

**GAMBARAN *WORK ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN DI DINAS
ESDM PROVINSI SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana
di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area

OLEH :

JULIUS BATARA MALAU

17.860.0380



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2022**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 31/10/22

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)31/10/22

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

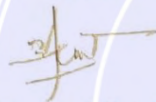
**GAMBARAN *WORK ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN
DI DINAS ESDM PROVINSI SUMATERA UTARA**

Dipersiapkan dan disusun oleh

Julius Batara Malau
178600380

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
pada tanggal 12 Agustus 2022
Susunan Dewan Penguji

Ketua




(Andy Chandra, S.Psi, M.Psi, Psikolog)

Sekretaris



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

Pembimbing



(Zuhdi Budiman, S.Psi, M.Psi)

Penguji Tamu



(Azhar Azis, S.Psi, M.A)

Skripsi ini diterima sebagai salah satu
persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana

12 Agustus 2022

Kepala Bagian



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

Mengetahui

Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area



HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

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

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

Medan, 12 Agustus 2022



Julius Batara Malau
(17.860.0380)

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

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

Nama : Julius Batara Malau
NPM : 178600380
Program Studi : Psikologi Industri dan Organisasi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Skripsi

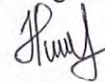
Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak **Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul: **Gambaran Yang Mempengaruhi *Work Engagement* Pada Karyawan Di Dinas ESDM Provinsi Sumatera Utara**. Dengan Hak Bebas Royalti Noneklusif/format-kan, mengelola dalam bentuk pembagian data (database), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Dibuat di : Medan

Pada tanggal : 12 Agustus 2022

Yang mengatakan



(Julius Batara Malau)

ABSTRAK

GAMBARAN *WORK ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN DI DINAS ESDM PROVINSI SUMATERA UTARA

JULIUS BATARA MALAU

17.860.0380

Work Engagement merupakan sebuah motivasi dan pusat pikiran positif yang berhubungan dengan pekerjaan yang dicirikan dengan *vigor*, *dedication* dan *absorption*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Gambaran yang mempengaruhi *Work Engagement* pada Karyawan di Dinas ESDM Provinsi Sumatera Utara. Subjek penelitian berjumlah 50 orang karyawan Dinas ESDM Provinsi Sumatera Utara dan pengambilan sampel menggunakan teknik Total Sampling. Metode pengumpulan data menggunakan skala *likert* untuk *work engagement*. Berdasarkan hasil analisis dari kontribusi terhadap 3 aspek *work engagement* yaitu *Vigour* memiliki hasil kontribusi 42,381, *Dedikasi* memiliki hasil kontribusi 28,653 dan *Absorbption* memiliki hasil kontribusi 28,864. Maka diketahui *Vigour* memiliki kontribusi paling besar dari ke tiga aspek *work engagement* tersebut dengan hasil 42,381%. Berdasarkan hasil frekuensi dari *Vigour* pada tabel diatas diketahui memiliki kategori yang dibagi kedalam 3 bagian yaitu sangat tinggi, tinggi dan sedang terlihat bahwa dari 50 orang karyawan frekuensi *Vigour* berada pada kategori tinggi dengan persen sebesar 54% sedangkan hasil frekuensi dari *Dedikasi* pada tabel diatas diketahui memiliki kategori yang dibagi kedalam bagian yaitu sangat tinggi, tinggi, dan sedang, terlihat bahwa dari 50 orang karyawan frekuensi *Dedikasi* berada pada kategori tinggi dengan persen sebesar 52% dan hasil frekuensi dari *Absorbption* pada tabel diatas diketahui memiliki kategori yang dibagi kedalam 3 bagian yaitu sangat tinggi, tinggi dan sedang terlihat bahwa dari 50 orang karyawan frekuensi *absorbption* berada pada kategori sangat tinggi dengan persen 50%.

Kata Kunci : *Work Engagement*, Karyawan

ABSTRACT

DESCRIPTION OF WORK ENGAGEMENT TO EMPLOYEES ON DINAS ESDM PROVINSI SUMATERA UTARA

JULIUS BATARA MALAU
17.860.0380

Work Engagement is a motivational and positive thought center related to work which is characterized by vigor, dedication and absorption. The purpose of this study was to determine the picture that affects Work Engagement on Employees at the Department of Energy and Mineral Resources of North Sumatra Province. The research subjects were 50 employees of the Department of Energy and Mineral Resources of North Sumatra Province and the sample was taken using the Total Sampling technique. The data collection method uses a Likert scale for work engagement. Based on the results of the analysis of contributions to 3 aspects of work engagement, Vigour has a contribution of 42,381, Dedication has a contribution of 28,653 and Absorbtion has a contribution of 28.864. Then it is known that Vigour has the largest contribution of the three aspects of work engagement with a result of 42.381%. Based on the results of the frequency of Vigour in the table above, it is known to have categories that are divided into 3 parts, namely very high, high and moderate, it can be seen that from 50 employees the frequency of Vigour is in the high category with a percent of 54% while the frequency results of Dedication in the table above are known to have categories that are divided into sections, namely very high, high, and medium, it can be seen that from 50 employees the frequency of dedication is in the high category with a percent of 52% and the frequency results from absorption in the table above are known to have categories that are divided into 3 parts, namely very high , high and moderate, it can be seen that from 50 employees the absorption frequency is in the very high category with a percent of 50%.

Keywords : Work Engagement, Employee

KATA PENGANTAR

Puji Syukur saya ucapkan atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang senantiasa melimpahkan Rahmat-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi penelitian ini. Adapun maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui “Gambaran yang mempengaruhi *Work Engagement* pada Karyawan di Dinas ESDM Provinsi Sumatera Utara”

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

1. Bapak Drs. Erwin Siregar, MBA selaku Ketua Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim Siregar.
2. Bapak Prof.Dr.Dandan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Hasanuddin, Ph.D, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Ibu Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog selaku Wakil Dekan Bid.Akademik Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
5. Bapak Khairuddin S.Psi, M.Psi, selaku Wakil Dekan Bid.Inovasi,Kemahasiswaan dan Alumni Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
6. Bapak Arif Fachrian, M.Psi, selaku Kepala Bagian Psikologi Industri dan Organisasi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area dan Sekretaris dalam pelaksanaan sidang skripsi penulis
7. Bapak Zuhdi Budiman, S.Psi, M.Si, selaku dosen pembimbing yang selalu memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.

8. Bapak Andy Chandra S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku Ketua dalam pelaksanaan sidang skripsi penulis
9. Bapak Azhar Azis, S.Psi, MA selaku dosen penguji dalam pelaksanaan sidang skripsi penulis
10. Pada Dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan memotivasi peneliti dan para staff tata usaha Program Studi Psikologi Universitas Medan Area yang tentunya turut memperlancar proses penyelesaian kuliah dan Sripsi peneliti.
11. Bapak Ahmad Yasir Arafat NST, S.Sos,MM,selaku Sekretaris dan Bapak Rinaldi,SH, selaku Subbag Umum dan Kepegawaian yang telah membantu dan mempermudah peneliti melakukan riset di Dinas ESDM Provinsi Sumatera Utara.
12. Teruntuk kedua orang tua saya Bapak dan Mama terima kasih banyak atas doa dan dukungan selama masa pendidikan yang tak terhingga.
13. Teruntuk Abang Sudirman Malau,yang selalu mengingatkan untuk semangat dalam melaksanakan perkuliahan,terima kasih.
14. Teruntuk Kakak July Yetty Malau,yang berjuang sangat keras dalam membantu saya dalam segala kebutuhan dimasa pendidikan saya.
15. Teruntuk teman saya Evelin Lidwina Tarigan yang selalu memberi semangat dan bersedia menjadi teman saya untuk berbagi cerita untuk di masa perkuliahan.
16. Teruntuk teman saya Elza Rafika dan Yenni Sianturi yang selalu ada untuk berbagi cerita di masa menjalani perkuliahan dan hingga penyelesaian skripsi.
17. Seluruh teman-teman angkatan 2017 Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
18. Seluruh pihak yang telah membantu peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu.

Akhir kata peneliti mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang membantu peneliti dalam penyelesaian skripsi ini yang tidak peneliti sebutkan namanya satu persatu. Semoga Tuhan Yang Maha Esa selalu memberikan berkatt dan karunianya kepada kita dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Medan, 12 Agustus 2022

Julius Batara Malau



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI	iii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
ABSTRACT	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	Error! Bookmark not defined.
B. Identifikasi Masalah	Error! Bookmark not defined.
C. Batasan Masalah	Error! Bookmark not defined.
D. Rumusan Masalah	Error! Bookmark not defined.
E. Tujuan Penelitian	Error! Bookmark not defined.
F. Manfaat Penelitian	Error! Bookmark not defined.
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	Error! Bookmark not defined.
A. Work Engagement	Error! Bookmark not defined.
1. Pengertian Work Engagement	Error! Bookmark not defined.
1. Ciri - Ciri Work Engagement	Error! Bookmark not defined.
2. Aspek – Aspek Work Engagement	Error! Bookmark not defined.
3. Faktor - Faktor yang mempengaruhi <i>Work Engagement</i>	Error! Bookmark not defined.
B. Karyawan	Error! Bookmark not defined.
1. Pengertian Karyawan	Error! Bookmark not defined.
2. Karakteristik Karyawan	Error! Bookmark not defined.
C. Gambaran Work Engagement pada Karyawan	Error! Bookmark not defined.
D. Kerangka Konseptual	Error! Bookmark not defined.
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	Error! Bookmark not defined.
A. Tipe Penelitian	Error! Bookmark not defined.
B. Identifikasi Variabel Penelitian	Error! Bookmark not defined.
C. Defenisi Operasional Variabel Penelitian	Error! Bookmark not defined.
D. Subjek Penelitian	Error! Bookmark not defined.
E. Metode Pengumpulan Data	Error! Bookmark not defined.
F. Validitas dan Reliabilitas	Error! Bookmark not defined.
G. Metode Analisis Data	Error! Bookmark not defined.
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	Error! Bookmark not defined.
A. Orientasi Kancha Penelitian	Error! Bookmark not defined.
B. Persiapan Penelitian	Error! Bookmark not defined.
1. Persiapan Administrasi	Error! Bookmark not defined.

2. Persiapan Alat Ukur	Error! Bookmark not defined.
3. Pelaksanaan Penelitian	Error! Bookmark not defined.
C. Analisis Data dan Hasil Penelitian	Error! Bookmark not defined.
D. Pembahasan	Error! Bookmark not defined.
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	Error! Bookmark not defined.
A. Kesimpulan	Error! Bookmark not defined.
B. Saran	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR PUSTAKA	Error! Bookmark not defined.
LAMPIRAN	Error! Bookmark not defined.



DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Kriteria Pemberian Skor	32
Tabel 4.2 Distribusi Butir Skala <i>Work Engagement</i> Sebelum Uji Coba	33
Tabel 4.3 Distribusi Butir Skala <i>Work Engagement</i> Setelah Uji Coba	34
Tabel 4.4 Uji Reliabilitas	35
Tabel 4.5 Kontribusi Variabel <i>Work Engagement</i>	36
Tabel 4.6 Frequencies For Vigour	36
Tabel 4.7 Frequencies For Dedikasi	37
Tabel 4.8 Frequencies For Absorbtion.....	37



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A Skala <i>Work Engagement</i>	47
Lampiran B Hasil Data Mentah	50
Lampiran C Hasil Analisis Z-Score.....	52
Lampiran D Surat Keterangan Bukti Penelitian.....	73
Lampiran E Surat Keterangan Selesai Penelitian.....	75



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Work engagement merupakan suatu aspek penting yang harus ada pada karyawan. Menurut Bakker & Leiter (2010) karyawan yang proaktif, bertanggung jawab, dan mempunyai inisiatif sangat dibutuhkan perusahaan sekarang ini. Brown (Robbins, 2003) memberikan definisi work engagement yaitu dimana seorang karyawan dikatakan memiliki *work engagement* dalam pekerjaannya apabila karyawan tersebut dapat mengidentifikasi diri secara psikologis dengan pekerjaannya, dan menganggap kinerjanya penting untuk dirinya, selain untuk organisasi. Menurut Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma dan Bakker (2002) mendefinisikan work engagement sebagai positività, pemenuhan kerja dari pusat pikiran yang dikarakteristikan, *Work engagement* merupakan sebuah motivasi dan pusat pikiran positif yang berhubungan dengan pekerjaan yang dicirikan dengan *vigor*, *dedication* dan *absorption*. *Work engagement* dapat disimpulkan sebagai aspek penting yang harus ada dalam perusahaan, dimana *work engagement* dapat diidentifikasi dalam psikologis, tanggung jawab, inisiatif, pikiran positif dan berhubungan dengan kinerja karyawan dalam perusahaan. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan suatu perusahaan adalah kemampuan tenaga kerja terampil dan memiliki semangat kerja tinggi, sehingga dapat diharapkan suatu hasil kerja memuaskan (Faustino Cardosa Gomes, 2001:160)

Menurut Development Dimension International (2005) *work engagement* terjadi ketika seseorang merasa bernilai, menikmati dan percaya pada pekerjaan yang mereka lakukan. *Work engagement* juga dijelaskan sebagai interaksi dua arah antara pekerja dan pihak yang memberi pekerjaan (Chartered Institute of Personnel and Development, 2006), pekerja yang memiliki *work engagement* dikarakterisasikan dengan melingkupi beberapa

faktor yang diantaranya: memiliki fokus terhadap motivasi, kepuasan kerja, komitmen, menemukan arti dalam 14 bekerja, kebanggaan serta memiliki sebuah hubungan dengan visi dan misi keseluruhan sebuah organisasi.

Menurut Schaufeli et al. (2010), *work engagement* adalah keadaan positif dan memenuhi diri, keadaan pikiran yang berkaitan dengan pekerjaan dikarakteristikan dengan adanya energi tinggi, pengabdian dan penghayatan. Kekuatan (*Vigor*) merupakan tingginya energi dan semangat sehingga mencurahkan seluruh kemampuannya, bersedia untuk bekerja sekuat tenaga, dan tetap tekun meski menghadapi kesulitan dalam bekerja. Pengabdian (*Dedication*) mengarah kepada kondisi dimana pegawai merasa antusias dalam pekerjaannya dan selalu merasa bangga dan tertantang dalam menjalankan tugasnya, merasa terinspirasi dengan pekerjaannya, dan diharapkan pekerjaannya mampu memberikan pengaruh positif pada perusahaan maupun dirinya sendiri. Penghayatan (*Absorption*) adalah kondisi dimana karyawan konsentrasi bekerja dalam konsentrasi yang tinggi, merasakan waktu berlalu begitu cepat saat bekerja, dan sepenuh hati mengerjakan pekerjaannya sehingga karyawan tidak bisa lepas dari pekerjaannya karena terlalu menikmatinya.

Berdasarkan hasil observasi dan studi awal di Dinas ESDM Provinsi Sumatera Utara :

“Karyawan memiliki semangat ketika bekerja, mereka menikmati setiap pekerjaan yang diberikan, biarpun terkadang merasa kesulitan saat dalam melakukan pekerjaan, tapi bagi mereka pekerjaan itu adalah tantangan. Setiap pekerjaan yang mereka lakukan memiliki tujuan yang jelas. Mereka juga senang bekerja secara intens, tidak mau menunda-nunda setiap kali mendapat pekerjaan, karena kurang merasa nyaman dengan pekerjaan yang belum terselesaikan. Seberat apapun pekerjaan yang diberikan selalu berusaha sekuat mungkin untuk menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan. Selalu optimis setiap kali melakukan pekerjaan, karena setiap pekerjaan yang dijalani selalu memberikan inspirasi yang membuat pekerjaan itu tidak terasa membosankan.”

Karyawan merupakan kekayaan utama dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya keikutsertaan mereka, aktifitas perusahaan tidak akan terlaksana. Karyawan adalah penjual jasa (pikiran dan tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Mereka wajib dan terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak

memperoleh kompensasi sesuai dengan perjanjian (Hasibuan,2007). Menurut Rivai dan Basri (dalam Dhita,2014) karyawan pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal,yaitu kemampuan,keinginan,dan lingkungan. Oleh karena itu, untuk memiliki kinerja yang baik seseorang karyawan harus memiliki keinginan yang tinggi ,kemampuan atau *skill* individu,serta lingkungan yang baik untuk mengerjakan pekerjaannya. Terciptanya kinerja karyawan yang baik dalam perusahaan dapat dilihat dari tingkat engagement karyawan tersebut. Dengan demikian diharapkan tingkat karyawan yang memiliki rasa engaged dengan perusahaan tinggi, sehingga tercipta rasa tanggung jawab dan rasa memiliki terhadap perusahaan yang akan menghasilkan keuntungan bagi perusahaan.

Perusahaan memiliki harapan besar terhadap kinerja karyawannya agar dapat meningkatkan kualitas kerjanya untuk memcapai visi dan misi perusahaan. Perusahaan perlu menganggap karyawan sebagai aset, bukan beban, dan bertujuan untuk menciptakan dan memelihara tenaga kerja terampil dan berkomitmen tinggi untuk meraih keuntungan kompetitif (Storey, dalam Muhyi et al, 2016, p.10). Pada tahun 2009-2010 diketahui bahwa hanya 11% karyawan yang memiliki engagement dengan pekerjaannya. Kemudian pada tahun 2011-2012 Gallup melakukan penelitian kembali terkait dengan engagement karyawan pada pekerjaan, hasilnya menunjukkan bahwa adanya peningkatan menjadi 13% karyawan yang *engaged* dengan pekerjaannya.

Meskipun mengalami peningkatan, jumlah karyawan yang *engaged* dengan pekerjaannya masih sangat sedikit jika dibandingkan dengan karyawan yang *not-engaged* dengan pekerjaannya. Karyawan yang *not-engaged* (tidak terikat) atau biasa disebut juga dengan disengagement adalah karyawan yang didefinisikan sebagai sosok yang melepaskan diri dari pekerjaan, mereka tidak terikat secara fisik, kognitif dan emosional selama menjalankan peran mereka (Kahn, 1990). Gallup (2012) menyebutkan jumlah karyawan yang *not-engaged* mencapai jumlah 63% sedangkan karyawan yang *actively* disengaged berjumlah

24%. Karyawan yang *actively* disengaged secara emosi dan secara kognitif tidak menyatu dengan pekerjaan mereka, mereka memiliki suatu perasaan untuk keluar dari perusahaan meskipun secara fisik mereka berada di sana. Di Indonesia, Gallup (2012) menyebutkan hanya sekitar 8% karyawan yang memiliki engagement terhadap pekerjaannya, sedangkan karyawan yang *not-engaged* dengan pekerjaannya berjumlah sekitar 77% dan karyawan yang *actively* disengaged berjumlah sekitar 15%.

Penelitian yang dilakukan Kahn (1990) mengemukakan bahwa dalam kehidupan sehari-hari dapat dijumpai fenomena karyawan yang disengagement. Tolman & Wiker dalam artikelnya menuliskan karyawan yang disengaged dengan pekerjaannya akan menambah biaya pengeluaran organisasi. Karyawan yang memiliki *work engagement* rendah cenderung tidak terlalu peduli dengan pekerjaannya, berusaha untuk keluar, mengeluarkan usaha yang sedikit, memiliki jumlah ketidakhadiran yang lebih banyak, dan menimbulkan *turnover* lebih pada organisasi. Karyawan yang disengaged tentu saja menambah biaya yang dikeluarkan organisasi untuk training karyawan baru dan kompensasi untuk karyawan. Jika dari waktu ke waktu terdapat banyak karyawan dengan *work engagement* yang rendah tentu saja hal tersebut dapat merugikan organisasi, selain menambah pengeluaran organisasi, karyawan yang memiliki *work engagement* rendah juga mengurangi produktivitas organisasi. Contoh dari perilaku karyawan yang disengaged dengan pekerjaannya adalah fokus karyawan tidak pada pekerjaan tetapi pada hal lain di luar pekerjaan.

Penelitian-penelitian terdahulu telah menyebutkan beberapa gambaran *work engagement* pada kinerja karyawan, dimana karyawan yang *engaged* dan disengaged dengan pekerjaannya memberikan dampak yang cukup besar terhadap perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terhadap gambaran *work engagement* pada karyawan dengan menggunakan *vigor*, dedikasi dan

absorpsi. Judul penelitian ini adalah Gambaran *Work Engagement* pada Karyawan di Dinas ESDM Provinsi Sumatera Utara

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas,maka didapati, bahwa *work engagement* sangat berpengaruh untuk perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai visi dan misi perusahaan.Pada penlitian kali ini peneliti ingin melihat Gambaran *work engagement*.

C. Batasan Masalah

Untuk mencegah penelitian ini tidak menyimpang dari dari sasaran maka perlu dilakukan pembatasan masalah.Adapun pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah Gambaran *work engagement* pada karywan di Dinas ESDM Provinsi Sumatera Utara.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya ,maka rumusan masalah untuk penelitian ini adalah :

Bagaimana kondisi *vigor* (semangat),Dedikasi dan *Absorpsi* dalam membentuk work engagement pada karyawan di Dinas ESDM Provinsi Sumatera Utara?

E. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui gambaran *work engagement* pada karyawan di Dinas ESDM Provinsi Sumatera Utara

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat menjadi:

- Bahan acuan dan pengembangan ilmu yang berkaitan dengan psikologi industri dan organisasi khususnya terhadap *work engagement* karyawan di Dinas ESDM Provinsi Sumatera Utara
- Menjadi referensi bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan tema yang serupa.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat praktis bagi:

- Perusahaan, penelitian ini diharapkan menjadi referensi bagi perusahaan dalam mengetahui gambaran *work engagement* pada karyawan di perusahaan.
- Pemerintah, penelitian ini diharapkan menjadi referensi bagi pemerintah dalam mengetahui gambaran *work engagement* pada karyawan di pemerintahan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Work Engagement

1. Pengertian Work Engagement

Engagement pertama kali diungkapkan oleh Kahn. Kahn (1990) menjelaskan *engagement* adalah kondisi dimana anggota organisasi mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaannya. Kahn (1990) mengemukakan *work engagement* adalah kondisi dimana anggota organisasi yang memanfaatkan diri mereka untuk berperan dalam pekerjaan mereka, terikat, mempekerjakan dan mengekspresikan diri secara fisik, kognitif dan emosional selama melaksanakan peran mereka.

Kahn (1990) menjelaskan aspek fisik dari *work engagement* adalah energi fisik pada karyawan dalam menyelesaikan tugas, sedangkan aspek kognitif adalah kepercayaan pegawai terhadap organisasi, baik itu terhadap pemimpin maupun kondisi dalam bekerja, aspek yang terakhir adalah aspek emosional yaitu perasaan pegawai tentang masing-masing faktor apakah mereka memiliki sikap positif ataupun negatif terhadap pemimpin dan organisasi.

Work engagement mengacu pada hubungan antara karyawan dengan pekerjaannya, sedangkan *employee engagement* terkait hubungan antara karyawan dengan organisasi (Schaufeli & Bakker, 2010). *Engagement* menunjukkan kegigihan dan meliputi afektif-kognitif yang tidak hanya fokus pada beberapa objek, kejadian, individu atau perilaku (Schaufeli & Bakker, 2004).

Work engagement merupakan sebuah motivasi dan pusat pikiran positif yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditandai dengan *vigor*, *dedication* dan *absorption* (Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma & Bakker, 2002). *Vigor* dikarakteristikan dengan

level energi yang tinggi dan ketahanan saat bekerja. *Dedication* menunjukkan rasa terlibat yang tinggi dalam suatu pekerjaan dan mengalami rasa kebermaknaan dan antusiasme. *Absorption* dikarakteristikkan oleh konsentrasi yang penuh dan merasa senang ketika bekerja. Definisi ini fokus pada pengalaman karyawan dalam aktivitas kerjanya (Bakker & Leiter, 2010).

Rothbard (2001) menjelaskan work engagement adalah kehadiran keadaan psikologis dalam mengerjakan pekerjaan dengan melibatkan dua komponen yaitu *attention* dan *absorption*. Saks (2006) menjelaskan maksud dari *attention* adalah ketersediaan kognitif dan jumlah waktu dalam berpikir mengenai peran yang harus ia lakukan dalam pekerjaan, sedangkan *absorption* adalah hanyut dalam peran dan tugas organisasi dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan beberapa definisi-definisi yang telah dikemukakan diatas, maka penelitian ini akan mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Schaufeli (2003) yang menyatakan bahwa *work engagement* adalah perasaan dan keadaan pikiran positif yang dikarakteristikkan dengan perilaku *vigor*, *dedication* dan *absorption*.

1. Ciri - Ciri Work Engagement

Karyawan yang memiliki *work engagement* terhadap organisasi/ 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 sebagaiberikut:

- a. Fokus dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan juga pada pekerjaan yang berikutnya.

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

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.

Dari beberapa pendapat para ahli mengenai ciri-ciri *work engagement*, maka dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri *work engagement* meliputi fokus dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, merasakan diri adalah bagian dari sebuah tim, merasa mampu dan tidak merasakan sebuah tekanan, bekerja dengan perubahan, konsisten berbicara positif, memiliki keinginan dan memberikan waktu yang lebih dalam bekerja.

2. Aspek – Aspek Work Engagement

Schaufeli dan Bakker (2003) mengkonsepkan aspek-aspek dari *engagement*, yaitu sebagai berikut:

a. *Vigor* (semangat)

Vigor ditandai oleh tingginya tingkat energi dan ketahanan mental saat bekerja, kemauan untuk menginvestasikan upaya dalam pekerjaan seseorang dan ketekunan juga dalam menghadapi kesulitan. Karyawan yang mendapat skor tinggi pada *vigor* (semangat) selalu memiliki banyak energi, semangat dan stamina saat bekerja sedangkan mereka yang mendapat skor rendah pada *vigor* (semangat) memiliki sedikit energi, semangat dan stamina dalam mengerjakan pekerjaan mereka.

b. *Dedication* (dedikasi)

Dedikasi ditandai dengan rasa penting, antusiasme, inspirasi, kebanggaan dan tantangan. Karyawan yang mendapat skor tinggi pada dedikasi memiliki identifikasi yang kuat dengan pekerjaan mereka karena memaknainya, inspiratif, dan menantang. Selain itu, mereka biasanya merasa antusias dan bangga dengan pekerjaan mereka. Karyawan yang mendapat skor rendah tidak mengidentifikasi diri dengan pekerjaan mereka karena mereka tidak memaknainya, inspirasi atau menantang, apalagi mereka merasa tidak antusias atau bangga dengan pekerjaan mereka.

c. *Absorption* (absorpsi)

Absorpsi ditandai dengan konsentrasi penuh dan bahagia dalam pekerjaan, dimana waktu berlalu dengan cepat dan sulit untuk memisahkan diri dari pekerjaan. Karyawan yang mendapat skor tinggi pada absorpsi merasa bahwa mereka menikmati pekerjaan mereka, mereka merasa tenggelam oleh pekerjaan mereka dan memiliki kesulitan untuk memisahkan diri dari pekerjaan mereka. Akibatnya, segala sesuatu di sekitar mereka dilupakan dan waktu terasa cepat. Karyawan yang mendapat skor rendah pada absorpsi tidak merasa menikmati

atau tenggelam dalam pekerjaan mereka, mereka tidak mengalami kesulitan memisahkan dari itu, mereka juga tidak lupa segala sesuatu di sekitar mereka, termasuk waktu.

Berdasarkan uraian diatas,maka disimpulkan bahwa aspek-aspek dari *work engagement* diantaranya adalah *Vigor* (semangat),dedikasi dan *absorbs*.

3. Faktor - Faktor yang mempengaruhi *Work Engagement*

Faktor-faktor yang mempengaruhi *work engagement*, adalah sebagai berikut :

a. *Job Demands & Job Resources*

Job demands atau tuntutan pekerjaan adalah keadaan karyawan yang ditinjau dari beban pekerjaannya (Bakker, Demerouti, Taris, Schaufeli & Schreurs 2003). *Job demands* merujuk pada aspek-aspek fisik, psikologis, sosial atau organisasi dari suatu pekerjaan yang membutuhkan usaha atau kemampuan secara fisik dan psikologis yang terus-menerus. Apabila *job demands* memiliki dampak yang positif untuk *work engagement* maka seseorang akan memberikan hasil pekerjaan yang lebih baik lagi, sebaliknya jika *job demands* memiliki dampak yang negatif untuk *work engagement* maka seseorang akan mengalami penurunan karena kelelahan atau terlalu banyak tuntutan pekerjaan yang di hadapi. Walaupun *job demands* bukanlah hal negatif, tetapi bisa berubah menjadi *stressors* ketika bertemu tuntutan yang memerlukan usaha besar dan oleh karena itu dapat menimbulkan respon negatif seperti depresi, kecemasan dan burnout (Schaufeli dan Bakker, 2004). Sejalan dengan pemahaman *job demands*, hubungan antara *job demands* dengan *work engagement* diasumsikan memiliki hubungan yang negatif. Hal ini dikarenakan *work engagement* karyawan menurun akibat kelelahan atau terlalu banyak tuntutan pekerjaan yang dihadapi (Demerouti, 2001).

Job resources adalah aspek fisik, sosial, psikologis atau organisasional dari pekerjaan yang mampu (1) mengurangi tuntutan pekerjaan dalam kaitannya dengan pengorbanan psikologis (*psychological cost*) yang diberikan karyawan; (2) memberikan pengaruh pada

pencapaian tujuan; (3) menstimulasi pengembangan dan pembelajaran. *Job resources* memberikan kontribusi yang signifikan pada *work engagement* apabila *job demands* juga tinggi (Bakker, Demerouti, Hakanen dan Xanthopoulou, 2007). *Job resources* memiliki dampak positif pada *work engagement* ketika tuntutan pekerjaan tinggi. Karyawan yang engaged dan memiliki kinerja yang baik mampu membuat *resources* mereka sendiri yang kemudian mendorong engagement dari waktu ke waktu dan menciptakan siklus yang menguntungkan (Bakker & Demerouti, 2008). Herbert (2011) menambahkan hasil lain mengenai *resources* yang dapat mempengaruhi engagement. Resources tersebut antara lain, tantangan yang optimal, umpan balik (*feedback*), dan kebebasan dari evaluasi dapat memfasilitasi motivasi intrinsik. Umpan balik kinerja positif meningkatkan *engagement*, sedangkan umpan balik kinerja negatif menurunkan *engagement*.

Berdasarkan penjelasan diatas, penelitian ini mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Schaufeli (2003) yang menyatakan bahwa *work engagement* adalah perasaan dan keadaan pikiran positif yang dikarakteristikan dengan perilaku *vigor*, *dedication* dan *absorption*.

B. Karyawan

1. Pengertian Karyawan

Karyawan merupakan kekayaan utama dalam suatu perusahaan ,karena tanpa adanya keikutsertaan mereka,aktifitas perusahaan tidak akan terlaksana Karyawan adalah penjual jasa (pikiran dan tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Mereka wajib dan terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh kompensasi sesuai dengan perjanjian (Hasibuan,2007). Menurut Subri (dalam Karimah, 2012) karyawan adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka.

Menurut Rivai dan Basri (dalam Dhita,2014) karyawan pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal,yaitu kemampuan,keinginan,dan lingkungan. Oleh karena itu, untuk memiliki kinerja yang baik seseorang karyawan harus memiliki keinginan yang tinggi ,kemampuan atau *skill* individu,serta lingkungan yang baik untuk mengerjakan pekerjaannya.Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) menjelaskan bahwa, karyawan adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor,perusahaan,dan sebagainya) dengan mendapat gaji (upah).

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa karyawan adalah seorang yang bekerja didalam perusahaan dengan menerima imbalan atas apa yang telah ia kerjakan didalam perusahaan tersebut.

2. Karakteristik Karyawan

Karyawan merupakan salah satu aset yang memiliki perusahaan, dan beberapa karakteristik yang dimiliki karyawan yang baik yaitu (dalam Shari, 2015);

- a. Komunikator yang baik. Karyawan yang mempunyai kemampuan berkomunikasi secara baik serta mengekspresikan dirinya secara jelas, secara lisan maupun tulisan sangat disukai. Komunikasi yang tidak akurat dan tidak tepat antar karyawan, akan berdampak buruk bagi perusahaan. Dalam sebuah organisasi, seperti sebuah perusahaan, komunikasi adalah point penting yang harus selalu dijaga dan dilestarikan.
- b. Pekerja keras. Tidak mudah mendapat karyawan yang pekerja keras. Seseorang yang mengatakan dirinya pekerja keras, sebenarnya dia tidak selalu bekerja keras saat jam kerja. Oleh karena itu, ingatkan selalu diri kalian tentang pentingnya bekerja keras sebagai karyawan.
- c. Mampu bekerja secara tim. Sebuah perusahaan sebuah organisasi besar yang terdiri dari beberapa bagian atau divisi. Setiap divisi terdiri dari beberapa orang yang disebut dengan tim. Karyawan yang baik, akan mampu membawa diri dalam tim dan mampu bekerja sama dengan baik dengan timnya untuk memajukan perusahaannya.

- d. Mudah beradaptasi dan mampu belajar dengan baik. Karyawan yang baik, tahu bagaimana harus menyesuaikan diri dengan lingkungan baru, bersedia mempelajari hal-hal baru dan melakukan yang terbaik dalam setia perubahan serta cenderung menjadi pemain terbaik dalam organisasi apapun. Karyawan yang selalu mau belajar biasanya memiliki banyak kemampuan dan pengetahuan yang luas. Selain itu, kemampuannya dalam beradaptasi dengan baik di lingkungan baru membuat ia menjadi pribadi yang supel dimata banyak orang.
- e. Optimis dan selalu memotivasi diri. Seorang karyawan yang baik. Tidak pernah ragu mengambil tanggung jawab atau posisi yang lebih tinggi. Dia juga siap bekerja diluar tugasnya sehari-hari yang berkaitan dengan pemecahan masalah perusahaan atau pencapai tujuan perusahaan. Karyawan ini selalu bersikap optimis dan percaya diri, selalu memotivasi dirinya untuk menjadi lebih baik agar bisa memberikan yang terbaik untuk perusahaannya.
- f. Membantu orang lain. Setiap karyawan akan menghargai uluran tangan karyawan lainnya jika ia sedang membutuhkan bantuan. Jadi, jangan ragu memberikan bantuan kepada orang lain. Hal ini akan menjalin hubungan persahabatan dengan rekan kerja menjaga kondisi kantor yang nyaman dan baik. Sikap karyawan yang helfil pada waktunya akan dihargai oleh pemimpin dan rekan kerja.
- g. Jujur. Seorang karyaman yang baik adalah yang jujur terhadap pekerjaannya dan karena sesamanya. Mereka cukup kritis dan bersedia menerima saran dan kritikan karena menganggap bahwa hal itu sangat penting untuk menjadi pembelajaran yang baik. Karyawan yang jujur sangatjarang dan banyak sekali dicari oleh perusahaan. Jadi, tanamkan kejujuran pada diri agar setiap apapun yang dilakukan menjadi berkah.
- h. Sopan dan Beretika. Menjadi ramah dan sopn tidak akan merugikan. Karyawan yang baik tentu akan menyambut rekan kerja mereka dengan sebuah sapaan hangat,selamat

pagi’, mengatakan hal-hal yang sopan seperti, ‘terima kasih’ dan ‘silahkan’, diikuti dengan senyuman bersahabat. Hal tersebut mungkin tampak sepele, namun membuat karyawan justru merasa lebih dihargai. Seorang karyawan yang baik juga mengikuti kebijakan perusahaan dan bisa mengilhami orang lain untuk melakukan hal yang sama. Ada aturan kerja yang dibuat dan harus diikuti. Ada sopan santun di setiap tempat yang harus dijaga.

- i. Disiplin dan tepat waktu. Setiap atasan menyukai karyawan yang disiplin dan tepat waktu. Waktu adalah uang. Datang terlambat ke kantor, mengambil jam istirahat untuk sesuatu yang tidak perlu, menunda-nunda pekerjaan dan meninggalkan kantor lebih awal dari jam kerja akan membuat perusahaan membuang-buang biaya karena mempekerjakan karyawan semacam itu. Atasan akan kurang menghargai karyawan yang tidak mampu berdisiplin.
- j. Menghormati privasi karyawan lain. Seorang karyawan harus selalu ingat bahwa dia datang ke kantor untuk bekerja dan menciptakan karir. Bukan untuk menyebarkan gosip kantor atau rumor. Seorang karyawan yang baik akan menghormati privasi rekan kerjanya, menjaga dan melindungi hal yang bersifat rahasia perusahaan atau bisnis perusahaan. Ketika seseorang menghormati orang lain, maka ia pun akan dihormati orang lain.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat menarik kesimpulan bahwa karakteristik karyawan yang baik itu adalah karyawan yang mempunyai komunikasi yang baik,pekerja keras,mampu bekerja secara tim,gampang beradaptasi,optimis dan bias memotivasi dirinya sendiri,mau membantu orang lain ,jujur,sopan,disiplin dan mampu menyimpan privasi orang lain.

C. Gambaran Work Engagement pada Karyawan

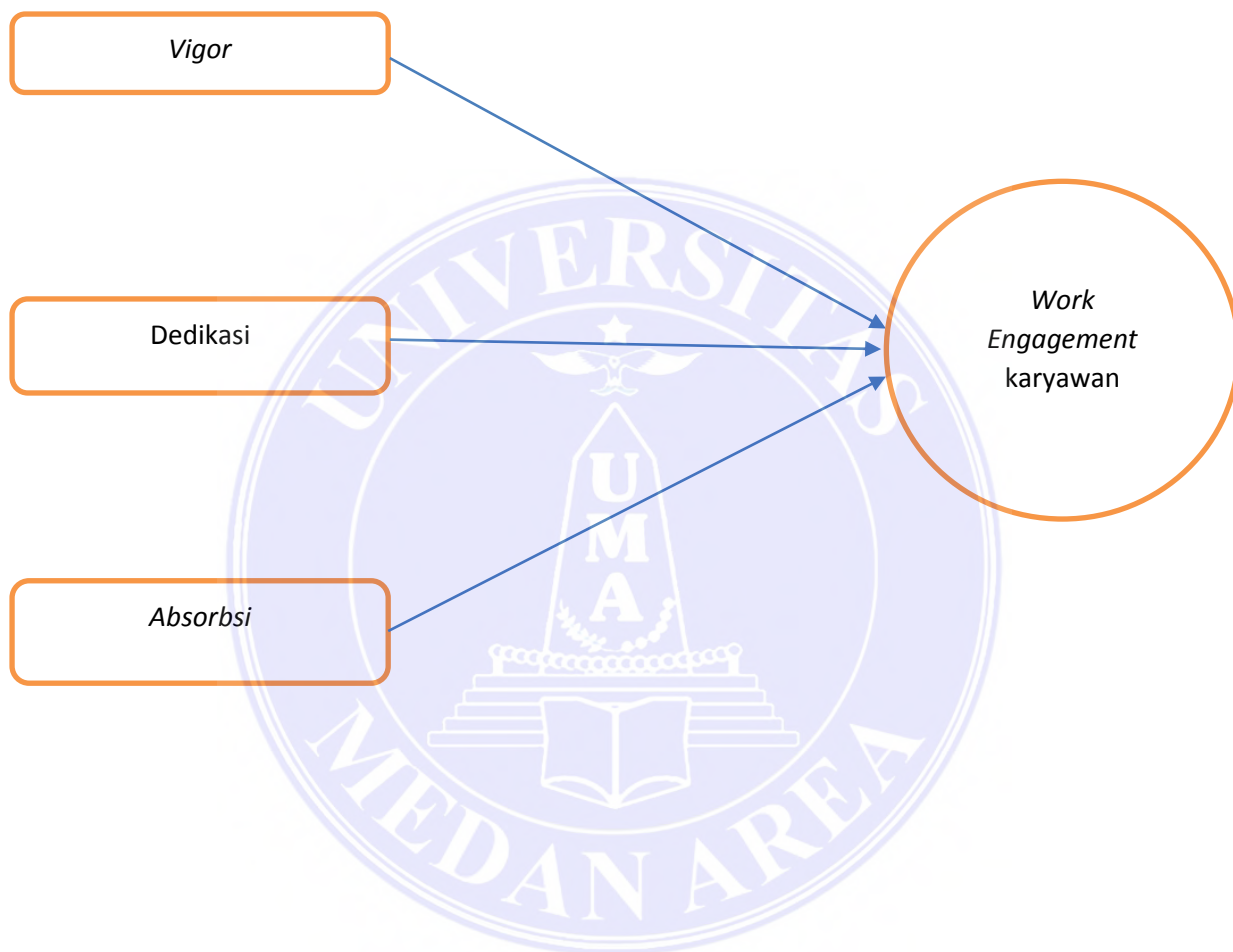
Engagement pertama sekali diungkapkan oleh Kahn. Kahn (1990) menjelaskan engagement adalah kondisi dimana anggota organisasi mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaannya. Kahn (1990) mengemukakan *work engagement* adalah kondisi dimana anggota organisasi yang memanfaatkan diri mereka untuk berperan dalam pekerjaan mereka, terikat, mempekerjakan dan mengekspresikan diri secara fisik, kognitif dan emosional selama melaksanakan peran mereka.

Work engagement merupakan sebuah motivasi dan pusat pikiran positif yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditandai dengan *vigor*, *dedication* dan *absorption* (Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma & Bakker, 2002). *Vigor* dikarakteristikan dengan level energi yang tinggi dan ketahanan saat bekerja. *Dedication* menunjukkan rasa terlibat yang tinggi dalam suatu pekerjaan dan mengalami rasa kebermaknaan dan antusiasme. *Absorption* dikarakteristikan oleh konsentrasi yang penuh dan merasa senang ketika bekerja. Definisi ini fokus pada pengalaman karyawan dalam aktivitas kerjanya (Bakker & Leiter, 2010)

Berdasarkan penjelasan diatas, penelitian ini mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Schaufeli (2003) yang menyatakan bahwa *work engagement* adalah perasaan dan keadaan pikiran positif yang dikarakteristikan dengan perilaku *vigor*, *dedication* dan *absorption*. Rothbard (2001) menjelaskan work engagement adalah kehadiran keadaan psikologis dalam mengerjakan pekerjaan dengan melibatkan dua komponen yaitu *attention* dan *absorption*. Saks (2006) menjelaskan maksud dari *attention* adalah ketersediaan kognitif dan jumlah waktu dalam berpikir mengenai peran yang harus ia lakukan dalam pekerjaan, sedangkan *absorption* adalah hanyut dalam peran dan tugas organisasi dalam menyelesaikan pekerjaannya.

D.Kerangka Konseptual

Schaufeli dan Bakker (2003) mengkonsepkan aspek-aspek dari *engagement*, yaitu sebagai berikut:



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang menampilkan hasil berupa angka . Penelitian ini menggunakan kuantitatif karena peneliti ingin mengetahui gambaran *work engagment* di Dinas ESDM Provinsi Sumatera Utara.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan, Sugiyono (2010). Adapun variabel penelitian yang dipakai merupakan variabel tunggal, yaitu “Gambaran *work Engagment* pada karyawan Di Dinas ESDM Provinsi Sumatera Utara,yang dilihat dari *vigor*,dedikasi, dan *absorbsi*.”

C. Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Defenisi operasional variabel variabel dalam penelitian bertujuan untuk mengarahkan variabel penelitian agar sesuai dengan metode pengukuran yang akan dirumuskan nantinya.

Adapun defenisi variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Work Engagement*

Work engagement merupakan sebuah motivasi dan pusat pikiran positif yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditandai dengan vigor, dedication dan absorption (Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma & Bakker, 2002). Adapun aspek – aspek yang digunakan dalam membentuk *Work Engagement* pada karwan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara sebagai berikut :

1) *Vigor*

Vigor merupakan Semangat dan stamina yang dimiliki karyawan saat bekerja. ditandai oleh tingginya tingkat energi dan ketahanan mental saat bekerja, kemauan untuk menginvestasikan upaya dalam pekerjaan seseorang dan ketekunan juga dalam menghadapi kesulitan.

2) Dedikasi

Dedikasi merupakan rasa bangga dan antusias karyawan dengan pekerjaan mereka, ditandai dengan rasa penting, antusiasme, inspirasi, kebanggaan dan tantangan.

3) *Absorbsi*

Absorbsi merupakan suatu kebahagiaan yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan, ditandai dengan konsentrasi penuh dan bahagia dalam pekerjaan, dimana waktu berlalu dengan cepat dan sulit untuk memisahkan diri dari pekerjaan.

D. Subjek Penelitian

1. Populasi

Populasi merupakan salah satu faktor penting yang harus dilibatkan. Menurut Arikunto (2010) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Dalam populasi penelitian harus menentukan siapa dan apa yang akan dijadikan populasi. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan di Dinas ESDM Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 50 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang diambil oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2014). Teknik pengambilan sampel penelitian ini adalah Total Sampling yang berjumlah 50 orang.

E. Metode Pengumpulan Data

Arikunto (2010) mendefinisikan teknik pengumpulan data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan data agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya.

Teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah Skala likert dengan menggunakan angket (kuesioner). Angket (kuesioner) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2012).

Skala *Likert* menurut Djaali (2008:28) adalah skala yang dapat dipergunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang suatu gejala atau fenomena pendidikan. Skala *likert* adalah suatu skala psikometrik yang umum digunakan dalam kuesioner, dan merupakan skala yang paling banyak digunakan dalam riset berupa survei. Dengan skala *likert*, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Skala *likert* ini banyak sekali digunakan dalam penelitian. Jadi, jika pilihan jawabannya setuju-tidak setuju, maka itu namanya skala *likert*. Segala macam pertanyaan dimintakan kepada responden untuk memilih menjawab setuju atau tidak setuju. Penilaian diantara setuju dengan tidak setuju terbagi menjadi 4 kategori yaitu:

- a. Sangat Setuju (SS)
- b. Setuju (S)
- c. Tidak Setuju (TS)
- d. Sangat Tidak Setuju (STS)

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner yang akan diberikan kepada karyawan di Dinas ESDM Provinsi Sumatera Utara.

Skala *Work Engagement* menggunakan skala *likert* berupa kuesioner yang berisi pernyataan-pernyataan mengenai penyesuaian diri. Berdasarkan teori Albert & Emmons (2002). Adapun aspek-aspek skala *Work Engagement* yang dikemukakan oleh Schaufeli dan Bakker (2011) yaitu: : *vigor* (Semangat), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (konsentrasi kerja).

Kahn (1990) mengemukakan *work engagement* adalah kondisi dimana anggota organisasi yang memanfaatkan diri mereka untuk berperan dalam pekerjaan mereka, terikat, mempekerjakan dan mengekspresikan diri secara fisik, kognitif dan emosional selama melaksanakan peran mereka.

F. Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas

Uji Validitas berasal dari kata "*validity*" yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan (mampu mengukur apa yang hendak diukur) dan kecermatan suatu instrumen pengukuran melakukan fungsi ukurnya yaitu dapat memberikan gambaran mengenai perbedaan yang sekecil-kecilnya antara subjek yang lain (Azwar, 1997). Suatu butir instrumen dikatakan valid apabila memiliki sumbangan yang besar terhadap skor total. Dengan kata lain dikatakan mempunyai validitas yang tinggi jika skor pada butir mempunyai kesejajaran dengan skor total.

Validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas konstruksi (*Construct Validity*). Menurut Sugiyono (2018) untuk menguji validitas konstruksi, dapat menggunakan pendapat dari para ahli (*judgment experts*). Setelah instrument dikonstruksi tentang aspek-aspek yang akan diukur dengan berlandaskan teori tertentu, maka selanjutnya dikonsultasikan dengan para ahli. Para ahli diminta pendapatnya tentang instrument yang telah disusun.

2. Reliabilitas

Reliabilitas adalah serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi jika pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Reliabilitas tes merupakan tingkat konsistensi suatu tes, adalah sejauh mana tes dapat dipercaya untuk menghasilkan skor yang konsisten, relatif tidak berubah meskipun diteskan pada situasi yang berbeda Sugiono (2005).

Reliabilitas merupakan konsistensi atau kestabilan skor suatu instrumen penelitian penelitian terhadap individu yang sama, dan diberikan dalam waktu yang berbeda (Muri, 2014). Analisis yang digunakan untuk mengukur reliabilitas dari *work engagement* dapat menggunakan metode *internal consistency*. Pengujian reliabilitas dengan *internal consistency* dilakukan dengan cara mencobakan instrument sekali saja, yang kemudian data akan di analisis dengan teknik tertentu (Sugiyono, 2018).

G. Metode Analisis Data

Deskriptif adalah salah satu jenis penelitian yang tujuannya untuk menyajikan gambaran lengkap mengenai setting sosial atau dimaksudkan untuk eksplorasi dan klarifikasi mengenai suatu fenomena atau kenyataan sosial, dengan jalan mendeskripsikan sejumlah variabel yang berkenaan dengan masalah dan unit yang diteliti antara fenomena yang diuji.

Teknik analisis data ini dilakukan dengan menstandarisasi distribusi, yaitu suatu teknik statistik yang menggunakan rata-rata hitung dan standar deviasi untuk mengubah skor mentah menjadi *Z-score* atau skor standar (*T-score*). Menurut Frederick dan Larry (2014:152) prosedur menstandarisasi distribusi untuk menghasilkan skor baru dapat dilakukan dengan langkah-langkah , sebagai berikut:

1. Skor mentah asli diubah menjadi *Z-score* , dengan rumus :

$$Z = \frac{X - \mu}{\sigma}$$

Keterangan: $Z = Z\text{-score}$

$X =$ Skor Mentah

$\mu =$ Rata-Rata Hitung

$\sigma =$ Standar Deviasi

2. $Z\text{-score}$ kemudian diubah menjadi nilai X baru ($T\text{-score}$) sehingga μ dan σ secara spesifik dapat diperoleh.

Rumus $T\text{-score}$:

$$T\text{ score} = (10.Z) + 50$$

Mean dan standar deviasi yang digunakan dalam analisis ini bersifat hipotatikal dengan cara , sebagai berikut

	Rumus
Maximum	(jumlah item \times 4)
Minimum	(jumlah item \times 1)
Range	Max – Min
Mean	$\frac{Max + Min}{2}$
Standar Deviasi	$\frac{range}{6}$

Setelah mendapatkan skor tersebut maka diperbandingkan dengan kriteria norma.

Gambaran dari norma sendiri menggunakan acuan sebagai berikut :

Tabel persentil dan ekivalensi pada sistem skor standar

Percentile score for normal population	Z-score (Mean = 0) (SD = 1)	T-score (Mean = 50) (SD = 10)	Deviation IQ (Mean = 100) (SD = 15)	Stantine (Mean = 5) (SD = 2)
—	- 4 SD	10	—	—
1	- 3 SD	20	55	—
2.5	- 2 SD	30	70	1
16	- 1 SD	40	85	3
50	0	50	100	5
84	+ 1 SD	60	115	7
97.5	+ 2 SD	70	130	9
99	+ 3 SD	80	145	—
—	+ 4 SD	90	—	—

Dari table ini dapat diperoleh norma work engagement dengan menggunakan T-score sebagai berikut :

Tabel kategorisasi dari work engagement

Skala T-score	Kategori Skor
$T\text{-score} > 64$	
$55 \leq T\text{-score} \leq 64$	Sangat Tinggi
$M - \frac{1}{2} SD \leq T\text{-score} < M + \frac{1}{2} SD$	Tinggi
$45 \leq T\text{-score} < 54$	Sedang
$35 \leq T\text{-score} < 44$	Rendah
$35 \leq T\text{-score}$	Sangat Rendah

Analisis data ini menggunakan program aplikasi JASP (*Jeffrey’s Amazing Statistics Program*) versi 0.14.1 dan program aplikasi *Microsoft excel*.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

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

1. Hasil analisis dari kontribusi terhadap 3 aspek *work engagement* menunjukkan bahwa *Vigour* memiliki kontribusi paling besar yaitu sebanyak 42,381%.
2. Hasil analisis dari deskriptif kategori *work engagement* terhadap 3 aspek menunjukkan bahwa aspek *Vigour* memiliki kategori tinggi sebesar 54%.
3. Berdasarkan hasil analisis dengan metode menstandarisasi distribusi skor mentah kedalam *Z-Score* atau skor standar (*T-Score*), maka diketahui bahwa gambaran yang mempengaruhi *work engagement* pada karyawan di Dinas ESDM Provinsi Sumatera Utara berdasarkan aspek *Vigour*, *Dedication* dan *Absorbtion* memiliki 1 aspek yang paling dominan yaitu aspek *Vigour* . Aspek *vigour* memiliki kontribusi paling tinggi dan Aspek *Dedication* yang paling rendah,hal ini menunjukkan bahwa yang mempengaruhi *work engagement* pada karyawan adalah *Vigour* atau semangat sedangkan karyawan kurang memiliki *Dedication* atau dedikasi didalam Instansi tersebut.

B. Saran

1. Saran untuk lembaga/Instansi

Dari hasil penelitian,diharapkan bagi Dinas ESDM Provinsi Sumatera Utara agar lebih mendorong karyawannya dalam meningkatkan *work engagement*. Salah satu cara yang dilakukan dengan cara memberikan rasa nyaman dalam bekerja, meberikan support ataupun semangat bagi karyawan sehingga kinerja karyawan meningkat dan berdampak pada kemajuan Instansi tersebut.

2. Saran Untuk Peneliti Selanjutnya

Kepada peneliti selanjutnya yang berminat untuk meneliti tentang gambaran yang mempengaruhi *work engagement* pada karyawan agar lebih memperoleh informasi mengenai apa saja aspek-aspek yang mempengaruhi *work engagement* misalnya dukungan organisasi ataupun persepsi, budaya organisasi. Untuk peneliti selanjutnya agar memakai teori terbaru tentang aspek-aspek dan faktor-faktor *work engagement*.



DAFTAR PUSTAKA

- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2002). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Journal of Work & Stress*, 187–200
- Chaudhary, R., Rangnekar, S., & Barua, M.K. (2014). Organizational Climate, Climate Strength and Work engagement. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 133, 291-303.
- Dhita, A.N.N. (2014). Hubungan Motivasi Berprestasi dengan Komitmen Karyawan pada PT. Bank BRI Persero Tbk. Cabang Sisingamangaraja. Universitas Medan Area : Psikologi Industri dan Organisasi
- Frederick J.G & Larry B.W.(2014). *Pengantar Statistika Sosial* (8th ed.). (M.I. Purnama, & I.R.Bawono, Trans.) Jakarta Selatan : Salemba Humanika.
- Gea, Sahat Marganda. 2015. "Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Work Engagement* pada NON- Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Sumatera Utara". *Skripsi* . Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
- Kamus Besar Indonesia (2014) KBBI (online). Diakses pada tanggal 01 November 2020 dari <http://kbbi.web.id/karyawan>.
- Muri, Y.A. (2014). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Novita, Miranti Witry. 2012. "Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Work Engagement* pada Karyawan di Hotel Emerald Garden Medan". *Skripsi*. Fakultas Psikologi Universitas Sumatera Utara.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Shari, W. 2015. Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Bank Pengkreditan Rakyat di MEDAN; Universitas Medan Area. *Skripsi*
- Unika Prihatsanti, Juda Steven (2017). "Hubungan Antara Resiliensi dengan Work Engagement pada Karyawan Bank Panin Cabang Menara Imperium Kuningan Jakarta". *Jurnal Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro*, Vol.7 No.3, Hal.160-169.
- Yudiani, Ema (2017). "Work Engagement Karyawan PT. BUKIT ASAM PERSERO ditinjau dari Spiritualitas". *Jurnal Fakultas Psikologi UIN Raden Fatah Palembang*.

Hafid Zunnur.2021."Pengaruh *Work Engagement* terhadap Kinerja Karyawan SMK Negeri 2 Singosari di Masa Pandemi".*Skripsi*.Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Miranti Witry Novita.2016." Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Work Engagement* pada Karyawan di Hotel Emerald Garden Medan".*Skripsi*.Fakultas Psikologi Universitas Sumatera Utara.







SKALA WORK ENGAGEMENT

Identitas Responden

Nama :
 Usia :
 Jenis kelamin :
 Jabatan / Posisi :

Petunjuk Pengisian Skala

Dibawah ini adalah menggambarkan perilaku orang bekerja. Bapak / Ibu diminta untuk memilih salah satu jawaban dari empat alternatif jawaban yang disediakan untuk setiap pernyataan. Jika bapak/ibu merasa **Sangat Sesuai (SS)** dapat memberi tanda centang tabel, jika bapak / ibu merasa **Sesuai (S)** dapat memberi tanda centang pada tabel ,jika bapak/ibu merasa **Tidak Sesuai (TS)** dapat memberi tanda centang pada tabel ,dan jika bapak/ibu merasa **Sangat Tidak Sesuai (STS)** dapat memberi tanda centang pada table yang sudah disediakan. Diharapkan Bapak / Ibu dapat memahami setiap pernyataan – pernyataan tersebut sesuai dengan diri Bapak / Ibu. Berilah tanda (✓) pada lembar jawaban yang telah disediakan. Berikut adalah keterangan setiap jawaban :

Keterangan Pilihan Jawaban :

SS : Sangat Sesuai
S : Sesuai
TS : Tidak Sesuai
STS : Sangat Tidak Sesuai

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Memiliki tujuan yang jelas dalam bekerja				
2.	Bersehat saat di tempat kerja				
3.	Tidak nyaman dengan pekerjaan yang belum selesai				
4.	Bersehat dalam bekerja				
5.	Dalam bekerja tidak cepat lelah				

6.	Senang ketika bekerja secara intens				
7.	Pekerjaan itu adalah tantangan				
8.	Menikmati setiap pekerjaan yang diberikan				
9.	Setiap kali melakukan pekerjaan, merasa tidak memiliki arti ataupun tujuan				
10.	Berusaha sekuat mungkin untuk menyelesaikan tanggung jawab				
11.	Sering menunda – nunda pekerjaan				
12.	Bangga setiap kali melakukan pekerjaan				
13.	Menikmati dalam melakukan pekerjaan				
14.	Tidak puas atas pekerjaan yang dilakukan				
15.	Tekun bekerja, walaupun mengalami kesulitan				
16.	Merasa jenuh ketika bekerja				
17.	Mudah lalai dalam melakukan pekerjaan				
18.	Tidak menyukai pekerjaan yang didapatkan				
19.	Mudah meyerah setiap kali bekerja				
20.	Pekerjaan yang dijalani dapat memberikan inspirasi				
21.	Ketika bekerja sering menunda pekerjaan				
22.	Setiap kali melakukan pekerjaan selalu pesimis				
23.	Kurang puas dengan hasil pekerjaan				
24.	Dalam melakukan pekerjaan ceroboh				
25.	Mudah menyerah ketika mengalami kesulitan dalam pekerjaan				
26.	Pekerjaan yang dikerjakan membosankan				



LAMPIRAN B

HASIL DATA MENTAH

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 31/10/22

Access From (repository.uma.ac.id)31/10/22



NO	VIGOR								Hasil Per Item	DEDIKASI								Hasil Per Item	ABSORPTION						Hasil Per Item	TOTAL ITEM
	2	3	4	5	10	15	16	19		21	24	1	4	20	14	18	22		6	8	13	11	17	26		
1	4	3	4	4	4	3	4	3	3	28	4	4	3	4	4	3	22	3	4	3	3	4	20	120		
2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	26	3	3	3	3	2	3	17	3	4	4	3	3	20	106		
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	23	3	4	3	3	3	3	19	3	4	3	3	3	19	103		
4	4	3	4	4	3	4	4	4	2	28	4	4	1	2	1	3	15	4	4	4	4	3	21	107		
5	4	3	4	4	4	3	4	4	2	28	4	4	4	2	1	3	18	4	4	4	4	3	21	113		
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	4	3	3	3	19	3	3	4	3	3	19	105		
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	4	3	3	3	3	3	19	4	3	3	3	2	18	104		
8	4	3	4	4	3	4	4	4	2	28	4	4	4	2	4	3	21	4	4	4	4	3	21	119		
9	3	3	4	4	3	4	4	4	2	27	4	3	4	3	1	3	18	4	4	4	4	3	21	111		
10	4	3	3	3	3	3	3	3	3	25	4	4	4	3	3	3	21	3	3	4	3	3	19	111		
11	4	3	4	3	3	3	3	3	3	26	3	3	3	3	2	3	17	3	4	4	3	3	20	106		
12	4	3	4	4	3	4	4	4	2	28	4	4	4	2	1	3	18	4	4	4	4	3	21	113		
13	4	3	3	3	3	3	3	3	3	25	4	4	3	2	3	3	19	3	3	3	3	3	18	106		
14	4	4	4	3	3	3	3	3	3	27	4	4	4	3	3	1	19	4	4	4	4	3	21	113		
15	4	4	4	4	3	2	2	2	2	23	3	4	2	3	3	1	16	4	4	3	3	2	18	96		
16	4	4	4	4	4	3	3	3	3	28	4	4	4	3	3	3	21	4	4	4	4	3	22	120		
17	4	4	4	4	4	4	4	3	4	31	3	3	4	2	4	4	20	4	3	3	4	4	22	124		
18	4	3	4	3	3	3	3	3	3	26	3	3	3	3	2	3	17	3	4	4	3	3	20	106		
19	4	3	4	3	3	3	3	3	3	26	3	3	3	3	2	3	17	3	4	4	3	3	20	106		
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	23	135		
21	3	2	3	3	3	3	3	3	3	23	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	4	3	19	101		
22	4	3	3	4	4	4	4	4	4	29	4	4	3	3	4	3	21	3	4	3	4	4	21	121		
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	18	3	4	3	3	3	19	103		
24	4	4	4	4	3	3	3	3	3	28	4	4	3	3	3	3	20	4	4	4	3	3	21	117		
25	3	3	3	3	3	3	3	3	4	26	3	3	1	3	3	3	16	3	2	3	3	4	18	102		
26	3	2	3	2	2	2	3	3	4	22	3	3	2	3	3	3	17	2	3	3	4	3	19	97		
27	4	3	3	3	3	3	3	3	3	25	3	4	3	3	3	3	19	2	3	3	3	3	17	105		
28	4	3	4	3	2	2	3	3	4	26	4	4	4	2	2	3	19	3	2	3	2	4	18	108		



LAMPIRAN C

HASIL ANALISIS Z-SCORE

HASIL KATEGORI PER ITEM

	Vigour		Dedikasi		arbsorbtion		total	
	Frequen cy	Perce nt	Frequen cy	Perce nt	Frequen cy	Perce nt	Frequen cy	Perce nt
sangat tinggi	21	42.0	21	42.0	25	50.0	18	36.0
tinggi	27	54.0	26	52.0	23	46.0	31	62.0
sedang	2	4.0	3	6.0	2	4.0	1	2.0
Total	50	100.0	50	100.0	50	100.0	50	100.0

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	
VAR00001	80.1400	46.490	.378	.834	Valid
VAR00002	80.1200	46.271	.451	.832	Valid
VAR00003	80.4600	48.539	.049	.847	tidak valid
VAR00004	80.1600	45.688	.489	.830	Valid
VAR00005	80.6000	45.020	.610	.826	Valid
VAR00006	80.3800	45.261	.463	.830	Valid
VAR00007	80.5200	47.928	.150	.842	tidak valid
VAR00008	80.2600	46.400	.357	.834	Valid
VAR00009	80.8000	49.429	-.034	.849	tidak valid
VAR00010	80.2000	47.143	.311	.836	Valid
VAR00011	80.4800	46.867	.341	.835	Valid
VAR00012	80.5200	47.030	.259	.838	tidak valid
VAR00013	80.3400	47.209	.312	.836	Valid
VAR00014	80.7400	46.849	.317	.836	Valid

VAR00015	80.4200	44.493	.656	.824	Valid
VAR00016	80.7000	44.255	.679	.823	Valid
VAR00017	80.5800	44.453	.675	.824	Valid
VAR00018	80.7600	44.349	.407	.833	Valid
VAR00019	80.4400	45.313	.597	.827	Valid
VAR00020	80.5400	45.233	.414	.832	Valid
VAR00021	80.5000	45.194	.554	.828	Valid
VAR00022	80.6400	45.990	.393	.833	Valid
VAR00023	80.8000	46.980	.250	.838	tidak valid
VAR00024	80.5800	45.677	.401	.833	Valid
VAR00025	80.7200	45.593	.268	.841	tidak valid
VAR00026	80.6000	45.184	.444	.831	valid

Correlations

		TOTAL	VIGOUR	DEDIKASI	ABSORPTION
Pearson Correlation	TOTAL	1.000	.946	.814	.880
	VIGOUR	.946	1.000	.649	.822
	DEDIKASI	.814	.649	1.000	.522
	ABSORPTION	.880	.822	.522	1.000
Sig. (1-tailed)	TOTAL		.000	.000	.000
	VIGOUR	.000		.000	.000
	DEDIKASI	.000	.000		.000
	ABSORPTION	.000	.000	.000	
N	TOTAL	50	50	50	50
	VIGOUR	50	50	50	50
	DEDIKASI	50	50	50	50
	ABSORPTION	50	50	50	50

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.613E-15	0.000					
VIGOUR	1.000	0.000	.448			.258	3.871
DEDIKASI	1.000	0.000	.352			.579	1.728
ABSORPTION	1.000	0.000	.328			.324	3.082

a. Dependent Variable: TOTAL

	Beta	Zero order	beta*zero order	persen kontribusi
Vigour	.448	.946	0.423808	42.381
Dedikasi	.352	.814	0.286528	28.653
Arbsorbision	.328	.880	0.28864	28.864
				99.898

Frequencies

Notes

Output Created	13-DEC-2021 09:03:32		
Comments			
Input	Active Dataset	DataSet1	
	Filter	<none>	
	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
Missing Value Handling	N of Rows in Working Data File	50	
	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=Xa xb xc tc		
	/PIECHART FREQ /ORDER=ANALYSIS.		
Resources	Processor Time	00:00:00.70	
	Elapsed Time	00:00:00.76	

[DataSet1]

Statistics

		XAA	xbb	xcc	tcc
N	Valid	50	50	50	50
	Missing	0	0	0	0

Frequency Table

XAA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
sangat tinggi	21	42.0	42.0	42.0
sedang	2	4.0	4.0	46.0
tinggi	27	54.0	54.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Xbb

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
sangat tinggi	21	42.0	42.0	42.0
sedang	3	6.0	6.0	48.0
tinggi	26	52.0	52.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

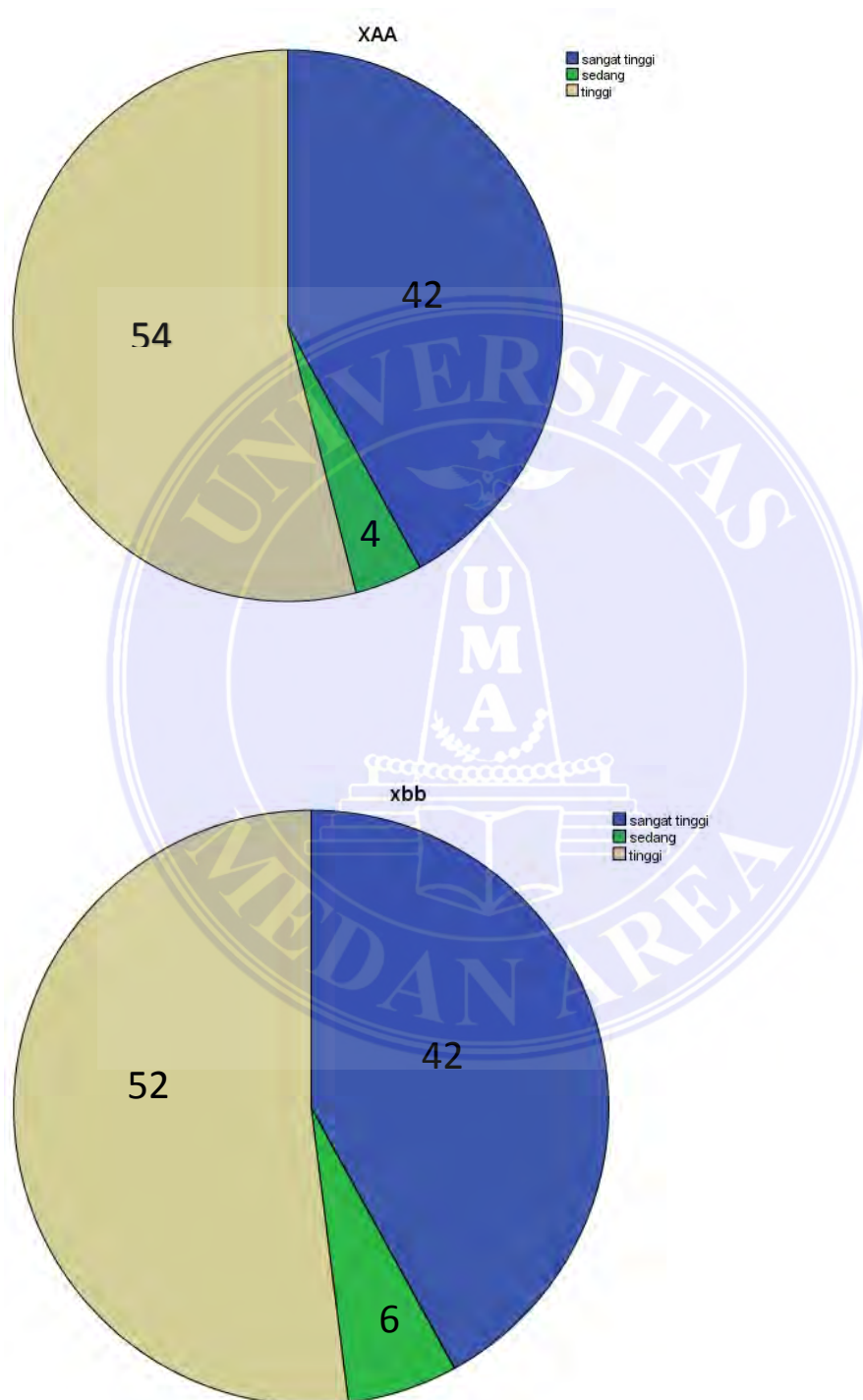
Xcc

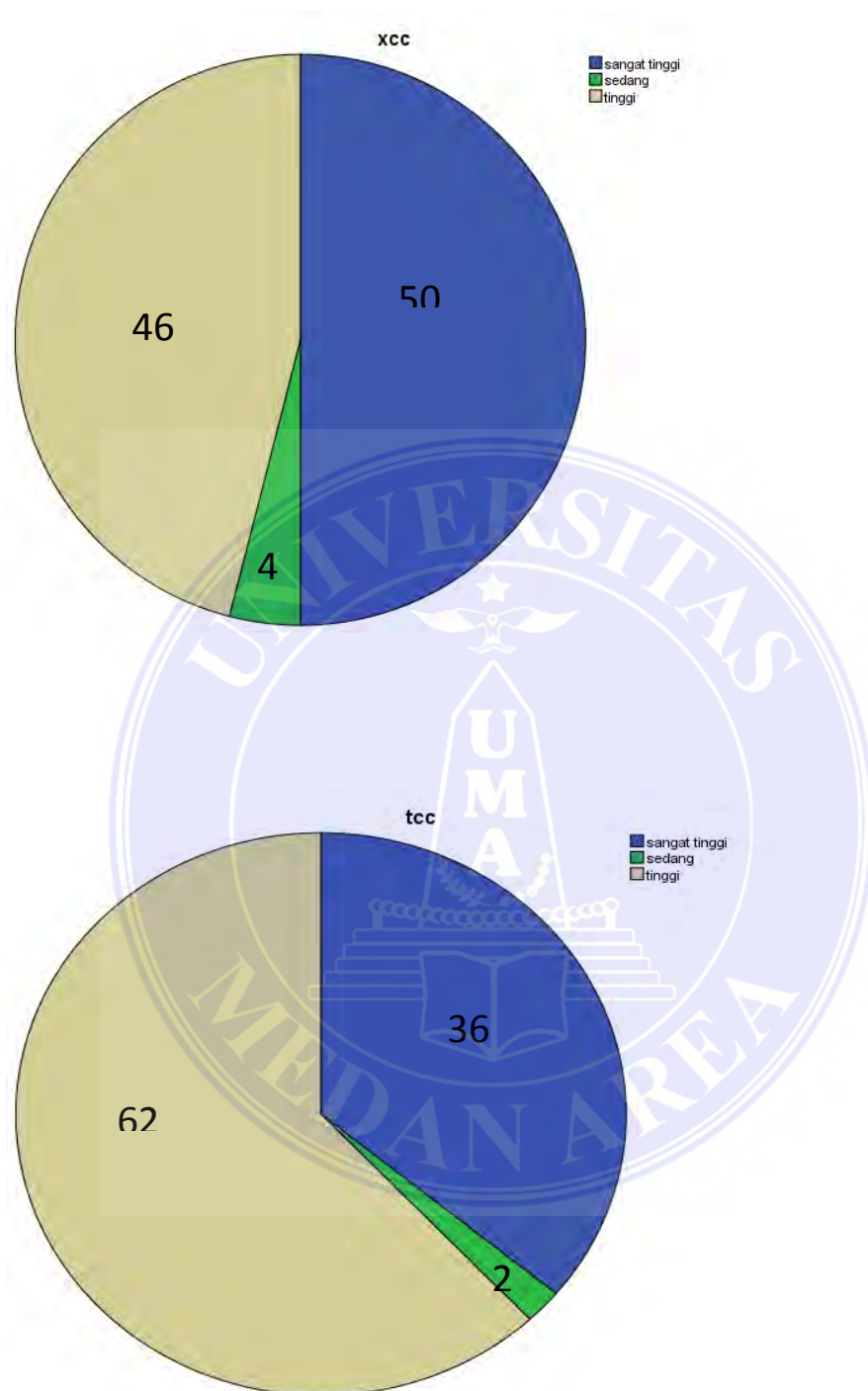
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tinggi	25	50.0	50.0	50.0
Valid sedang	2	4.0	4.0	54.0
Valid tinggi	23	46.0	46.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Tcc

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tinggi	18	36.0	36.0	36.0
Valid sedang	1	2.0	2.0	38.0
Valid tinggi	31	62.0	62.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Pie Chart





NPar Tests

Notes

Output Created		13-DEC-2021 08:20:48
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
Missing Value Handling	N of Rows in Working Data File	50
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Syntax	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
		NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=X1 X2 X3 Y /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.01
	Number of Cases Allowed ^a	112347

a. Based on availability of workspace memory.

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
VIGOUR	50	26.2000	2.74048	20.00	32.00
DEDIKASI	50	19.3400	2.15340	15.00	24.00
ABSORPTION	50	19.6800	2.00448	15.00	24.00
TOTAL	50	65.2200	6.11218	52.00	80.00

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		VIGOUR	DEDIKASI	ABSORPTION	TOTAL
N		50	50	50	50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	26.2000	19.3400	19.6800	65.2200
	Std. Deviation	2.74048	2.15340	2.00448	6.11218
	Absolute	.149	.143	.133	.142
Most Extreme Differences	Positive	.149	.143	.133	.142
	Negative	-.091	-.079	-.121	-.097
Kolmogorov-Smirnov Z		1.053	1.009	.939	1.003
Asymp. Sig. (2-tailed)		.217	.260	.341	.267

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Explore

Notes

Output Created		13-DEC-2021 08:29:28
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
Missing Value Handling	N of Rows in Working Data File	50
	Definition of Missing	User-defined missing values for dependent variables are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any dependent variable or factor used.
Syntax		EXAMINE VARIABLES=X1 X2 X3 Y
		/PLOT BOXPLOT HISTOGRAM
		/COMPARE GROUPS
		/STATISTICS EXTREME
		/MISSING LISTWISE
Resources	Processor Time	00:00:02.80
	Elapsed Time	00:00:02.48

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
VIGOUR	50	100.0%	0	0.0%	50	100.0%
DEDIKASI	50	100.0%	0	0.0%	50	100.0%
ABSORPTION	50	100.0%	0	0.0%	50	100.0%
TOTAL	50	100.0%	0	0.0%	50	100.0%

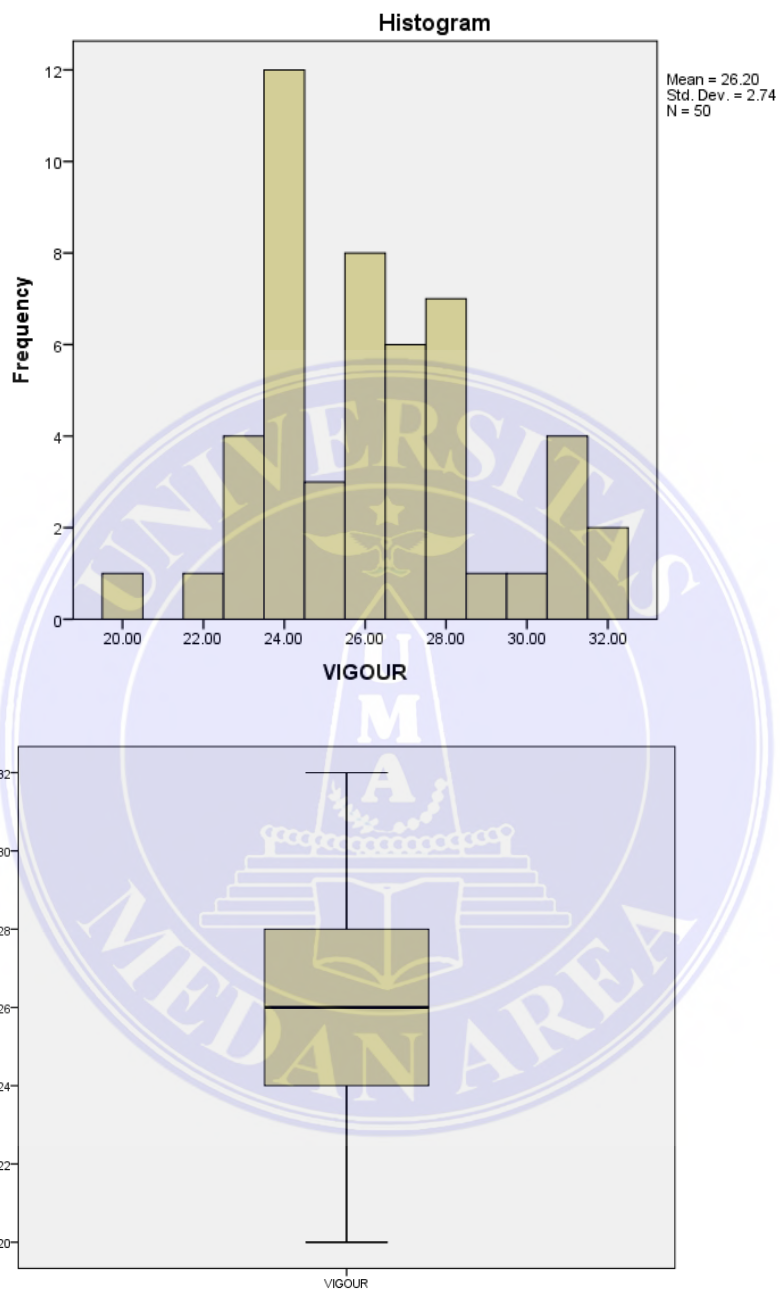
Extreme Values

		Case Number	Value
VIGOUR	1	20	32.00
	2	41	32.00
	Highest 3	17	31.00
	4	34	31.00
	5	38	31.00 ^a
	1	44	20.00
	2	26	22.00
	Lowest 3	48	23.00
	4	21	23.00
	5	15	23.00 ^b
DEDIKASI	1	20	24.00
	2	34	24.00
	Highest 3	41	24.00
	4	43	24.00
	5	1	22.00 ^c
	Lowest 1	4	15.00
2	25	16.00	

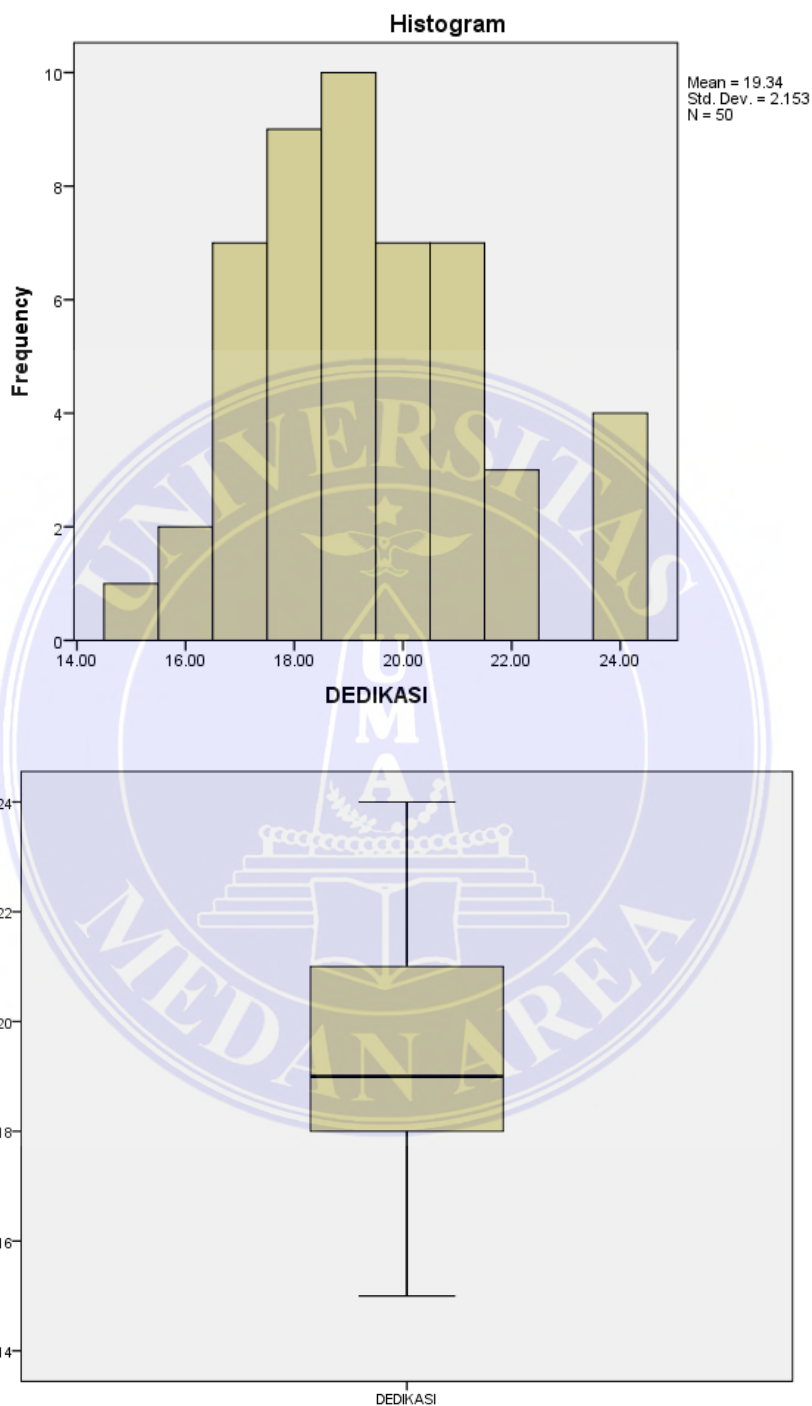
		3	15	16.00
		4	44	17.00
		5	29	17.00 ^d
		1	34	24.00
		2	41	24.00
	Highest	3	43	24.00
		4	20	23.00
		5	33	23.00
ABSORPTION		1	44	15.00
		2	45	16.00
	Lowest	3	29	17.00
		4	27	17.00
		5	50	18.00 ^e
		1	41	80.00
		2	20	79.00
	Highest	3	34	79.00
		4	43	79.00
		5	33	74.00
TOTAL		1	44	52.00
		2	15	57.00
	Lowest	3	29	58.00
		4	26	58.00
		5	48	59.00

- Only a partial list of cases with the value 31.00 are shown in the table of upper extremes.
- Only a partial list of cases with the value 23.00 are shown in the table of lower extremes.
- Only a partial list of cases with the value 22.00 are shown in the table of upper extremes.
- Only a partial list of cases with the value 17.00 are shown in the table of lower extremes.
- Only a partial list of cases with the value 18.00 are shown in the table of lower extremes.

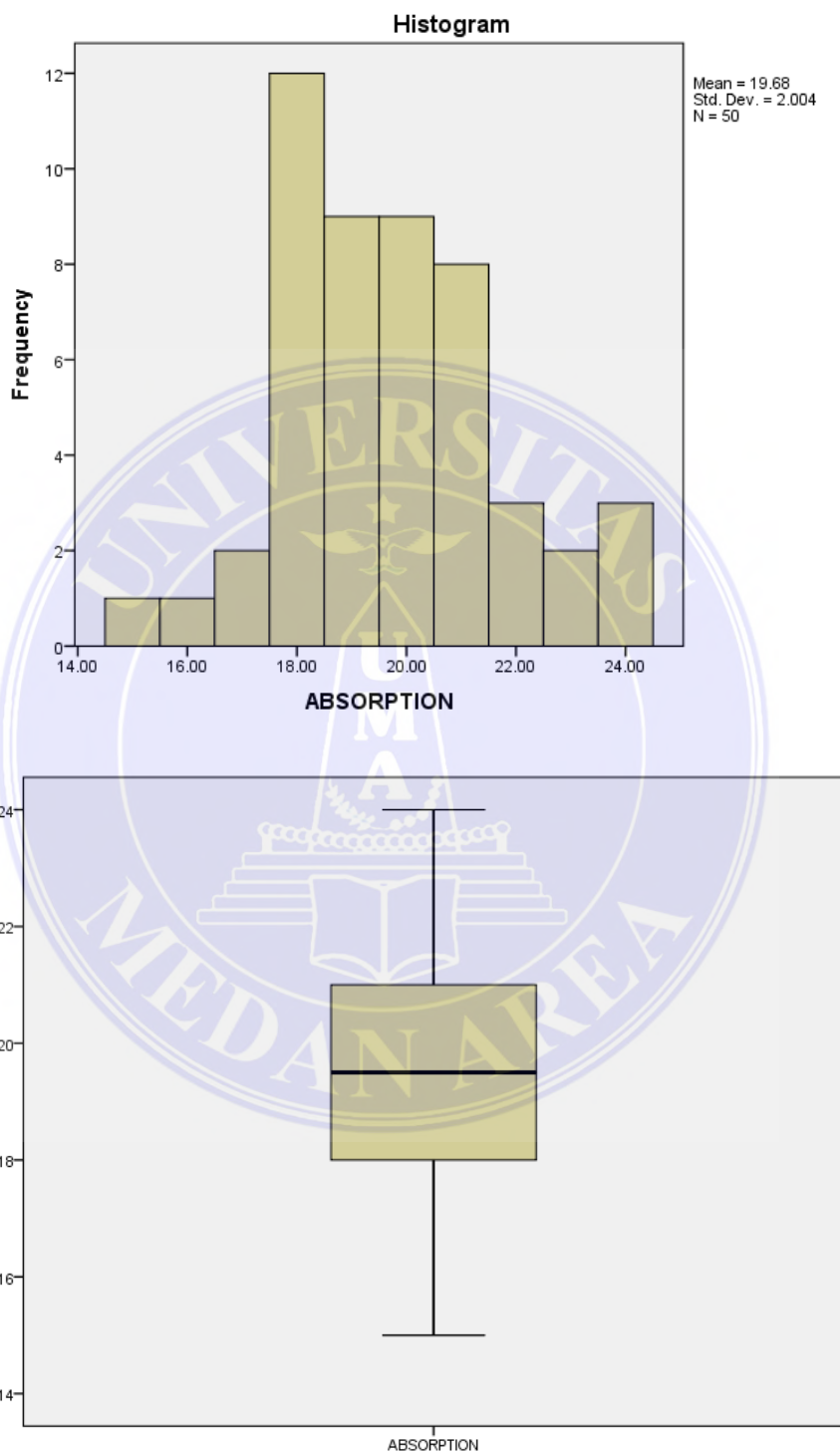
VIGOUR



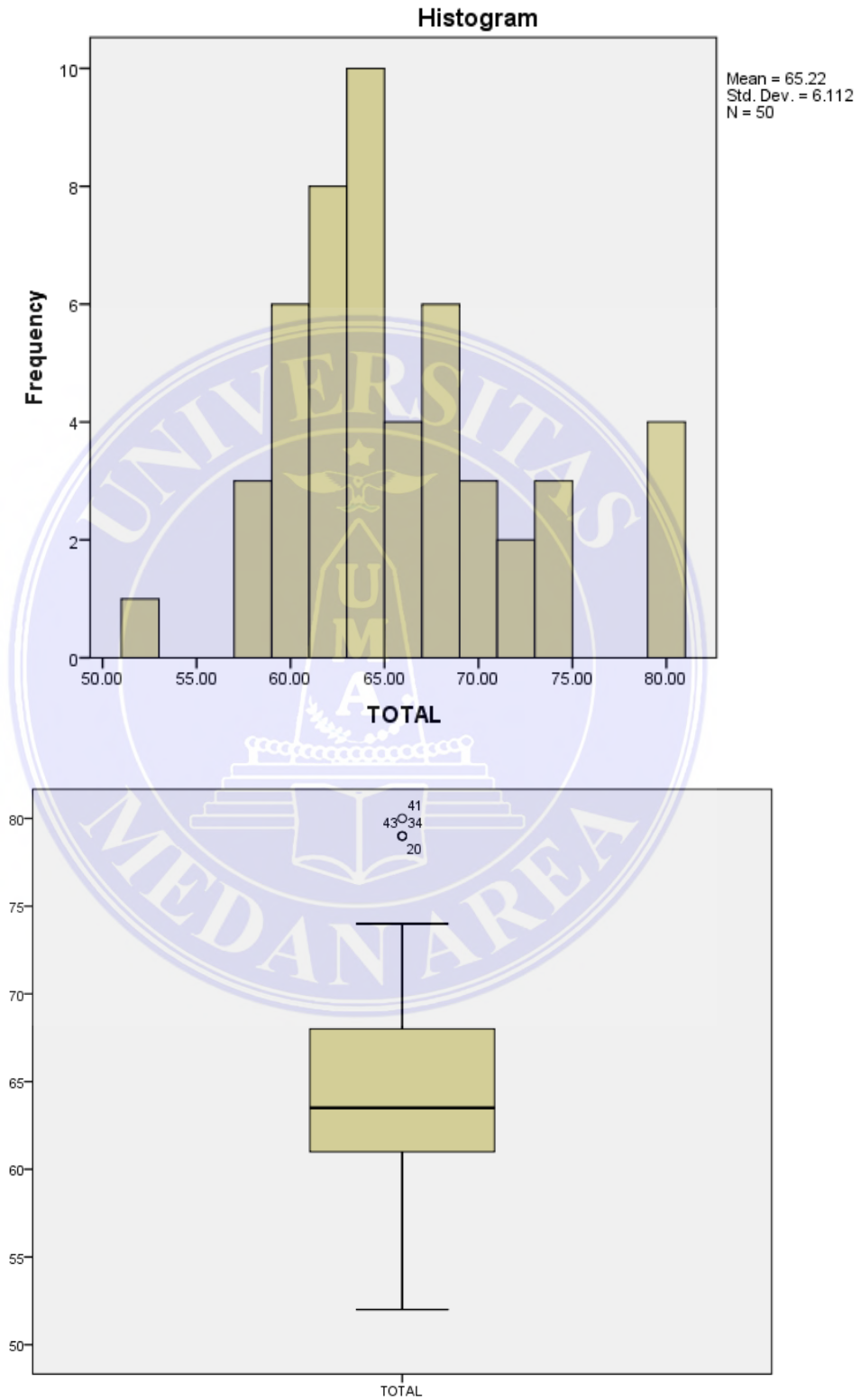
DEDIKASI



ABSORPTION



TOTAL







UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7350168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Selesai Nomor 79 / Jalan Sei Berayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: umv_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 1182/FPSI/01.10/X/2021
Lampiran : -
Hal : Riset dan Pengambilan Data

21 Oktober 2021

Yth. Bapak/Ibu Kepala
Bagian Dinas ESDM Provinsi Sumatera Utara
di
Tempat

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

Nama : Julius Batara Malau
NPM : 178600300
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di Dinas ESDM Provinsi Sumatera Utara, Jl. Setia Budi Pasar 2 No. 84 Tanjung Sari Kec. Medan Selayang, Kota Medan, Sumatera Utara, 20132 guna penyusunan skripsi yang berjudul "*Gambaran Yang Mempengaruhi Work Engagement Pada Karyawan Di Dinas ESDM 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 kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

an, Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik,



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

Tembusan
- Mahasiswa Yhs
- Arsip







PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA
DINAS ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL

Jl. Setia Budi Par. II No. 84 Tanjung Sari Medan
Faksimile (061) 821 4733 Telepon (061) 821 3533 Kode Pos - 20132

Medan, 19 Januari 2022

Nomor : 420 / 193 / DESDM/2022
Sifat :
Lampiran :
Perihal : Telah Menyelesaikan Izin Riset Pengambilan Data

KepadaYth,
Dekan Universitas Medan Area
Fakultas Psikologi
Jl. Setiabudi Nomor 79
di - Tempat

Berdasarkan surat dari Sekretaris Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara, Nomor : 420/2499/DESDM/2021 tanggal 29 Oktober 2021 perihal : Izin Riset Pengambilan Data. Tindak lanjut dari surat Wakil Dekan Bidang Akademik Nomor : 1182/FPSI/01.10/X/2021 tanggal 21 Oktober 2021. Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara menyatakan mahasiswa/i yang namanya tersebut dibawah ini :

No.	N A M A	NIM	JUDUL TUGAS AKHIR
1.	Julius Batara Malau	178600380	"Gambaran Yang Mempengaruhi Work Engagement Pada Karyawan di Dinas ESDM Provinsi Sumatera Utara"

Telah melaksanakan/menyelesaikan pengambilan data dalam bentuk Kuesioner di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara.

Demikian disampaikan, untuk menjadi perhatian.

An. KEPALA DINAS ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL



DINAS ESDM
Ahmad Yasif Arafat Nst, S.Sos. MM
Pembina Tk. I
NIP. 197406021993021001