

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR *EMPLOYEE ENGAGEMENT*
PADA KARYAWAN PT. MUTIA CULINARY CONCEPT
(MUTIA GARDEN) MEDAN**

SKRIPSI

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

Diajukan Oleh

**SUNDARI OKTIANNA PURBA
17.860.0231**



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

2022

HALAMAN PERNYATAAN

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

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

Medan, 30 Agustus 2022


Sundari Oktianna Purba

17.860.0231

SKRIPSI
ANALISIS FAKTOR-FAKTOR *EMPLOYEE ENGAGEMENT* PADA
KARYAWAN PT. MUTIA CULINARY CONCEPT (MUTIA GARDEN)
MEDAN

Dipersiapkan dan disusun oleh

Sundari Oktianna Purba

178600231

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada Tanggal 01 September 2022

Susunan Dewan Penguji

Ketua



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

Pembimbing



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

Sekretaris



Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi

Penguji Tamu



Zuhrudin, S.Psi., M.Psi.

Skripsi ini diterima sebagai salah satu
persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana

Tanggal 01 September 2022

Kepala Bagian



Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi

Mengetahui

Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area



Hasanudin, Ph.D

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

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

Nama : Sundari Oktianna Purba

NPM : 17.860.0231

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Psikologi

Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul : **Analisis Faktor-Faktor Employee Engagement Pada Karyawan PT. Mutia Culinary Concept (Mutia Garden) Medan**. Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pertanyaan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 30 Agustus 2022

Yang Menyatakan,



(Sundari Oktianna Purba)

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA KARYAWAN PT. MUTIA CULINARY CONCEPT (MUTIA GARDEN) MEDAN

SUNDARI OKTIANNA PURBA

17.860.0231

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sumbangan efektif dari faktor-faktor yang mempengaruhi employee engagement pada karyawan PT. Mutia Culinary Concept (Mutia Garden) Medan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan desain deskriptif. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan di Kantor PT. Mutia Culinary Concept (Mutia Garden) Medan yang berjumlah 40 orang. Pengambilan sampel menggunakan Teknik *Purposive Sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan skala, yaitu skala internal dan skala eksternal *employee engagement*. Angka MSA dan tabel anti image matriks, yang terdapat pada anti image correlation, menunjukkan kontribusi biografis Karyawan (Q1) adalah 77,4%, karakteristik kepribadian (Q2) adalah 86,7%, rasa percaya kepada perusahaan (Q3) adalah 85,3%, rasa bangga pada perusahaan (Q4) adalah 90,1%, persepsi karyawan bahwa pekerjaannya memiliki makna dan tujuan (Q5) adalah 79,9%, kepemimpinan (Q6) adalah 84,4%, lingkungan kerja (Q7) adalah 88,8%, kompensasi (Q8) adalah 74,6%, pelatihan (Q9) adalah 85,6%, dan teamwork (Q10) adalah 80,5%. Dalam penelitian ini faktor-faktor *employee engagement* yang dimiliki karyawan tergolong tinggi dengan nilai KMO and Barlett's Test sebesar 0,879.

Kata Kunci: *Analisis Faktor, Employee Engagement, Karyawan.*

EMPLOYEE ENGAGEMENT FACTORS ANALYSIS ON PT. MUTIA CULINARY CONCEPT (MUTIA GARDEN) MEDAN EMPLOYEES

SUNDARI OKTIANNA PURBA

17.860.0231

ABSTRACT

This study aims to determine the effective contribution of the factors that influence employee engagement on employees of PT. Mutia Culinary Concept (Mutia Garden) Medan. The research method of this study use quantitative with a descriptive design. The subjects in this study were employees at the office of PT. Mutia Culinary Concept (Mutia Garden) Medan, totaling 40 people. Sampling using Purposive Sampling Technique. Data was collected using a scale, namely the internal scale and the external scale of employee engagement. The MSA numbers and the anti-image matrix table, which are found in the anti-image correlation, show that the employee's biographical contribution (Q1) is 77.4%, personality characteristics (Q2) is 86.7%, trust in the company (Q3) is 85.3 %, pride in the company (Q4) is 90.1%, employees' perception that their work has meaning and purpose (Q5) is 79.9%, leadership (Q6) is 84.4%, work environment (Q7) is 88, 8%, compensation (Q8) is 74.6%, training (Q9) is 85.6%, and teamwork (Q10) is 80.5%. In this study, the employee engagement factors owned by the employees are classified as high with the KMO and Barlett's Test scores of 0.879.

Keywords: *Factors Analysis, Employee Engagement, Employees.*

MOTTO

“The pain that you’ve been feeling, can’t compare to the joy that’s coming”

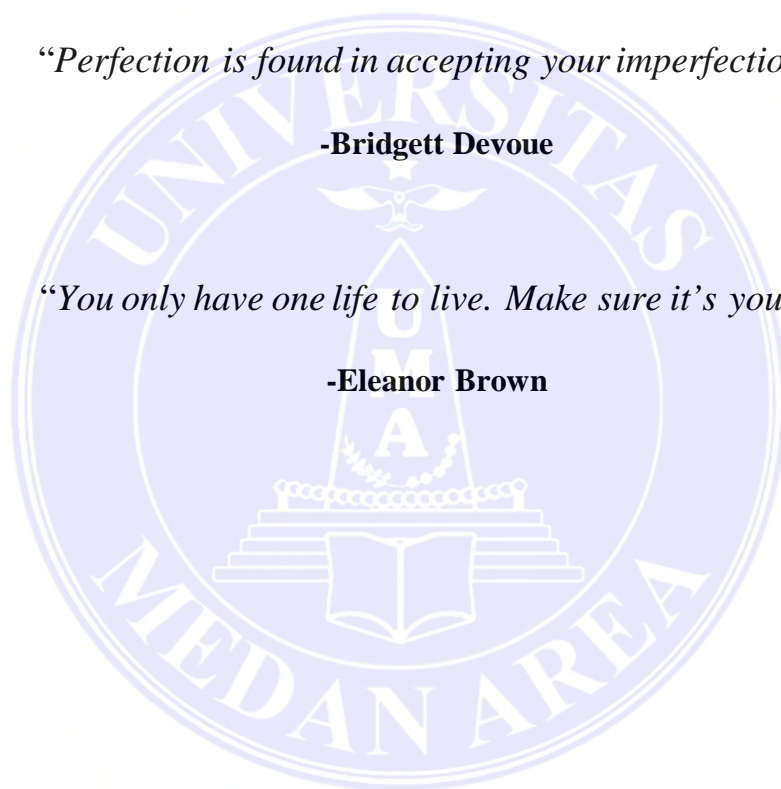
Romans 8:18

“Perfection is found in accepting your imperfections”

-Bridgett Devoue

“You only have one life to live. Make sure it’s yours”

-Eleanor Brown



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan berkat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Analisis Faktor-Faktor *Employee Engagement* pada Karyawan PT. Mutia Culinary Concept (Mutia Garden) Medan”.

Adapun maksud dari penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi sebagian syarat guna memperoleh gelar S-1 pada Fakultas Psikologi di Universitas Medan Area. Selama penelitian dan penulisan skripsi banyak sekali menemukan hambatan namun berkat bantuan, dorongan, serta bimbingan dari berbagai pihak akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Penulis beranggapan bahwa skripsi ini merupakan upaya terbaik yang dapat penulis lakukan. Tapi penulis menyadari bahwa tak menutup kemungkinan di dalamnya terdapat berbagai kekurangan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan oleh penulis. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi para pembaca pada umumnya.

Medan, 30 Agustus 2022

(Sundari Oktianna Purba)

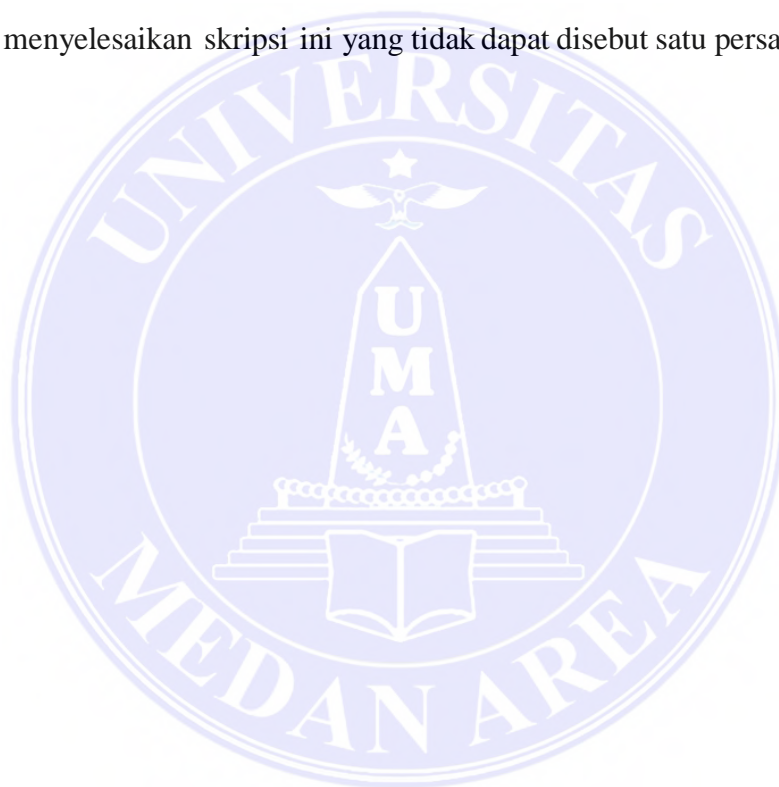
UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari dukungan berbagai pihak. Peneliti secara khusus mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu. Peneliti banyak terima bantuan, dorongan, bantuan serta arahan dari berbagai pihak baik yang bersifat moral maupun material. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Tuhan Yang Maha Esa dengan segala rahmat serta karunia-Nya yang memberikan saya kekuatan bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Kepada Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim
3. Kepada Rektor Universitas Medan Area Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M. Sc.
4. Kepada dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Bapak Hasanuddin, P.hD.
5. Kepada Wakil Dekan Bid. Akademik Ibu Laili ALfita, S.Psi, M.M, M.Psi
6. Kepada Ibu Nini Sri Wahyuni, S.Psi, M.Psi selaku Dosen Pembimbing yang selalu memberikan arahan, semangat, serta dukungan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
7. Kepada Bapak Azhar Azis, S.Psi., M.A selaku Ketua pada pelaksanaan Ujian Skripsi Tugas Akhir saya.
8. Kepada Bapak Arif Fachrian, S.Psi., M.Psi selaku Sekretaris pada pelaksanaan Ujian Skripsi Tugas Akhir saya.

9. Kepada Bapak Zuhdi Budiman, S.Psi., M.Psi selaku Penguji Tamu pada pelaksanaan Ujian Skripsi Tugas Akhir saya.
10. Kepada seluruh dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu, dan mengajarkan penulis banyak hal selama penulis mengikuti perkuliahan.
11. Kepada seluruh Staff Tata Usaha Fakultas Psikologi Universitas Medan Area: Kak Oni, Bang Akbar, Bang Imam, Bang Agus, Bang Rikho, Kak Jana dan Bang Dian yang telah banyak membantu penulis dalam urusan administrasi.
12. Kepada kedua orang tua tercinta Bapak J. Purba dan Ibu L. Tambunan, juga kepada orang tua saya, mak tua T. Tambunan, S.E., yang telah mendukung peneliti baik secara moril maupun materil, kasih sayang, serta doa yang tak henti-hentinya mengalir demi kelancaran dan kesuksesan penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
13. Kepada saudara saya kakak saya Briptu Chiqita Purba, kakak Marty Tampubolon, S.E., abang Rocky Panggabean, S.T., abang Brigadir Ovenro Naibaho, Reza Purba, A.Md.T., keponakan Jovan Panggabean, dan keponakan Meisya Panggabean terimakasih banyak karena sudah sangat membantu saya, memberikan dukungan serta segala perhatian yang diberikan kepada saya.
14. Kepada *Human Resource Development* (HRD) Kantor PT. Mutia Culinary Concept (Mutia Garden) Medan Bapak Yoseph Samuel karena telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian.

15. Kepada karyawan-karyawan di Kantor PT. Mutia Culinary Concept (Mutia Garden) Medan yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi skala penelitian.
16. Kepada seluruh teman-teman satu angkatan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
17. Dan terimakasih kepada semua pihak yang membantu penulis menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat disebut satu persatu.



DAFTAR ISI

SKRIPSI.....	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PERNYATAAN.....	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	Error! Bookmark not defined.
ABSTRAK.....	i
ABSTRACT.....	ii
MOTTO	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
UCAPAN TERIMA KASIH.....	v
DAFTAR ISI.....	viii
BAB I.....	1
1. Latar Belakang Masalah	1
2. Identifikasi Masalah.....	10
3. Batasan Masalah	10
4. Rumusan Masalah.....	11
5. Tujuan Penelitian	11
6. Manfaat Penelitian	11
A. Manfaat Teoritis	11
B. Manfaat Praktis.....	12
BAB II	13
1. <i>Employee Engagement</i>.....	13
A. Faktor yang Mempengaruhi <i>Employee Engagement</i>.....	15
B. Dimensi/Aspek <i>Employee Engagement</i>.....	27
C. Ciri-Ciri <i>Employee Engagement</i>.....	28
D. Kerangka Konseptual	30
BAB III.....	31

A. Tipe Penelitian.....	31
1. Identifikasi Variabel.....	31
2. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	31
3. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel.....	33
4. Metode Pengumpulan Data	34
5. Validitas dan Reliabilitas.....	35
6. Metode Analisis Data	36
BAB IV	38
1. Orientasi dan Kancah Penelitian.....	38
A. Sejarah Perusahaan	38
B. Struktur Organisasi.....	39
2. Persiapan Penelitian	39
A. Persiapan Administrasi.....	39
B. Persiapan Alat Ukur.....	40
C. Uji Coba Alat Ukur	48
D. Pelaksanaan Penelitian	56
E. Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	57
F. Pembahasan	67
BAB V	75
A. Kesimpulan.....	75
B. Saran.....	76
DAFTAR PUSTAKA	79
LAMPIRAN.....	81

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Perusahaan adalah organisasi yang didirikan oleh seseorang atau kelompok orang atau badan lain yang kegiatannya melakukan produksi dan distribusi. Kemampuan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan merupakan suatu prestasi bagi manajemen perusahaan tersebut. Perusahaan juga selalu mempunyai tujuan dalam meningkatkan produktivitas organisasi dari segi sumber daya manusia.

Menurut Werther dan Davis (dalam Sutrisno, 2009) sumber daya manusia adalah karyawan yang siap, mampu dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Sumber daya manusia (SDM) memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Ruang lingkup sumber daya manusia secara umum membahas hal-hal yang berkaitan dengan manusiawi termasuk di dalamnya adalah karyawan.

Menurut Hasibuan (2002) karyawan adalah individu penjual jasa baik pikiran maupun tenaga dan mendapatkan kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Menurut Subri (dalam Manulang, 2002) karyawan adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.

Karyawan dapat bertahan dalam sebuah perusahaan jika merasa nyaman dan senang bekerja di perusahaan tersebut. Rasa nyaman dan senang ditimbulkan oleh berbagai faktor dalam perusahaan antara lain pekerjaan itu sendiri, gaji, lingkungan kerja baik fisik maupun non-fisik dan hal-hal lainnya yang dapat berpengaruh pada psikologis karyawan. Perbedaan yang terdapat pada diri karyawan membuat perusahaan membutuhkan cara khusus dalam mencari tahu hal-hal apa yang dapat membuat seorang karyawan merasa nyaman dan senang bekerja dalam perusahaan. Perusahaan harus dengan tepat menyediakan hal yang diinginkan dan dibutuhkan karyawan.

Karyawan yang merasa nyaman dan senang memiliki kecenderungan untuk bertahan. Karyawan yang sudah memiliki kecenderungan bertahan akan menimbulkan komitmen dari karyawan terhadap perusahaan. Dengan adanya komitmen karyawan terhadap perusahaan, karyawan akan melakukan yang terbaik bagi perusahaan. Komitmen karyawan yang seperti ini disebut sebagai komitmen organisasi. Komitmen organisasi menurut Robbins (2003) adalah tingkat dimana karyawan mengaitkan dirinya ke organisasi tertentu dan sasarannya, dan berharap mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Komitmen seorang karyawan terhadap perusahaan menunjukkan bahwa karyawan sudah memiliki keterikatan yang sangat kuat dengan perusahaan dan anggotanya

Hubungan timbal-balik antara karyawan dan perusahaan ini yang menjadi perhatian dari perusahaan. Perusahaan akan sedapat mungkin menjaga hubungan ini tetap pada kondisi yang baik. Ketika karyawan merasa bahwa kondisi hubungan mereka dengan perusahaan dalam kondisi “aman” karyawan akan memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Hal-hal yang menjadi focus organisasi dalam mengelola perusahaan adalah faktor-faktor yang berpengaruh pada kondisi psikologis karyawan. Maka ketika karyawan sudah berkomitmen pada suatu organisasi berarti perusahaan sudah mampu memberikan hal-hal yang dibutuhkan dan diinginkan karyawan. Banyak gagasan yang membicarakan tentang hubungan dua arah antara karyawan dengan perusahaan dan pekerjaannya, dan yang terbaru adalah *employee engagement*.

Dalam literatur akademis, dikatakan bahwa *engagement* berhubungan dengan gagasan lain dalam perilaku organisasi (Saks, 2006). Gagasan dalam perilaku organisasi ini sama-sama berbicara tentang hubungan karyawan dengan perusahaan. Beberapa peneliti menggunakan istilah yang berbeda untuk mendefinisikan *engagement*. Sebagian peneliti menggunakan istilah yang berbeda untuk mendefinisikan *engagement*. Sebagian menggunakan istilah *employee engagement* dan lainnya menggunakan istilah *work engagement*. Namun, kedua istilah ini tidak menunjukkan adanya perbedaan dalam menjelaskan *engagement* karyawan. *Employee engagement* maupun *work engagement* sama-sama memiliki aspek pembentuk dan karakteristik yang sama. Secara garis besar, keduanya

dibentuk oleh beberapa aspek yang sama, yaitu adanya kekuatan energi (*vigor*), dedikasi atau perasaan bangga terhadap pekerjaan (*dedication*), dan sulit melepaskan diri dari pekerjaan (*absorption*) (Cook, 2008; May, Gilson, & Harter, 2004; Bakker, Schaufeli, Leiter, & Taris, 2008). Komitmen organisasi merupakan sikap dan keterkaitan terhadap organisasi. Sementara *employee engagement* bukan merupakan sikap melainkan tingkat dimana seorang individu penuh perhatian dan senang dalam melakukan tugas yang diberikan.

Employee engagement dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang dapat dikelompokkan menjadi dua bentuk, yaitu faktor internal atau berasal dari dalam diri karyawan dan faktor eksternal yang berasal dari luar karyawan. Faktor internal ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi tingkat *employee engagement*, diantaranya adalah latar belakang kehidupan karyawan (biografis), karakteristik kepribadian, kepercayaan karyawan terhadap perusahaan, perasaan bangga terhadap perusahaan, dan persepsi karyawan bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan hal yang penting, memiliki tujuan, serta memiliki makna bagi dirinya. Sedangkan hal-hal yang dapat mempengaruhi tingkat *employee engagement* berdasar faktor eksternal yaitu, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, perhatian senior manajer terhadap keberadaan karyawan, reputasi perusahaan, kompensasi, kesempatan untuk mengembangkan karir karyawan, terbukanya kesempatan bagi karyawan untuk memberikan pendapat, hak karyawan untuk mengambil keputusan, kualitas komunikasi antar organisasi, tim kerja

yang kompak dan saling mendukung, jelasnya jenis pekerjaan yang dilakukan, adanya sumber daya yang dibutuhkan karyawan untuk mendukung performansi, dan penyampaian nilai serta tujuan organisasi kepada karyawan. (Lockwood, 2009).

Kahn (dalam Luthans dan Peterson, 2002) *engagement* merupakan gagasan multidimensi. Karyawan dapat secara emosi, kognitif, atau fisik terikat. *Engagement* terjadi ketika seseorang secara sadar waspada dan/atau secara emosi terhubung dengan orang lain. *Disengaged employees*, disisi lain melepaskan diri dari tugas kerja dan menarik diri secara sadar dan penuh perasaan (Luthans dan Peterson, 2002).

Kahn menemukan bahwa terdapat tiga kondisi psikologis yang berhubungan dengan engagement dalam pekerjaan : *meaningfulness*, *safety* dan *availability* (dalam Saks, 2006). Dengan kata lain seorang karyawan dapat lebih *engaged* dengan situasi kerja yang menawarkan mereka kelebihan dalam hal *psychological meaningfulness* dan rasa aman secara psikologis serta ketika mereka *more psychological available*. Kahn juga menemukan bahwa *job enrichment* dan kecocokan tugas sebagai prediktor yang positif bagi *meaningfulness*; rekan kerja yang menghargai dan *supportive supervisor relations* merupakan prediktor yang positif dari rasa aman. Sementara itu ketaatan pada norma rekan kerja dan *self-consciousness* merupakan prediktor negatif; dan ketersediaan sumber daya menjadi prediktor positif bagi *psychological availability*.

Ketika karyawan sudah terikat (*engaged*) dengan suatu perusahaan maka karyawan memiliki suatu kesadaran terhadap bisnis. Kesadaran akan bisnis perusahaan ini yang membuat karyawan akan memberikan seluruh kemampuan terbaiknya terhadap perusahaan. Riset menunjukkan bahwa karyawan yang terikat (*engaged employee*) merupakan karyawan yang lebih produktif (Gallup,2010). Karyawan yang memberikan kemampuan terbaik akan berakibat pada performa perusahaan. Saks (2006) menyatakan banyak yang mengklaim bahwa *employee engagement* memprediksi *employee outcomes*, kesuksesan organisasi dan kinerja keuangan.

Menurut Marsum (2000) restoran adalah suatu tempat atau bangunan yang diorganisir secara komersil, yang menyelenggarakan pelayanan dengan baik kepada semua konsumennya baik berupa makanan maupun minuman. Tujuan operasional restoran adalah untuk mencari keuntungan, selain bertujuan bisnis atau mencari untung, yaitu membuat puas para tamu merupakan tujuan operasional restoran yang utama. PT. Mutia Culinary Concept (Mutia Garden) Medan adalah salah satu perusahaan berjenis usahakan restoran yang beralamatkan pada Jl. Cut Mutia No. 26, Madras Hulu, Kec. Medan Polonia, Kota Medan, Sumatera Utara. Restoran ini memiliki konsep yang berbeda dengan restoran pada umumnya. Keunikannya dapat kita lihat pada konsep dan makanannya. Dimana terdapatnya 10 jenis konsep sajian makanan pada satu ruang lingkup dengan stasiunnya masing-masing. *Design* bangunan dari Mutia Garden ini sendiri juga terinspirasi dari alam berkonsep ramah lingkungan.

Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti, karyawan pada PT. Mutia Culinary Concept (Mutia Garden) Medan menunjukkan adanya perasaan antusiasme dalam melakukan pekerjaannya, karyawan bekerja dengan semangat dalam melakukan tugasnya. Bahkan karyawan lupa waktu dalam melakukan pekerjaannya, seperti waktu tidak terasa telah berlalu dan berganti petang. Karyawan juga dalam melakukan tugasnya tetap mengingat posisinya, batasan kepada atasannya dan dapat bekerjasama dengan rekannya dalam bekerja. Bentuk kerjasama ini terlihat dari pelayanan yang diberikan para karyawan. Terbukti dengan kepuasan para konsumen atas keramahan, masakan dan kebersihan pada restoran. Ini merupakan beberapa ciri dari *employee engagement*, yaitu : karyawan dengan konsisten berbicara positif mengenai perusahaannya. Karyawan juga memiliki loyalitas untuk dapat bertahan dengan perusahaan tersebut. Karyawan juga memberikan kontribusi terhadap kesuksesan perusahaan dengan menuangkan kreatifitas dan memberikan masukan kepada atasan.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di PT. Mutia Culinary Concept (Mutia Garden) Medan oleh peneliti juga tampak karakteristik kepribadian karyawan yang optimis dalam bekerja dan memiliki semangat yang tinggi dalam melakukan tugasnya. Karyawan juga mengaku bahwa mereka percaya bahwa akan kinerja dan nama perusahaan. Karyawan memiliki rasa bangga dapat bekerja pada perusahaan tersebut dan tugas mereka merupakan hal yang penting untuk dilakukan. Dalam bekerja juga karyawan memiliki tujuan yang sama, yaitu untuk memajukan perusahaan

yang sama dengan bekerja dari hati dan menyalurkan kemampuan mereka pada perusahaan. Perusahaan bagi karyawan juga bukan hanya tempat mereka mencari nafkah atau pun mencari materi, tetapi perusahaan menjadi tempat untuk menampung aspirasi, ide dan kemampuan dari para karyawannya.

Tabel 1.1

Jumlah Karyawan pada PT. Mutia Culinary Concept

Bulan	Jumlah karyawan	Karyawan yang keluar
Januari	147	0
Februari	165	0
Maret	163	2
April	169	0
Mei	178	0
Juni	172	6
Juli	174	0
Agustus	171	3
September	173	0

Sumber : HR PT. Mutia Culinary Concept

Berdasarkan tabel banyaknya karyawan pada PT. Mutia Culinary Concept di atas, dapat kita lihat jumlah karyawan pada bulan Januari

sebanyak 147 orang dan pada September menjadi 173 orang. Dimana jumlah karyawan yang tidak lanjut bekerja sebanyak 11 orang. Berdasarkan data dapat kita simpulkan tingkat *turnover* karyawan pada PT. Mutia Culinary Concept Medan yaitu sebesar 6,9%. Ada pun pengertian *turnover* pada karyawan adalah pergantian karyawan pada karyawan. Jika karyawan menganggap diri mereka sebagai karyawan yang tidak efektif, tidak disukai atau tidak diperlukan, karyawan tersebut mungkin bisa keluar (Ivancevich, 2009)

Semakin bahagia karyawan, maka semakin merasa terlibat (*engaged*) dan juga semakin loyal. Tingkat *turnover* yang cukup rendah pada karyawan PT. Mutia Culinary Concept Medan ini membuktikan bahwa karyawan yang bekerja pada PT. Mutia Culinary Concept Medan cukup *engaged* pada pekerjaannya.

Berdasarkan fenomena umum dan data yang didapat dari hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan peneliti terhadap karyawan PT. Mutia Culinary Concept (Mutia Garden) Medan, dapat disimpulkan bahwa karyawan dan perusahaan memiliki keterikatan satu sama lain. Mengingat pentingnya *employee engagement* bagi perusahaan, maka peneliti merasa penting untuk melakukan penelitian terkait faktor apa saja yang dapat mempengaruhi *employee engagement*.

Berdasarkan uraian yang ada di atas peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Analisis Faktor-Faktor Employee

Engagement pada Karyawan PT. Mutia Culinary Concept (Mutia Garden Medan”.

2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang dapat diteliti yaitu pentingnya *employee engagement* diterapkan dalam perusahaan. Ketika karyawan merasa bahwa kondisi hubungan mereka dengan perusahaan dalam kondisi “aman” karyawan akan memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Rasa “aman” dalam dapat ditimbulkan oleh beberapa faktor dalam perusahaan antara lain pekerjaan itu sendiri, gaji, lingkungan kerja baik fisik dan non-fisik dan hal lain yang berpengaruh pada psikologis karyawan.

Karyawan yang merasa nyaman dan aman memiliki kecenderungan untuk bertahan pada perusahaan. Keadaan ketika karyawan sudah merasa *engaged* (terikat) dengan suatu perusahaan menjadikan karyawan sadar terhadap bisnis. Kesadaran akan bisnis perusahaan ini yang membuat karyawan akan memberikan seluruh kemampuan terbaiknya untuk perusahaan.

Melihat pentingnya keterikatan yang harus dimiliki karyawan di dalam bekerja dengan perusahaan, maka penting untuk menjadikan *employee engagement* sebagai variabel dari penelitian ini.

3. Batasan Masalah

Adapun dalam sebuah penelitian, masalah yang akan diteliti perlu dibatasi agar sebuah penelitian menjadi lebih berfokus dan diharapkan dapat

menjawab permasalahan penelitian dengan lebih efektif dan efisien. Pada penelitian ini, peneliti membatasi masalah yang akan dijadikan focus penelitian yakni mengenai faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi *employee engagement* pada karyawan PT. Mutia Culinary Concept (Mutia Garden) Medan.

4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah faktor apa saja yang dapat mempengaruhi *employee engagement* pada karyawan PT. Mutia Culinary Concept (Mutia Garden) Medan?

5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian di atas, maka tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui sumbangan efektif dari faktor-faktor yang mempengaruhi *employee engagement* pada karyawan PT. Mutia Culinary Concept (Mutia Garden) Medan.

6. Manfaat Penelitian

Sebuah penelitian ilmiah selain memiliki tujuan, maka hendaknya dapat memberikan manfaat yang berarti, baik secara teoritis maupun praktis.

A. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memperluas ilmu pengetahuan, khususnya di bidang Psikologi Industri dan Organisasi yang membahas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi *employee engagement* pada karyawan PT. Mutia Culinary Concept (Mutia

Garden) Medan. Selain itu diharapkan penelitian ini dapat menambah dan melengkapi penelitian terdahulu dan dapat digunakan sebagai bahan penelitian dalam rangka menambah khasanah akademik sehingga berguna untuk pengembangan ilmu khususnya manajemen sumber daya manusia.

B. Manfaat Praktis

Hasil ini nantinya diharapkan dapat memberikan informasi dan dapat memberikan kepada pihak manajemen perusahaan dalam meningkatkan tingkat *employee engagement* pada karyawan yang berkerja di PT. Mutia Culinary Concept (Mutia Garden) Medan dengan memperhatikan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap *employee engagement* tersebut.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

1. *Employee Engagement*

Employee engagement pertama kali dikemukakan oleh kelompok peneliti Gallup (Endres & Smoak, 2008). *Employee engagement* dapat memprediksi peningkatan kinerja pada karyawan, profitabilitas, retensi karyawan, menghasilkan kepuasan konsumen, serta keberhasilan untuk organisasi (Bates, 2004; Baumruk, 2004; Richman, 2006). Harter, Schmidt, dan Hayes (2002) mendefinisikan *employee engagement* sebagai bentuk keterlibatan individu dan kepuasan serta antusiasmenya dalam melakukan pekerjaan. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Frank (dalam Saks, 2006) bahwa *employee engagement* sebagai sejumlah usaha yang diberikan melebihi apa yang diharapkan oleh organisasi (*directionary effort*) dalam bekerja. Karyawan yang memiliki *engagement* dengan organisasi akan berkomitmen secara emosional dan intelektual terhadap organisasi. Dengan adanya komitmen tersebut, karyawan akan memberikan usaha terbaiknya melebihi apa yang diharapkan dalam suatu pekerjaan.

Employee engagement didefinisikan sebagai komitmen emosional dan intelektual terhadap organisasi (Baumruk, 2004; Richman, 2006; Shaw, 2005) atau sejumlah usaha melebihi persyaratan pekerjaan (*discretionary effort*) yang ditunjukkan oleh karyawan dalam pekerjaannya (Frank et al., 2004), seperti dikutip oleh Saks (2006). Karyawan yang memiliki keterikatan dengan perusahaan akan berkomitmen secara

emosional dan intelektual terhadap perusahaan serta akan memberikan usaha terbaiknya melebihi apa yang dijadikan target dalam suatu pekerjaan

Satu artikel yang membahas mengenai *engagement* pada situs HR Portal menunjukkan sebuah penelitian yang dilakukan Wayne Hochwarter yang merupakan seorang Profesor administrasi bisnis di Florida State University College of Business mengenai *engagement* pada karyawan. Hochwarter mensurvei 1000 orang, baik staf biasa maupun pejabat perusahaan, untuk mendapatkan gambaran yang lebih jelas tentang *employee engagement*, manfaatnya pada perusahaan, dan juga bahaya yang mungkin timbul apabila tidak dikelola dengan baik. Hasil penelitian tersebut menemukan bahwa karyawan yang merasa terlibat 50% lebih tinggi dalam hal kepuasan kerja, 45% lebih tinggi dalam kinerja, dan 40% lebih tinggi dalam kepuasan hidup serta 33% lebih kecil kemungkinannya untuk pindah ke tempat lain dan 30% lebih berkomitmen pada perusahaan. Hochwarter juga menambahkan bahwa karyawan yang *engaged*, bekerja dengan lebih keras, lebih kreatif dan lebih berkomitmen. Hal tersebut merupakan prediktor yang penting terhadap produktivitas perusahaan. Selain itu, organisasi yang memiliki karyawan *engaged* memiliki keunggulan dan keberhasilan dalam mengatasi tekanan resesi (Portal HR, 2012).

Menurut Lockwood (2007) keterikatan karyawan dengan pekerjaannya atau disebut juga dengan *employee engagement* adalah keadaan dimana seseorang mampu berkomitmen dengan organisasi, baik secara emosional maupun secara intelektual. Sementara Schaufeli (2002)

menyatakan bahwa *employee engagement* dapat dikatakan sebagai keadaan mental yang positif dari karyawan terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan pengertian para ahli di atas, dapat kita simpulkan bahwa *employee engagement* memiliki pengertian sebagai bentuk usaha yang dilakukan perusahaan guna memahami hubungan antara organisasi dengan karyawannya, baik secara kualitatif mau pun kuantitatif.

A. Faktor yang Mempengaruhi *Employee Engagement*

Engagement karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang dapat dikelompokkan menjadi 2 bentuk, yaitu faktor internal atau faktor yang berasal dari diri karyawan tersebut dan faktor eksternal yang berasal dari luar (lingkungan) karyawan.

a. Faktor internal

Terdapat 5 faktor internal dalam meningkatkan *engagement* karyawan menurut Lockwood (2009).

1. Karakteristik biografis

Rivai (2007) menyatakan bahwa banyak riset yang telah menganalisis karakteristik biografis, yang berupa usia, jenis kelamin, status perkawinan dan masa kerja. Berdasarkan hasil dari riset menyatakan bahwa karakteristik-karakteristik ini mempengaruhi kinerja, absensi, tingkat *turnover* dan kepuasan kerja.

Menurut Rivai (2007) karakteristik biografis merupakan karakter pribadi yang terdiri dari :

- a. Usia
- b. Jenis kelamin
- c. Status perkawinan
- d. Masa kerja

2. Karakteristik kepribadian

Dalam konteks organisasi kepribadian adalah kombinasi karakteristik fisik dan mental yang relative stabil dan memberikan identitas kepada individu. Karakteristik atau sifat ini termasuk penampilan, pemikiran, tindakan dan perasaan seseorang sebagai hasil dari pengaruh genetic dan lingkungan yang saling berinteraksi (Kreitner & Kinicki, 2014). *Engagement* terjadi jika pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan nilai-nilai pribadi, minat, kemampuan dan kepribadian karyawan. Ciri-ciri kepribadian individu cenderung mempengaruhi sejauh mana pengalaman karyawan dan menunjukkan *engagement* karyawan di tempat kerja.

Faktor-faktor lima besar menurut Robbins, Stephen P, dan Judge, Timothy, A, (2015) :

- a. Ekstraversi, dimensi yang menampilkan level kenyamanan karyawan di dalam hubungan
- b. Keramahan, dimensi yang merujuk pada kecenderungan seorang individu untuk memahami orang lain

- c. Kehati-hatian, dimensi yang menunjukkan sebuah ukuran reabilitas.
- d. Stabilitas emosional, dimensi yang menunjukkan kemampuan seseorang untuk menghadapi stress.
- e. Keterbukaan pada pengalaman, yaitu dimensi yang mencakup kisaran minat dan ketertarikan atas inovasi

3. Kepercayaan karyawan terhadap perusahaan

Kepercayaan karyawan terhadap perusahaan dapat didefinisikan sebagai *perceived organization support*. Dimana teori dukungan organisasi beranggapan, bahwa untuk menentukan kesiapan organisasi memberikan rewards atas peningkatan kinerja dan memenuhi kebutuhan sosioemosional, karyawan mengembangkan kepercayaan bahwa organisasi akan menyediakan bantuan untuk menyelesaikan tugas secara efektif dan saat menghadapi kondisi penuh dengan stress. Bakker (2015) mengartikan *perceived organizational support* merupakan tingkat dimana karyawan merasa perusahaan memperhatikan kesejahteraan mereka dengan baik dan menilai kontribusi yang sudah mereka lakukan pada perusahaan. Ketika karyawan memiliki kepercayaan yang tinggi terhadap organisasinya mereka akan peduli terhadap masa depan dan keberhasilan perusahaan dan memahami peran mereka dalam organisasi serta berusaha melakukan yang terbaik dari peran mereka (Boe, 2002).

Tiga aspek dalam membentuk kepercayaan karyawan :

- a. Sikap organisasi terhadap ide-ide karyawan
- b. Respon terhadap karyawan yang memiliki masalah
- c. Respon terhadap kesejahteraan dan kesehatan karyawan

4. Perasaan bangga terhadap perusahaan

Kebanggaan merupakan wujud dalam bentuk kepercayaan karyawan terhadap organisasi, dapat dilakukan dengan memodifikasi tujuan organisasi sehingga mencakup suatu hal yang lebih dari sekedar kesetiaan yang pasif terhadap organisasi. Dengan kata lain, komitmen organisasi menyiratkan hubungan karyawan dengan perusahaan atau organisasi secara aktif. Karena karyawan yang menunjukkan komitmen tinggi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempatnya bekerja.

Karakteristik karyawan yang memiliki rasa bangga terhadap perusahaan :

- a. Menjadi pribadi yang bersyukur
- b. Menikmati pekerjaan serasa tidak ada beban atau tertekan
- c. Selalu memberikan yang terbaik

- d. Termotivasi terus mengasah keahlian untuk pengembangan diri
- e. Tidak pusing dengan omongan orang

5. Persepsi karyawan bahwa pekerjaan bermakna dan memiliki tujuan

Chalofsky (dalam Herudiati, 2013) mengartikan makna kerja sebagai suatu kontribusi yang signifikan untuk menemukan tujuan hidup seseorang. Kondisi ini mendukung untuk melaksanakan pekerjaan dengan semangat kerja dan pandangan yang menjadi dasar spiritual seseorang dalam bekerja.

Seturut dengan Singh dan Chalofsky, Wrzesniewski (2003) mendefinisikan makna kerja sebagai pemahaman pekerja terhadap konten atau isi di tempat kerja dan nilai-nilai dari bekerja sebagai hasil kelanjutan dari perbuatan senang (*sense making*).

Persepsi para karyawan terhadap pekerjaan mereka memiliki dampak yang dalam pada aspek atau orientasi penting pekerjaan mereka. Aspek penting tersebut yaitu:

- a. Pekerjaan sebagai sebuah pendapatan pokok dan sebagai sebuah sarana untuk mencapai tujuan dan Ketika tidak memiliki pendapatan maka akan berhenti
- b. Pekerjaan dipandang sebagai sebuah *career*. Pekerjaan dipandang sebagai motivasi untuk berprestasi, stimulus

kebutuhan untuk bersaing atau meningkatkan prestis dan kepuasan.

- c. Pekerjaan sebagai sebuah panggilan (*call*). Pekerjaan adalah sumber kebermaknaan diri. Individu memandang pekerjaan sebagai sebuah panggilan akan mengenali dan percaya bahwa pekerjaan yang mereka lakukan mampu memberikan kontribusi kepada lingkungan sosial atau pekerjaan sebagai sarana untuk melayani diri dan orang lain

b. Faktor eksternal

Terdapat tiga belas faktor yang mempengaruhi *employee engagement* berdasar faktor eksternal menurut Lockwood (2009), budaya organisasi, gaya kepemimpinan, perhatian senior manajer terhadap keberadaan karyawan, reputasi karyawan, kompensasi, kesempatan mengembangkan karir, kebebasan berpendapat, hak mengambil keputusan, kualitas komunikasi antar anggota organisasi, *teamwork*, jelasnya jenis pekerjaan, sumber daya yang mendukung, penyampaian nilai dan tujuan organisasi

Sementara, terdapat 5 faktor utama dalam meningkatkan *engagement* karyawan menurut Anitha (2014), kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, pelatihan dan *teamwork*. Kelima faktor ini, sudah mencakup keseluruhan dari faktor eksternal yang dapat mempengaruhi *employee engagement*.

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan secara Bahasa menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia berasal dari kata dasar “pimpin” dengan mendapat awalan menjadi “memimpin” maka diartikan menuntun, menunjukkan jalan dan membimbing dalam perkataan ini dapat disamakan pengertiannya dengan mengetahui, mengepalai, memandu dan melatih dalam arti mendidik dan mengajari supaya dapat mengerjakan sendiri. Seorang pemimpin adalah orang yang dalam pekerjaannya lebih mengarah kepada mengajak untuk bekerja bersama-sama daripada memberi perintah kepada bawahannya (Hughes, 2009). Dari hal tersebut dapat memberikan gambaran secara jelas bahwa ada perbedaan dan kelebihan dalam kepemimpinan yang dilakukan oleh seorang pemimpin. Pemimpin yang dapat meningkatkan employee engagement (Wallace dan Trinkka, 2009; Nancy, 2009) adalah :

- a. Pemimpin menjadi sumber inspirasi
- b. Pemimpin mengomunikasikan bahwa karyawan mempunyai peran yang penting dalam kesuksesan perusahaan
- c. Pemimpin memiliki visi yang berorientasi pada masa depan

- d. Pemimpin melibatkan bawahannya terhadap visi yang dimiliki
- e. Pemimpin menjadi mentor/panutan bagi bawahannya
- f. Pemimpin berorientasi pada pentingnya kerjasama dalam tim

2. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non-fisik, langsung atau tidak langsung yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja (Nitisemito, 2000). “Lingkungan kerja terdiri dari 2 jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, contohnya seperti kursi, meja, dsb. Sedangkan lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan

dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasana maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.” (Sedarmayati, 2001). Lingkungan kerja non-fisik yang dapat mempengaruhi *employee engagement* (Decy dan Ryan, 1987) adalah :

- a. Kepedulian kepada perasaan dan kebutuhan karyawannya
- b. Memberikan timbal balik yang positif
- c. Mendorong karyawannya untuk menyuarakan kepeduliannya, untuk mengembangkan keahlian baru dan menyelesaikan masalah yang berhubungan dengan pekerjaan.

3. Kompensasi

Salah satu usaha *human resources department* untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan adalah melalui pemberian kompensasi. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaannya. Maksud dari tujuan pemberian kompensasi ini yaitu untuk membantu karyawan memenuhi diluar kebutuhan rasa adil, serta meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Kompensasi merupakan bentuk penghargaan balas jasa yang diberikan oleh

perusahaan kepada karyawannya baik yang berbentuk finansial maupun barang dan jasa pelayanan agar karyawan merasa dihargai dalam bekerja (Mondy, 2005; Rivai, 2004, Sihotang 2007). Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas organisasi. Kompensasi terbagi menjadi dua (Rivai, 2004) yaitu sebagai berikut :

a. Kompensasi finansial,

Kompensasi finansial terdiri atas dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (tunjangan)

i. Kompensasi finansial langsung terdiri atas pembayaran pokok (gaji, upah), pembayaran prestasi, pembayaran intensif, komisi, bonus, bagian keuntungan, opsi saham, sedangkan pembayaran tertanggung meliputi tabungan hari tua, saham komulatif

ii. Kompensasi finansial tidak langsung terdiri atas proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, sekolah anak, pensiun. Kompensasi luar jam kerja meliputi lembur, hari besar, cuti sakit, cuti

hamil, sedangkan berdasarkan fasilitas meliputi rumah, biaya pindah, dan kendaraan.

b. Kompensasi non finansial

Kompensasi non finansial terdiri atas peluang promosi, pengakuan karya, penghargaan atas prestasi, pujian dan libur tambahan

4. Pelatihan

Pelatihan karyawan sering kita dengar dalam dunia kerja di perusahaan, hal ini dapat diasumsikan bahwa kedua hal tersebut sangat penting bagi karyawan untuk lebih menguasai tugas-tugas yang diberikan perusahaan dan semakin baik terhadap pekerjaan yang dijabat atau akan dijabat ke depan. Pelatihan sering dilakukan sebagai upaya meningkatkan *skills* karyawan yang dianggap belum mampu untuk menerima pekerjaan yang lebih berat karena faktor perkembangan perusahaan. Pelatihan adalah sesuatu proses Pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, sehingga karyawan operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu (Sikula, 1981). Pelatihan memberikan manfaat (Anitha, 2014) berupa :

a. Untuk membantu karyawan lebih fokus dalam bekerja

- b. Memberikan rasa percaya diri pada karyawan di dalam melakukan tugasnya
- c. Memberikan kesempatan untuk promosi jabatan

5. *Teamwork*

Team adalah sekelompok orang giat yang bekerja untuk meraih sasaran umum, dimana bekerja Bersama dengan baik dan menikmatinya, dan menghasilkan hasil kualitas tinggi (Francis and Young, 1979). Sementara itu, *teamwork* merupakan lambungan gagasan dari satu orang ke orang lainnya dan mendatangkan solusi untuk permasalahan kritis, dan organisasi tersebut dimulai dengan mengambil strategi *team* untuk bekerja dengan kompetisi (Huszco, 1990). “*Teamwork* yaitu memiliki arti bahwa kita mengenali nilai dari para anggota dari *team* di luar hanya mengerjakan pekerjaannya, bahwa kita ingin para anggota dari *team* menjadi terlibat dalam strategi kita. Ini berarti mendorong level kreatifitas dan membuat keputusan lebih lanjut. *Teamwork* terdiri dari berbagai macam kelompok kecil orang, setiap orang memiliki derajat yang sama dan penting dalam organisasi (Tarkenton, 1986)”. Tidak semua kumpulan orang dapat dikatakan *team*. Untuk dapat dikatakan *team* maka sekelompok orang tertentu harus

memiliki karakteristik (Tjiptono dan Diana, 2000) sebagai berikut:

a. Ada kesepakatan terhadap misi tim

Agar suatu kelompok dapat menjadi *team* dan supaya *team* tersebut dapat bekerja dengan efektif, semua anggotanya harus memahami dan menyepakati misinya

b. Semua anggota mentaati peraturan *team* yang berlaku

Suatu *team* harus memiliki peraturan yang berlaku, sehingga dapat membentuk kerangka usaha pencapaian nilai. Suatu kelompok atau grup dapat menjadi *team* manakala ada kesepakatan terhadap misi dan ketaatan terhadap peraturan yang berlaku

c. Ada pembagian tanggung jawab dan wewenang yang adil

Keberadaan *team* tidak meniadakan struktur dan wewenang. *Team* dapat berjalan dengan baik apabila tanggung jawab dan wewenang dibagi dan setiap anggota diperlakukan secara adil.

d. Karyawan beradaptasi terhadap perubahan

Setiap anggota *team* harus dapat saling membantu dalam beradaptasi terhadap perubahan secara positif

B. Dimensi/Aspek *Employee Engagement*

Dimensi atau aspek-aspek dari *employee engagement* terdiri dari tiga aspek (Schaufeli dan Bakker, 2003) yaitu :

a. Aspek Vigor

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

b. Aspek Dedication

Ditandai oleh suatu perasaan yang penuh makna, antusias, inspirasi, kebanggaan dan menantang dalam pekerjaan. Orang-orang yang memiliki *dedication* yang tinggi secara kuat mendefinisikannya pengalaman berharga, menginspirasi dan menantang. Di samping itu, biasanya merasa antusias dan bangga terhadap pekerjaannya.

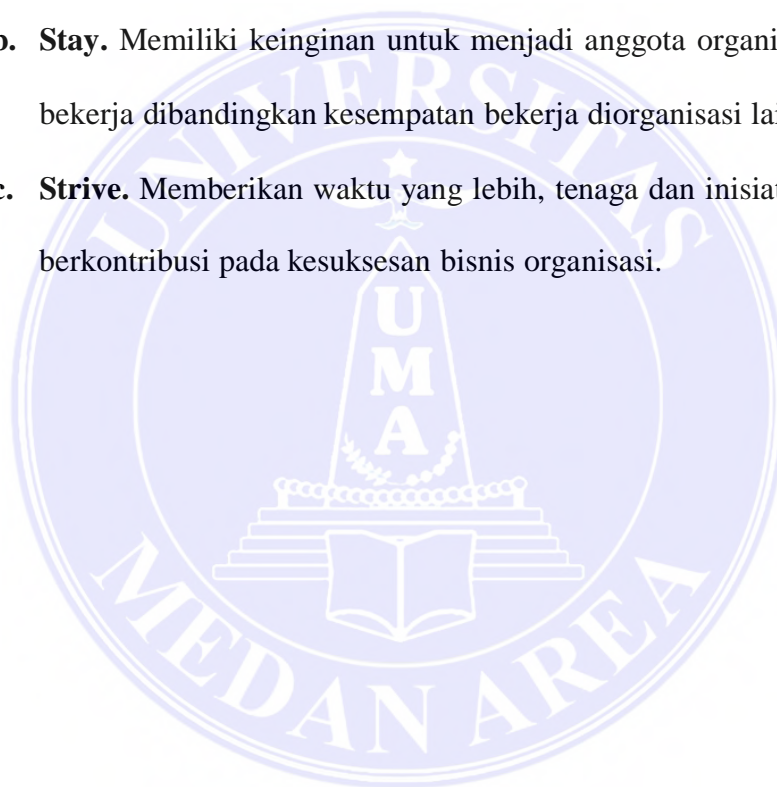
c. Aspek Absorption

Ditandai dengan adanya konsentrasi dan minat yang mendalam, tenggelam dalam pekerjaan, waktu terasa berlalu begitu cepat dan individu sulit melepaskan diri dari pekerjaan sehingga dan melupakan segala sesuatu disekitarnya. Orang-orang yang memiliki *absorption* yang tinggi biasanya merasa senang perhatiannya tersita oleh pekerjaan, merasa tenggelam dalam pekerjaannya dan memiliki kesulitan untuk memisahkan diri dari pekerjaannya. Ini menyebabkan seringkali apapun disekelilingnya terlupa dan waktu terasa cepat berlalu.

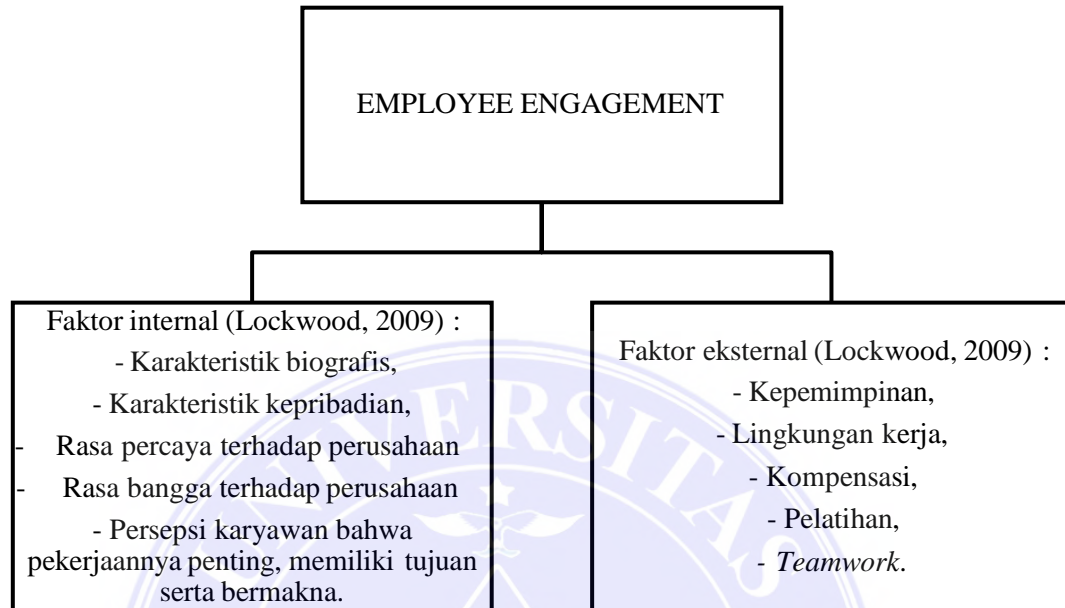
C. Ciri-Ciri *Employee Engagement*

Menurut Schaufeli dan Bakker (2008), karyawan yang memiliki *engagement* yang tinggi memiliki ciri-ciri yang dikenal dengan istilah 3S (*say, stay* dan *strive*), yaitu sebagai berikut:

- a. **Say.** Secara konsisten berbicara positif mengenai organisasi dimana ia bekerja kepada rekan sekerja, calon karyawan yang potensial dan juga kepada pelanggan.
- b. **Stay.** Memiliki keinginan untuk menjadi anggota organisasi dimana ia bekerja dibandingkan kesempatan bekerja diorganisasi lain.
- c. **Strive.** Memberikan waktu yang lebih, tenaga dan inisiatif untuk dapat berkontribusi pada kesuksesan bisnis organisasi.



D. Kerangka Konseptual



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dimana prosedur yang digunakan dalam penelitian ini adalah model deskriptif guna melihat kontribusi factorial (Sugiyono, 2012). Maksud dari factorial dalam penelitian ini adalah untuk melihat kontribusi atau sumbangan efektif setiap faktor yang ada pada *employee engagement* karyawan PT. Mutia Culinary Concept (Mutia Garden) Medan.

1. Identifikasi Variabel

Setiap kegiatan penelitian tertentu memusatkan perhatiannya pada beberapa fenomena atau gejala utama dan pada beberapa fenomena lain yang relevan. Dalam penelitian sosial dan psikologis, umumnya fenomena termaksud merupakan mengenai atribut atau sifat yang terdapat pada subjek penelitian yang dapat bervariasi secara kuantitatif atau pun kualitatif. Konsep inilah yang disebut variabel (Azwar, 2007). Hal ini sejalan dengan pendapat dari Sugiyono (2010) yang merumuskan variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini hanyalah satu variabel, yaitu *employee engagement*.

2. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasar karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati (Azwar, 2007). Adapun definisi operasional dari variabel yang ada pada penelitian ini yaitu sebagai berikut.

a. *Employee Engagement*

Employee engagement adalah usaha yang dilakukan perusahaan guna memahami hubungan antara organisasi dengan karyawannya, baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Karyawan yang *engaged* merasa tidak hanya bersemangat, tetapi juga kompeten dan menimbulkan *sense of competence*. Rasa ini muncul akibat pengalamannya sendiri dan kondisi kerja yang diberikan oleh perusahaan bagi dirinya. Berdasarkan *feeling of engagement* ini, mendorong terjadinya perilaku *engaged* pada karyawan. Perasaan “aman” yang didapatkan karyawan dari perusahaan akan menjadikan karyawan memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Karyawan yang terikat akan memberikan performa terbaiknya untuk kemajuan perusahaan.

b. Faktor-Faktor *Employee Engagement*

Adapun faktor-faktor *employee engagement* yang akan peneliti gunakan berdasar teori Lockwood (2009) yaitu berdasarkan faktor internal dan eksternal karyawan. Dimana faktor internal yang mendorong karyawan merasa *engaged* yaitu : karakteristik biografis, karakteristik kepribadian, rasa percaya terhadap

perusahaan (*perceived organizational support*), persepsi karyawan bahwa pekerjaannya penting, memiliki tujuan serta bermakna.

Sementara, faktor eksternal yang dapat mempengaruhi rasa *engaged* karyawan yaitu : kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, pelatihan dan *teamwork*.

3. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Azwar (2007) populasi didefinisikan sebagai sekelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian. Populasi juga didefinisikan sebagai keseluruhan subjek penelitian (Arikunto, 2006). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Mutia Culinary Concept (Mutia garden) Medan yang berjumlah 173 orang.

Sementara, sampel adalah sebagian dari populasi (Azwar, 2007). Hal ini juga dinyatakan oleh Arikunto (2006), sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti, Dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan yaitu *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2016). Alasan menggunakan teknik *purposive sampling* adalah karena tidak semua sampel memiliki kriteria yang sesuai dengan fenomena yang diteliti. Oleh karena itu, peneliti memilih teknik *purposive sampling* yang menetapkan pertimbangan-pertimbangan atau kriteria-kriteria tertentu yang harus dipenuhi oleh

sampel-sampel yang digunakan dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini, sampel harus memiliki ciri-ciri dari *employee engagement* yaitu :

- a. Sampel merupakan karyawan tetap dari perusahaan
- b. Sampel yang diambil yang sudah bekerja minimal 2 tahun pada perusahaan
- c. Sampel yang memenuhi aspek ialah yang bekerja pada rentan umur produktif yaitu 20-40 tahun

Berdasarkan kriteria yang telah peneliti tentukan maka didapat jumlah karyawan yang akan menjadi sampel untuk penelitian ini yaitu sejumlah 40 orang.

4. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data. Metode yang digunakan adalah metode skala, yaitu skala faktor *employee engagement*. Azwar (2006), mengemukakan alasan menjadikannya skala dalam suatu penelitian didasarkan pada :

- a. Apa yang dinyatakan subjek kepada peneliti benar dan dapat dipercaya
- b. Subjek merupakan orang yang lebih tau tentang dirinya sendiri
- c. Interpretasi dari subjek tentang pernyataan subjek yaitu pernyataan-pernyataan yang diajukan kepadanya adalah sama dengan apa yang dimaksudkan oleh peneliti.

Skala faktor *employee engagement* dibuat menggunakan skala likert. Skala likert adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu.

Dalam penelitian ini skala likert akan menggunakan empat format pernyataan yaitu : SS (Sangat sesuai), S (Sesuai), TS (Tidak sesuai), dan STS (Sangat tidak sesuai). Dalam penelitian ini menggunakan pernyataan “sesuai” agar pilihan rrespon dalam skala-skala yang mengukur keadaan diri subjek sendiri sehingga dalam merespon aitem subjek lebih dahulu menimbang sejauh manakah isi pernyataan merupakan gambaran mengenai keadaan dirinya atau gambaran mengenai perilakunya (Azwar, 2012).

5. Validitas dan Reliabilitas

a. Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur atau valid tidaknya suatu skala. Menurut Arikunto (2010) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Validitas didefinisikan sebagai ukuran seberapa cermat suatu tes/instrument (alat ukur) melakukan fungsi ukurnya. Tes/alat ukur hanya akan dapat melakukan fungsinya dengan cermat kalau ada sesuatu yang diukur. Jadi validitas adalah sejauh mana skala yang peneliti buat mampu mengukur *engagemet*, kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, pelatihan, dan *teamwork*. Adapun kriteria

pengambilan uji validitas untuk setiap pertanyaan adalah nilai *Corrected Item Total Correlation* atau nilai hitung harus berada diatas 0.3. Hal ini dikarenakan jika nilai r hitung lebih kecil dari 0.3, berarti aitem-aitem tersebut tidak valid.

b. Reliabilitas

Uji reliabilitas berkaitan dengan masalah adanya “kepercayaan” terhadap alat tes/instrument. Suatu instrument dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi jika hasil dari pengujian tes/instrument tersebut menunjukkan hasil yang tetap. Dengan demikian, masalah reliabilitas tes/instrument berhubungan dengan masalah ketetapan hasil.

Adapun kriteria dalam pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai Alpha Cronbach, dimana suatu variable dikatakan reliabel jika memberikan nilai Alpha Cronbach > 0.6

6. Metode Analisis Data

Teknik analisa data dalam penelitian ini menggunakan analisa statistic korelasional menggunakan program *Statistical Package for Social Science* (SPSS). Teknik analisa data yang digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan efektif faktor-faktor yang mempengaruhi *employee engagement* pada karyawan PT. Mutia Culinary Concept adalah analisis factorial. Peneliti menggunakan metode analisis factorial karena metode ini dipandang tepat digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan efektif setiap factor.

Asumsi yang harus dipenuhi untuk melakukan analisis data dengan Teknik analisis factorial adalah : uji normalitas, digunakan untuk mengkaji apakah data sampel dari populasi mengikuti suatu distribusi normal statistic (Sujarweni, 2014). Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan statistic uji *Kolmogrov-Smirnov* menggunakan SPSS (*Statistical Package for Social Science*).



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

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

1. Dari kelima faktor internal yang ada menunjukkan bahwa faktor internal memiliki pengaruh yang kuat dengan variabel yang terbentuk. Demikian juga untuk faktor eksternal, kelima faktor memiliki pengaruh yang sangat kuat dengan faktor yang terbentuk. Dengan kata lain, semakin besar nilai dari communalities maka semakin baik analisis faktor, karena semakin besar karakteristik variabel asal yang dapat diwakili oleh faktor yang terbentuk. Dalam penelitian ini yang paling besar memiliki kekuatan hubungan adalah rasa bangga terhadap perusahaan pada faktor internal dengan koefisien sebesar 0.812 atau sebesar 90.1%, dan paling lemah adalah kompensasi pada faktor eksternal yakni sebesar 0.557 atau sebesar 74.6%.
2. Secara umum hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa subjek penelitian secara keseluruhan memiliki faktor internal dan eksternal *employee engagement* yang tinggi karena nilai mean/rata-rata hipotetik < mean/nilai rata-rata empirik, dimana selisihnya melebihi bilangan satu Simpangan Baku/Standar Devisiasi.
3. Deskriptif kategori subjek menunjukkan bahwa sebanyak 25 orang memiliki faktor internal yang tinggi dan 15 orang yang sedang. Pada faktor eksternal terdapat 28 orang yang tergolong kategori yang tinggi dan 12 orang pada kategori yang sedang.

B. Saran

Peneliti menyadari bahwa masih banyak keterbatasan dan kelemahan yang ada di dalam penelitian ini. Namun, hal tersebut merupakan pembelajaran yang sangat berharga untuk dapat menjadi bahan evaluasi baik bagi peneliti sendiri maupun peneliti lain di masa yang akan datang. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka peneliti memberikan saran yang mungkin dapat bermanfaat, yaitu sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan/Organisasi

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan yang positif bagi perusahaan untuk lebih memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *employee engagement* pada karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapatnya *employee engagement* pada karyawan PT. Mutia Culinary Concept. Baik faktor internal dan eksternal *employee engagement* pada perusahaan ini sudah baik, tapi lebih baik bagi perusahaan untuk lebih memperhatikan faktor kompensasi yang mana terlihat paling rendah melalui penelitian ini. Perusahaan dapat memberikan kompensasi secara finansial maupun non-finansial. Kompensasi finansial dapat diberikan berupa : bonus, kompensasi atau pun asuransi dan kompensasi non finansial dapat diberikan dalam bentuk : peluang promosi, penghargaan atas prestasi, atau pun pujian dan libur tambahan. Bentuk pemberian kompensasi ini juga adalah sebagai bentuk kepedulian perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan. Dengan adanya rasa kesejahteraan yang diberikan perusahaan terhadap

karyawannya membentuk motivasi internal pada diri karyawan dan menghasilkan hubungan yang positif antara perusahaan dan karyawannya.

2. Bagi Subjek Penelitian

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa adanya faktor-faktor *employee engagement* pada karyawan PT. Mutia Culinary Concept (Mutia Garden) Medan. Berdasarkan penelitian ini juga tampak karyawan memiliki pemahaman dan kepedulian terhadap lingkungan kerja, antusias dalam bekerja, dan berbicara positif mengenai perusahaan dan berbuat maksimal dalam menjalankan pekerjaan. Baiknya untuk karyawan tetap memperhatikan kesehatan dan pola hidup agar tidak terlalu larut dalam bekerja dan tetap dalam kondisi sehat. Dalam sudut pandang internal karyawan, memiliki kontribusi terkecil pada biografis karyawan sebanyak 77,4%. Dimana faktor ini mencakup usia, jenis kelamin, status perkawinan hingga masa kerja. Ada baiknya untuk para karyawan untuk boleh lebih produktif lagi. Tidak karna usia dan *gender*. Karyawan mendapatkan hak yang sama dari segi biografis karyawan. Begitu juga dengan kewajiban. Ada baiknya untuk para karyawan menumbuhkan rasa sadar diri dan kepekaan pada pekerjaan. Ini dapat menjadi solusi atas rendahnya kontribusi biografis karyawan pada penelitian ini.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian sejenis, diharapkan dapat melakukan penelitian dengan objek yang berbeda seperti perusahaan ekstraktif atau perusahaan agraris. Peneliti selanjutnya juga diharapkan untuk menggunakan metode lain untuk mengukur faktor *employee engagement* agar mendapatkan

pengetahuan baru dalam melakukan penelitian. Disarankan juga kepada peneliti selanjutnya untuk tidak menggunakan total score, maka uji reliabilitasnya tidak menggunakan Alpha Cronbach.



DAFTAR PUSTAKA

- Abraham, S. (2012). *Development of employee engagement programme on the basis of employee satisfaction survey*. Journal of Economic Development, Management, IT, Finance and Marketing, 4(1), 27-37
- Albrecht, S.L., 2010, *Handbook of Employee Engagement : Perspectives, issues, research dan practice*, Northampton : Edward Elgar Publishing, Inc.
- Anitha, J. (2014). *Determinants of employee engagement and their impact on employee performance*. International Journal of Productivity and Performance Management, 63 (3), 308-323
- Azeem, M.F. Rubina, Paracha, A. T. (2013). *Connecting training and development with employee engagement : How does it matter?* World Applied Sciences Journal 28 (5), 696-703
- Azwar, S (2012). *Penyusunan skala psikologi (Edisi 2)*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Bakker, A.B. & Leiter M. P. (2010). *Work engagement : A handbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press.
- Borman, W.C., Ilgen, D.R., Klimoski, R.J., Weiner, I.B., 2003, *Handbook of Psychology*, Hoboken : John Wiley & Sons, Inc.
- Fleming, j. h. & Asplund, J. (2007) *Human Sigma : Managing The Employee Customer Encounter*. Washington, DC : Gallup Press.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS (Edisi 5)*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kahn, W.A. (1990). *Psychological conditions of personal engagement and disengagement of work*. Academy of Management journal, 33 (4), 692-724
- Luberta, E.C., 2019, *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap employee engagement karyawan di PT. Terminal Petikemas Surabaya*, Skripsi : Universitas Hang Tuah
- Masih, E., Singh, V.P. & Tirkey, M.R. (2013). *Employee engagement : Engaging employees at work place*. International Journal of Management, 4 (5), 69-77
- Maslach, C., Wilmar, B., Schaufeli, Michael, P., Leiter. (2001). *Job burnout*. Annu. Rev. Psychol Journal, 52, 397-422
- Murnianita, F.B., 2012, *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Employee Engagement Pada PT. PLN (Persero) PUSDIKLAT*, Disertasi : Universitas Indonesia.
- Nancy, P.E.G. (2009). *Leadership's impact on employee engagement*. Leadership & Organization Development Journal, 30 (4), 365-385

- Nusatria, S., 2011, *employee engagement : Antecedent dan Konsekuensi*, Skripsi: Universitas Diponegoro
- Schaufeli, W.B. & Bakker, A.B. (2004). *Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement : A multi-sample study*. Journal of Organizational Behavior, 3, hal. 44-51
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., Roma, V.G., Bakker, A.B. 2001. *The Measurement Of Engagement And Burnout : A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach*. hal. 71-92
- Setiawan, A.B., Ayu, A., Bela, A., 2020, Pengaruh Kepercayaan Karyawan Terhadap Atasan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kepercayaan Karyawan Kepada Organisasi. *Business and Entrepreneurship Journal*, Vol. 1 No. 2, hal. 130-136
- Sihotang, A. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT : Pradnya Paramita.
- Suryaningrum, Aisyah dan Silvianita, Anita, 2018, Analisis Faktor-Faktor Employee Engagement Tenaga Keperawatan Dan Penunjang Medik Di Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung, *Sosiohumanitas*, Vol. XX, hal. 124-137.
- Susanto, F., Suryamarchia, G., Widjaja, D.C., 2016, Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Employee Engagement di Hotel Ibis Style di Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, Vol. 4 No. 2, hal. 552-568
- Taneja, Sonia et al. (2015). *A culture of Employee engagement : a Strategic Perspective for Global Managers*. *International Journal of Business Strategy*, Vol. 36 No. 3, hal 46-56.
- Tarkenton, F. (1986). *Tarkenton on teambuilding*. *Management Solution Journal*, 31,30
- Tjiptono, F. & Diana, A. (2000). *Total Quality Management*. Yogyakarta : Andi.
- Tritch, T. (2003). *Engagement drives results at new century*. *Gallup Management Journal*, 1, 3-5
- Wallace, L. and Trinkka, J. (2009). *Leadership and employee engagement*. *Public Management Journal*, 91 (5), 10-13
- Weiner, Irving B. (2003). *Handbook of Psychology*. United States of America : John Wiley & Sons, Inc.



LAMPIRAN A

a. Data Uji Coba Faktor Internal

b. Data Uji Coba Faktor Eksternal





1	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	4	4	4	3	2	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	2	2	3	4	3	4	3	3	4	1	4	4	3	3	3	4	2	4			
2	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	1	4	3	3	3	3	3	4	4	2	3	4	4	4	3	4	3	3	1	3	4	4	2	2	4	2	3				
3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	2	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	2	4	4	3	3	2	4	2	4				
4	2	2	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	3	3	2	4	2	4
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	
6	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3
7	2	3	3	4	4	4	2	4	4	3	3	3	4	3	3	4	2	2	2	2	2	2	3	1	3	4	4	3	4	2	4	2	4	4	4	4	1	3	4	4	3	4	3	3	4	1	4	4	3	3	3	3	2	4		

8	1	3	3	3	3	4	3	2	2	4	2	3	4	4	1	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	2	4	3	3	3	3	3	4	2	4			
9	1	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	2	4	3	3	4	4	3	4	2	3	3	2	4	4	3	3	2	4	2	4			
0	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3				
1	2	3	1	3	3	1	3	3	2	3	4	3	1	3	2	2	4	4	3	1	4	3	4	2	1	3	1	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	2	3	4	3	4	4	1	3	1	4	2	4
2	2	3	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	2	4	3	3	4	2	3	4	3	3	2	3	2	3						
3	2	4	3	2	4	2	3	4	4	4	3	3	3	3	2	2	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	2	4	4	3	3	3	3	2	4	
4	2	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	1	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	4	4	3	2	4	4	4	3	2	4	4	3	2	4	3	4	3	2	3	3	4	3	4	2	3	2	3	2	3

9	3	2	3	2	3	3	3	3	1	2	1	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	4	1	3	2	3	3	3	1	3	3	3	1	4	3	4	2	3	2	2	3	2	3	2	1	3	2	4	2	3											
0	4	4	1	2	4	1	4	4	4	1	4	1	1	4	1	2	4	4	4	1	4	3	4	1	1	4	1	4	1	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	1	4	1	4	1	4	1	4	4	1	3	1	4	2	4								
1	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2												
2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	2	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	2	4	3	3	3	1	3	3	3	3	2	4	2	4	
3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	2	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	1	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	1	4	4	4	3	2	4	2	4		
4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	2	4	4	3	3	1	4	2	4
5	4	4	2	2	3	3	3	4	3	4	4	2	4	2	2	3	4	3	3	4	3	3	1	4	4	4	2	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	2	4	4	4	3	2	3	2	4	

6	4	4	3	2	2	3	3	2	4	4	2	4	4	2	3	2	4	4	3	3	2	3	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	2	3	2	3					
7	4	4	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1	4	4	4	4	4	3	3	1	4	2	4	
8	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	2	3	3	2	2	4	1	3	3	3	2	3		
9	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4	3	1	4	2	4
0	5	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	4	4	3	3	4	2	4	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	4
1	5	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	1	2	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
2	5	3	3	2	4	1	4	4	4	3	3	3	4	3	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	4

LAMPIRAN B

a. Uji Validitas dan Reliabilitas Faktor Internal

b. Uji Validitas dan Reliabilitas Faktor Ekstern



Scale: faktor internal**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	53	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	53	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.878	68

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	205.0000	239.692	.239	.877
VAR00002	206.1698	233.451	.424	.874
VAR00003	205.9623	248.883	-.193	.883
VAR00004	205.6604	235.767	.324	.876
VAR00005	206.3019	243.907	-.006	.881
VAR00006	204.9434	235.901	.384	.875
VAR00007	205.3585	238.773	.203	.877
VAR00008	205.2830	232.630	.497	.873
VAR00009	204.7736	237.602	.385	.875
VAR00010	205.5472	237.676	.307	.876
VAR00011	205.1321	237.694	.335	.876
VAR00012	205.1321	238.771	.264	.876
VAR00013	205.6792	233.068	.515	.873
VAR00014	205.2830	239.207	.250	.877
VAR00015	206.2642	244.390	-.021	.881
VAR00016	205.0943	243.164	.050	.879
VAR00017	205.9434	243.247	.019	.880
VAR00018	205.7358	238.429	.240	.877
VAR00019	205.0943	236.241	.407	.875

VAR00020	204.7547	238.650	.426	.875
VAR00021	205.1698	238.759	.284	.876
VAR00022	205.3774	235.855	.462	.874
VAR00023	204.9434	232.670	.663	.872
VAR00024	205.7925	234.745	.378	.875
VAR00025	205.3208	236.299	.356	.875
VAR00026	205.3396	234.844	.450	.874
VAR00027	205.1132	234.910	.479	.874
VAR00028	205.4151	232.671	.545	.873
VAR00029	206.1509	234.208	.391	.875
VAR00030	205.2453	238.419	.269	.876
VAR00031	205.3774	234.970	.459	.874
VAR00032	205.0755	241.456	.129	.878
VAR00033	205.9434	244.170	.009	.879
VAR00034	205.5660	230.597	.643	.872
VAR00035	205.4717	236.369	.315	.876
VAR00036	205.3396	233.152	.425	.874
VAR00037	205.8113	233.079	.405	.874
VAR00038	205.2264	229.063	.690	.871
VAR00039	204.9057	234.472	.456	.874
VAR00040	205.4528	232.368	.582	.873
VAR00041	204.7358	240.121	.293	.876

VAR00042	205.8491	235.438	.382	.875
VAR00043	204.5849	243.632	.079	.878
VAR00044	204.9434	232.631	.566	.873
VAR00045	205.9245	242.956	.030	.880
VAR00046	205.4906	237.678	.314	.876
VAR00047	205.1321	237.309	.337	.876
VAR00048	206.6415	242.273	.092	.878
VAR00049	204.7736	239.371	.363	.876
VAR00050	204.9057	239.241	.252	.877
VAR00051	205.8679	231.194	.552	.873
VAR00052	204.7358	236.121	.574	.874
VAR00053	204.9811	240.980	.213	.877
VAR00054	205.8868	234.872	.340	.875
VAR00055	204.9057	235.626	.531	.874
VAR00056	205.7736	242.217	.101	.878
VAR00057	205.8491	235.400	.322	.876
VAR00058	205.1509	242.708	.065	.879
VAR00059	205.6981	234.907	.486	.874
VAR00060	205.8679	246.540	-.096	.883
VAR00061	205.3774	234.778	.447	.874
VAR00062	204.9623	237.075	.433	.875
VAR00063	205.0000	234.462	.522	.874

VAR00064	205.2642	232.813	.467	.874
VAR00065	205.3585	234.888	.435	.874
VAR00066	206.7547	246.804	-.121	.881
VAR00067	206.5094	257.293	-.546	.887
VAR00068	206.0566	244.631	-.028	.880



Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
208.5094	244.562	15.63849	68

Scale: faktor eksternal

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	53	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	53	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.913	52

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	161.9811	227.173	.494	.911
VAR00002	162.6604	229.536	.288	.913
VAR00003	162.6226	237.470	-.010	.915
VAR00004	161.9811	233.903	.166	.914
VAR00005	162.2075	225.783	.387	.912
VAR00006	161.7358	232.352	.299	.913
VAR00007	162.0377	230.191	.373	.912
VAR00008	161.8491	224.900	.585	.910
VAR00009	162.0566	227.478	.501	.911
VAR00010	162.0189	226.634	.467	.911
VAR00011	162.0755	225.033	.537	.910
VAR00012	162.0943	219.164	.677	.909
VAR00013	161.9057	227.933	.463	.911
VAR00014	162.9623	237.075	-.008	.917
VAR00015	162.8679	236.886	.027	.915
VAR00016	161.6415	230.234	.388	.912
VAR00017	161.6792	228.491	.480	.911
VAR00018	161.9623	228.114	.405	.912
VAR00019	162.2264	220.025	.694	.908

VAR00020	162.0943	226.933	.455	.911
VAR00021	162.3774	235.816	.182	.913
VAR00022	161.7170	230.553	.411	.912
VAR00023	162.4528	225.406	.401	.912
VAR00024	162.1132	220.064	.585	.910
VAR00025	161.7170	224.938	.583	.910
VAR00026	162.1321	224.194	.428	.912
VAR00027	161.7170	228.130	.526	.911
VAR00028	162.3396	223.844	.532	.910
VAR00029	162.0377	234.999	.085	.915
VAR00030	161.6981	231.984	.242	.913
VAR00031	162.0566	222.824	.590	.910
VAR00032	161.7170	228.822	.486	.911
VAR00033	161.6604	231.267	.375	.912
VAR00034	161.7736	231.602	.371	.912
VAR00035	162.2453	220.381	.598	.909
VAR00036	162.2075	235.821	.062	.915
VAR00037	161.6792	226.068	.531	.911
VAR00038	161.6415	228.888	.531	.911
VAR00039	162.3019	224.599	.534	.910
VAR00040	161.5660	228.289	.603	.911
VAR00041	162.6038	227.167	.417	.912

VAR00042	162.2830	221.899	.623	.909
VAR00043	161.6415	229.427	.496	.911
VAR00044	163.2453	236.727	.007	.916
VAR00045	161.8491	232.169	.290	.913
VAR00046	161.5849	227.709	.586	.911
VAR00047	162.3208	220.299	.573	.910
VAR00048	162.2830	237.015	.083	.914
VAR00049	163.2075	240.052	-.141	.917
VAR00050	161.6604	231.959	.359	.912
VAR00051	163.2264	236.640	.120	.914
VAR00052	161.7170	227.515	.601	.910

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
165.2830	237.553	15.41275	52

LAMPIRAN C

- a. Data Penelitian Faktor Internal
- b. Data Penelitian Faktor Eksternal

A. Biografis Karyawan

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7
X1	2	4	4	4	4	4	4
X2	2	4	3	4	3	3	3
X3	3	4	4	3	4	3	4
X4	2	4	4	4	4	3	4
X5	2	2	4	4	4	3	4
X6	1	2	4	3	4	3	3
X7	2	2	3	4	4	3	3
X8	2	3	3	4	4	3	3
X9	2	2	4	2	3	2	3
X10	2	2	4	3	4	3	4
X11	3	3	4	4	4	3	4
X12	3	1	3	3	4	3	4
X13	3	2	3	3	4	2	2
X14	1	1	4	3	3	3	2
X15	3	3	4	3	4	3	3
X16	2	3	4	3	4	3	4
X17	2	3	4	3	4	3	3
X18	2	2	3	3	3	2	3
X19	3	2	3	4	4	2	2
X20	2	3	2	2	3	3	4
X21	3	3	4	3	4	3	3

X22	4	3	4	4	4	4	4
X23	4	3	4	3	1	4	4
X24	2	3	4	3	4	3	4
X25	3	3	4	3	4	3	3
X26	4	4	3	4	4	3	3
X27	3	4	3	3	3	3	3
X28	3	3	3	3	4	3	3
X29	1	1	2	1	3	4	3
X30	1	1	4	1	4	1	4
X31	3	3	1	4	3	1	4
X32	1	3	3	3	4	2	4
X33	2	4	4	4	4	3	3
X34	1	4	4	3	4	3	4
X35	2	3	4	3	3	3	3
X36	2	2	3	3	4	3	3
X37	1	3	3	3	4	2	2
X38	2	3	4	4	3	3	3
X39	2	4	4	3	3	2	2
X40	2	3	3	2	3	2	3

B. Karakteristik Kepribadian

	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18
X1	4	4	4	4	4	1	1	2	4	4	2
X2	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4
X3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4
X4	3	4	4	3	4	2	4	4	4	4	2
X5	3	4	4	4	4	2	4	4	3	4	2
X6	1	4	4	3	4	2	3	3	4	3	1
X7	2	4	3	2	3	3	4	4	3	3	2
X8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
X9	2	3	4	3	3	2	3	2	3	2	1
X10	3	3	4	3	4	2	3	3	3	3	2
X11	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3
X12	2	3	4	3	4	2	3	3	4	3	2
X13	3	4	4	3	4	2	4	4	4	3	2
X14	3	2	4	4	3	3	3	2	4	3	1
X15	3	3	4	3	4	2	3	3	4	3	3
X16	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	2
X17	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	2
X18	3	4	3	2	3	2	3	2	3	1	2
X19	3	4	4	4	4	2	3	4	3	3	3
X20	1	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3
X21	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3

X22	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
X23	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3
X24	3	4	4	3	4	2	2	3	4	3	2
X25	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3
X26	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3
X27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
X28	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2
X29	2	1	3	2	2	2	1	3	2	2	4
X30	1	4	4	3	4	3	3	1	4	1	1
X31	3	4	4	3	4	3	2	4	4	3	3
X32	2	4	4	3	3	3	3	3	2	3	2
X33	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2
X34	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3
X35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
X36	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2
X37	1	4	3	2	3	3	3	2	4	3	2
X38	3	4	4	1	3	2	3	3	3	4	1
X39	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2
X40	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2

C. Rasa Percaya Terhadap Perusahaan

	Y19	Y20	Y21	Y22	Y23	Y24	Y25	Y26
X1	4	3	4	3	3	4	4	4
X2	3	3	3	2	3	3	4	3
X3	4	3	4	4	4	3	4	3
X4	4	4	3	4	3	3	4	3
X5	3	3	3	3	3	4	4	4
X6	4	3	4	3	3	2	4	3
X7	2	3	2	3	2	3	3	3
X8	3	3	3	3	3	3	3	3
X9	4	2	3	2	1	2	3	2
X10	3	3	2	3	3	3	4	3
X11	3	3	4	4	4	4	4	4
X12	3	3	3	3	2	3	3	3
X13	4	4	4	3	3	4	4	4
X14	4	3	3	3	1	3	4	3
X15	3	3	3	4	3	3	3	3
X16	3	4	3	4	4	4	4	3
X17	3	2	4	4	2	4	4	3
X18	3	2	3	2	2	2	2	2
X19	3	4	4	3	3	3	4	3
X20	3	3	2	3	3	2	4	3
X21	4	3	4	3	3	3	4	3

X22	4	4	4	4	4	4	4	3
X23	3	3	3	3	2	3	3	3
X24	3	3	2	4	2	4	4	3
X25	3	3	4	3	3	3	4	1
X26	3	4	2	3	4	4	4	3
X27	3	3	3	3	3	3	4	3
X28	3	3	3	3	3	3	4	3
X29	2	2	4	1	4	2	3	2
X30	4	2	2	1	1	3	4	3
X31	3	4	3	2	3	4	4	3
X32	3	3	3	3	2	4	2	2
X33	3	3	2	4	2	4	3	4
X34	4	3	2	4	3	3	4	3
X35	3	3	3	3	2	3	4	3
X36	3	3	2	4	3	3	4	3
X37	3	3	2	3	3	4	3	4
X38	3	3	2	3	2	3	3	4
X39	2	3	2	4	1	2	2	3
X40	2	2	2	2	2	2	3	3

D. Rasa Bangga Terhadap Perusahaan

	Y27	Y28	Y29	Y30	Y31	Y32	Y33	Y34	Y35	Y36
X1	3	4	4	4	4	3	4	4	3	1
X2	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3
X3	3	4	4	4	4	3	4	1	4	4
X4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3
X5	2	4	4	3	4	4	4	4	4	2
X6	3	4	3	4	4	3	4	2	4	3
X7	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2
X8	3	4	3	3	3	2	4	2	3	4
X9	3	3	3	3	4	2	3	2	3	1
X10	3	4	3	4	3	3	4	3	4	2
X11	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4
X12	1	4	3	4	3	3	4	3	4	2
X13	4	4	3	3	4	3	4	3	4	2
X14	3	4	2	4	3	1	4	1	3	1
X15	2	3	4	4	4	3	4	3	4	2
X16	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3
X17	1	4	3	4	4	3	4	3	4	3
X18	2	3	2	3	4	2	3	2	3	2
X19	4	4	3	3	4	2	3	3	4	4
X20	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2
X21	3	4	3	4	4	2	4	1	4	3

X22	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4
X23	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3
X24	3	4	3	3	4	3	4	3	4	2
X25	3	4	3	4	4	3	4	1	4	3
X26	3	3	3	3	4	2	4	2	4	3
X27	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3
X28	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3
X29	2	3	4	3	4	1	3	2	3	1
X30	1	4	1	4	4	1	4	1	4	1
X31	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3
X32	2	3	3	4	4	1	4	2	4	3
X33	2	3	3	4	4	3	4	3	3	4
X34	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3
X35	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3
X36	3	4	3	3	4	3	4	3	4	2
X37	2	2	2	2	4	2	4	3	3	3
X38	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3
X39	1	2	4	2	3	2	3	2	3	3
X40	2	3	3	3	4	2	3	4	3	2

E. Persepsi Karyawan Bahwa Pekerjaan Bermakna dan Memiliki Tujuan

	Y37	Y38	Y39	Y40	Y41	Y42
X1	4	4	4	4	4	4
X2	2	3	4	3	4	3
X3	3	4	4	4	4	2
X4	3	4	4	4	4	4
X5	2	3	4	4	4	4
X6	3	3	4	4	3	4
X7	2	2	3	3	3	3
X8	3	3	3	3	3	3
X9	3	3	4	3	2	3
X10	3	3	3	3	3	3
X11	3	4	4	3	3	4
X12	3	3	4	4	4	4
X13	4	4	4	4	4	3
X14	3	3	3	4	3	3
X15	3	4	4	4	4	4
X16	3	3	3	3	3	3
X17	2	3	3	3	4	2
X18	2	3	3	3	3	3
X19	3	3	4	4	3	4
X20	2	2	3	3	2	2
X21	3	3	4	4	3	4

X22	4	4	4	4	4	4
X23	3	3	4	3	4	3
X24	3	2	4	4	3	3
X25	3	3	4	3	3	3
X26	3	3	4	3	3	3
X27	3	3	3	3	3	3
X28	3	3	3	3	3	4
X29	3	4	4	3	2	2
X30	1	1	4	4	1	4
X31	3	4	3	4	4	3
X32	3	3	3	3	4	3
X33	3	3	3	4	4	3
X34	3	3	4	4	3	4
X35	3	3	3	4	3	3
X36	3	3	4	4	3	3
X37	3	3	2	4	3	2
X38	3	4	4	4	4	3
X39	2	3	2	2	2	2
X40	2	2	3	3	3	3

F. Kepemimpinan

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10
X1	4	4	4	4	4	4	2	4	3	2
X2	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4
X3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4
X4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4
X5	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4
X6	3	1	3	2	3	4	3	1	3	4
X7	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
X8	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3
X9	4	1	4	4	2	4	1	1	3	4
X10	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4
X11	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4
X12	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
X13	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4
X14	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4
X15	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4
X16	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
X17	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
X18	3	1	3	3	2	3	4	1	4	4
X19	4	1	3	3	3	4	4	3	4	4
X20	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2
X21	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4

X22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
X23	3	3	2	3	3	4	4	3	3	4
X24	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4
X25	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4
X26	2	4	3	4	3	3	3	4	3	4
X27	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3
X28	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
X29	2	3	3	3	3	3	3	2	4	3
X30	4	1	4	4	1	4	1	1	4	4
X31	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3
X32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
X33	4	2	4	4	4	3	3	3	3	4
X34	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
X35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
X36	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3
X37	2	4	3	3	3	3	4	4	3	4
X38	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
X39	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3
X40	2	3	3	1	2	1	2	3	2	3

G. Lingkungan Kerja

	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Y21
X1	4	4	4	4	3	2	1	2	1	4	4
X2	4	1	2	2	4	4	3	4	4	4	4
X3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
X4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3
X5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
X6	4	3	1	4	4	2	1	3	1	4	3
X7	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3
X8	4	4	3	3	4	2	3	3	4	4	3
X9	4	4	2	3	4	1	1	3	2	4	1
X10	3	2	3	3	4	3	3	4	4	3	3
X11	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4
X12	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
X13	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
X14	3	4	3	4	3	3	3	4	1	4	3
X15	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3
X16	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3
X17	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
X18	3	4	1	3	4	1	1	4	2	3	1
X19	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	2
X20	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2
X21	4	4	3	2	4	3	3	4	3	4	3

X22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
X23	4	3	3	3	3	3	3	4	1	4	3
X24	4	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3
X25	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3
X26	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
X27	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
X28	3	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3
X29	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2
X30	4	4	1	4	4	1	1	4	1	4	1
X31	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3
X32	2	3	3	2	3	3	2	4	3	3	2
X33	4	4	3	2	4	4	4	4	2	3	4
X34	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4
X35	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3
X36	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4
X37	3	3	3	2	3	2	2	2	4	4	4
X38	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4
X39	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3
X40	2	3	2	3	2	2	4	1	3	2	3

H. Kompensasi

	Y22	Y23	Y24	Y25	Y26
X1	1	3	4	4	3
X2	3	4	4	4	4
X3	4	4	4	4	3
X4	3	3	2	4	3
X5	4	3	4	3	3
X6	3	4	4	3	3
X7	3	3	3	3	2
X8	3	3	4	3	2
X9	2	4	4	4	1
X10	4	4	3	3	3
X11	4	4	4	4	4
X12	4	3	3	3	3
X13	3	4	4	3	4
X14	3	3	3	4	1
X15	3	4	4	4	3
X16	3	3	3	3	3
X17	4	4	4	4	4
X18	3	4	3	4	2
X19	3	4	4	3	4
X20	2	3	3	3	3
X21	3	4	4	4	2

X22	4	4	4	4	4
X23	3	3	4	4	2
X24	3	4	4	4	3
X25	3	4	4	3	3
X26	4	4	4	4	4
X27	3	3	3	3	3
X28	3	3	4	3	3
X29	3	3	4	3	3
X30	1	4	4	4	1
X31	4	4	4	4	4
X32	3	3	3	3	3
X33	4	4	4	4	4
X34	4	4	4	4	4
X35	3	3	3	3	4
X36	4	4	4	4	4
X37	3	4	4	3	4
X38	4	3	4	4	4
X39	3	3	3	2	3
X40	1	3	3	3	1

I. Pelatihan

	Y27	Y28	Y29	Y30	Y31
X1	4	4	4	4	4
X2	4	4	3	3	2
X3	3	4	2	4	1
X4	4	4	3	4	2
X5	4	4	3	4	3
X6	3	4	3	4	2
X7	3	3	3	3	3
X8	4	3	2	4	3
X9	1	4	1	4	1
X10	3	4	2	4	3
X11	4	4	3	4	3
X12	4	4	3	4	3
X13	4	4	4	4	2
X14	3	3	3	3	1
X15	4	4	3	4	3
X16	4	3	3	3	3
X17	4	4	4	4	3
X18	4	3	2	3	2
X19	4	4	3	4	3
X20	3	2	2	3	2
X21	3	4	3	4	3


X22	4	4	4	4	4
X23	4	4	4	3	4
X24	4	4	3	4	3
X25	3	4	3	4	3
X26	4	4	4	4	3
X27	3	3	3	3	3
X28	4	3	3	4	3
X29	3	3	2	3	2
X30	1	4	1	4	1
X31	3	3	4	4	3
X32	3	3	2	4	2
X33	4	3	3	4	4
X34	4	4	4	4	3
X35	3	3	3	3	3
X36	4	3	4	3	3
X37	4	1	4	1	4
X38	4	2	4	2	3
X39	3	3	3	2	3
X40	3	4	2	3	2

J. Teamwork

	Y32	Y33	Y34	Y35	Y36	Y37
X1	4	3	4	4	4	4
X2	4	4	4	4	4	4
X3	1	4	4	1	4	4
X4	3	3	4	3	4	4
X5	4	4	4	4	4	4
X6	3	4	4	1	4	4
X7	2	3	3	3	3	3
X8	3	4	4	3	3	3
X9	1	4	4	1	4	4
X10	4	4	4	3	4	4
X11	4	4	4	4	4	4
X12	3	4	3	4	4	3
X13	4	4	4	4	4	4
X14	3	4	4	3	3	3
X15	3	4	4	3	4	4
X16	3	3	3	3	3	3
X17	4	4	4	4	4	4
X18	3	3	4	2	4	3
X19	3	4	4	4	4	4
X20	1	3	2	2	3	2
X21	3	4	4	3	4	4

X22	3	4	4	4	4	4
X23	3	3	4	4	4	3
X24	3	4	4	3	3	3
X25	3	4	4	3	4	4
X26	4	4	4	3	4	4
X27	3	3	3	3	3	3
X28	3	3	3	3	3	3
X29	2	2	3	2	3	3
X30	1	4	4	1	4	4
X31	3	4	4	3	3	3
X32	3	3	4	1	3	3
X33	3	3	4	3	3	4
X34	4	4	4	4	4	4
X35	3	2	4	3	3	2
X36	3	1	3	4	4	1
X37	4	1	3	3	2	2
X38	4	1	4	3	4	1
X39	3	2	3	3	2	1
X40	2	3	2	1	4	3

LAMPIRAN D

- 
- a. Uji Asumsi Normalitas
 - b. Analisis Faktorial

NPar Tests

Notes

Output Created	14-MAR-2022 11:55:54	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	40
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax	NPAR TESTS	
	/K-S(NORMAL)=fa1 fa2 fa3 fa4 fa5 fb1 fb2 fb3 fb4 fb5	
	/MISSING ANALYSIS.	
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.01
	Number of Cases Allowed ^a	60494

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		fa1	fa2	fa3	fa4	fa5
N		40	40	40	40	40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	21.3750	34.0250	24.6500	31.4500	19.3500
	Std. Deviation	2.76134	3.93203	3.30151	3.69997	2.57752
Most Extreme Differences	Absolute	.140	.078	.122	.187	.114
	Positive	.103	.078	.083	.085	.104
	Negative	-.140	-.078	-.122	-.187	-.114
Kolmogorov-Smirnov Z		.882	.495	.771	1.185	.721
Asymp. Sig. (2-tailed)		.417	.967	.591	.121	.676

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		fb1	fb2	fb3	fb4	fb5
N		40	40	40	40	40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	32.6000	35.5250	16.8500	16.1500	19.7750
	Std. Deviation	4.39580	5.07880	2.28204	2.35938	3.16623
Most Extreme Differences	Absolute	.107	.109	.120	.141	.121
	Positive	.094	.087	.120	.094	.112
	Negative	-.107	-.109	-.116	-.141	-.121
Kolmogorov-Smirnov Z		.680	.692	.760	.890	.764
Asymp. Sig. (2-tailed)		.745	.724	.610	.407	.604

Factor Analysis

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.879
Approx. Chi-Square		350.901
Bartlett's Test of Sphericity	df	45
Sig.		.000

Anti-image Matrices

	fa1	fa2	fa3	fa4	fa5	fb1
fa1	.319	-.081	-.061	.016	.013	-.051
fa2	-.081	.163	-.056	-.094	.066	-.004
fa3	-.061	-.056	.281	.016	-.095	.014
fa4	.016	-.094	.016	.138	-.093	.020
fa5	.013	.066	-.095	-.093	.299	-.091
fb1	-.051	-.004	.014	.020	-.091	.209
fb2	.044	-.043	-.053	.009	.015	-.076
fb3	.029	.032	-.002	-.034	.052	-.088

Anti-image Correlation	fb4	-.122	.053	-.007	-.065	-.013	.044
	fb5	.050	-.031	.022	-.009	-.016	-.063
	fa1	.872 ^a	-.356	-.204	.077	.041	-.195
	fa2	-.356	.834 ^a	-.262	-.625	.299	-.022
	fa3	-.204	-.262	.934 ^a	.080	-.328	.059
	fa4	.077	-.625	.080	.856 ^a	-.456	.115
	fa5	.041	.299	-.328	-.456	.862 ^a	-.365
	fb1	-.195	-.022	.059	.115	-.365	.877 ^a
	fb2	.196	-.266	-.251	.063	.069	-.417
	fb3	.091	.140	-.007	-.161	.169	-.341
	fb4	-.467	.282	-.029	-.376	-.051	.207
	fb5	.150	-.131	.069	-.039	-.050	-.234

Anti-image Matrices

	fb2	fb3	fb4	fb5
fa1	.044	.029	-.122	.050
fa2	-.043	.032	.053	-.031
fa3	-.053	-.002	-.007	.022
fa4	.009	-.034	-.065	-.009
fa5	.015	.052	-.013	-.016

	fb1	-.076	-.088	.044	-.063
	fb2	.159	-.087	-.031	-.023
	fb3	-.087	.318	-.038	.054
	fb4	-.031	-.038	.214	-.108
	fb5	-.023	.054	-.108	.348
	fa1	.196 ^a	.091	-.467	.150
	fa2	-.266	.140 ^a	.282	-.131
	fa3	-.251	-.007	-.029 ^a	.069
	fa4	.063	-.161	-.376	-.039 ^a
	fa5	.069	.169	-.051	-.050
Anti-image Correlation	fb1	-.417	-.341	.207	-.234
	fb2	.895	-.385	-.167	-.098
	fb3	-.385	.889	-.146	.163
	fb4	-.167	-.146	.859	-.396
	fb5	-.098	.163	-.396	.925

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Communalities

	Initial	Extraction
fa1	1.000	.600
fa2	1.000	.751
fa3	1.000	.728
fa4	1.000	.812
fa5	1.000	.638
fb1	1.000	.713
fb2	1.000	.788
fb3	1.000	.557
fb4	1.000	.733
fb5	1.000	.648

Extraction Method: Principal
Component Analysis.

Total Variance Explained

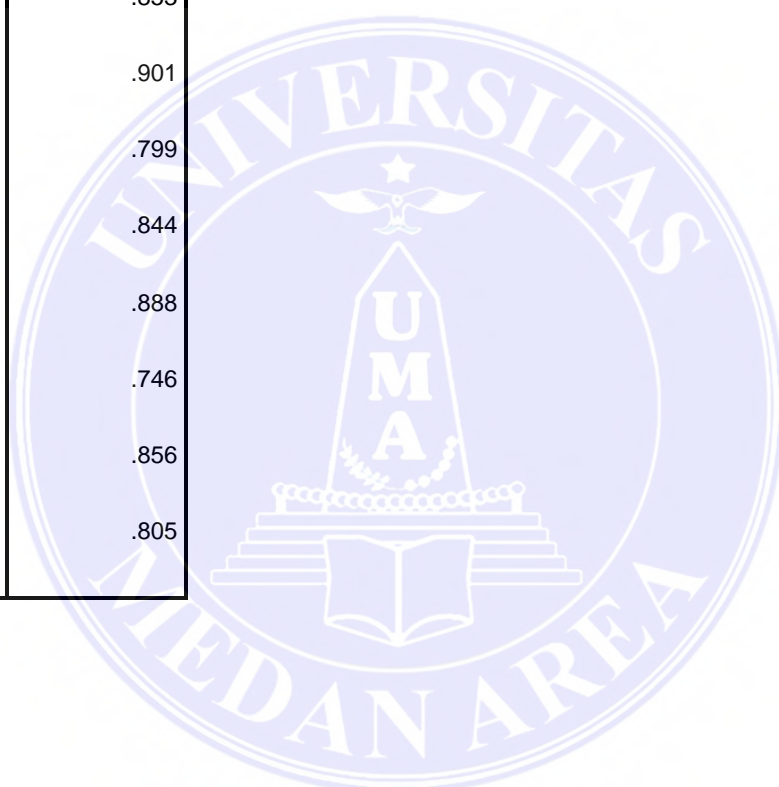
Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	6.968	69.681	69.681	6.968	69.681	69.681

2	.834	8.345	78.026
3	.515	5.154	83.180
4	.451	4.512	87.693
5	.351	3.509	91.201
6	.301	3.006	94.207
7	.248	2.476	96.683
8	.151	1.510	98.193
9	.106	1.062	99.256
10	.074	.744	100.000

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
fa1	.774
fa2	.867
fa3	.853
fa4	.901
fa5	.799
fb1	.844
fb2	.888
fb3	.746
fb4	.856
fb5	.805



LAMPIRAN E

- 
- a. Skala Faktor Internal
 - b. Skala Faktor Eksternal

IDENTITAS DIRI

Nama/Inisial :

Jenis Kelamin : Pria/Wanita

Usia : Tahun

Jabatan :

Lama Bekerja :

Bagian/Divisi :

Petunjuk Pengisian

Anda diharapkan menjawab setiap pernyataan dalam skala ini sesuai dengan keadaan, perasaan, dan pikiran anda yang sebenarnya dengan cara memilih:

SS : Jika anda merasa **sangat sesuai** dengan pernyataan tersebutS : Jika anda merasa **sesuai** dengan pernyataan tersebutTS : Jika anda merasa **tidak sesuai** dengan pernyataan tersebutSTS : Jika anda merasa **sangat tidak sesuai** dengan pernyataan tersebut

Berikan **tanda checklist (3)** pada kolom jawaban yang anda anggap paling sesuai dengan diri anda.

Contoh pengisian skala:

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya datang bekerja tepat waktu		3		

NB:

Jika anda ingin memperbaiki jawaban, anda cukup membuat **tanda sama dengan** (=) ditengah-tengah tanda checklist.

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya datang bekerja tepat waktu		≡		

SKALA I

NO.	AITEM	SS	S	TS	STS
1.	Seiring berjalannya waktu, saya mudah merasa lelah				
2.	Wanita membutuhkan waktu lebih lama untuk melakukan tugasnya				
3.	Saya membutuhkan pendamping hidup				
4.	Adanya pendamping hidup hanya mempersulit saya dalam bekerja				
5.	Setiap harinya saya berusaha untuk menjadi lebih baik				
6.	Saya kurang mampu jika harus mencapai hasil produksi yang berkualitas tinggi				
7.	Pekerjaan setiap harinya menjadi tantangan baru bagi saya				
8.	Saya memilih untuk diam ketika ada orang baru dalam lingkungan saya				
9.	Saya melakukan pekerjaan secara kooperatif bersama tim				

10.	Saya merasa bertanggung jawab atas segala pekerjaan yang saya lakukan				
11.	Jika masih ada orang lain, saya lebih memilih untuk mundur				
12.	Jika ada masalah dalam pekerjaan, saya akan tetap tenang dan menyelesaikannya				
13.	Lingkungan kerja saya kerap sekali menguras emosional saya.				
14.	Saya tidak mudah tersulut emosi dalam bekerja				
15.	Saya mudah tersinggung ketika menerima kritikan				
16.	Saya senang untuk menuangkan ide untuk kemajuan perusahaan				
17.	Saya tidak dapat menerima hal baru dalam bekerja				
18.	Perubahan pola kerja dapat menimbulkan masalah baru dalam pekerjaan				
19.	Perusahaan menampung aspirasi kami				

20.	Saya merasa perusahaan tidak memperhatikan ide dari para karyawannya				
21.	Perusahaan hadir dalam masalah karyawannya				
22.	Perusahaan memutuskan secara sepihak hubungan kerja dengan karyawan				
23.	Perusahaan hanya tau kinerja saya menurun tanpa mengetahui sebabnya				
24.	Perusahaan tidak memberikan toleransi kepada karyawannya yang sakit				
25.	Perusahaan menerapkan protokol kesehatan sebagai bentuk kepedulian terhadap karyawannya				
26.	Karyawan tidak memiliki jadwal yang teratur dalam bekerja dan bekerja penuh tekanan				
27.	Potensi saya kurang diperhatikan oleh perusahaan				

28.	Saya selalu semangat memulai pekerjaan				
29.	Pekerjaan membuat banyak hal disekitar saya terbengkalai				
30.	Waktu tidak terasa berlalu ketika saya bekerja				
31.	Saya bekerja dengan hati demi memberikan pelayanan terbaik kepada customer				
32.	Saya menjalankan apa yang sudah ada saja				
33.	Setiap hari menjadi kesempatan untuk menjadi lebih baik lagi				
34.	Saya sudah merasa cukup dengan hal-hal yang biasa saya kerjakan				
35.	Saran dan kritikan atasan menjadi motivasi untuk saya				
36.	Orang-orang bergunjing tentang kinerja saya				
37.	Pekerjaan yang saya lakukan tidak sepadan dengan gaji yang saya peroleh				

38.	Perusahaan tidak menjamin gaji saya				
39.	Pekerjaan saya adalah sebuah awal untuk mencapai level berikutnya				
40.	Jika bekerja lebih giat, maka saya akan mendapatkan jenjang karir yang lebih baik lagi				
41.	Saya hanya bisa sampai pada titik ini dan tidak dapat mengembangkan kemampuan saya lagi				
42.	Pekerjaan yang saya lakukan merupakan passion saya				

SKALA II

NO.	AITEM	SS	S	TS	STS
1.	Atasan mengadakan pertemuan sekali seminggu untuk membicarakan progres mingguan				
2.	Sukses tidaknya perusahaan tidak berpengaruh besar pada karyawan				
3.	Atasan kerap kali menerapkan inovasi berdasarkan evaluasi				
4.	Pemimpin dapat mengenali kemampuan karyawan dan melihat peluang yang ada				
5.	Pemimpin kerap kali mendiskusikan pekerjaan yang dilakukan hari ini				
6.	Karyawan merupakan pribadi yang tertutup dan apatis				
7.	Pencapaian perusahaan bukan bagian dari karyawan				
8.	Sosok pemimpin menginspirasi pekerjaan saya				
9.	Masalah yang dihadapi akan diselesaikan secara musyawarah				
10.	Perusahaan memiliki HRD				
11.	HRD mampu mendengarkan keluhan dari karyawan				
12.	Perusahaan tidak pernah melakukan pendekatan kepada karyawannya				

13.	HRD peka terhadap perubahan karyawan				
14.	Ketika karyawan melakukan kesalahan, perusahaan memberikan kritik secara personal agar tidak menyakiti karyawan				
15.	Atasan memberikan perhatian berulang kepada karyawan yang memiliki prestasi				
16.	Kritik diberikan secara keras dan tidak memandang tempat dan waktu				
17.	Semua karyawan mendapatkan kesetaraan dalam mengutarakan pendapatnya				
18.	Sesama rekan kerja kerap kali menjatuhkan satu sama lain				
19.	Sebagai rekan kerja, karyawan saling belajar dan berkembang bersama				
20.	Kelebihan pribadi harus disembunyikan untuk keuntungan diri sendiri				
21.	Bonus tidak diberlakukan dalam bekerja				
22.	Perusahaan memberikan bonus kepada karyawan sebagai reward atas kesuksesan karyawannya				
23.	Karyawan berhak mendapatkan pengembangan karir				
24.	Karyawan yang berprestasi berhak atas pujian dan penghargaan				
25.	Tidak diberlakukannya reward atas prestasi ataupun kemajuan yang diberikan karyawan				

26.	Karyawan bekerja 24 jam nonstop				
27.	Motivasi diberikan guna meningkatkan rasa percaya diri pada karyawan				
28.	Sebelum memulai pekerjaan, saya merasa gugup				
29.	Adanya training untuk mengembangkan skill				
30.	Saya hanya mengerjakan pekerjaan yang sama setiap harinya				
31.	Peraturan hanya menghambat pergerakan dalam bekerja				
32.	Pekerjaan membutuhkan tujuan dan target untuk berkembang				
33.	Peraturan dibuat agar pekerjaan menjadi teratur				
34.	Saya bekerja dengan sesuka hati				
35.	Sesama rekan kerja akan membantu satu sama lain menghadapi perubahan				
36.	Ketika ada karyawan baru anggota tim akan membantunya untuk beradaptasi				

LAMPIRAN F

a. Surat Izin Penelitian





UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Klam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7358012 Medan 20223
 Kampus II : Jalan Setabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225802 📠 (061) 8226331 Medan 20122
 Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 273 /FPSU/01.11/III/2021

Medan, 16 Maret 2021

Lampiran :-

Hal : Survey Untuk Pra Penelitian

Kepada Yth.
 HR Manager PT. Mutia Culinary Concept (Mutia Garden) Medan
 Di
 Tempat

Dengan hormat,

Bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa tersebut dibawah ini :

Nama : Sundari Oktianna Purba
 NPM : 178600231
 Program Studi : Ilmu Psikologi
 Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan Survey Awal di PT. Mutia Culinary Concept (Mutia Garden) Medan, Komp. Multatuli Blok BB No. 48 Medan guna penyusunan skripsi dengan judul : "Analisis Faktor-Faktor Employee pada Karyawan PT. Mutia Culinary Concept (Mutia Garden) Medan."

Perlu kami informasikan bahwa Survey Awal 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.

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

Wakil Dekan Bid. Akademik.

 EABL Ajipta, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog
 FAKULTAS PSIKOLOGI

Tembusan :
 - Mahasiswa Ybs
 - Arsip



PT Mutia Culinary Concepts
JL. KL. Yos Sudarso
Komplek Brayan Prima Blok D-3A,
Tanjung Mulia - Medan 20241

SURAT KETERANGAN
No. 070/EM/HRD/III/2021

Medan, 19 Maret 2021

Bersamaan dengan diterimanya surat 273/FPSI/01.11/III/2021,
Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama	: Yoseph Samuel
Jabatan	: HR Manager

Bersedia menerangkan bahwa Saudari dibawah ini:

Nama	: Sundari Oktianna Purba
NPM	: 178600231
Program Studi	: Ilmu Psikologi
Fakultas	: Psikologi

Dapat diterima untuk melakukan Izin Meneliti Mahasiswa/i dengan judul penelitian **"Employee Engagement pada karyawan PT. Mutia Culinary Concepts (Mutia Garden) Medan"**.

Perusahaan juga menerangkan bahwasannya, hasil dari Penelitian tersebut, wajib untuk Saudari bagikan kepada Perusahaan sebagai bentuk manfaat dan pengembangan kepada Perusahaan, agar Perusahaan kami dapat menjadi semakin baik.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.
Atas perhatiannya, terima kasih.

Medan, 19 Maret 2021


Yoseph Samuel
Human Resources Manager

Branch Office : Komplek Multatuli Blok BB No. 48, Medan Maimun, Medan - Indonesia 20151
Business Site : Jl. Cut Mutia No. 26, Madras Hulu, Medan Polonia, Medan - Indonesia 20151
[T: 061-4530008] [i] [f] mutia.garden www.mutia.garden/
[M: 08116504726



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 : 187/FPSI/01.10/II/2022
 Lampiran : -
 Hal : Riset dan Pengambilan Data

8 Februari 2022

Yth. Bapak/Ibu Yoseph Samuel
 HRD PT. Mutia Culinary Concept (Mutia Garden) Medan
 di
 Tempat

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

Nama : Sundari Oktianna Purba
 NPM : 178600231
 Program Studi : Ilmu Psikologi
 Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di PT. Mutia Culinary Concept (Mutia Garden) Medan, Jl. Cut Mutia No. 26 Kec. Medan Polonia Kota Medan Sumatera Utara guna penyusunan skripsi yang berjudul "*Analisis Faktor-Faktor Employee Engagement Pada Karyawan PT. Mutia Culinary Concept (Mutia Garden) Medan*".

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

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan 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 Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.

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

An. Dekan,
 Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian Dan
 Pengabdian Kepada Masyarakat



Lain Aritta, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan
 - Mahasiswa Ybs
 - Arsip



MCC
MUTIA CULINARY CONCEPTS

SURAT KETERANGAN

No. 038/EX-SK/HRD/II/2022

Kepada Yth :

Universitas Medan Area
Fakultas Psikologi
Dekan Laili Alifita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan surat nomor: 187/FPSI/01.10/II/2022 yang didalamnya menjelaskan bahwa:

Nama : Sundari Oktianna Purba
NPM : 178600231
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Dalam rangka melaksanakan pengambilan data di PT. Mutia Culinary Concepts (Mutia Garden) Medan, Jl. Cut Mutia No. 26 Kec. Medan Polonia Kota Medan Sumatera Utara guna penyusunan skripsi yang berjudul "Analisis Faktor-Faktor Employee Engagement Pada Karyawan PT. Mutia Culinary Concepts (Mutia Garden) Medan".

Dengan surat ini saya menerangkan bahwasannya Sdri. Sundari Oktianna Purba, telah selesai melakukan pengambilan data di Perusahaan kami.

Demikianlah Surat Keterangan ini saya buat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya, atas perhatian dan kerjasamanya saya mengucapkan terima kasih.

Medan, 10 Februari 2022

Hormat Kami,



Yoseph Samuel
HR Manager

PT. MUTIA CULINARY CONCEPTS

Headquarter : KL Yos Sudarso, Komplek Brayan Prima Blok D-3A, Tanjung Mulia, Kota Medan Sumatera Utara 20241

Branch Office : Jl. Cut Mutia No. 26, Madras Hulu, Medan Polonia, Medan Sumatera Utara 20151