemukakan dalam berbagai literatur, diantaranya Federman (2009) mengemukakan bahwa karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi dicirikan sebagai berikut :

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

Karyawan yang memiliki *work 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 mengoreksi jika diperlukan (Thomas, 2009).

Menurut Hewitt (Schaufeli & Bakker, 2010), karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi akan secara konsisten mendemonstrasikan tiga perilaku umum, yaitu :

- 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 atau kesuksesan instansi.

Robertson, Smythe (2007) berpendapat bahwa karyawan yang *engaged* menunjukkan antusiasme, hasrat yang nyata mengenai pekerjaannya dan untuk organisasi yang mempekerjakan mereka. Karyawan yang *engaged* menikmati pekerjaan yang mereka lakukan dan berkeinginan untuk memberikan segala bantuan yang mereka mampu untuk dapat mensukseskan organisasi dimana mereka bekerja. Karyawan yang *engaged* juga mempunyai level energi yang tinggi dan secara antusias terlibat dalam pekerjaannya (Schaufeli, Taris & Rhenen., 2008). Leiter & Bakker (2010), ketika karyawan *engaged*, mereka merasa terdorong untuk berusaha maju menuju tujuan yang menantang, mereka menginginkan kesuksesan. Lebih lanjut, *work engagement* merefleksikan energi karyawan yang dibawa dalam pekerjaan.

Berdasarkan uraian di atas, ciri-ciri karyawan yang *engaged* tidak hanya mempunyai kapasitas untuk menjadi energik, tetapi mereka secara antusias mengaplikasikan energi yang dimiliki pada pekerjaan mereka. *Work engagement* juga merefleksikan keterlibatan yang intensif dalam bekerja, karyawan yang memilikinya memiliki perhatian yang lebih terhadap perusahaan, memikirkan detail penting, tenggelam dalam pekerjaannya, merasakan pengalaman untuk hanyut dalam pekerjaan sehingga melupakan waktu dan mengurangi segala macam gangguan dalam pekerjaan.

5. Konsep-konsep yang berkaitan dengan *Work Engagement*

Dalam literatur akademik, terdapat beberapa konsep yang dihubungkan dengan *engagement*, tetapi konsep-konsep tersebut tidak sama dengan *engagement* (Saks, 2006), diantaranya :

a. Flow

Flow merupakan sensasi menyeluruh yang dirasakan seseorang ketika mereka bertindak dengan penuh keterlibatan (Csikszentmihalyi, 1975; May, Gilson, & Harter, 2008). Ketika seseorang berada dalam keadaan *flow* dibutuhkan sedikit kontrol kesadaran untuk tindakan mereka. Individu membatasi perhatian mereka kepada stimulus khusus. Mereka kehilangan kesadaran mengenai diri mereka sendiri karena sudah terlarut dengan aktivitas itu sendiri. Individu yang mengalami *flow* tidak membutuhkan *reward* eksternal atau tujuan untuk memotivasi mereka selama aktivitas tersebut menghadirkan tantangan-tantanganyang konstan. Jika konsep *flow* semata dinilai sebagai keterlibatan kognitif dengan suatu aktivitas dan

menghadirkan pengalaman puncak yang unik dari keterlarutan kognitif menyeluruh (May dkk., 2004), *engagement* lebih digambarkan sebagai keadaan afektif-kognitif yang menetap dan tidak fokus pada objek, kejadian, individu atau perilaku tertentu (Schaufeli dkk., 2002).

b. Workaholism

Pekerja yang *engaged* bekerja keras karena pekerjaannya menantang dan menyenangkan, bukan karena mereka didorong oleh desakan kuat dari dalam diri yang tidak dapat dilawan (Schaufeli & Bakker, 2010).

c. Organizational Commitment

Work engagement juga sering didefinisikan sebagai komitmen emosional dan intelektual terhadap organisasi (Baumruk, 2005; Kular dkk, 2008). Menurut Maslach dkk. (2001) komitmen organisasi merupakan sikap seseorang dan kedekatan terhadap organisasi mereka, sedangkan *work engagement* bukanlah sikap, melainkan derajat dimana individu berminat dan terserap dalam kinerja peran mereka. Disamping itu, komitmen fokus pada organisasi, sedangkan *work engagement* fokus pada tugas-tugas.

d. Organizational Citizen Behavior

Saks (2006) menyatakan bahwa OCB melibatkan kesadaran dan perilaku informal yang dapat menolong rekan kerja dan organisasi, sedangkan fokus *engagement* adalah kinerja peran formal seseorang dibandingkan peran ekstra dan perilaku sadar. Selain itu, OCB fokus pada karakteristik dan perilaku individu, dibandingkan organisasi.

Di Simpulkan bahwa *Work Engagement* adalah suatu keadaan keadaan positif, pemenuhan, pandangan terhadap kondisi kerja di dalam

individu, pegawai, atau para pekerja dan di dalam itu konsepnya dapat di identifikasikan dari *Flow*, *Workaholism*, *Organizational Commitment*, dan *Organizational Citizen Behavior*.

6. Manfaat *Work Engagement*

Saks (2006) mengemukakan beberapa hasil mengenai manfaat *work engaged*, diantaranya :

a. Kepuasan kerja

Karyawan atau Pegawai yang *engaged* sudah pasti memiliki rasa cinta kepada perusahaan mereka, kepuasan kerja merupakan cerminan perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Karyawan atau Pegawai *engaged* yang memiliki rasa cinta kepada perusahaan dan sudah pasti puas atas segala sesuatu yang melekat kepada pekerjaannya.

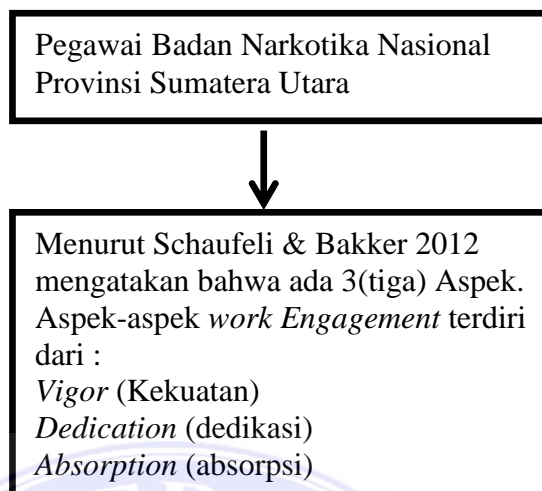
b. Komitmen Organisasi

Karyawan atau Pegawai yang sudah *engaged* dengan perusahaan tentu akan memiliki komitmen dengan perusahaan karena elemen-elemen komitmen juga terkandung dalam *work engagement*.

c. *Intention to quit*

Keinginan keluar dari organisasi lebih sering disebabkan oleh adanya rasa tidak nyaman lagi dalam organisasi, karyawan atau Pegawai yang sudah *engaged* akan memiliki kecenderungan bertahan karena elemen-elemen komitmen juga terkandung dalam *work engagement*.

B. Kerangka Konseptual.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

Dalam sebuah Penelitian, salah satu faktor pendukung yang paling penting adalah Metode Ilmiah tentunya digunakan untuk mengatasi, memecahkan, menyelesaikan, dan solusi pemecahan sebuah masalah yang dipersoalkan dan tentu terkait dalam penelitian. Akan dibahas didalam ini beberapa mengenai antara lain :

- 1).Tipe Penelitian
- 2). Identifikasi Variabel Penelitian
- 3). Definisi Operasional Variabel Penelitian
- 4). Subjek Penelitian
- 5). Teknik Pengumpulan Data
- 6). Analisis Data

Itulah Pembahasan yang akan selesaikan Pada Metode Penelitian ini dan semua akan dibahas secara tuntas oleh Peneliti.

A. Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan pada pembahasan kali ini oleh peneliti adalah deskriptif. Menurut Sukardi (2009), Penelitian merupakan Penelitian yang dilakukan untuk eksplorasi, dan menggambarkan dengan tujuan untuk dapat menerangkan dan memprediksi terhadap suatu gejala yang berlaku atas dasar data yang dikumpulkan, diterima, didapatkan bahkan diperoleh pada saat dilapangan, dan berlangsung sesuai kejadian yang ada. Pada Penelitian yang ingin dibahas dan di lihat adalah mengenai menggambarkan *Work Engagement* pada Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara dengan mengambil teori dari Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma, dan Bakker (2002) mendefinisikan *work*

engagement sebagai keadaan motivasional positif, pemenuhan, pandangan terhadap kondisi kerja yang dikarakteristikkan dengan adanya *vigor*, (kekuatan), *dedication* (dedikasi) dan *absorption* (penghayatan). Berdasarkan definisi ini, Schaufeli dan Bakker (2003) mengkonseptualisasikan aspek-aspek dari *engagement* tersebut. Dan Penilaian tetap ditinjau dari pendekatan yang digunakan tetap pendekatan kuantitatif karena yang akan dinilai yaitu aspek *vigor* (kekuatan), *dedication* (dedikasi) dan *absorption* (penghayatan).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian yang dibahas dan diukur dalam penelitian ini hanya terdapat Variabel tunggal yaitu “*Gambaran Work Engagement pada pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara*”, dengan memakai pengumpulan data secara Penelitian Kuantitatif Deskriptif. Variabel tunggal tersebut adalah *Gambaran Work Engagement*.

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Setelah melakukan identifikasi variabel penelitian yang akan diteliti Maka langkah selanjutnya harus dilakukan peneliti adalah merumuskan definisi operasional. Menurut Sugiyono (2018) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel Penelitian tersebut dikelompokkan kedalam kedua variabel yakni variabel bebas dan terikat. Namun Pada penelitian ini hanya terdapat Variabel tunggal didalam penelitian tersebut. Definisi Operasional Variabel Penelitian diatas dirumuskan sebagai berikut.

Work Engagement merupakan sebagai keadaan positif, pemenuhan, pandangan terhadap kondisi kerja yang di karakteristikkan dengan adanya *vigor*, *dedication* dan *absorption*.

D. Subjek Penelitian

Salah satu langkah yang harus dilakukan oleh seorang peneliti sebelum mengumpulkan data adalah menentukan subjek. Subjek adalah individu yang ikut serta dalam penelitian, darimana data akan dikumpulkan. Penelitian pendidikan biasanya bertujuan untuk mempelajari sesuatu yang berkenaan dengan sekelompok besar individu dengan cara mempelajarinya melalui kelompok yang lebih jauh kecilnya dari individu. Menurut Sugiyono (2017) pengertian objek penelitian adalah “suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

1. Populasi

Populasi adalah sekumpulan data yang mempunyai karakteristik yang sama dan menjadi objek inferensi, Statistika inferensi mendasarkan diri pada dua konsep dasar, populasi sebagai keseluruhan data, baik nyata maupun *imajiner*, dan sampel, sebagai bagian dari populasi yang digunakan untuk melakukan inferensi (pendekatan/penggambaran) terhadap populasi tempatnya berasal.

Menurut Sugiyono (2017), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasinya adalah pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara Umum yang berjumlah 45 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel menurut Sugiyono (2018) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul *representative* (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi.

Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya berjumlah 120 orang pegawai, Maka penulis mengambil dari jumlah populasi yang ada pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara yaitu 45 orang responden.

3. Teknik Sampel

Pada Penelitian ini teknik sampel yang diteliti menggunakan *simple random sampling* yaitu pengambilan sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi (Sugiyono, 2008). Pengambilan besaran sampel pada penelitian ini menggunakan rumus perhitungan besaran *sampel Slovin* (Bungin, 2005) yaitu :

Rumus Perhitungan Besaran Sampel Slovin

$$n = \frac{N}{N(0,05)^2 + 1}$$

Ket :

n = jumlah sampel yang dicari

N = jumlah populasi

d = jumlah presisi (nilai presisi sebesar 95% atau $\alpha = 0,05$.)

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan Data dalam Penelitian ini menggambarkan kuesioner atau angket. Menurut Arikunto (2010), Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui. Bentuk Angket yang digunakan dalam Penelitian ini adalah angket secara langsung tertutup. Arikunto (2010) mengatakan angket tertutup adalah angket yang sudah disediakan jawabannya sehingga responden tinggal memilih. Angket tertutup digunakan dengan alasan agar lebih mempermudah dalam memperoleh data.

F. Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2008), Instrument Penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun untuk mengukur fenomena sosial yang diamati oleh peneliti secara spesifik. Instrumen Penelitian yang digunakan untuk mengukur Gambaran *Work Engagement* Pada Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.

Skala Pengukuran yang digunakan adalah Skala *Likert*, Maka variabel yang akan diukur menjadi indikator kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Dalam Penelitian ini menggunakan pernyataan positif dan negatif untuk melihat konsistensi responden dalam menjawab pernyataan. Adapun pedoman penskoran dalam Instrument Penelitian adalah sebagai berikut.

Tabel 5. Skor Alternatif Jawaban

Alternatif Jawaban	Skor Pernyataan	
	Positif	Negatif
Sangat Sesuai	4	1
Sesuai	3	2
Tidak Sesuai	2	3
Sangat Tidak Sesuai	1	4

Sumber : Sugiyono (2008).

G. Analisis Data

Dalam Penelitian ini Analisis Data menggunakan statistika deskriptif dengan persentase. Disebut Statistika Deskriptif karena dalam Penelitian ini statistik yang digunakan hanya untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tanpa melakukan generalisasi atau inferensi (Gunawan,2015). Penggunaan statistika deskriptif dengan presentase dalam penelitian ini dengan cara mengorganisir dan menganalisis data sehingga bisa memperoleh gambaran yang teratur tentang suatu kejadian. Langkah-langkah Analisis Data dalam Penelitian ini meliputi :

- 1) Penskoran Jawaban Responden,
- 2) Menjumlahkan Skor Total Variabel,
- 3) Mengelompokkan Skor yang dicapai berdasarkan tingkat kecenderungan,Dan
- 4) Melihat Persentase tingkat kecenderungan dalam kategori yang ada sehingga diperoleh informasi hasil penelitian.
- 5)

Analisis Data dengan mencari besarnya frekuensi relatif persentase. Dengan rumus sebagai berikut (Mulia Siregar, 2019) sebagai berikut :

Rumus Relatif Persentase

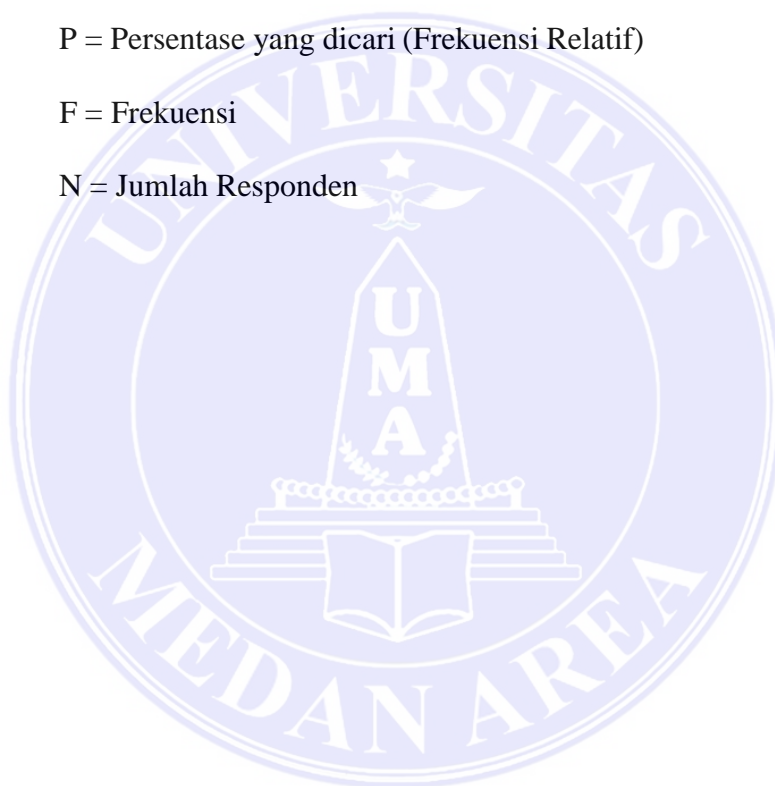
$$P = \frac{F}{N} \times 100 \%$$

Keterangan :

P = Persentase yang dicari (Frekuensi Relatif)

F = Frekuensi

N = Jumlah Responden



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN PENELITIAN

A. Simpulan Penelitian

Berdasarkan pada hasil penelitian tersebut yang telah dilakukan oleh peneliti dapat diperoleh dan ditarik kesimpulan penelitian secara garis besar bahwa dikatakan Gambaran *Work Engagement* pada Pegawai Badan Narkotika Narkotika Republik Indonesia Provinsi Sumatera Utara sangat didominasi oleh pegawai yang memiliki *absorption* yang lebih tinggi. Didapatkan nilai rata-rata aspek *Absorption* dengan nilai rata-rata sebesar 30,98 dan menunjukkan persentase 39%, Dimana pegawai lebih menghayati pekerjaan dengan kuat dan tinggi mencintai melebihi apapun serta takut kehilangan maupun melakukan segala hal tanpa keyakinan dengan terarah secara baik serta tetap bersikap sebagai pegawai yang tercermin sangat berdedikasi dalam pekerjaan walaupun kecenderungan tidak menjadi dalam kategori tinggi tetapi berada dalam kategori sedang dimana semua seimbang dilakukan oleh pegawai. Untuk nilai rata-rata aspek *Dedication* dengan nilai rata-rata sebesar 26,31 dan menunjukkan persentase 33% akan tetapi masih jauh sekali dari diharapkan untuk mampu bersikap *dedication* yang kuat dan belum berhasil memiliki dan membangun antara sesama lingkungan di BNNPSU untuk memberikan pelayanan publik dan bertugas lebih hebat dalam menonjolkan *vigor* didalam diri pegawai maupun sesama antara pegawai dalam lingkungan tersebut. Dan sepertinya pegawai tersebut tidak pekerja *workaholism* pada pekerjaan. Pegawai bekerja jika seperlunya untuk dilakukan dan apabila menurut pegawai itu sangatlah penting untuk dikerjakan atau dapat melakukan pekerjaan yang lainnya. Terakhir nilai

rata-rata aspek *vigor* dengan nilai rata-rata sebesar 22,60 dan menunjukkan persentase 28% berada dikategori rendah dikarenakan pegawai menunjukkan semangat yang biasa saja pada saat bekerja namun dapat bekerja dengan sesuai yang diharapkan oleh pimpinan.

B. Saran Penelitian

Dari pembahasan yang sudah dipaparkan dari mulai Bab I sampai Bab IV, Maka Hasil Penelitian pada Bab V akan dibahas terakhir adalah simpulan penelitian dan saran penelitian. Simpulan Penelitian yang telah dilakukan dapat diberikan dan ditarik keseluruhan simpulan sehingga dapat diperoleh pada bagian isi saran di jelaskan ada dua (2) saran yang akan diberikan dan pemaparan peneliti tersebut tertuju kepada saran pada pegawai Badan Narkotika Nasional Republik Indonesia Provinsi Sumatera Utara. Berdasarkan diperoleh dan ditarik dengan simpulan yang ada diatas, maka peneliti menjelaskan berikut ini dapat dikatakan dan yang dicetuskan untuk keseluruhan inti saran bahwa terdapat kepada pihak keduanya yakni ;

a. Khusus Pegawai BNNPSU

Berdasarkan keseluruhan hasil penelitian tersebut yang sejauh ini telah dilakukan oleh peneliti dimana dapat dikatakan, diperoleh, dan ditarik kesimpulan penelitian secara garis besar bahwa dikatakan Gambaran Work Engagement pada pegawai Badan Narkotika Nasional Republik Indonesia Provinsi Sumatera memiliki Work Engagement antara pegawai lainnya yang bekerja disana dan sangat mendominasi yang lebih berada dalam kategori tinggi yaitu absorption. Disarankan untuk tetap mempertahankan secara berjangka lama dan mendalam lagi guna

menjaga cerminan citra BNNPSU agar tetap baik dan caranya melakukan segala tugas, beban, tanggung jawab sebagai pelayanan untuk diri sendiri dan orang dicintai dan ibadah untuk Tuhan Yang Maha Kuasa dan memberikan pelayanan kepada masyarakat serta ikhlas, berdoa, dan menjaga lingkungan kerja tetap lebih sehat, terarah, dan tetap lebih positive lebih tinggi walaupun dedikasi dalam kategori sedang dan lebih meningkatkan bekerja lebih kuat lagi kearah yang dituju agar lebih mudah memberikan pelayanan dan berbakti kepada pimpinan, organisasi dan masyarakat. Dan tetap lebih semangat kepada sesama lebih kuat agar menonjolkan dedikasi lebih dalam lagi dan kuat kedepannya dan *vigor* walaupun lebih rendah pegawai lebih baik bekerja atau tidak memikirkan banyak hal sebaliknya malah stress muncul dan bekerjalah dengan sangat sigap dan *open minded* pada pekerjaan tanpa memikirkan banyak hal terkait apapun dan lakukanlah pola hidup dan tidur yang sehat dan juga seimbang. Hal yang perlu dilakukan oleh Badan Narkotika Nasional dalam meningkatkan aspek *vigor* yang berada dalam rendah dengan mengikuti pelatihan bersifat meningkatkan *Vigor* pada dalam individu masing-masing. Dimana pelatihan tersebut dapat diberikan *ice breaking* untuk memasukkan, membuat kuis dengan hadiah, bernyanyi, adu peran, menonton film yang meningkatkan motivasional agar lebih kuat dan tetap berpikiran luas, dan hiburan inspiratif & ekspresif kuat didalam pelatihan tersebut, membuat kegiatan seminar yang bersifat edukasi dan menyenangkan, mengundang motivator untuk lebih menguatkan

pegawai agar lebih hidup bekerja, membuat pelatihan skill, melakukan pekerjaan lebih banyak luar ruangan, menghadiri event-event kerja sama, dan hal lainnya dalam meningkatkan *Vigor* kedepannya lebih naik nilainya.

b. Untuk Peneliti Selanjutnya

Disarankan oleh peneliti terdahulu agar untuk bagi peneliti yang ingin melanjutkan dan melakukan penelitian seperti Gambaran *Work Engagement* dan Masa Kerja ditinjau dari segi Spiritualitas Pada Karyawan Perusahaan atau Pemerintahan.



DAFTAR PUSTAKA

- Ashmos, D.P. & Duchon, D. (2000). *Spirituality at Work: A Conceptualization and Measure*. *Journal of Management Inquiry*, 9, 2, 134-145.
- Amol, T. (2010). *A Year for Employee Engagement (Part 1)*.
<http://www.thejakartapost.com/news/2010/01/20/2010-a-year-employee-engagement-part-i.html>.
- Albert, S. (2010). *Handbook Of Employee Engagement : Perspectives, Issues, Research and Practice*. United Kingdom : Edward Elgar Publishing.
- Azwar, S. (2015). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Anjarwati, R. (2015). *Gambaran Mengenai Work engagement Pada Staf Bidang Pajak Pendaftaran Dan Pajak Penetapan Dinas Pelayanan Pajak (Disyampang) Kota Bandung*. Jatinangor. Universitas Padjajaran
- Aziz, Azhar. (2019). *Buku Pedoman Materi Kuliah Statistik Lanjut*.
- Arief Fachrian. (2020). *Gambaran Psychological Capital dan Work Engagement Description of Psychological Capital and Work Engagement*. *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi Dan Kesehatan (J-P3K)*.1(1) : 8-14.
<http://jurnalp3k.com/index.php/J-P3K/Index>.
- Baron, R. A., & Byrne, D. (2000). *Social psychology* (9th edition). USA: Allyn and Bacon.
- Bates, R. M. (2004). Getting Engagement. *HR Magazine*, Vol. 49, No. 2, pp. 44-51.
- Bakker, A.B., & Demerouti, E. (2008). *Towards a Model of Work Engagement*. *Career Development International*, 13(3), 209-223.
Doi:<https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Bakker, A.B., Schaufeli, W.B., Leiter, M.P., & Taris, T.W., (2008). *Employee engagement : An Emerging Concept in Occupational Health Psychology*. *Work and Stress*. 22,187- 200.
- _____ (2008). *Work Engagement : An Emerging Concept in Occupational Health Psychology*. *Journal Work & Stress*, 22(3), 187-300.
- Brown, d. (2009). *Generation Y in the Workplace*. Texas: The Bush School.
Diambil kembali dari http://www.nslw.org/generation_y.pdf
- Bakker, A.B., & Leiter, M.P. (2010). *Employee engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. New York : Psychology Press.

Bakker, A.B. (2011). *An Evidence-Based Model of Work Engagement*. *Current Directions in Psychological Science*, 20(4), 265-269.
Doi:10.1177/0963721411414534

Bakker, A. B., & Xanthopoulou, D. (2013). *Creativity and Charisma Among Female Leaders : The Role Of Resources and Work Engagement*. *The International Journal of Human Resources Management*, 24(14), 2760-2779.

Chaudhary, Richa. Rangnekar, Santosh & Baru, Mukesh Kumar. (2012). *Impact of Occupational Self-Efficacy on Employee Engagement : An Indian Perspective*. *Jurnal of Indian Academy of Applied Psychology*. Vol 38. No 2. Hal 329-338.

Demerouti, E; AB, Bakker; Jonge, de; Janseen; & Schaufeli. (2011). *Burnout and Engagement at Work as A Fuction of Demands And Control*.

Dwi Sri Wakhyuni. (2016). *Hubungan Work Engagement dan Efficacy*. *Instuisi Jurnal Ilmiah Psikologi*. 8(3), 156-162.
<https://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/INTUISI/article/view/8637/5694>

Ema Yudiana. (2017). *Work Engagement Karyawan PT Bukit Asam Persero Ditinjau dari Spiritualitas*. *PSIKIS-Jurnal Psikologi Islami*. 3(1), 21-32.

Fuller. (2003). *A Social Identity Perspective on The Relationship Between Perceived Organizational Support and Organizational Commitment*. *Journal of Social Psychology*, 143(6), 789-791.

Frank, F. D., Finnegan, R. P., & Taylor, C. R. (2004). *The Race for Talent Retaining and Engaging workers in the 21st century*. *Human Resources Planning*.

Federman, B. (2009). *Employee Engagement : A Roadmap for Creating Profits, Optimizing Performance and Increasing Loyalty*. San Fransisco : Jossey Bass.

Field, L. K., & Buitendach, J. H. (2011). *Happiness, Work Engagement and Organisational Commitment of Support Staff at a Tertiary Education Institution in South Africa*. *South African Journal of Industrial Psychology*, 37, 68-77.

Fitz-enz, J., & Davison, B. (2011). *How to Measure Human Resources Management*. Dialih bahasakan oleh Widarti Rahardjo. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.

Gravetter, F. J., & Forzano, L.A (2009). *Research Method for the Behavioral Sciences (3rd ed.)*. Canada : Wadsworth Cengage Learning.

Gallup. (2013). *State of The Global Workplace : Employee Engagement Insight for Business Leaders Worldwide*. New Jersey : Gallup, Inc.

Hewwit, A. (2010). *Aon Hewwit Global Engagement Survey*.

Imawati, R. & Amalia, I. (2011). *Pengaruh budaya organisasi dan work engagement terhadap kinerja karyawan*. Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora, 1(1), 37-43.

Imania Tami Shabrina dan Oki Mardawan. (2017). *Studi Deskriptif Work Engagement Pada Karyawan PT Silkargo Indonesia Cabang Bandung Divisi Marketing dan Operasional*. Prosiding Psikologi Seminar Penelitian Sivitas Akademika Unisba. 3(2), 415-421.

Iwan Sukoco., Dian Nurfuadah., dan Zaenal Muttaqin. (2020). *Work Engagement Karyawan Generasi Milenial Pada PT X Bandung*. AdBispreneur : Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Bisnis dan Kewirausahaan, 5(3), 263-281. Doi:<https://doi.org/10.24198adbispreneur.v5i3.29953>.

Kotler, P. (1987). *Manajemen Pemasaran : Analisis, Implementasi dan Kontrol*. Edisi ke-9. Jilid 1. Jakarta: PT Prenhalindo.

Kahn, W. A. (1990). *Psychological Conditions of Personal Engagement and disengagement at Work*. The Academy of Management Journal, 33(4), 692-724.

Kaplan R. M & Saccuzzo D. P. (2001). *Psychological Testing, Principles, Application, and Issue*. (fifth edition). USA: Wadsworth Thomson Learning.

Kumar , R. (2005). *Research Methodology : A Step by Step Guide for Beginners* (2nd ed.). London : Sage Publication.

Kular, S., Gatenby, M., Rees, C., Soane, E., & Truss, K. (2008). *Employee Engagement: A Literature Review*. Kingston University.

Kopertynska, M. W., & Kmiotek, K. (2015). *Engagement of Employees of Generation Y-Theoretical Issues and Research Experience*. Argumenta Oeconomica, 35(2), 185-201. doi : 10.15611/aoe.2015.2.10

Lockwood, N. (2007). *Leveraging Employee Engagement for Competitive Advantages HR Strategicrole*. SHRM Research, 1(11).

Lockwood, N. R. (2007). *Leveraging employee engagement for competitive advantage: HR's strategic role (SHRM Research Quarterly Report)*. Alexandria, VA: Society for Human Resource Management. Diakses dari:<https://pdfs.semanticscholar.org/acc4/4ab3d4cb3c648cb2993fe705129984440ffe.pdf> (1 Agustus 2018).

May, D., dkk. (2004). *The Psychological Conditions of Meaningfulness, Safety, and Availability and The Engagement of The Human Spirit at Work*. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 77(1).

Mujiasih, E & Ratnaningsih, Ika Z. (2011). *Kepemimpinan Transformasional dan Employee Engagement*. In Seminar Nasional Peran Psikologi Dalam Boundaryless Organization: Strategi Mempersiapkan SDM Bertalenta.

Mujiasih, E & Ratnaningsih, Ika Z. (2012). *Meningkatkan Work Engagement Melalui Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi*. In Seminar Nasional Dan Call For Papers. Fakultas Ekonomi Unisbank.

Mujiasih, E. (2015). *Hubungan antara Persepsi Dukungan Organisasi (Perceived Organizational Support) dengan Keterikatan Karyawan (Employee Engagement)*. Jurnal Psikologi Undip, 14(1), 40-51.

Monica, Prasety, W. (2015). *Analisis Pengaruh Passion dan Worker Engagement Terhadap Motivasi Kerja dan Potensi Individu (STudi Kasus : Pada PT Asjaya Indosurya Securities)*. Prosiding Semnastek. Fakultas Teknik University Muhammadiyah Jakarta. Diambil kembali dari <https://jurnal.umj.ac.id/index.php/semnastek/article/view/510/476>

Mewengkang, M., & Panggabean, H. (2016). *Work Engagement Karyawan MRN Terhadap Implementasi Aplikasi Data Analisis SDM*. Jurnal Ilmiah Psikologi MANASA, 5(1)

Perrin, T. (2003). *Working Today : Understanding What Drives Employee Engagement*. Diakses dari www.towersperrin.com tanggal 9 Juni 2020.

Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku organisasi edisi kesepuluh*. Jakarta: PT. Indeks.

Robbins, S.P., Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior*. 13 Three Edition, USA : Pearson International Edition, Prentice-Hall

Robbins, S.P., Judge, T. A. (2017b). *Organizational Behavior*. England : Pearson Education.

Schaufeli, W. B., Martinez, I., dkk. 2002. *Burnout and Engagement in University Student: A Cross National Study*. Journal of Cross-Cultural Psychology.

Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A. B. (2002). *The Measurement of Engagement and Burnout : A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach*. Journal of Happiness Studies 3, 71-92.

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2003). *UWES-Utrecht Work Engagement Scale : Test Manual*. Unpublished Manuscript. Netherlands : Department of Psychology, Utrecht University.

Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: LP3ES Indonesia.

Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004). *Utrecht Work Engagement Scale*. Occupational Health Psychology Unit Utrecht University.

Saks, A. (2006). *Antecedents and Consequences of Employee Engagement*. *Journal of Managerial Psychology*, 21, 600-619.
doi:<http://dx.doi.org/10.1108/02683940610690169>.

Shaufeli, W. B., & Bakker, A.B. (2010). *Defining and Measuring Work Engagement : Bringing Clarity to The Concept*.

Dalam A.B. Bakker., & M. Leiter, *Work Engagement : A Handbook of Essential Theory and Research* (Hal 10-24). New York : Psychology Press.

Schaufeli. (2012). *Work Engagement. What do We Know and Where do We go?*. *Romanian Journal of Applied Psychology*, 14(1), 3-10.

Sugiyono. (2012). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

———. (2015). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

———. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

———. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

Shah, R. (2017). *Work Engagement Among Millennials*. *International Research Journal of Human Resources and Social Sciences*, 4(1), 276-287. Diambil kembali dari <https://1library.net/document/zln06k2q-work-engagement-among-millennials.html>

Sowanya Ardi Prahara dan Syarif Hidayat. (2019). *Budaya Organisasi Dengan Work Engagement Pada Karyawan* *Jurnal RAP (Riset Aktual Psikologi)*, 10(2), 232-244. DOI: 10.24036/rapun.v10i2.106977

Siregar, Mulia. (2019). *Buku Pengantar Statistik Universitas Medan Area*.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Edisi Kedua. Cetakan I. Bandung : Alfabeta.

———. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung : Alfabeta.

Zulkarnain, Hadiyani, Sherry. (2014). *Work Engagement Karyawan PT Bukit Asam Persero Ditinjau dari Spiritualitas*. *Jurnal Psikologi Islam*, 3(1), 21-32.

LAMPIRAN A SKALA WORK ENGAGEMENT

KUESIONER PENELITIAN

Isilah dan berilah tanda centang atau ceklist (✓) pada data dibawah ini sesuai dengan Keadaan yang sebenarnya atau Bapak/Ibu/Saudara/i. Dan Mohon perhatikan petunjuk atau instruksi yang sudah diberikan.

IDENTITAS DIRI

1. Nama Lengkap :
2. Tempat/Tanggal Lahir :
3. Status Pekerjaan :
4. Agama :
5. Masa Kerja :
6. Devisi :
7. Tanggal Pengisian :
8. Usia : ____ Tahun
9. Jenis Kelamin :
10. Suku :

“Penelitian ini bersifat sebagai penyusunan tugas akhir data/informasi yang dikumpulkan murni semata-mata untuk tujuan penelitian dan tidak akan dipublikasikan. Oleh karena itu, Saya memohon dan berharap kuesioner diisi secara lengkap dan sesuai keadaan Bapak/Ibu/Saudara/i”

- Terima Kasih - ☺

KUESIONER PENELITIAN

Petunjuk Pengisian

Berikan tanda centang atau ceklist (√) pada setiap jawaban pernyataan yang ada dalam table dibawah ini! Dan mohon mengikuti Instruksi yang telah dibuat oleh Peneliti serta mohon untuk mengisi setiap lembaran pernyataan yang telah dibuat. Terima Kasih.

- 1 = Sangat Tidak Sesuai (STS)
- 2 = Tidak Sesuai (TS)
- 3 = Sesuai (S)
- 4 = Sangat Sesuai (SS)

Catatan : Dimohonkan kepada Bapak/Ibu/Saudara/i yang Saya hormati dan hormai untuk tidak lupa memperhatikan dan mengecek seluruh bagian biodata diri Bapak/Ibu/Saudara/i agar tidak terjadi kesalahan penulisan atau lain sebagainya lalu memperhatikan setiap lembaran isi pernyataan yang telah dibuat oleh Saya dan diisi semua. Coretan tidak diperlukan juga tidak diperlukan pemakaian steak correction pen jadi mohon memperhatikan dengan sebaik mungkin agar Bapak/Ibu/Saudara/i tidak salah menjawab kuesioner penelitian ini! Penulisan pernyataan ini menggunakan bahasa baku yang mudah dipahami oleh Bapak/Ibu/Saudara/i dan Silahkan Ikuti Instruksi yang sudah Saya berikan dengan jelas. Silahkan Isilah Pernyataan sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu/Saudara/i yang sebenarnya.!

Contoh : Ke-1

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		4	3	2	1
1.	Saya merasa memiliki daya kekuatan tinggi dalam mengemban tugas, tanggung jawab, dan merasa itu hanya beban yang mudah ditaklukkan.	√			
2.	Menurut Saya bekerja selama 5 hari sudah cukup baik dan waktunya akan lebih baik dikurangi 1 jam agar mudah terpisah dari rutinitas pekerjaan sehingga Saya dapat melakukan hobi dan kesenangan bersama dengan orang yang Saya inginkan.				√
3.	Saya antusias dan bangga terlibat didalamnya untuk menangkap para pemakai narkoba, bandar narkoba yang meresahkan kehidupan masyarakat dan menanggapi kasus-kasus lainnya.		√		

Pastikan jangan mencoret, melakukan coretan tidak perlu dalam menjawab, atau menggunakan steak correction pen, dan apabila terdapat kesalahan atau kekeliruan jawaban maka Bapak/Ibu/Saudara/i dan menjawab dengan memberikan garis dua pada contoh yang Saya berikan jika ingin mengubah jawaban Bapak/Ibu/Saudara/i. Berilah tanda centang atau ceklist seperti pada contoh yang ada diatas Saya berikan dan jangan memberikan tanda yang lain!

Contoh : Ke-2

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		4	3	2	1
1.	Saya Merasa memiliki daya kekuatan tinggi dalam menggemban tugas, tanggung jawab, dan merasa itu hanya beban yang mudah ditaklukkan.				√
2.	Menurut Saya bekerja selama 5 hari sudah cukup baik dan waktunya akan lenih baik dikurangi 1 jam agar mudah terpisah dari rutinitas pekerjaan sehingga Saya dapat melakukan hobi dan kesenangan bersama dengan orang yang Saya inginkan.	√			
3.	Saya antusias dan bangga terlibat didalamnya untuk menangkap para pemakai narkoba, bandar narkoba yang meresahkan kehidupan masyarakat dan menanggapi kasus-kasus lainnya.			√	

SKALA WORK ENGAGEMENT

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		4	3	2	1
1.	Saya merasa memiliki daya kekuatan tinggi dalam menggemban tugas, tanggung jawab, dan merasa itu hanya beban yang mudah ditaklukkan.				
2.	Menurut Saya bekerja selama 5 hari sudah cukup baik dan waktunya akan lebih baik dikurangi 1 jam agar mudah terpisah dari rutinitas pekerjaan sehingga Saya dapat melakukan hobi dan kesenangan bersama dengan orang yang Saya inginkan.				
3.	Saya antusias dan bangga terlibat didalamnya untuk menangkap para pemakai narkoba, bandar narkoba yang meresahkan kehidupan masyarakat dan menanggapi kasus-kasus lainnya.				
4.	Pekerjaan itu membuat adrenalin jantung Saya sangat mudah lelah dan tidak memiliki niat gigih dalam menghadapi kesulitan yang ada dikantor.				
5.	Setiap pagi sarapan dulu agar tetap berkonsentrasi penuh dan mendalam dalam melaksanakan pekerjaan.				
6.	Pekerjaan yang Saya lakukan tidak bermakna sama sekali dan sangat membosankan untuk Saya kerjakan.				
7.	Saya dapat membuat pegawai lainnya selalu positif dalam menginspirasi apapun dan tertantang untuk melakukan pekerjaan tersebut.				
8.	Saya merasa saat istirahat tiba Saya dapat memisahkan diri dari pekerjaan dan melupakan pekerjaan sebentar untuk keperluan tubuh Saya. Dan Saya merasa sangat menyenangkan terpisah dari pekerjaan.				
9.	Saya adalah pegawai yang mampu bekerja secara ketahanan yang kuat tanpa menyerah pada kondisi atau keadaan di lingkungan kantor.				
10.	Saya tidak antusias dan bangga dalam pekerjaan dimana membuat stress, bosan, dan tidak terjadi kenaikan upah atau promosi kepada Saya.				

11.	Saya senang berpartisipasi pada pekerjaan tersebut dan tenggelam dalam menyelesaikannya dimana waktu tidak berlalu secepat yang diharapkan oleh Saya.				
12.	Saya sulit sekali untuk berkonsentrasi penuh dan mendalam pada pekerjaan dan selalu menjadi bahan amarah atasan karena bekerja tidak baik.				
13.	Saya selalu merasa pekerjaan yang dilakukan ini memiliki tujuan dan bermakna untuk dapat berkontribusi dan melayani masyarakat secara mendalam dan terampil.				
14.	Saya merasa setiap bekerja mudah untuk langsung kelelahan dan kegigihan memudar dalam menghadapi kesulitan pekerjaan di kantor akibat stamina terus- menerus berkurang didalam tubuh Saya.				
15.	Saya sangat kesulitan untuk menghilangkan pikiran dan profesionalitas pekerjaan untuk memisahkan diri dari pekerjaan itu sangat berat untuk dilakukan. Saya cenderung tidak mudah ikut-ikutan seperti pegawai pada umumnya apabila pekerjaan selesai maka pegawai seperti itu senang pergi sebentar untuk menghilangkan kejenuhan kantor.				
16.	Saya tidak antusias dan bangga pada pekerjaan yang selalu dilakukan setiap hari. Bagi Saya itu pekerjaan sebatas rutinitas untuk dapat melangsungkan atau mencari sumber kehidupan.				
17.	Pekerjaan sesulit apapun Saya berusaha keras untuk mengatasi dan menyelesaikan dengan baik walaupun terlambat untuk mengerjakannya.				
18.	Saya senang bekerja dikantor namun tidak menyukai bekerja selama waktu sampai hanyut tenggelam tanpa memikirkan kondisi kesehatan Saya dan dimana waktu begitu berlalu dengan cepat seperti Saya inginkan dalam bekerja.				
19.	Saya selalu meminum banyak air putih, vitamin, menjaga stamina tubuh terjaga, dan berpikiran jernih penuh positif agar tetap berkonsentrasi				
20.	Saya sangat mudah kehilangan energi dan ketahanan tubuh lebih mudah kelelahan dan drop apabila pekerjaan yang selalu menghampiri dan di tangani oleh Saya tidak terselesaikan dengan cepat dan baik.				
21.	Saya selalu tidak mudah kelelahan dan memiliki kegigihan kuat dalam mengerjakan dan memecahkan pekerjaan dikantor dengan secepat mungkin tanpa kendala.				
22.	Saya tidak dapat berkonsentrasi penuh dan mendalam pada pekerjaan yang berbeda-beda dan memiliki waktu deadline yang belum atau tepat waktu untuk diselesaikan.				
23.	Saya merasa setiap hari dapat antusias sekali melakukan banyak pekerjaan dan menambah amal Saya dikehidupan selanjutnya dan bangga dapat mengerjakannya dengan secepat mungkin.				
24.	Menurut Saya pekerjaan ini sebatas makna untuk bekerja dalam melakukan rutinitas keseharian saja dan tidak ada antusias yang muncul dan tidak ada rasa bangga yang diberikan meski sudah terlibat pada pekerjaan yang lebih.				

25.	Saya selalu menciptakan ide, memberi gagasan, dan masukan secara aktif yang bersifat menginspirasi dan Saya selalu berkata pada diri untuk melakukan hal terinspirasi dan motivasi yang kuat serta harus dapat memecahkan dan tertantang oleh permasalahan konflik pekerjaan tersebut.				
26.	Apabila kemauan usaha yang rendah terpikir untuk mengeluh dan meminta pegawai lain untuk menggantikan Saya dalam pekerjaan itu.				
27.	Sebagai pegawai bekerja dikantor maupun diluar kantor untuk menyelesaikan tugas, beban kerja, dan tanggung jawab Saya senang terlibat dan tenggelam penuh pada dunia pekerjaan tanpa ada konflik yang terjadi dalam bekerja dimana waktu tidak begitu cepat berlalu.				
28.	Menurut Saya melakukan hal terinspirasi adalah seseorang yang memiliki peran dan kekuasaan penting. Saya bukan termasuk seseorang yang dapat member inspirasi kepada siapapun, tidak menyukai hal itu juga dan tidak memiliki arti penting bagi Saya serta tidak ada tantangan istimewa untuk dilakukan.				
29.	Saya berkesan dapat melakukan segala pekerjaan yang penuh bermakna selama bekerja di Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara dan dapat berpikir positif dalam hal apapun.				
30.	Saya adalah pegawai yang lebih suka bekerja dengan waktu yang sudah ditetapkan dan tidak terlalu hanyut tenggelam pada pekerjaan seperti seorang pekerja keras yang banting tulang tanpa melihat waktu sangat penting dan berharga untuk dimanfaatkan ke aktivitas lainnya.				
31.	Menurut Saya sesulit apapun pekerjaan dikantor Saya menuntaskan dengan baik.				
32.	Ketika Saya tidak memiliki energi tinggi dan ketahanan tubuh melemah pegawai lainnya meminta Saya untuk dapat melakukan dan menyelesaikan pekerjaan dengan secepat mungkin tanpa terjadi kesalahan.				
33.	Jika Saya bekerja secara penuh dan mendalam dapat mengobati insomnia atau kesulitan tidur dan kesulitan untuk memisahkan diri dari pekerjaan yang menghantui sehingga mudah melupakan segala sesuatu disekitarnya.				
34.	Saya tidak memiliki niat besar untuk dapat menginspirasi pegawai lainnya dalam bekerja dan Saya bekerja merasa biasa saja dan tidak ada tantangan yang dikerjakan.				
35.	Pekerjaan ini tidak membuat Saya mudah kelelahan dan gigih dalam menghadapi kesulitan pekerjaan yang ditugaskan untuk Saya dikantor.				
36.	Saya malas untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Apabila beban, tanggung jawab, dan tugas pekerjaan itu sangat sulit untuk dipecahkan dan dihadapkan pada penyelesaian pekerjaan tersebut.				

**LAMPIRAN B DATA PENELITIAN
SKALA WORK ENGAGEMENT**

Work Engagement

No	Nama	Aitem																												Jumlah											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28		29	30	31	32	33	34	35	36			
1	LVS	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	1	1	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	126
2	SAS	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	138	
3	MAC	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	1	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	130	
4	PSTD	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	1	3	1	1	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	3	4	3	121		
5	AST	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	138	
6	LST	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	2	4	3	2	4	3	4	3	126			
7	UVS	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	2	1	3	4	2	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	1	1	2	3	4	4	111			
8	VPS	4	2	4	2	4	2	4	3	2	4	4	1	4	1	1	1	4	4	1	4	4	1	3	1	3	3	2	4	3	4	3	1	4	1	98					
9	LS	4	1	4	1	4	1	4	2	3	3	3	1	3	2	2	1	1	3	1	1	3	1	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	2	88				
10	PG	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	4	4	4	1	4	4	1	4	1	4	1	4	1	4	4	1	1	1	1	1	93				
11	PL	3	1	3	1	3	1	3	4	2	1	4	2	4	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	3	2	3	3	3	4	1	2	2	1	76			
12	ASC	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	3	1	4	1	4	1	4	4	1	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	1	1	1	1	112			
13	DMS	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	1	1	2	1	2	2	1	2	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	1	1	4	1	106			
14	JRH	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	1	4	1	1	2	2	4	2	2	4	2	4	4	3	4	4	2	4	4	4	1	1	1	2	2	104			
15	IRC	4	2	4	2	4	2	4	4	2	1	4	1	4	2	2	1	2	1	2	2	1	2	4	3	4	4	4	2	4	2	4	2	3	2	2	1	94			
16	MPS	4	3	4	3	4	3	4	2	1	1	3	2	3	1	2	2	1	4	2	1	4	2	4	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	2	4	2	100		
17	CRS	4	1	4	1	4	1	4	4	4	1	3	2	4	2	3	1	1	1	2	1	1	2	4	2	4	2	3	3	4	4	2	2	1	1	1	88				
18	EAS	4	2	4	2	4	2	4	3	4	1	3	1	4	1	3	1	1	2	2	1	2	2	4	1	3	1	2	2	4	3	4	2	1	1	2	2	85			
19	PHS	4	2	4	2	4	2	4	3	4	1	3	1	4	1	3	1	1	2	2	1	2	2	4	1	3	1	2	2	4	3	4	2	1	1	2	2	85			
20	IA	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	1	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	92			
21	ARM	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	79			
22	HS	4	2	4	2	4	2	4	2	3	2	3	1	4	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	4	4	4	4	3	4	1	2	1	98			

23	AM	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	1	2	1	2	2	4	2	4	90					
24	RJS	4	2	4	2	4	2	4	4	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	4	2	3	3	4	4	4	3	2	1	1	1	78			
25	FFT	4	2	4	2	4	2	4	3	4	1	3	1	4	2	1	2	2	3	3	2	3	3	4	2	3	2	4	3	3	3	3	2	2	1	96			
26	RDH	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	90				
27	CD	3	2	3	2	3	2	3	3	3	1	3	1	4	3	4	1	1	2	2	1	2	2	3	1	3	2	2	2	3	3	3	1	2	1	2	81		
28	FYR	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	84			
29	RH	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	87			
30	YSM	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	1	2	2	3	1	2	3	1	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	87			
31	UHP	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	4	1	4	1	3	3	2	3	2	2	3	2	4	1	3	2	3	1	3	3	3	3	3	2	3	1	91	
32	OCS	4	3	4	3	4	3	4	4	4	1	4	2	4	1	1	1	2	2	1	2	2	1	3	2	4	4	4	3	4	4	4	3	1	1	1	1	96	
33	RS	3	1	3	1	3	1	3	2	3	1	4	1	4	1	2	1	2	4	1	2	4	1	4	1	3	1	3	2	4	4	3	2	2	2	1	1	81	
34	AS	4	1	4	1	4	1	4	3	3	1	3	1	4	1	1	1	1	3	1	1	3	1	4	1	4	1	3	1	4	3	4	3	3	1	4	2	85	
35	NM	4	2	4	2	4	2	4	2	2	1	1	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	4	1	1	1	3	2	93	
36	WF	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	4	1	4	3	3	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	1	3	3	4	4	4	1	2	3	2	1	110	
37	HK	4	1	4	1	4	1	4	3	3	1	3	1	4	2	2	1	3	3	2	3	3	2	4	1	3	2	4	2	4	3	4	1	2	2	3	2	92	
38	L	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2	4	1	4	2	3	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	1	3	3	4	4	4	1	2	3	2	1	109	
39	A	4	1	4	1	4	1	4	4	4	1	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	4	3	2	4	4	4	4	4	2	2	3	1	98
40	IDS	3	2	3	2	3	2	3	3	3	1	3	1	4	2	1	1	2	2	1	2	2	1	3	1	3	1	4	1	4	3	4	4	2	2	4	1	84	
41	RH	3	1	3	1	3	1	3	4	4	1	4	1	4	2	1	1	2	2	1	2	2	1	4	1	4	1	4	1	4	4	4	3	1	1	4	1	84	
42	JKS	3	1	3	1	3	1	3	3	3	1	3	1	4	2	1	1	2	1	1	2	1	1	3	1	3	1	4	1	4	3	3	3	1	2	4	1	76	
43	AZH	3	1	3	1	3	1	3	3	3	1	3	1	4	2	1	1	2	1	1	2	1	1	3	1	3	1	4	1	4	3	3	3	1	1	4	1	75	
44	AL	4	2	4	2	4	2	4	3	3	3	4	1	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	108
45	C	4	3	4	2	4	3	4	3	4	2	2	2	4	2	3	3	3	4	4	2	3	2	4	2	4	3	4	2	4	4	4	1	2	1	3	1	106	

LAMPIRAN C DATA UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

RELIABILITY

```

/VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7 aitem_8 aitem_9
aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14 aitem_15 aitem_16 aitem_17 aitem_18 aitem_19
aitem_20 aitem_21 aitem_22 aitem_23 aitem_24 aitem_25 aitem_26 aitem_27 aitem_28 aitem_29
aitem_30 aitem_31 aitem_32 aitem_33 aitem_34 aitem_35 aitem_36
/SCALE('Work Enggagment') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
/SUMMARY=TOTAL.
    
```

Reliability

		Notes	
Output Created			01-OCT-2021 17:06:13
Comments			
Input	Active Dataset	DataSet2	
	Filter	<none>	
	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
	N of Rows in Working Data File		45
Missing Value Handling	Matrix Input		
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.	
Syntax	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.	
		RELIABILITY	
		<pre> /VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7 aitem_8 aitem_9 aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14 aitem_15 aitem_16 aitem_17 aitem_18 aitem_19 aitem_20 aitem_21 aitem_22 aitem_23 aitem_24 aitem_25 aitem_26 aitem_27 aitem_28 aitem_29 aitem_30 aitem_31 aitem_32 aitem_33 aitem_34 aitem_35 aitem_36 /SCALE('Work Enggagment') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL. </pre>	
Resources	Processor Time		00:00:00,03
	Elapsed Time		00:00:00,03

[DataSet2]

Scale: Work Engagment

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	45	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,907	36

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	3,58	,621	45
aitem_2	2,31	1,019	45
aitem_3	3,58	,621	45
aitem_4	2,31	1,041	45
aitem_5	3,56	,624	45
aitem_6	2,31	1,019	45
aitem_7	3,56	,624	45
aitem_8	3,11	,775	45
aitem_9	3,11	,859	45
aitem_10	1,96	1,127	45
aitem_11	3,16	,824	45
aitem_12	1,84	1,065	45
aitem_13	3,47	,919	45
aitem_14	2,20	,968	45
aitem_15	2,22	1,042	45
aitem_16	2,04	1,127	45
aitem_17	2,18	,984	45
aitem_18	2,69	1,125	45
aitem_19	2,16	,999	45
aitem_20	2,13	,944	45
aitem_21	2,64	1,090	45
aitem_22	2,20	1,036	45
aitem_23	3,49	,727	45
aitem_24	2,16	1,086	45
aitem_25	3,40	,618	45
aitem_26	2,47	1,217	45
aitem_27	3,22	,765	45
aitem_28	2,38	,960	45
aitem_29	3,51	,757	45
aitem_30	3,29	,787	45
aitem_31	3,47	,786	45
aitem_32	2,64	1,069	45
aitem_33	2,22	1,042	45
aitem_34	1,93	,889	45
aitem_35	2,71	1,100	45
aitem_36	1,89	1,049	45

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	93,51	260,528	,450	,905
aitem_2	94,78	245,722	,726	,900
aitem_3	93,51	260,528	,450	,905
aitem_4	94,78	244,859	,737	,900
aitem_5	93,53	262,391	,355	,906
aitem_6	94,78	245,722	,726	,900
aitem_7	93,53	262,027	,373	,906
aitem_8	93,98	261,931	,395	,907
aitem_9	93,98	263,249	,214	,908
aitem_10	95,13	247,664	,592	,902
aitem_11	93,93	265,791	,129	,909
aitem_12	95,24	250,598	,540	,903
aitem_13	93,62	270,968	-,062	,912
aitem_14	94,89	250,919	,590	,902
aitem_15	94,87	258,027	,324	,907
aitem_16	95,04	245,407	,659	,901
aitem_17	94,91	256,992	,380	,906
aitem_18	94,40	251,427	,484	,904
aitem_19	94,93	248,564	,647	,902
aitem_20	94,96	258,271	,355	,906
aitem_21	94,44	253,071	,452	,905
aitem_22	94,89	243,828	,774	,899
aitem_23	93,60	259,518	,423	,905
aitem_24	94,93	242,973	,762	,899
aitem_25	93,69	260,037	,478	,905
aitem_26	94,62	247,149	,557	,903
aitem_27	93,87	263,891	,320	,907
aitem_28	94,71	252,119	,554	,903
aitem_29	93,58	266,613	,112	,909
aitem_30	93,80	259,209	,399	,905
aitem_31	93,62	265,740	,140	,908
aitem_32	94,44	268,571	,007	,912
aitem_33	94,87	251,073	,539	,903
aitem_34	95,16	255,816	,469	,904
aitem_35	94,38	257,422	,321	,907
aitem_36	95,20	251,436	,523	,903

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
97,09	269,946	16,430	36

LAMPIRAN D DATA ANALISIS PENELITIAN

ANALISIS DATA PENELITIAN

1. DATA UJI NORMALITAS

NPART TESTS

/K-S(NORMAL)=y
/STATISTICS DESCRIPTIVES
/MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

		Notes
Output Created		01-OCT-2021 17:17:29
Comments		
	Active Dataset	DataSet3
	Filter	<none>
	Weight	<none>
Input	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	45
	File	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Missing Value Handling	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
		NPART TESTS
		/K-S(NORMAL)=y
		/STATISTICS DESCRIPTIVES
		/MISSING ANALYSIS.
	Processor Time	00:00:00,02
Resources	Elapsed Time	00:00:00,20
	Number of Cases Allowed ^a	196608

a. Based on availability of workspace memory.

[DataSet3]

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Work Enggagment	45	77,73	15,992	55	115

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Work Enggagment
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	77,73
	Std. Deviation	15,992
	Absolute	,135
Most Extreme Differences	Positive	,135
	Negative	-,081
Kolmogorov-Smirnov Z		,906
Asymp. Sig. (2-tailed)		,384

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

2. DATA ANALISIS DESKRIPTIF UMUM

DESCRIPTIVES VARIABLES=A1 A2 A3
 /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

Descriptives

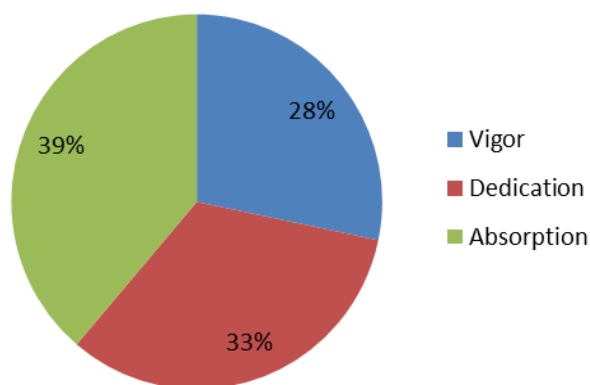
		Notes
Output Created		06-OCT-2021 00:13:01
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	45
Missing Value Handling	File	
	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.
Syntax	Cases Used	All non-missing data are used. DESCRIPTIVES VARIABLES=A1 A2 A3 /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.
	Processor Time	00:00:00,00
Resources	Elapsed Time	00:00:00,00

[DataSet0]

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Vigor	45	15	35	22,60	4,938
Dedication	45	19	39	26,31	5,256
Absorption	45	23	42	30,98	4,240
Valid N (listwise)	45				

Work Enggement



3. ANALISIS DESKRIPTIF FREKUENTIF

```
FREQUENCIES VARIABLES=A1 A2 A3
/PIECHART FREQ
/ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

Notes

Output Created

06-OCT-2021 00:28:36

Comments		DataSet0	
Input	Active Dataset	DataSet0	
	Filter	<none>	
	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
Missing Value Handling	N of Rows in Working Data File		45
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.	
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.	
Syntax	FREQUENCIES VARIABLES=A1 A2 A3 /PIECHART FREQ /ORDER=ANALYSIS.		
Resources	Processor Time		00:00:02,96
	Elapsed Time		00:00:02,59

[DataSet0]

Statistics

		Vigor	Dedication	Absorption
N	Valid	45	45	45
	Missing	0	0	0

Frequency Table

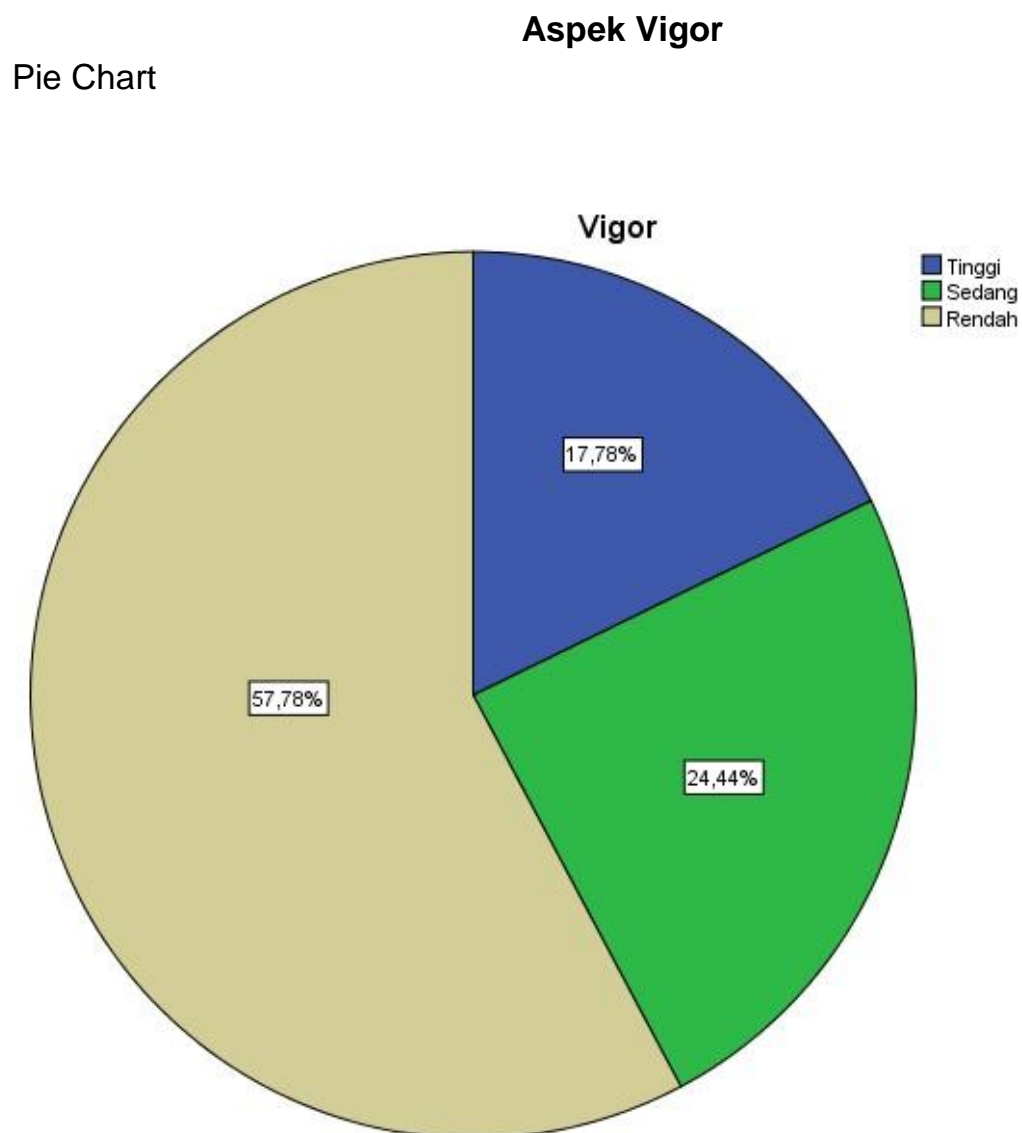
		Vigor			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	8	17,8		17,8
	Sedang	11	24,4	24,4	42,2
	Rendah	26	57,8	57,8	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Dedication

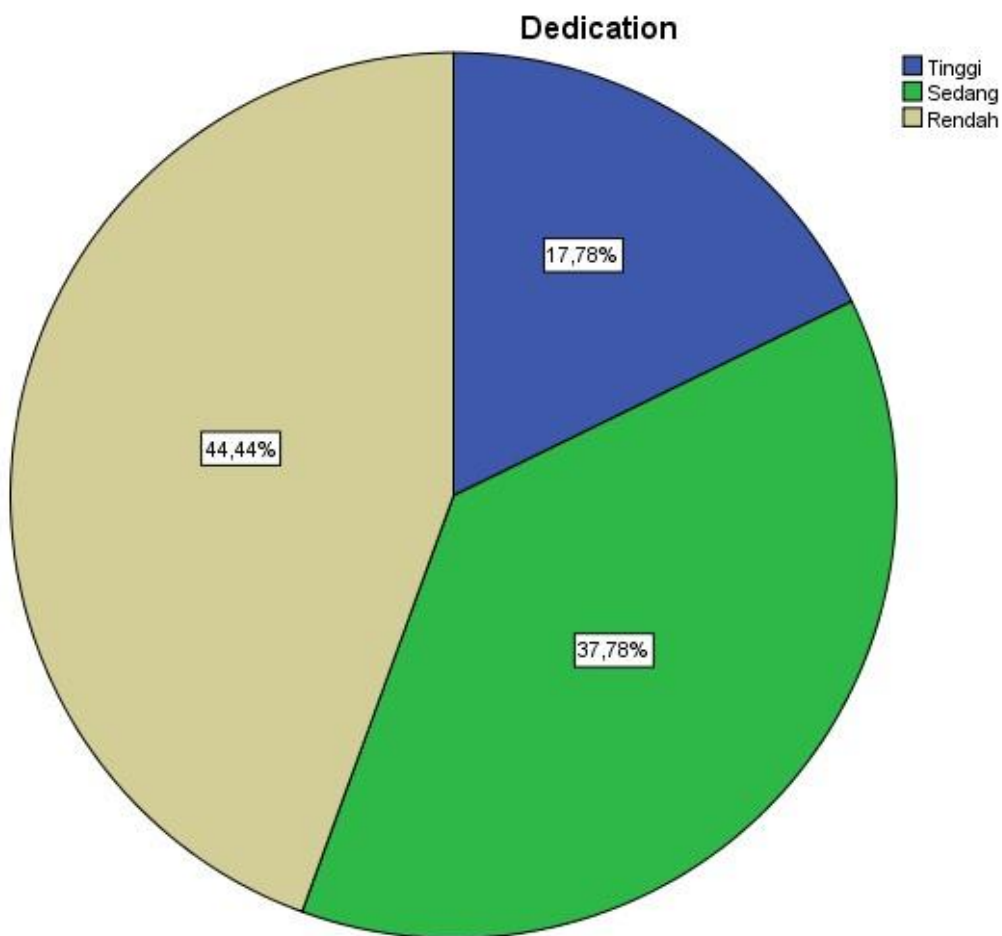
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tinggi	8	17,8	17,8	17,8
Valid Sedang	17	37,8	37,8	55,6
Valid Rendah	20	44,4	44,4	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Absorption

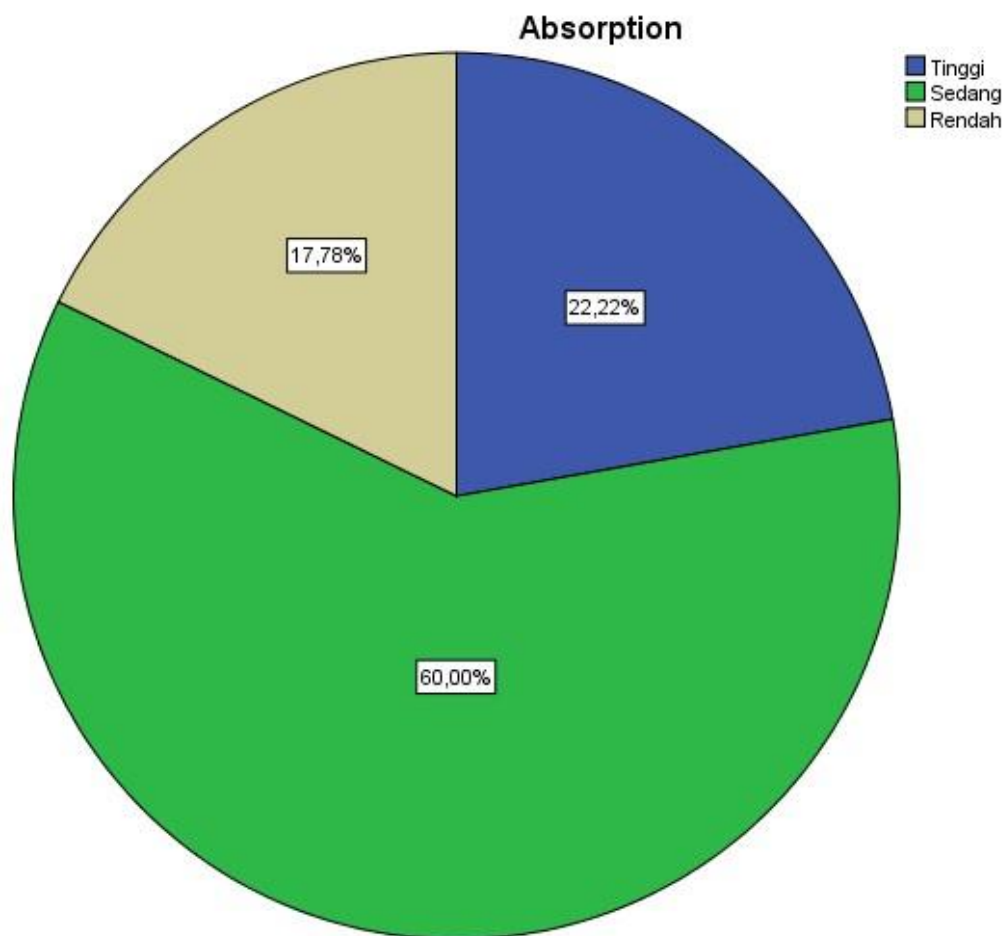
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative
Valid Tinggi	10	22	22,2	22,2
Valid Sedang	27	60	60,0	82,2
Valid Rendah	8	17	17,8	100
Total	45	100	100	



Aspek Dedication



Aspek Absorption



LAMPIRAN E INFORMASI LOKASI PENELITIAN

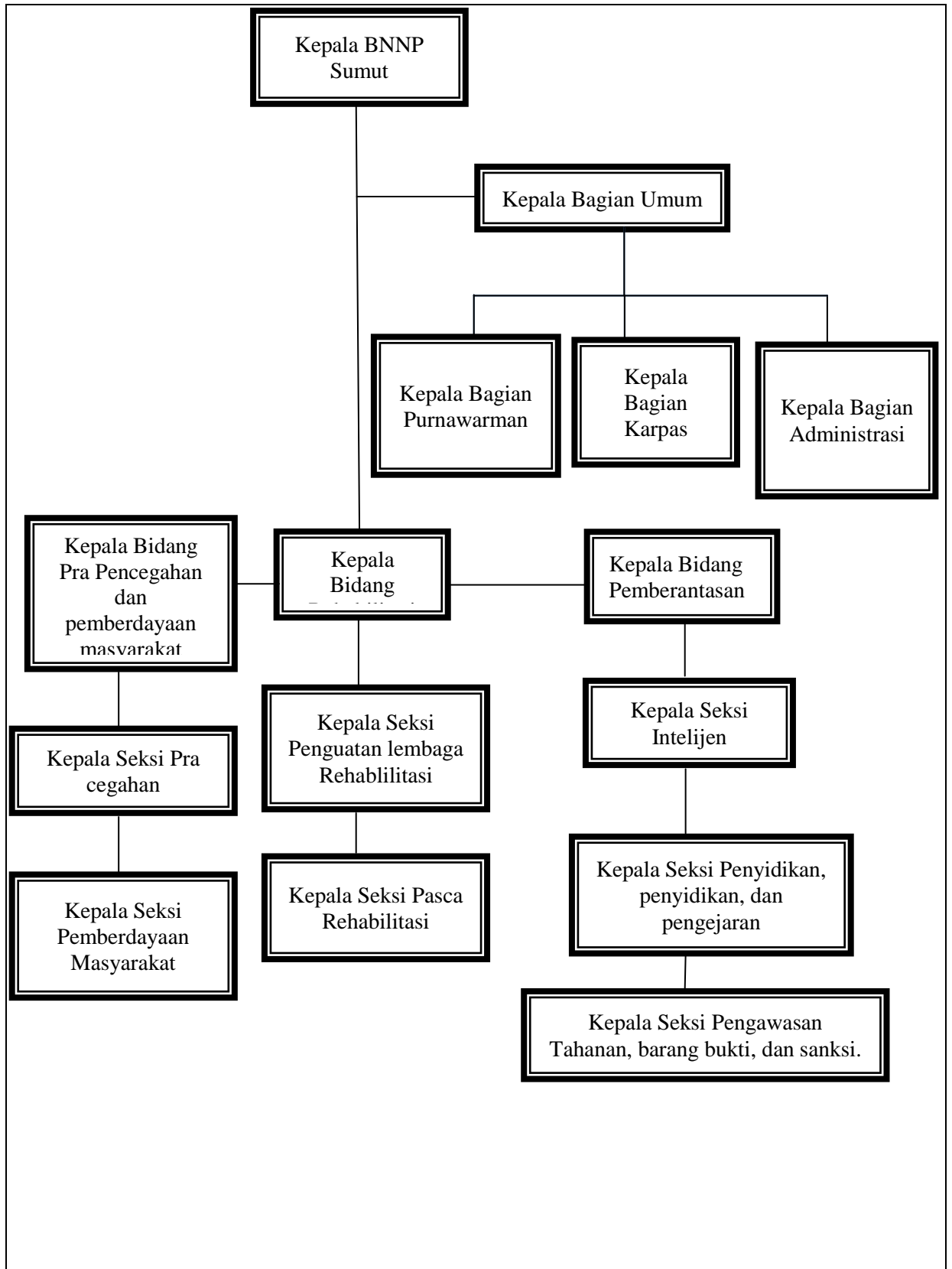
Visi

Menjadi Lembaga Non Kementerian yang profesional dan mampu menggerakkan seluruh koponen masyarakat, bangsa dan negara Indonesia dalam melaksanakan Pencegahan dan Pemberantasan Penyalahgunaan dan Peredaran Gelap Narkotika, Psikotropika, Prekursor dan Bahan Adiktif Lainnya di Indonesia.

Misi

1. Menyusun kebijakan nasional P4GN
2. Melaksanakan operasional P4GN sesuai bidang tugas dan kewenangannya.
3. Mengkoordinasikan pencegahan dan pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap narkotika, psikotropika, prekursor dan bahan adiktif lainnya (narkoba)
4. Memonitor dan mengendalikan pelaksanaan kebijakan nasional P4GN.
5. Menyusun laporan pelaksanaan kebijakan nasional P4GN dan diserahkan kepada Presiden.

Bagan Struktur Organisasi



Tugas Pokok Badan Narkotika Nasional (BNN)

Kedudukan :

Badan Narkotika Nasional yang selanjutnya dalam Peraturan Kepala Badan Narkotika Nasional disebut BNN adalah lembaga pemerintah non kementerian yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Presiden melalui koordinasi Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia. BNN dipimpin oleh Kepala.

Tugas

BNN Provinsi Sumatera Utara memiliki tugas :

1. Menyusun dan melaksanakan kebijakan nasional mengenai pencegahan dan pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap Narkotika dan Prekursor Narkotika;
2. Mencegah dan memberantas penyalahgunaan dan peredaran gelap Narkotika dan Prekursor Narkotika;
3. Berkoordinasi dengan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia dalam pencegahan dan pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap Narkotika dan Prekursor Narkotika;
4. Meningkatkan kemampuan lembaga rehabilitasi medis dan rehabilitasi sosial pecandu Narkotika, baik yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun masyarakat;
5. Memberdayakan masyarakat dalam pencegahan penyalahgunaan dan peredaran gelap Narkotika dan Prekursor Narkotika;

Fungsi


BNN Provinsi Sumatera Utara memiliki fungsi :

1. Penyusunan dan perumusan kebijakan nasional di bidang pencegahan dan pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap narkotika, psikotropika dan prekursor serta bahan adiktif lainnya kecuali bahan adiktif untuk tembakau dan alkohol yang selanjutnya disingkat dengan P4GN.
2. Penyusunan, perumusan dan penetapan norma, standar, kriteria dan prosedur P4GN.
3. Penyusunan perencanaan, program dan anggaran BNN.
4. Penyusunan dan perumusan kebijakan teknis pencegahan, pemberdayaan masyarakat, pemberantasan, rehabilitasi, hukum dan kerjasama di bidang P4GN.
5. Pelaksanaan kebijakan nasional dan kebijakna teknis P4GN di bidang pencegahan, pemberdayaan masyarakat, pemberantasan, rehabilitasi, hukum dan kerjasama.

Wewenang :

Dalam melaksanakan tugas pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap Narkotika dan Prekursor Narkotika, BNN dan peredaran gelap Narkotika dan Prekursor Narkotika.

LAMPIRAN F SURAT KETERANGAN PENELITIAN


	BADAN NARKOTIKA NASIONAL REPUBLIK INDONESIA PROVINSI SUMATERA UTARA Jl. Willem Iskandar Pasar V Barat I No. 1-A – Medan Estate Telp/Fax : (061) 80032820 Email : bnnp_sumut@bnn.go.id Website : sumut.bnn.go.id
BNNP SUMUT	

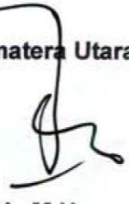
Nomor	: B/ 717 /III/KATU.00.01/2021/BNNP	Medan, 15 Maret 2021
Klasifikasi	: Biasa	
Lampiran	: -	
Perihal	: <u>Persetujuan Survey Untuk Pra Penelitian</u>	

Kepada
Yth. **Wakil Dekan Fakultas Psikologi**
UNIVERSITAS MEDAN AREA
di -
Tempat

- Rujukan :
 - Undang–Undang Nomor 35 Tahun 2009 Tentang Narkotika;
 - Peraturan Presiden Nomor 47 Tahun 2019 Tentang Perubahan Atas Peraturan Presiden Nomor 23 Tahun 2010 Tentang Badan Narkotika Nasional;
 - Peraturan BNN Nomor 6 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Narkotika Nasional Provinsi dan Kabupaten/Kota; dan
 - Surat Wakil Dekan Fakultas Psikologi UMA Nomor : 213/FPSI/01.11/III/2021 Tanggal 03 Maret 2021 Perihal Survey Untuk Pra Penelitian.
- Berdasarkan rujukan tersebut di atas, kami sampaikan kepada Wakil Dekan Fakultas Psikologi UMA, dalam rangka kepentingan akademik mahasiswi di bawah ini :

Nama	: Pasti Romaria Batubara
NPM	: 148600159
Program Studi	: Ilmu Psikologi
Fakultas	: Psikologi
Judul Skripsi	: "Gambaran Work Engagement".
- Berkaitan dengan hal tersebut, pada prinsipnya BNN Provinsi Sumatera Utara tidak keberatan dan **menyetujui** pelaksanaan survey untuk pra penelitian. Sebagai bahan pertimbangan peningkatan kinerja BNN Provinsi Sumatera Utara agar mahasiswi tersebut membuat paparan hasil survey untuk pra penelitian setelah melakukan penelitian. Selanjutnya mahasiswi yang melaksanakan penelitian tersebut agar mematuhi tata tertib sesuai dengan ketentuan yang berlaku di BNN Provinsi Sumatera Utara.
- Demikian disampaikan untuk maklum dan terima kasih.



Kepala BNNP Sumatera Utara

Drs. Atrial, S.H., M.H.



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 : 908/FPSI/01.10/IX/2021
Lampiran : -
Hal : Riset dan Pengambilan Data

8 September 2021

Yth. Bapak/Ibu Kepala
Badan Narkotika Nasional Republik Indonesia
Provinsi Sumatera Utara
di
Tempat

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

Nama : Pasti Romaria Batubara
NPM : 148600159
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di Badan Narkotika Nasional Republik Indonesia Provinsi Sumatera Utara, Jl. Willem Iskandar Pasar V Barat I No. 1 A Medan Estate Telp/Fax : (061) 80032820 guna penyusunan skripsi yang berjudul "Gambaran *Work Engagement* Pada Pegawai Badan Narkotika Nasional Republik Indonesia Provinsi Sumatera Utara".

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 pada Instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

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

an. Dekan,

Wakil Dekan Bidang Akademik,



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

Tembusan
- Mahasiswa Ybs
- Arsip





BNNP SUMUT

**BADAN NARKOTIKA NASIONAL REPUBLIK INDONESIA
PROVINSI SUMATERA UTARA**

Jl. Willem Iskandar Pasar V Barat I No. 1-A – Medan Estate

Telp/Fax : (061) 80032820

Email : bnnp_sumut@bnn.go.id Website : sumut.bnn.go.id

Nomor : B/ 2521 /IX/KA/TU.00.01/2021/BNNP Medan, 28 September 2021
Klasifikasi : Biasa
Lampiran : -
Perihal : Peretujuan Riset dan Pengambilan Data

Kepada

Yth. **Dekan Fakultas Psikologi
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

di -

Tempat

1. Rujukan :

- a. Undang–Undang Nomor 35 Tahun 2009 Tentang Narkotika;
- b. Peraturan Presiden Nomor 47 Tahun 2019 Tentang Perubahan Atas Peraturan Presiden Nomor 23 Tahun 2010 Tentang Badan Narkotika Nasional;
- c. Peraturan BNN Nomor 6 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Narkotika Nasional Provinsi dan Kabupaten/Kota; dan
- d. Surat Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Psikologi UMA Nomor : 908/FPSI/01.10/IX/2021 Tanggal 08 September 2021 Perihal Riset dan Pengambilan Data.

2. Berdasarkan rujukan tersebut di atas, kami sampaikan kepada Dekan Fakultas Psikologi UMA, dalam rangka kepentingan akademik mahasiswa di bawah ini :

Nama : Pasti Romaria Batubara
NIM : 148600159
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi
Judul Skripsi : **“Gambaran *Work Engagement* Pada Pegawai BNN Provinsi Sumatera Utara ”.**

3. Berkaitan dengan hal tersebut, pada prinsipnya BNN Provinsi Sumatera Utara tidak keberatan dan **menyetujui** pelaksanaan riset dan pengambilan data. Sebagai bahan pertimbangan peningkatan kinerja BNN Provinsi Sumatera Utara agar mahasiswa tersebut membuat paparan hasil riset setelah melakukan riset. Selanjutnya mahasiswa yang melaksanakan riset tersebut agar mematuhi tata tertib sesuai dengan ketentuan yang berlaku di BNN Provinsi Sumatera Utara.

4. Demikian disampaikan untuk maklum dan terima kasih.

An. Kepala BNNP Sumatera Utara
Kabag Urum

Bastian, SSTP.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang



BNNP SUMUT

**BADAN NARKOTIKA NASIONAL REPUBLIK INDONESIA
PROVINSI SUMATERA UTARA**

Jl. Willem Iskandar Pasar V Barat I No. 1-A – Medan Estate

Telp/Fax : (061) 80032820

Email : bnnp_sumut@bnn.go.id Website : sumut.bnn.go.id

**SURAT KETERANGAN SELESAI RISET
Nomor : SKet/ 2825 IX/KA/TU.00.01/2021/BNNP**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Bastian, SSTP
Pangkat / Gol. : Penata Tk.I, III/d
NIP : 19851120 200412 1 001
Jabatan : Kabag Umum BNNP Sumatera Utara

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa :

Nama : Pasti Romaria Batubara
NPM : 148600159
Universitas : UMA
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi
Judul Skripsi : **"Gambaran *Work Engagement* Pada Pegawai BNN Provinsi Sumatera Utara"**.

Benar telah selesai melaksanakan riset dan pengambilan data pada tanggal 21 s/d 25 September 2021 di BNNP Sumatera Utara dengan menggunakan Metode Kuantitatif. Selama pelaksanaan kegiatan tersebut yang bersangkutan telah mengikuti tata tertib dan ketentuan yang berlaku di BNNP Sumatera Utara.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di : Medan
pada tanggal : 21 Oktober 2021

a.n. Kepala BNNP Sumatera Utara
Kabag Umum


Bastian, SSTP