

**HUBUNGAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DENGAN WORK  
ENGAGEMENT PADA PEGAWAI ASN DI DINAS  
PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN  
PEMERINTAHAN PROVINSI  
SUMATERA UTARA**

**SKRIPSI**

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

**OLEH :**

**SURIYATNI RETNO**

17.860.0280



**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

2022

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 15/11/22

Access From (repository.uma.ac.id)15/11/22

**HALAMAN PENGESAHAN**



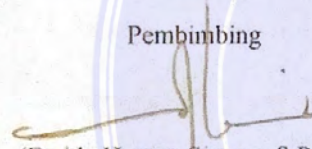
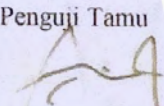
**SKRIPSI**

**HUBUNGAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DENGAN *WORK ENGAGEMENT* PADA PEGAWAI ASN DI DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN PEMERINTAHAN PROVINSI SUMATERA UTARA**

Dipersiapkan dan disusun oleh  
Suriyatni Retno  
17.860.0280

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji  
Pada tanggal 15 September 2022

**Susunan Dewan Penguji**

Ketua  (Babby Hasmayni, M.Si)	Sekretaris  (M. Fadly Nugraha, S.Psi, M.Psi)
Pembimbing  (Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi)	Penguji Tamu  (Dr. Siti Aisyah, S.Psi, M.Psi)

Skripsi ini diterima sebagai salah satu  
persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana  
Tanggal 15 September 2022

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

Mengetahui  
Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area



## PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Suriyatni Retno

NIM : 17.860.0280

Tahun Terdaftar : 2017

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Psikologi

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

Dengan demikian saya menyatakan bahwa dokumen ilmiah ini bebas dari unsur-unsur plagiasi dan apabila dokumen ilmiah skripsi ini di kemudian hari terbukti merupakan plagiasi dari hasil karya penulis lain dan/atau dengan sengaja mengajukan karya atau pendapat yang merupakan hasil karya penulis lain, maka penulis bersedia menerima sanksi akademik dan/atau sanksi hukum yang berlaku.

Medan, 15 September 2022



Suriyatni Retno

17.860.0280

## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertandatangan di bawah ini:

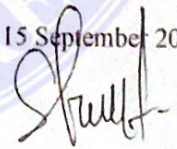
Nama : Suriyatni Retno  
NIM : 17.860.0280  
Program Studi : Psikologi  
Fakultas : Psikologi  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non eksklusif (*Non exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul: **Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan *Work Engagement* pada Pegawai ASN di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Pemerintahan Provinsi Sumatera Utara**. Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan).

Dengan Hak Bebas Royalti Non eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 15 September 2022



Suriyatni Retno  
17.860.0280

## ABSTRAK

### Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja dengan *Work Engagement* pada Pegawai ASN di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Pemerintahan Provinsi Sumatera Utara

SURIYATNI RETNO

17.860.0280

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan kualitas kehidupan kerja dengan *work engagement* pada pegawai ASN di Dinas perindustrian dan perdagangan pemerintahan provinsi sumatera utara. Skala yang digunakan pada penelitian ini adalah skala kualitas kehidupan kerja dan *work engagement* dimana yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah Pegawai Perindustrian dan Perdagangan Pemerintahan Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 45 orang. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi *Product Moment*, maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut: terdapat hubungan positif yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja dengan *work engagement*. Hasil dibuktikan dengan korelasi  $r_{xy} = 0,660$ ;  $P = 0,000 < 0,05$  bahwa kualitas kehidupan kerja berkontribusi terhadap *work engagement* sebesar 43,6%. Dan sisanya sebesar 56,4% lagi dapat dijelaskan dari faktor lain seperti *job resources*, *saliency of job resource*, *personal resources*. Bahwa Dinas Perindustrian dan Perdagangan Pemerintahan Provinsi Sumatera Utara memiliki kualitas kehidupan kerja yang tergolong tinggi dengan mean empirik = 107,11 > 82,5 dimana selisi kedua mean melebihi bilangan SD = 7,949 dan *work engagement* di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Pemerintahan Provinsi Sumatera Utara tergolong rendah dengan mean empirik 98,53 > mean hipotetik = 80 dimana selisih kedua mean melebihi bilangan SD = 11, 534. Dari hasil penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima.

**Kata Kunci:** kualitas kehidupan kerja, *work engagement*.

## ABSTRACT

### ***CORRELATION BETWEEN QUALITY OF WORK LIFE AND WORK ENGAGEMENT OF ASN IN THE DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN PEMERINTAHAN PROVINSI SUMATERA UTARA***

SURIYATNI RETNO

17.860.0280

This study aims to see the relationship between the *quality of work life* and *work engagement* in Dinas Perindustrian dan Perdagangan Pemerintahan Provinsi Sumatera Utara. The scale used in this study is the scale of the *quality of work life* and *work engagement* where the subjects in this study are Dinas Perindustrian dan Perdagangan Pemerintahan Provinsi Sumatera Utara, totalling 45 people. The data analysis method used in this study is *Product Moment Correlation*, so the following result can be obtained: there is a significant positive relationship between the *quality of work life* and *work engagement*. The result are evidenced by the correlation  $r_{xy} = 0.660$ ;  $P = 0.000 < 0.05$  that the quality of work life contributes to work engagement by 43.6%. And the remaining 56.4% can be explained by other factors such as job resources. That the Dinas Perindustrian dan Perdagangan Pemerintahan Provinsi Sumatera Utara has a relatively high *quality of work life* with an empirical mean = 107.11 > 82.5 where the difference between the two means exceeds the number  $SD = 7.949$  and the work engagement of the Dinas Perindustrian dan Perdagangan Pemerintahan Provinsi Sumatera Utara is low with empirical mean 98.53 > hypothetical mean = 80 where the difference between the two means exceeds  $SD = 11.534$ . From the results of this study, the proposed hypothesis is accepted.

**Keywords:** *quality of work life, work engagement.*

## KATA PENGANTAR

Segala Puji dan Syukur saya ucapkan atas kehadiran Allah, yang senantiasa melimpahkan rahmatnya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi penelitian ini. Adapun maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui “Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja dengan *Work Engagement* Pada Pegawai ASN di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara”.

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

1. Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim Universitas Medan Area
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Hasanuddin, Ph.D selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Terima Kasih banyak kepada Ibu Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh ketulusan dan kesabaran kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
5. Terima kasih banyak kepada Ibu Babby Hasmayni, S.Psi, M.Si selaku ketua penguji dalam pelaksanaan sidang skripsi saya.

6. Terima kasih banyak kepada Ibu Dr. Siti Aisyah, S.Psi, M.Psi selaku dosen penguji dalam pelaksanaan sidang skripsi saya.
7. Terima kasih banyak kepada Bapak M. Fadli Nugraha, S.Psi, M.Psi selaku dosen sekretaris dalam pelaksanaan sidang skripsi saya
8. Terima Kasih kepada Bapak Fitra Kurnia, SE,M.SI selaku Kepala Dinas Perindustrian dan Perdagangan Pemerintahan Provinsi Sumatera Utara yang turut membantu dan mempermudah peneliti melakukan riset.
9. Kepada pegawai-pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Pemerintahan Provinsi Sumatera Utara yang terkait turut membantu selama penelitian berlangsung hingga selesai.
10. Teruntuk orang tua saya terkasih dan tersayang, terutama Ibu terima kasih banyak atas doa dan dukungan selama masa pendidikan, serta terima kasih telah begitu sabar menunggu peneliti untuk menyelesaikan pendidikan dan mendapatkan gelar sarjana.
11. Teruntuk Bapak, terima kasih atas semua do'a yang tiada henti terus mengalir untuk kebaikan anak-anaknya serta perjuangan bapak yang begitu sempurna.
12. Terima kasih banyak kepada seluruh dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan baru kepada peneliti, tanpa kalian peneliti bukanlah apa-apa.
13. Terima kasih untuk seluruh pegawai tata usaha Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah membantu peneliti dalam pengurusan berkas-berkas skripsi.



14. Teruntuk teman dekat saya, Elza Rafika, Maulidya Sari, yang berhati malaikat yang sangat begitu sabar menjadi tempat sharing peneliti selama penelitian berlangsung, yang terus mensupport dan mendorong untuk tidak mudah menyerah, dan kalian terus selalu ada, u know I love u so much!!!
15. Kepada teman dekat saya lainnya, Ummi Habibah, Nadya Pephayosa, Syahdilla Mulyanda, Siti Sarah, Eriska Febriani, yang sudah begitu lapang bisa menerima peneliti jadi tempat sharing, bermain dan selalu ada dalam perkuliahan maupun pertemanan.

Terima kasih kepada semua pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu, semoga Tuhan membalas semua kebaikan yang tertoreh dengan pencapaian impian kebahagiaan dunia dan akhirat. Aamiin...

Medan, 15 September 2022

SuriyatniRetno

17.860.0280

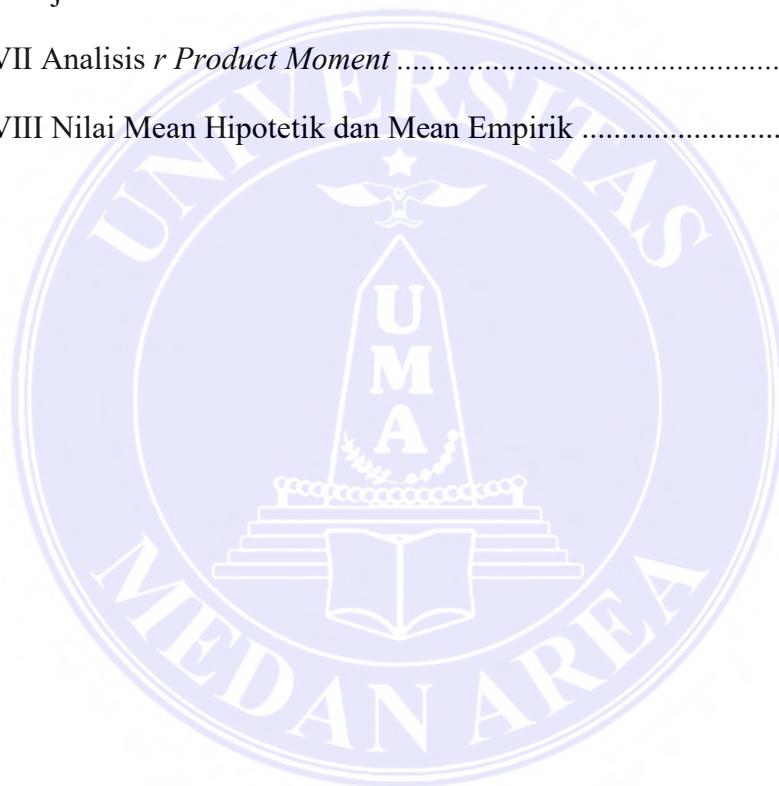
## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI</b> .....	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PRAKATA/MOTTO</b> .....	<b>v</b>
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b> .....	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>xi</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>xii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	11
C. Batasan Masalah.....	11
D. Rumusan Masalah .....	12
E. Tujuan Penelitian.....	12
F. Manfaat Penelitian.....	12
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b> .....	<b>14</b>
A. Work Engagement.....	14
1. Pengertian Work Engagement.....	14
2. Dimensi Work Engagement .....	16
3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Work Engagement .....	17
4. Ciri-ciri Work Engagement.....	18
B. Kualitas Kehidupan Kerja .....	20
1. Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja.....	20
2. Aspek-Aspek Kualitas Kehidupan Kerja .....	22
3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kehidupan Kerja .....	27
4. Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja dengan Work Engagement. 28	
C. Kerangka Konseptual .....	30
D. Hipotesis.....	30
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>31</b>
A. Tipe Penelitian .....	31

B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	31
C. Definisi Operasional.....	31
D. Subjek Penelitian.....	34
E. Teknik Pengumpulan Data.....	35
F. Validitas dan Reabilitas Alat Ukur .....	37
G. Analisis Data .....	37
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>39</b>
A. Orientasi Kancan penelitian.....	39
B. Visi dan Misi Tempat Penelitian.....	40
C. Persiapan Penelitian .....	41
1. Persiapan Administrasi .....	41
2. Persiapan Alat Ukur penelitian .....	42
3. Pelaksanaan Uji Alat Ukur.....	46
D. Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	49
1. Uji Asumsi .....	49
2. Hasil Analisis <i>r Product Moment</i> .....	50
3. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik .....	51
E. Pembahasan .....	56
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>59</b>
A. Kesimpulan .....	59
B. Saran.....	60
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>62</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>64</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel I Distribusi Skala Kualitas Kehidupan Kerja.....	43
Tabel II Distribusi Skala Work Engagement .....	45
Tabel III Skala Kualitas Kehidupan Kerja Setelah Uji Validitas.....	47
Tabel IV Skala Work Engagement Setelah Uji Validitas .....	48
Tabel V Uji Normalitas .....	49
Tabel VI Uji Linearitas .....	50
Tabel VII Analisis <i>r Product Moment</i> .....	51
Tabel VIII Nilai Mean Hipotetik dan Mean Empirik .....	53



## DAFTAR KURVA

Kurva 4.1 Kurva Normal Kualitas Kehidupan Kerja.....	54
Kurva 4.2 Kurva Normal <i>Work Engagement</i> .....	55



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A Skala Kualitas Kehidupan Kerja.....	64
Lampiran B Skala <i>Work Engagement</i> .....	69
Lampiran C Hasil Data Mentah .....	72
Lampiran D Hasil Analisis SPSS .....	78
Lampiran E Surat Keterangan Bukti Penelitian.....	93
Lampiran F Surat keterangan Selesai Penelitian.....	95



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama dalam suatu instansi pemerintahan. Jika sumber daya manusia dalam instansi pemerintahan produktif maka tujuan dari instansi pemerintahan dalam menjalankan program kerja dapat berjalan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Untuk mencipkayakan sumber daya manusia yang berkualitas tidaklah mudah, instansi pemerintahan harus melakukan *recruitment* secara tepat dan cermat untuk menyaring sumber daya manusia. Tidak hanya itu, instansi pemerintahan dituntut untuk memberikan perhatian khusus, memberikan kenyamanan, serta memastikan keamanan pegawai yang dimiliki selama bekerja, sehingga pegawai dapat merasa pekerjaan mereka sebagai salah satu pengalaman hidup menyenangkan.

Dalam sebuah pekerjaan manusia di kategorikan seorang pegawai. Pegawai merupakan salah satu unsur yang terdapat di dalam perusahaan, pegawai dianggap sebagai penggerak dari suatu organisasi atau perusahaan. Pegawai dalam pemerintahan merupakan aset yang paling penting untuk mencapai kemaksimalan hasil kerja pegawai. Peran pegawai pada tiap Instansi Pemerintahan di tuntut untuk bekerja lebih produktif dan maksimal agar dapat melayani dan mengayomi masyarakat. Sesuai dengan Kusdiarti (1999) yang menjelaskan bahwa pegawai adalah aset penting yang dituntut untuk ikut serta memikirkan dan menangani permasalahan strategis bahkan sampai kepada diberikannya tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan pemerintahan.

Setiap Instansi Pemerintahan memerlukan pegawai yang tidak hanya cerdas dan terampil tetapi juga dapat melayani dan mengayomi masyarakat dengan baik sehingga program pemerintah dapat langsung sampai pada masyarakat. Menurut undang-undang no 43 tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian yang penjelasannya menyatakan bahwa kelancaran aparatur negara dikelola secara profesional agar terwujudnya keseimbangan antara kebutuhan dengan tuntutan dimasyarakat. Pegawai menjadi salah satu aset instansi pemerintahan yang perlu dikembangkan untuk mendukung kelangsungan dan keberhasilan suatu instansi pemerintahan. Setiap instansi membutuhkan dukungan pegawai handal dan memiliki totalitas kerja yang dapat membantu instansi untuk mencapai visi misi yang telah ditargetkan (Dessler, 2010).

Disebuah instansi pemerintahan, Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan sumber daya manusia yang mempunyai peranan yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Pegawai Negeri Sipil adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat untuk diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diberikan tugas dalam suatu jabatan negeri. Pegawai dengan pekerjaannya di instansi pemerintahan memegang peranan yang sangat penting khususnya pada sektor pekerjaan yang berhubungan dengan informasi dan pelayanan (Bakker, 2011).

Dalam instansi pemerintahan terdapat berbagai macam bidang pekerjaan, salah satu adalah Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara (Disperindang). Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara adalah instansi pemerintahan yang bertugas melayani



masyarakat dalam hal merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis di bidang perindustrian dan perdagangan, melaksanakan pemberian bimbingan, pembinaan dalam pelaksanaan kegiatan industri dan perdagangan, menyelenggarakan perlindungan konsumen, menetapkan tera tera isi ulang alat UTTP (ukuran, takaran, timbangan dan perdagangan), menyelenggarakan pemberian perizinan bidang perindustrian dan perdagangan, melaksanakan seluruh kewenangan yang ada sesuai dengan bidang tugasnya dan yang terakhir melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Daerah.

Instansi pemerintahan tidak lagi hanya mencari calon pegawai Disperindang yang memiliki kemampuan di atas rata-rata, namun instansi juga mencari calon pegawai yang mampu menginvestasikan diri mereka sendiri untuk terikat dan terlibat dalam pekerjaan, proaktif, dan memiliki komitmen tinggi terhadap standar kualitas kinerja (Bakker, 2007). Instansi pemerintahan juga membutuhkan pegawai yang *engage* dengan pekerjaannya. Salah satu hal yang perlu diperhatikan adalah *work engagement* yang dimiliki oleh pegawai dalam peran kerjanya di dalam suatu instansi pemerintahan.

Pegawai seharusnya mencurahkan seluruh kemampuan dalam melaksanakan tugas-tugasnya sehingga terwujudnya pemerintahan yang efisien dalam mengayomi masyarakat. Hal ini sesuai pandangan Balu dan Mayer (1981) yang menyatakan bahwa tercapainya pemerintahan efisien maka setiap pegawai harus mengeluarkan kecakapan dan keterampilan yang dibutuhkan dalam tugas-tugasnya. Bekerja dengan menerapkan dan mencurahkan seluruh kemampuan baik energi dan juga mental serta memiliki sikap antusias dan serius dalam bekerja disebut dengan *work engagement*.

Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma, & Bakker (2002) menjelaskan bahwa *work engagement* adalah sebagai positifitas, pemenuhan kerja dan pusat pikiran yang dikarakteristikan dengan curahan energi dan mental yang kuat selama bekerja, antusias dalam melaksanakan pekerjaan dan serius dengan penuh konsentrasi terhadap satu pekerjaan. Hal yang senada juga disampaikan Robbins (2003) menjelaskan *wok engagement* adalah sikap seseorang pegawai yang mengidentifikasi dirinya secara psikologis tentang kinerja yang untuk dirinya dan organisasi.

*Work engagement* berkembang dari psikologi positif, sebagai lawan dari *burnout* & salah satu aspek dari *well-being*. *Work engagement* merupakan kondisi yang positif, *self-fulfillment* dan aktivitas mental dengan karakteristik penuh energi (semangat), dedikasi dan *absorption*. *Work engagement* menjadi topik penting yang paling dibicarakan dalam beberapa tahun terakhir di antara perusahaan konsultan dan media bisnis terkenal (Saks, 2006). *Work engagement* merupakan gagasan yang penting dalam perilaku organisasi yang banyak ditulis oleh para praktisi dan perusahaan konsultasi. *Work engagement* memang sudah menjadi perhatian dari para praktisi dalam manajemen sumber daya manusia.

Agustin (2012) menyebutkan pentingnya *work engagement* tidak hanya pada perusahaan swasta, namun perusahaan negara (BUMN) juga instansi pemerintahan, bahkan organisasi. *Work engagement* yang tinggi membuat seseorang sangat termotivasi dalam bekerja serta memiliki komitmen, antusias, dan bersemangat. *Work engagement* membuat seseorang merasa keberadaannya dalam

organisasi atau perusahaan bermakna untuk kehidupan mereka hingga menyentuh tingkat terdalam yang pada ujungnya akan meningkatkan kinerja organisasi.

Bakker, Arnold B., Simon L., Michael P (2011) menjelaskan bahwa ketika pegawai merasa instansi pemerintahan memberikan dukungan, melibatkan, dan memberikan iklim yang menantang, pegawai lebih cenderung untuk merespon dengan investasi waktu dan energi serta terlibat secara psikologis dalam pekerjaan tersebut. Rendahnya *work engagement* dapat merugikan instansi karena dapat menurunkan mutu serta reputasi. Lain halnya dengan pegawai yang memiliki *work engagement* tinggi, maka pegawai akan bekerja dengan rajin dan semangat. Tingginya *work engagement* seperti inilah yang dapat memajukan instansi di masa depan hingga dapat berjalan dengan tepat dalam tugasnya.

*Work engagement* merupakan salah satu konstruk yang dimasukkan ke dalam konteks psikologi positif dalam memahami fenomena instansi pemerintah. Dimasukkannya *work engagement* ke dalam komponen psikologi positif karena konstruk tersebut menekankan pada kesejahteraan seorang pegawai untuk meningkatkan performa di tempat kerja (Schaufeli dan Bakker 2004).

*Work engagement* menurut Schaufeli, Salanova, Gonzales & Bakker (2002) adalah konstruk motivasional yang berarti sebagai keadaan positif yang berhubungan dengan kesejahteraan dalam bekerja, penuh semangat dan kelekatan yang kuat dengan pekerjaannya, yang dikarakteristikan oleh *vigor*, *dedication*, *absorption*. Dunia kerja saat ini membutuhkan pegawai yang memiliki keberanian untuk berusaha sekuat tenaga dalam menyelesaikan tugas, merasa terlibat sangat kuat dalam suatu pekerjaan serta bekerja dengan penuh konsentrasi dan serius terhadap suatu pekerjaan. Namun, fenomena yang terjadi di Dinas

Perindustrian dan Perdagangan Pemerintahan Provinsi Sumatera Utara (Disperindang), hal ini sesuai dengan kondisi hasil wawancara yang peneliti lakukan telah diperoleh hasil bahwa perilaku keterikatan pada pegawai dapat dilihat melalui dari caranya semangat dalam melakukan pekerjaan yang dimiliki, namun peneliti menemukan pegawai yang tidak sepenuhnya mencurahkan energi pikiran dan mentalnya dalam kegiatan bekerja secara maksimal, para pegawai hanya kerja sesuai dengan pekerjaannya, kurang minat pada diri pegawai untuk membantu rekan kerja menunjukkan bahwa pegawai kurang memiliki rasa responsif dalam lingkungan sekitar pekerjaannya dan menunjukkan dengan sikap datang tidak tepat waktu dan masih ada pegawai yang menunda-nunda pekerjaan, serta pulang sebelum waktu yang telah ditentukan, hal tersebut dapat mengganggu kualitas kehidupan kerja pegawai karena tidak patuh pada peraturan instansi pemerintah. Berkaitan dengan dimensi *work engagement* menurut Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma, & Bakker (2002) diketahui bahwa pegawai yang tidak semangat dalam melakukan pekerjaan merupakan bagian dari dimensi *vigor*. *Vigor* menurut Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma, & Bakker (2002) adalah curahan energi dan mental yang kuat selama bekerja, keberanian untuk berusaha sekuat tenaga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan tekun dalam menghadapi kesulitan kerja.

Peneliti juga menemukan bahwa terdapat pegawai yang tidak serius dalam menjalani pekerjaan tercermin dari pegawai yang asik bermain *gadget* ditengah jam kerja, bercerita sesama rekan kerja saat menjalankan tugas sehingga menunda tugas yang diberikan. Hal ini berkaitan dengan dimensi *Absorption* menurut

Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma, & Bakker (2002) adalah sikap pegawai yang selalu penuh konsentrasi dan serius terhadap suatu pekerjaan.

Hal ini juga terlihat bahwa terdapat pegawai yang tidak memiliki dedikasi yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya untuk mempercepat penyelesaian tugas seperti pengurusan izin usaha. Hal tersebut berkenan dengan salah satu dimensi *Dedication* adalah suatu kondisi dimana pegawai merasa terlibat sangat kuat dalam suatu pekerjaan dan mengalami rasa keberamakaan, antusiasme, kebanggaan, inspirasi, tantangan dan tidak menguntungkan diri sendiri.

Pegawai yang memiliki kualitas kehidupan kerja akan mengalami peningkatan motivasi, perkembangan dalam pekerjaannya dan meningkatkan kinerja dalam bekerja (Helastika & Izzati, 2019). Bordon dan Motowidlo (Bordon 1997) juga berpendapat bahwa karyawan yang *engage* tidak hanya melakukan aktivitas yang merupakan bagian dari tugasnya, tetapi ia juga melakukan aktivitas yang dapat memajukan organisasi. *Work engagement* yang rendah sangat merugikan instansi pemerintahan untuk melayani masyarakatnya. Untuk itu dibutuhkan pegawai yang memiliki *work engagement* yang tinggi agar dapat mencapai kerja yang baik. Hal ini sesuai dengan pandangan Herwit (Schaufeli & Bakker, 2003), yang menyatakan bahwa dengan adanya *work engagement* yang tinggi, maka pegawai secara konsisten mendemostrasikan tiga perilaku umum yaitu, *say*, *stay*, dan *strive*. *Say* adalah secara konsisten berbicara positif mengenai organisasi dimana pegawai bekerja kepada rekan sekerja, calon pegawai yang potensial dan juga kepada pelanggan. *Stay* adalah memiliki keinginan untuk menjadi anggota organisasi lain. *Strive* adalah memberikan waktu yang lebih, tenaga dan inisiatif untuk dapat berkontribusi pada kesuksesan bisnis organisasi.

Bakker dan Demerouti (2008) juga menambahkan bahwa pegawai yang memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi akan menunjukkan performa terbaik mereka, karena pegawai tersebut menikmati pekerjaan yang dilaksanakan. Schaufeli, Salanova, dan Bakker (dalam Schaufeli, dkk, 2008) menjelaskan *work engagement* tinggi sebagai persetujuan yang kuat terhadap pelaksanaan pekerjaan dan hal-hal lain yang berhubungan dengan pekerjaan dengan melibatkan kognitif dan afektif secara maksimal. Dengan *work engagement* yang tinggi pegawai akan lebih aktif bekerja mengacu ke keadaan meliputi aspek kognitif dan afektif yang tidak fokus pada objek, peristiwa, individu atau perilaku tertentu (Schaufeli & Martinez, 2002).

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi *work engagement* pada pegawai, salah satu yang mempengaruhi *work engagement* adalah kualitas kehidupan kerja. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian oleh Sadullah dan Kanten (2012) juga membuktikan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja. Selain itu, penelitian Rahmayuni dan Ratnaningsih (2018) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara kualitas kehidupan kerja dengan *work engagement*. Dada (2006) juga menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan prediktor yang meningkatkan tidak hanya *work engagement* namun juga kepuasan kerja, performa kerja serta *job effort*.

Dengan kualitas kehidupan kerja yang baik pada pegawai, maka pegawai merasa nyaman dalam bekerja sehingga menciptakan perasaan untuk tetap tinggal dalam instansi pemerintahan tempat pegawai tersebut bekerja. Kualitas kehidupan kerja merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi (Lewis dkk, 2001). Adanya kualitas kehidupan kerja juga

menumbuhkan keinginan para karyawan untuk tetap tinggal dan bertahan di dalam organisasi.

Hal ini juga sesuai dengan pandangan Irmawati dan Wulandari, (2017) yang menjelaskan bahwa kualitas kehidupan kerja yang baik juga menumbuhkan keinginan pegawai untuk tetap tinggal dalam satu organisasi. Sementara yang lainnya menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah persepsi karyawan bahwa mereka ingin merasa aman, secara relatif merasa puas dan mendapat kesempatan mampu tumbuh dan berkembang selayaknya manusia (Wayne, 1992). Hal itu juga dapat dinilai bahwa pegawai menunjukkan rasa puasnya terhadap perlakuan perusahaan terhadap dirinya. Kepuasan dapat dipandang sebagai pernyataan positif hasil dari penilaian para pegawai terhadap apa yang telah dilakukan oleh perusahaan atau organisasi kepada para pegawainya.

Kualitas kehidupan kerja pegawai memunculkan semangat kerja, motivasi, komitmen, dan keterlibatan tinggi pada pekerjaan. Kualitas kehidupan kerja pegawai terkait dengan instansinya bekerja, apabila instansi pemerintahan dapat memenuhi kebutuhan pegawai serta dapat menciptakan perasaan yang adil, suportif serta pegawai merasa diberi kesempatan untuk mengapresiasi dirinya, maka akan muncul perasaan nyaman pegawai dalam bekerja. Terpenuhinya kebutuhan masing-masing individu membuat pegawai dapat menggunakan potensi yang dimiliki dengan maksimal sehingga dengan demikian akan dapat meningkatkan keterlibatan kerja yang dimiliki oleh pegawai (Cascio, 2003).

Konsep kualitas kehidupan kerja mengungkapkan pentingnya penghargaan terhadap manusia dalam lingkungan kerjanya. Dengan demikian peran penting dari kualitas kerja adalah mengubah iklim kerja agar organisasi secara teknis dan manusiawi membawa kepada kualitas kehidupan kerja. Adanya peningkatan kualitas hidup dalam menjalankan peran dalam pekerjaan atau organisasi, secara teoritis bisa meningkatkan energi dan emosi yang positif dalam menjalankan tugas-tugas sebagai karyawan. Energi dan emosi positif yang muncul di tempat kerja merupakan indikasi dari adanya *work engagement*.

Menurut Schaufali & Bakker, 2010) ada perbedaan antara *work engagement* dan *employee engagement*. *Work engagement* yaitu mengacu pada hubungan antara karyawan dengan pekerjaan, sementara kalau *employee engagement* yaitu mengacu pada hubungan antara karyawan organisasi.

Telah ditelaah permasalahan yang terdapat pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Pemerintahan Provinsi Sumatera Utara melalui wawancara dengan pegawai yang berinisial N mengatakan bahwa:

*“kalau di lihat-lihat selama kakak kerja disini yang kakak alami dan kakak lihat ada pegawai yang kinerjanya tidak tercapai. Dilihat melalui dari caranya yang tidak semangat dalam melakukan tuntutan pekerjaan dan juga pegawai kurang fokus terhadap pekerjaan sehingga di jam kerja bermain handphone. kembali ke awal mereka yang tidak mencapai sasaran kinerjanya perbulan maupun pertahun, itu bisa kita ketahui oleh sistem yang sudah di atur oleh kantor dinas ini.”*

*“ada juga permasalahan yang ditemukan terkait kehadiran atau absensi. Mereka menetapkan sebanyak 80% kehadiran harus tercapai. Jika tidak tercapai maka akan dikurangi kinerjanya oleh sistem yang sama, dan absensi tersebut hanya bisa diakses di sekitar kantor dinas ini, tidak bisa di luar jangkauan. Agar mengurangi niatan tindakan curang oleh pegawai sini”*

*“di masa pandemi ini pegawai tidak ada alasan untuk tidak memenuhi sasaran kinerjanya karena sasaran kinerja tersebut tetap harus dicapai karena pegawai diberi kelonggaran untuk tetap harus bekerja namun sudah bisa dari rumah atau WFH. Jadi pegawai harus tetap*



*mencapai sasaran kinerja yang ditentukan perbulan atau pertahunnya.”*

*“dengan ditetapkan nya peraturan seperti ini, akan berpengaruh terhadap kualitas kehidupan kerja mereka di kantor dinas ini. Karena dengan adanya peraturan yang harus mereka patuhi dan adanya kewajiban maupun target yang sudah sesuai dengan tanggung jawab masing-masing akan meningkatkan keterikatan mereka terhadap kualitas pekerjaanya masing-masing.”*

Berdasarkan hal tersebut maka peneliti menemukan bahwa masih terdapat pegawai yang tidak serius dalam menjalani pekerjaan tercermin dari pegawai yang asik bermain *gadget* ditengah jam kerja, bercerita sesama rekan kerja saat menjalankan tugas sehingga menunda tugas yang diberikan. Maka dari permasalahan tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan: **“Hubungan kualitas kehidupan kerja dengan *work engagement* pada pegawai ASN di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Pemerintahan Provinsi Sumatera Utara”**

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka dapat diambil masalah dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut Apakah ada hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan *work engagement* pada pegawai ASN di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Pemerintahan Provinsi Sumatera Utara?

## **C. Batasan Masalah**

Dalam suatu penelitian, untuk memudahkan pembahasan perlu adanya batasan masalah agar tujuan dari penelitian dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Oleh karena itu dalam penelitian ini peneliti melakukan batasan masalah sebagai berikut ingin melihat hubungan kualitas kehidupan kerja dengan

*work engagement* pada pegawai ASN divisi IKAHH di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Pemerintahan Provinsi Sumatera Utara.

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka dirumuskan masalah dalam penelitian ini, yaitu: “Apakah terdapat hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan *work engagement* pada pegawai ASN di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Pemerintahan Provinsi Sumatera Utara”

#### **E. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini berdasarkan rumusan masalah di atas tersebut adalah sebagai berikut : untuk menguji secara empiris dan mengetahui apakah ada hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan *work engagement* pada pegawai ASN di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Pemerintahan Provinsi Sumatera Utara.

#### **F. Manfaat Penelitian**

##### 1. Manfaat Teoritis

Adapun manfaat penelitian dalam penelitian ini adalah: Secara teoritis, diharapkan hasil penelitian ini mampu dijadikan sebagai referensi dan memberikan ilmu pengetahuan pada umumnya yang bermanfaat terutama di bidang Psikologi Industri dan Organisasi.

##### 2. Manfaat Praktis

a. Dari hasil penelitian ini dibuat tentunya yang bermaksud agar penelitian ini dapat berguna bagi pentingnya *work engagement*. Adapun kegunaan penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman kepada pegawai di dinas perindustrian dan perdagangan provinsi sumatera utara tentang peran serta fungsi

kualitas kehidupan kerja dalam membentuk sikap *work engagement* terhadap diri pegawai.

b. Bagi peneliti lain, diharapkan hasil dari penelitian ini mampu menjadi sumber informasi dan dapat dikembangkan pada peneliti selanjutnya.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. *Work Engagement*

##### 1. Pengertian *work engagement*

*Work engagement* merupakan sebuah konsep manajemen bisnis yang menyatakan bahwa pegawai yang memiliki *engagement* tinggi adalah pegawai yang memiliki keterlibatan penuh dan memiliki semangat bekerja tinggi dalam perjalanannya maupun dalam hal-hal yang berkaitan dengan kegiatan perusahaan jangka panjang. Dengan kata lain, Robbins (2003) memberikan definisi work engagement yaitu dimana seorang pegawai dikatakan *work engagement* dalam pekerjaannya apabila karyawan tersebut dapat mengidentifikasi diri secara psikologis dengan pekerjaannya, dan menganggap kinerjanya penting untuk dirinya, selain untuk organisasi. Karyawan dengan *work engagement* yang tinggi dengan kuat memihak pada jenis pekerjaan yang dilakukan dan benar-benar peduli dengan jenis kerja itu yang dimaksud bahwa seorang yang memiliki *engagement* adalah mencurahkan dari fisik dan psikis pada pekerjaannya.

Menurut Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma dan Bakker (2002) mendefinisikan work engagement sebagai positivitas, pemenuhan kerja dari pusat pikiran yang dikarakteristikkan, *Work engagement* merupakan sebuah motivasi dan pusat pikiran positif yang berhubungan dengan pekerjaan yang dicirikan dengan vigor, dedication dan absorption. Jadi seorang yang bercirikan dari ketiga tersebut adalah seorang yang memiliki *engaged* dalam bekerja.

Schmidt (2004) mengartikan *work engagement* sebagai gabungan antara kepuasan dan komitmen, dan kepuasan tersebut mengacu lebih kepada elemen

emosional atau sikap, sedangkan komitmen lebih melibatkan pada elemen motivasi dan fisik. Meskipun kepuasan dan komitmen adalah dua elemen kunci, secara individu mereka tidak cukup untuk menjamin *work engagement*, terdapat tema berulang yang menunjukkan *work engagement* yang melibatkan pekerja yaitu “*going extra mile*” (akan bekerja ekstra) dan mengupayakan sesuatu untuk pekerjaan di atas apa yang biasanya diharapkan.

Definisi lain *work engagement* juga dikemukakan oleh Saks (2006). Menurut Saks, *work engagement* adalah konstruk yang terdiri dari komponen kognitif, emosi, dan perilaku yang diasosiasikan untuk melakukan tugas dan pekerjaan. Secara umum, *work engagement* dijelaskan sebagai keadaan psikologis karyawan yang memiliki keinginan untuk berkontribusi terhadap kesuksesan perusahaan (Mercer & Hewitt; 2015, dalam Schaufeli, 2003) dan keinginan karyawan untuk terus menjadi bagian dari perusahaan tersebut (Hewitt; 2015 & Towers Perrin; 2010, dalam Schaufeli, 2013).

Kesimpulan yang dapat diambil dari uraian teori di atas mengenai *work engagement* adalah *work engagement* merupakan perilaku karyawan dalam bekerja dengan mengekspresikan dirinya secara total baik secara fisik, kognitif, afektif dan emosional. Karyawan menemukan arti dalam bekerja, kebanggaan telah menjadi bagian dari organisasi tempat ia bekerja, bekerja untuk mencapai visi dan misi keseluruhan sebuah organisasi. Karyawan akan bekerja ekstra dan mengupayakan sesuatu untuk pekerjaan di atas apa yang diharapkan baik dalam waktu dan energi.

## 2. Dimensi *Work Engagement*

*Work Engagement* ialah merupakan hal positif, yang terkait dengan keadaan pikiran yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan absorpsi (Schaufeli, dkk, 2002).

Secara ringkas Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma, & Bakker, (2002) menjelaskan mengenai dimensi yang terdapat dalam *work engagement*, yaitu:

### a. *Vigor*

Semangat atau vigor merupakan curahan energi dan mental yang kuat selama bekerja, keberanian untuk berusaha sekuat tenaga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, dan tekun dalam menghadapi kesulitan kerja. Juga kemauan untuk menginvestasikan segala upaya dalam suatu pekerjaan, dan tetap bertahan meskipun menghadapi kesulitan.

### b. *Dedication*

Merasa terlibat sangat kuat dalam suatu pekerjaan dan mengalami rasa kebermaknaan, antusiasme, kebanggaan, inspirasi dan tantangan. Kewajiban yang mengharuskan untuk tidak menguntungkan diri sendiri, baik secara langsung maupun tidak langsung dan berkaitan dengan kepentingan pihak ketiga, hal ini dapat diukur dengan: arti pekerjaan bagi seseorang, antusias terhadap pekerjaan, selalu ingin bekerja, dapat bekerja dalam waktu yang lama, bangga dengan pekerjaan.

### c. *Absorption*

Absorption atau penghayatan yaitu merupakan dalam bekerja karyawan selalu penuh konsentrasi dan serius terhadap suatu pekerjaan. Dalam bekerja waktu terasa berlalu begitu cepat dan menemukan kesulitan dalam memisahkan diri

dengan pekerjaan. Perasaan seseorang terhadap pekerjaannya terkait dengan waktu yang dirasakannya ketika bekerja, apakah pekerjaannya menjadi insiprasinya dan apakah pekerjaan menarik baginya.

Berdasarkan dimensi ini pegawai yang memiliki work engagement akan menunjukkan perilaku bahwa dirinya sulit dilepaskan dengan pekerjaannya, sehingga dirinya merasa waktu begitu cepat berlalu. Selain itu, pegawai tersebut juga akan lebih serius dalam bekerja.

Maka dapat disimpulkan bahwa orang yang memiliki *work engagement* ditandai dengan (*vigor*) energi, daya tahan secara fisik dan mental, kesediaan untuk berusaha, ketekunan (*ketabahan*) menghadapi kesulitan. Kemudian (*dedication*) perasaan penuh makna, antusias, inspiratif, kebanggaan (*pride*), dan merasa tertantang (*challenge at work*). Yang terakhir adalah (*absorption*) konsentrasi (fokus) pada pekerjaan, gembira, mencintai pekerjaannya, tidak terpisahkan dengan pekerjaan.

### **3. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Work Engagement***

Hewit (2008) mengemukakan bahwa *engagement* dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah: kualitas kehidupan (*quality of life*), penghargaan (*total rewards*), kondisi perusahaan (*company practices*), kesempatan (*opportunities*), aktivitas pekerjaan yang dihadapi (*work*) dan orang lain di sekitar pekerjaan (*people*). Apabila salah satu faktor terpenuhi maka akan tercapai *high level of work engagement*.

Bakker (2007) menyebutkan bahwa terdapat 3 faktor yang menjadi penyebab utama *work engagement* yaitu sebagai berikut:

a. *Job resources*

Merujuk pada faktor yang lebih mengarah kepada aspek fisik, sosial, maupun organisasional dari pekerjaan yang memungkinkan individu untuk mengurangi tuntutan pekerjaan dan biaya psikologis maupun fisiologis yang berhubungan dengan pekerjaan tersebut, mencapai target pekerjaan, menstimulasi pertumbuhan, perkembangan, dan perkembangan personal.

b. *Saliency of Job Resources*

Faktor ini merujuk pada seberapa penting atau bergunanya sumber daya pekerjaan yang dimiliki oleh individu.

c. *Personal Resources*

Merujuk pada karakteristik yang dimiliki oleh pegawai seperti keperibadian, sifat, usia dan lain sebagainya, pegawai yang *engaged* akan memiliki karakteristik personal yang berbeda dengan pegawai lainnya karena memiliki skor *extraversion* dan *conscientiousness* yang lebih tinggi serta memiliki skor *neuroticism* yang lebih rendah.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa aspek seperti fisik, sosial, maupun organisasional. Namun ada juga berdasarkan karakteristiknya yaitu keperibadian, sifat, usia dan lain sebagainya. Dan perasaan nyaman serta merasa sesuatu yang dikerjakan adalah sebuah tanggung jawab adalah bentuk untuk mewujudkan keterikatan dalam dunia kerja.

#### 4. Ciri-ciri *Work Engagement*

Karyawan yang memiliki *work engagement* terhadap organisasi atau perusahaan memiliki karakteristik tertentu. Berbagai pendapat mengenai karakteristik karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi banyak



dikemukakan dalam berbagai literatur, diantaranya Federman (2009) mengemukakan bahwa karyawan yang memiliki work engagement yang tinggi dicirikan sebagai berikut:

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

Sedangkan ciri-ciri work engagement yang rendah merupakan kebalikan dari ke-empat ciri-ciri yang disebutkan diatas, yaitu:

- a. Tidak dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan juga pada pekerjaan yang berikutnya.
- b. Tidak merasakan diri adalah bagian dari sebuah tim dan sesuatu yang lebih besar daripada diri mereka sendiri.
- c. Tidak merasa mampu dan tidak merasakan sebuah tekanan dalam membuat sebuah lompatan dalam pekerjaan.
- d. Tidak bekerja dengan perubahan dan mendekati tantangan dengan tingkah laku yang dewasa.

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

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

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan yang memiliki *work engagement* merupakan karyawan yang dapat fokus walaupun bekerja dibawah tekanan dan mengangap bahwa segala sesuatu yang dikerjakan sebuah tantangan untuk dapat diselesaikan juga dapat berkontribusi sangat baik di perusahaan.

## **B. Kualitas Kehidupan Kerja**

### **1. Pengertian Kualtias Kehidupan Kerja**

Kualitas kehidupan kerja adalah pendekatan sistem manajemen atau cara pandang organisasi yang bertujuan untuk melakukan peningkatan kualitas kehidupan pegawai dalam lingkungan kerja dengan cara simultan dan berkesinambungan. Kualitas kehidupan kerja dipandang sebagai sekumpulan persepsi pegawai mengenai rasa aman dalam bekerja, kepuasan kerja, serta kondisi untuk tumbuh dan berkembang sebagai manusia yang bertujuan untuk meningkatkan martabat karyawan.

Casio (2003) menyatakan bahwa terdapat dua cara dalam menjelaskan kualitas kehidupan kerja yaitu: Pertama, kualitas kehidupan kerja dipandang sebagai sekumpulan persepsi pegawai mengenai rasa aman dalam bekerja, kepuasan kerja,

dan kondisi untuk dapat tumbuh dan berkembang sebagai manusia. Kedua, kualitas kehidupan kerja dipandang sebagai sekumpulan sasaran yang ingin dicapai melalui kebijakan organisasi seperti: kondisi kerja yang aman, keterlibatan kerja, kebijakan pengembangan karir, kompensasi yang adil dan lain-lain.

Walton (dalam Schalock dan Begab, 1990) mendefinisikan kualitas kehidupan kerja sebagai persepsi karyawan terhadap suasana dan pengalaman mereka di tempat kerja. Warther dan Davis (1996) menjelaskan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan usaha sistematis dari organisasi untuk memberikan karyawan kesempatan yang lebih besar untuk memengaruhi pekerjaan dan kontribusi karyawan terhadap pencapaian efektivitas organisasi secara keseluruhan. Kualitas kehidupan kerja merupakan konsep dan kebijakan *human resource management* dengan tujuan meningkatkan performa organisasi dan kesejahteraan karyawan yang mencakup kondisi kerja, keamanan dan pekerjaan yang bermakna, otonomi, serta tipe manajemen (Stone, 2005).

Melalui pendekatan manajemen sumber daya manusia sebuah organisasi harus mampu menciptakan kualitas kehidupan kerja yang dapat memberi kesempatan pengembangan diri, kesejahteraan yang dapat menutupi kebutuhan dasar karyawan, serta lingkungan kerja yang aman dan nyaman, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara lebih baik (Arifin, 1999).

Kualitas kehidupan kerja merupakan iklim kerja yang diciptakan dan dikembangkan secara sengaja berencana dan sistematis untuk menimbulkan kepuasan kerja, perasaan senang, terjamin dan mendapatkan perlindungan dalam bekerja, Nawawi (2012). Kualitas kehidupan kerja juga dapat dimaknai sebagai

tingkat individu dapat memenuhi kebutuhan diri yang terpenting tatkala bekerja di satu perusahaan. Kualitas kehidupan kerja juga mencakup aktivitas yang ada dalam perusahaan, yang diarahkan untuk meningkatkan suatu kondisi kehidupan kerja yang dapat membangkitkan semangat para pekerja dalam melaksanakan tugas mencapai sasaran perusahaan. (Arifin, 1999).

Berdasarkan definisi-definisi tersebut dari beberapa pendapat diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan istilah umum yang meliputi perasaan seseorang yang meliputi setiap persepsi pekerja mengenai kesejahteraan/upah, kondisi kerja organisasi, keamanan, hubungan antar karyawan maupun dengan organisasi/instansi. Begitu juga dengan suasana dan pengalaman pekerja ditempat mereka bekerja, yang mengacu pada bagaimana efektifnya lingkungan pekerjaan memenuhi keperluan-keperluan pribadi pekerja.

## **2. Aspek-aspek Kualitas Kehidupan Kerja**

Menurut Cascio (2003) ada beberapa aspek yang dapat digunakan untuk mengukur kualitas kehidupan kerja diantara:

### **a. Keterlibatan Pegawai**

Menurut Werther dan Davis (1996) keterlibatan yang terdiri dari berbagai metode sistematis yang memberdayakan karyawan untuk ikut berpartisipasi dalam pengambilan keputusan terkait dengan pekerjaannya dan hubungan dengan pekerjaannya dan organisasi. Dengan adanya partisipasi pegawai akan menciptakan rasa tanggung jawab dari setiap individu. Selain itu keterlibatan karyawan dapat memunculkan rasa memiliki terhadap organisasi dimana karyawan bekerja.

b. Kompensasi yang layak dan seimbang

Pemberian kompensasi dalam arti upah ataupun gaji sangat besar pengaruhnya pada perasaan puas, senang dan terjamin posisi atau kedudukan dan masa depan setiap personil dalam bekerja. Besarnya kompensasi hendaknya mencerminkan status ataupun posisi serta, tanggung jawab pekerjaan yang hendak dipikul oleh pegawai dalam suatu perusahaan.

c. Rasa Aman Terhadap Pekerjaan

Perusahaan hendaknya menjamin rasa aman bagi pegawainya. Rasa aman disini berkaitan dengan misalnya jaminan bahwa pegawai akan tetap terus bekerja dalam perusahaan tanpa ada pemutusan hubungan kerja sepihak oleh perusahaan, status pegawai tetap, program pensiun ataupun jaminan hari tua bagi seluruh pegawai.

d. Keselamatan Lingkungan Kerja

Keselamatan kerja ini berhubungan dengan pemberian perlindungan pada sumber daya manusia dalam melaksanakan pekerjaannya baik fisik maupun psikis. Dari segi fisik antara lain berupa pekerjaan yang dapat mengakibatkan kecelakaan, lingkungan yang tidak aman dan sehat dan hal-hal lain yang dapat mengancam keselamatan jiwa. Sedangkan dari segi psikis misalkan ancaman diberikan hukuman berat berupa pemberhentian, beban kerja dan tanggung jawab yang terlalu berat sehingga mudah menimbulkan stress. Sedangkan kesehatan kerja ini misal berkaitan dengan menyediakan waktu cuti ataupun rekreasi untuk menghindari stress, menyediakan dana bantuan berobat bagi pegawai ataupun bentuk asuransi kesehatan lainnya.

e. Rasa Bangga Terhadap Institusi

Kebanggaan pada diri seorang pegawai semakin terasa apabila seorang pegawai tidak hanya mendapatkan penghasilan untuk keuntungan pribadi tetapi juga makna itu akan semakin terasa jika perusahaan telah berhasil memberikan kesempatan untuk mengaktualisasikan diri dan memperbaiki citra perusahaan dengan memberikan pelayanan umum dan pelaksanaan pembangunan bagi masyarakat dan lebih peduli terhadap lingkungan. Kebanggaan pada organisasi juga akan berkembang jika pelaksanaan tugas pokok yang dibutuhkan masyarakat itu dinilai sebagai kegiatan profesional yang efektif, produktif dan berkualitas oleh pegawai sehingga pegawai merasa bangga karenanya.

f. Pengembangan karir (*Career Development*)

Setiap sumber daya manusia yang bekerja dalam organisasi pasti meningkatkan dan mendambakan karirnya akan meningkat setahap demi setahap, melalui promosi dari satu jabatan atau posisi ke jabatan ataupun posisi yang lebih tinggi atau lebih baik sesuai dengan kemampuan, prestasi dan peraturan yang berlaku. Selain itu pegawai juga bisa diberikan kesempatan untuk pengembangan dirinya semisal pelatihan, pendidikan ataupun evaluasi kinerja.

g. Fasilitas yang Tersedia

Menurut Cascio (2003) fasilitas yang biasanya disediakan oleh institusi terdiri dari sarana dan prasarana yang mendukung baik fisik maupun non-fisik. Contohnya tempat pelayanan kesehatan yang memadai, aman, nyaman,

dan memenuhi standar pelayanan minimal. Pegawai akan lebih maksimal jika fasilitas yang disediakan organisasi bersifat aman dan sesuai dengan standar.

#### h. Penyelesaian Masalah

Penyelesaian masalah sangat diperlukan dalam suatu organisasi. Aspek ini juga sangat sensitif dalam kehidupan organisasi. Setiap saat mungkin saja terjadi konflik yang bersumber pada sentuhan emosi dalam mewujudkan hubungan kerja, antara sesama personil, atau antara personil dengan unsur manajer sehingga menimbulkan perasaan kecewa, tertekan frustrasi dan stress. Untuk itu sebuah organisasi harus difokuskan untuk mampu menyelesaikan masalah dengan cara misalnya membudayakan keterbukaan, keadilan, kejujuran obyektif (menghindari perilaku memihak).

#### i. Komunikasi

Komunikasi yang efektif jika penerima menginterpretasikan pesan yang diterima sebagaimana yang dimaksud oleh pengirim. Selain itu komunikasi dua arah yang terbuka akan memudahkan untuk saling memahami dan sangat menolong mengembangkan relasi yang memuaskan bagi kedua pihak demi tercipta kerja sama yang baik dalam suatu pekerjaan.

Walton (dalam Zin, 2004) mengatakan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah persepsi pekerja terhadap suasana dan pengalaman pekerja di tempat kerja mereka. Suasana pekerjaan yang dimaksudkan adalah berdasarkan kepada tujuh aspek, yaitu:

#### a. Pertumbuhan dan pengembangan

Karyawan diberi kesempatan untuk menggunakan keterampilan kerjanya dan karyawan diberi kesempatan untuk meningkatkan keterampilan kerjanya.

b. Partisipasi

Kesempatan karyawan untuk dilibatkan dalam pengambilan keputusan/penyelesaian masalah.

c. Lingkungan kerja

Karyawan merasakan lingkungan kerja yang nyaman termasuk jam kerja yang berlaku sesuai bagi karyawan.

d. Supervisi

Karyawan dan atasan memiliki hubungan yang baik dan saling pengertian.

e. Gaji dan tunjangan

Karyawan dapat memuaskan kebutuhannya sesuai dengan standar hidup karyawan yang bersangkutan dan sesuai dengan standar pengupahan yang berlaku.

f. Hubungan sosial

Karyawan mampu membuat hubungan yang sinergis antara pekerjaan dan aspek kehidupan yang lainnya.

g. Integrasi kerja

Sesama rekan kerja memiliki hubungan dan kelompok dalam bekerja.

Berdasarkan aspek yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan dengan memberdayakan karyawan untuk ikut berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dapat menimbulkan rasa memiliki terhadap organisasi dimana



karyawan bekerja. Serta pemberian kompensasi sesuai dengan kinerja dan kontribusi yang dilakukan dengan memberikan fasilitas yang lengkap untuk membantu proses kerja dapat membuat karyawan semangat dalam mengejar jenjang karir nya.

### 3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kualitas Kehidupan Kerja

Shinsa (2012) mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja pegawai. Faktor-faktor tersebut yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja dari seorang pegawai adalah:

- a. Komunikasi, komunikasi yang berjalan efektif akan menimbulkan kerukunan dan perasaan nyaman saat berada dalam ruang lingkup pekerjaan.
- b. Pengembangan karir, dengan adanya pengembangan karir yang jelas dan transparan akan memunculkan pemenuhan pengharapan pegawai dalam bekerja.
- c. Komitmen organisasi, komitmen pegawai terhadap pekerjaannya akan mencerminkan rasa tanggung jawab dan loyalitas pegawai dalam bekerja pada sebuah Instansi Pemerintahan.
- d. Dukungan emosional, dukungan emosional baik dari keluarga dan teman sebaya akan memberikan dorongan baik internal dan eksternal bagi pegawai.
- e. Pengaturan system kerja yang fleksibel, peraturan yang efisien dan system kerja yang sesuai dengan pengharapan pada pegawai dalam bekerja akan mewujudkan kualitas kehidupan kerja pegawai dalam bekerja.

Menurut Nawawi (dalam Daulay, 2012) faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja antara lain:

- a. Faktor Restrukturisasi: kesempatan yang luas bagi karyawan dalam pengembangan karir
- b. Faktor Partisipasi: adanya keterlibatan karyawan dalam setiap pengambilan keputusan organisasional (misalnya penyelesaian konflik)
- c. Faktor sistem imbalan: memperoleh penghasilan (gaji) yang dapat mencukupi kebutuhan karyawan dan adanya jaminan kesehatan kerja
- d. Faktor lingkungan kerja: adanya keamanan dan kenyamanan karyawan dalam bekerja, sehingga membuat karyawan ingin selalu berada dan bertahan dalam organisasi
- e. Faktor penghargaan: adanya penghargaan yang diberikan perusahaan untuk karyawannya.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa pengaruh kualitas kehidupan kerja adalah dengan terciptanya komunikasi yang baik maka terjalannya budaya lingkungan kerja yang erat. Maka sistem yang diberikan fleksibel untuk mendukung kinerja karyawan sehingga pemberian penghargaan menjadi pendukung semangat dalam bekerja.

#### **4. Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja dengan Work Engagement**

Suasana kerja yang mendukung dan dapat memenuhi kebutuhan karyawan akan menciptakan kualitas kehidupan kerja. Kehidupan kerja yang berkualitas mengacu pada kondisi kerja yang baik, gaji dan bonus yang baik, atasan yang baik, pekerjaan yang menarik dan menantang, serta pekerjaan yang memberikan penghargaan (Werther dan Davis, 1996). Kualitas kehidupan kerja berkaitan

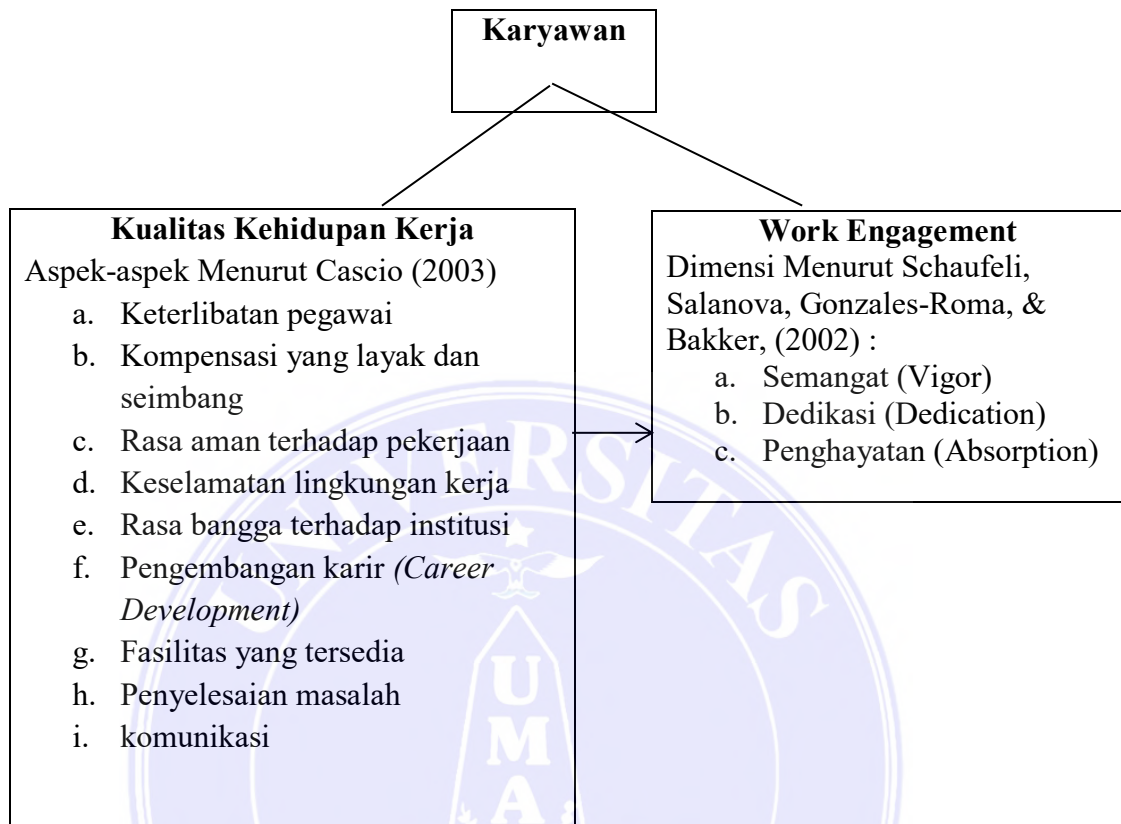
dengan adanya interaksi antara lingkungan kerja terhadap kebutuhan hidup seseorang, Hackman dan Oldhams (dalam Widyastuti dan Purwana, 2012).

Dengan kata lain, definisi *work engagement* mengacu pada keterlibatan, kepuasan, dan antusiasme karyawan dalam bekerja. *Work engagement* telah berkembang dari berbagi konsep melingkupi motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi (Saks, 2006).

Dengan adanya kualitas kehidupan kerja akan mewujudkan *work engagement* pada pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Sadullah dan Kanten (2012) membuktikan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja. Selain itu hal ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan dengan Rahmayuni dan Ratnaningsih (2018) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara kualitas kehidupan kerja dengan *work engagement*. Hasil penelitian Annisaa Miranty Nurendra dan Wilda Purnamasari (2017) dapat dilihat bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kualitas kehidupan kerja dengan keterikatan kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi kualitas kehidupan kerja, maka semakin tinggi pula tingkat keterikatan kerja begitu sebaliknya, apabila kualitas kehidupan kerja rendah maka keterikatan kerja juga rendah.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa dengan kualitas kehidupan kerja yang positif pegawai akan mampu mengeluarkan semua tenaga untuk memajukan serta mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan/organisasi dan secara tidak langsung akan berpengaruh pada pegawai yang merasa *engagement* terhadap pekerjaannya.

### C. Kerangka Konseptual



### D. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah “Terdapat hubungan kualitas kehidupan kerja dengan *work engagement* pada pegawai ASN di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Pemerintahan Provinsi Sumatera Utara”. Artinya semakin baik kualitas kehidupan kerja maka semakin baik pula *work engagement* pada pegawai. Sebaliknya semakin buruk kualitas kehidupan kerja maka semakin buruk pula *work engagement* pegawai.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif, menurut Sugiyono (2012) “metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

#### B. Identifikasi Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu kualitas kehidupan kerja sebagai variabel X dan *Work engagement* sebagai Y, dengan kata lain dapat dijelaskan sebagai berikut:

Variabel bebas (X) : Kualitas Kehidupan Kerja

Variabel terikat (Y) : *Work engagement*

#### C. Definisi Operasional

##### 1. *Work Engagement*

*Work engagement* atau sering juga disebut *worker engagement* merupakan sebuah konsep manajemen bisnis yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki engagement tinggi adalah karyawan yang memiliki keterlibatan penuh dan memiliki semangat bekerja tinggi dalam pekerjaannya maupun dalam hal-hal yang berkaitan dengan kegiatan perusahaan jangka panjang. *Work engagement* adalah segala bentuk bantuan yang berupa positvitas, pemenuhan, motivasi dan

pusat pikiran positif yang diberikan oleh pegawai atau karyawan terhadap pekerjaan yang ia lakukan di sebuah perusahaan atau instansi terkait.

Pada penelitian ini diukur dengan mendasarkan dimensi Work Engagement menurut Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma, & Bakker, (2002) :

- a. *Vigor* : Semangat atau vigor merupakan curahan energi dan mental yang kuat selama bekerja, keberanian untuk berusaha sekuat tenaga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, dan tekun dalam menghadapi kesulitan kerja.
- b. *Dedication* : Merasa terlibat sangat kuat dalam suatu pekerjaan dan mengalami rasa kebermanaan, antusiasme, kebanggaan, inspirasi dan tantangan.
- c. *Absorption* : Absorption atau penghayatan yaitu merupakan dalam bekerja karyawan selalu penuh konsentrasi dan serius terhadap suatu pekerjaan.

## 2. Kualitas Kehidupan Kerja

Kualitas kehidupan kerja adalah persepsi pekerja mengenai kesejahteraan, suasana dan pengalaman pekerja di tempat mereka bekerja, yang mengacu kepada bagaimana efektifnya lingkungan pekerjaan memenuhi keperluan-keperluan pribadi pekerja.

Menurut Cascio (2003) ada beberapa aspek yang dapat digunakan untuk mengukur kualitas kehidupan kerja diantara:

- a. Keterlibatan pegawai : keterlibatan yang terdiri dari berbagai metode sistematis yang memberdayakan karyawan untuk ikut berpartisipasi dalam

pengambilan keputusan terkait dengan pekerjaannya dan hubungan dengan pekerjaannya dan organisasi.

- b. kompensasi yang layak dan seimbang : Pemberian kompensasi dalam arti upah ataupun gaji sangat besar pengaruhnya pada perasaan puas, senang dan terjamin posisi atau kedudukan dan masa depan setiap personil dalam bekerja.
- c. Rasa aman terhadap pekerjaan : Rasa aman disini berkaitan dengan misalnya jaminan bahwa pegawai akan tetap terus bekerja dalam perusahaan tanpa ada pemutusan hubungan kerja sepihak oleh perusahaan, status pegawai tetap, program pensiun ataupun jaminan hari tua bagi seluruh pegawai.
- d. Keselamatan lingkungan kerja : Keselamatan kerja ini berhubungan dengan pemberian perlindungan pada sumber daya manusia dalam melaksanakan pekerjaannya baik fisik maupun psikis.
- e. Rasa bangga terhadap institusi : Kebanggaan pada diri seorang pegawai semakin terasa apabila seorang pegawai tidak hanya mendapatkan penghasilan untuk keuntungan pribadi tetapi juga makna itu akan semakin terasa jika perusahaan telah berhasil memberikan kesempatan untuk mengaktualisasikan diri dan memperbaiki citra perusahaan.
- f. Pengembangan karir : pegawai diberikan kesempatan untuk pengembangan dirinya semisal pelatihan, pendidikan ataupun evaluasi kinerja.
- g. Fasilitas yang tersedia : Pegawai akan lebih maksimal jika fasilitas yang disediakan organisasi bersifat aman dan sesuai dengan standar.

- h. Penyelesaian masalah : sebuah organisasi harus difokuskan untuk mampu menyelesaikan masalah dengan cara misalnya membudayakan keterbukaan, keadilan, kejujuran obyektif (menghindari perilaku memihak).
- i. Komunikasi : Komunikasi yang efektif jika penerima menginterpretasikan pesan yang diterima sebagaimana yang dimaksud oleh pengirim.

#### **D. Subjek Penelitian**

##### **1. Populasi**

Populasi merupakan salah satu faktor penting yang harus dilibatkan. Menurut Sugiyono (2007), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Berdasarkan pengertian di atas, populasi adalah objek atau subjek yang terletak dalam suatu wilayah dan memenuhi kriteria tertentu yang berkaitan dengan masalah dalam penelitian, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Pemerintahan Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 312 pegawai. Dengan adanya pegawai ASN sebanyak 150 pegawai.

##### **2. Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel ialah teknik *purposive sampling* , karena penelitian memiliki karakteristik yang sudah ditentukan dan diketahui berdasarkan ciri dan sifat populasinya (Winarsunu, 2010).



Teknik *purposive sampling* ialah teknik sampling yang dilakukan apabila anggota sampel dipilih secara khusus berdasarkan tujuan penelitian. Kriteria subjek dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Divisi Industri Kimia Agro dan Hasil Hutan (IKAHH)
  - b. Seluruh pegawai ASN di Divisi IKAHH
3. Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2012) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang di dimana populasi tersebut. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu. Dimana dalam pengambilan sampel teknik yang digunakan adalah *purposive sampling*. Purposive sampling adalah dimana dalam pengambilan sampel sesuai dengan kriteria yang dikehendaki peneliti.

Dengan adanya pemenuhan kriteria yang disebutkan di atas, terdapat 45 pegawai yang memenuhi kriteria untuk penelitian tersebut.

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah skala. Skala adalah suatu daftar yang berisikan sejumlah pertanyaan yang harus dijawab atau dikerjakan oleh orang yang menjadi subjek penelitian agar dapat meningkatkan kondisi-kondisi yang ingin diketahui. Menurut Hadi (2000) skala adalah suatu metode penelitian dengan menggunakan daftar pertanyaan yang harus di jawab dan dikerjakan oleh orang yang menjadi subjek penelitian. Alasan penggunaan skala dalam penelitian ini seperti yang dikemukakan oleh Hadi (1990) yaitu:

1. Subjek adalah orang yang paling tahu tentang dirinya

2. Interpretasi subjek tentang pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepadanya adalah sama dengan apa yang dimaksudkan oleh peneliti.

Skala Kualitas Kehidupan Kerja dan Skala *Work Engagement* menggunakan skala likert berupa kuesioner yang berisi pernyataan-pernyataan mengenai Skala ini disusun berdasarkan skala likert dengan kriteria penilaian untuk pernyataan *favorable* yaitu nilai 4 untuk Sangat Setuju (SS), nilai 3 untuk pilihan jawaban Setuju (S), nilai 2 untuk pilihan jawaban Tidak Setuju (TS), dan nilai untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) yaitu 1.

Sedangkan untuk pernyataan *unfavorable* memiliki nilai 1 untuk pilihan jawaban Sangat Setuju (SS), nilai 2 untuk pilihan jawaban Setuju (S), nilai 3 untuk jawaban Tidak Setuju (TS), dan nilai 4 untuk pilihan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS).

**Tabel**  
**Bobot Nilai Angket**

No	Pernyataan	Bobot
1	Sangat Setuju (SS)	4
2	Setuju (S)	3
3	Tidak Setuju (TS)	2
4	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

## **F. Validitas dan Reabilitas Alat Ukur**

### **1. Validitas**

Setiap penelitian diharapkan memperoleh hasil yang benar-benar objektif, yaitu penelitian tersebut dapat menggambarkan keadaan yang sebenarnya dari masalah yang diteliti. Untuk itu alat ukur yang digunakan harus memiliki validitas dan reliabilitas (Azwar, 2007).

Menurut Azwar (2010) validitas adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Oleh karena itu untuk mengetahui validitas suatu alat ukur dapat diperoleh dengan cara mengkorelasikan skor yang diperoleh dari setiap aitem dengan skor total.

### **2. Reliabilitas**

Azwar (2010) memberikan pengertian reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya secara empiris. Reliabilitas mengacu pada konsistensi atau kepercayaan hasil ukur dan mengandung makna kecermatan pengukuran (Azwar 2010). Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kali pun diambil, tetap akan yang sama, reliabilitas menunjuk pada tingkat keterandalan sesuatu. Reliabel artinya, dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan (Arikunto, 2006).

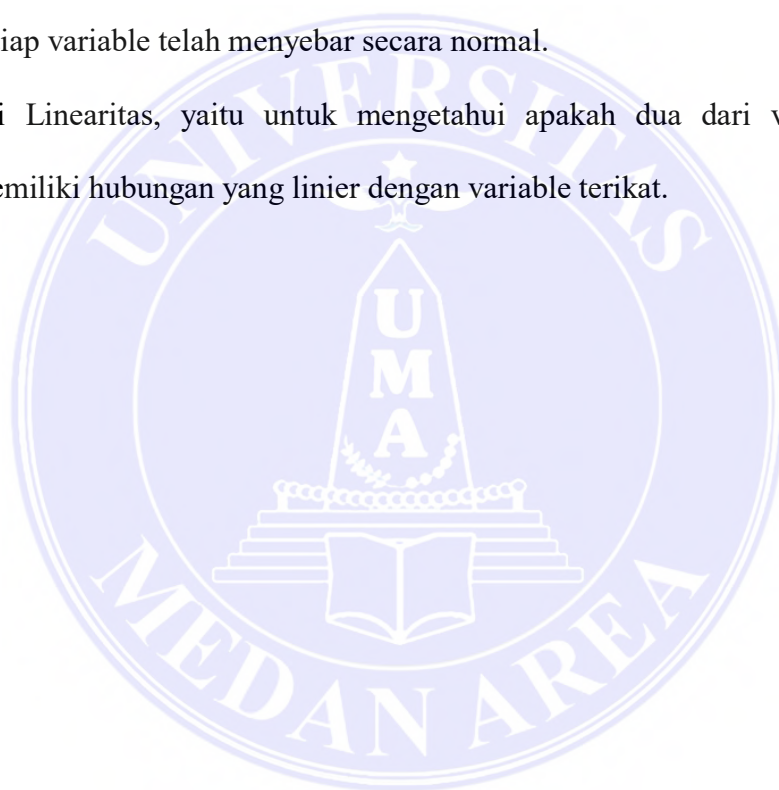
## **G. Analisis Data**

Berdasarkan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, maka analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis korelasi product moment, dengan tujuan

utama penelitian ini yakni ingin melihat apakah ada hubungan kualitas kehidupan kerja dengan *work engagement* pada pegawai Pemerintahan Provinsi Sumatera Utara Dinas Perindustrian dan Perdagangan.

Sebelum dilakukan analisis data dengan menggunakan Product Moment maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi penelitian yaitu:

1. Uji Normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian setiap variable telah menyebar secara normal.
2. Uji Linearitas, yaitu untuk mengetahui apakah dua dari variable bebas memiliki hubungan yang linier dengan variable terikat.



## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dari pembahasan, maka hal-hal yang dapat peneliti simpulkan sebagai berikut

1. Berdasarkan hasil analisis *r Product Moment* diketahui bahwa terdapat hubungan positif kualitas kehidupan kerja dengan *work engagement* di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Pemerintahan Provinsi Sumatera Utara dilihat dari nilai koefisien ( $r_{xy}$ ) = 0,660 dengan  $P = 0,000$ , artinya ada hubungan positif kualitas kehidupan kerja dengan *work engagement*, semakin tinggi kualitas kehidupan kerja maka semakin tinggi *work engagement* pada pegawai ASN di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Pemerintahan Provinsi Sumatera Utara, kontribusi kualitas kehidupan kerja terhadap *work engagement* sebesar 43,6%
2. Mean Hipotetik kualitas kehidupan kerja adalah 82,5, sedangkan mean empirisnya 107,11 dengan SD 7,949. Melihat mean empiris lebih besar dibandingkan mean teoritik maka dapat disimpulkan bahwa subjek penelitian memiliki kualitas kehidupan kerja yang tinggi. Pada tabel tersebut juga menunjukkan bahwa mean teoritik *Work Engagement* sebesar 80, sedangkan mean empiris dari *work engagement* sebesar 98,53 dengan SD sebesar 11,534. Melihat mean hipotetik lebih kecil dibandingkan mean empiris maka dapat disimpulkan bahwa subjek penelitian memiliki *work engagement* yang tergolong tinggi.

3. Koefisien determinasi hubungan kualitas kehidupan kerja dengan *work engagement* ditunjukkan dengan nilai *R Square* ( $r^2$ ) sebesar 0,436. Angka 0,478 menunjukkan bahwa dalam penelitian ini, kualitas kehidupan kerja memiliki sumbangan efektif sebesar 43,6% terhadap *work engagement*. Dan sisanya sebesar 56,4% lagi dapat dijelaskan dari faktor lain seperti *job resources*, *salience of job resource*, *personal resources*.

## B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti berharap agar kualitas kehidupan kerja dan *work engagement* pada pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Pemerintahan Provinsi Sumatera Utara ada baiknya tetap dipertahankan guna menjaga kestabilan kinerja karyawan di kantor. Adapun saran peneliti adalah sebagai berikut :

### 1. Saran untuk lembaga/instansi

Diharapkan pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Pemerintahan Provinsi Sumatera Utara dapat mempertahankan kestabilan kualitas kehidupan kerja dan *work engagement* pada diri pegawai adapun salah satu cara dengan tetap memprioritaskan kebutuhan pegawai dalam menjalankan kinerjanya guna mencapai terpenuhinya kinerja agar mendapatkan kompensasi yang layak.

### 2. Peneliti selanjutnya

Peneliti berharap untuk peneliti selanjutnya yang akan melanjutkan penelitian ini untuk meneliti faktor – faktor yang lain yang berhubungan dengan kualitas kehidupan kerja dan *work engagement* dan hendaknya menggunakan populasi atau sampel yang lebih banyak lagi sehingga dapat

memperkuat hasil penelitian ini. Dan dalam mengadakan penelitian selanjutnya agar melakukan observasi dan wawancara lebih tajam sehingga data penelitian akan lebih akurat.



## DAFTAR PUSTAKA

- Albrecht, K. 1985. *Pengembangan Organisasi*. Bandung: Angkasa.
- Azwar, Saifuddin. 2007. *Metode Penelitian*. Pustaka Pelajar: Yogyakarta.
- Bakker, Arnold B., and Evangelia Demerouti. 2007. "The Job Demands-Resources Model: State of the Art." *Journal of Managerial Psychology* 22 (3): 309-28. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>.
- Bakker, A.B., Albercht, S.L., & Leiter, M.P. 2011. Key Question Regarding Work Engagement. *European Journal of Work and Organization Psychology*. *Work & Stress*, 22,187-200.
- Bakker, A.B., Leiter, Michel, P. 2010. *Work Engagement: A Handbook of Theory and Research*. New York: Psychology Press.
- Bordon, W.C and S.J Motowidlo. 1997. *Human Performance: Organizational Citizenship Behavior and Contextual Behavior*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Cascio, W.F. 1992. *Managing Human Resources : Productivity, QWL and Profits*. 3<sup>rd</sup> edition. Singapore: Irwin McGraw Hill Inc.
- Cascio, Wayne F. 2003. *Managing Human Resources*. Colorado: McGraw – Hill.
- Federman, B, 2009. *Employee Engagement: A Road For Creating Profits, Optimizing Performance, And Increasing Loyalty*. San Fransisco: Jossey Bass.
- Hakanen, J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. 2006. Burnout and Work Engagement Among Teachers. *Journal of School Psychology*, 43(1), 495-513.
- Hasibuan, Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Irmawati., Wulandari, A,S. 2017. *Pengaruh Quality of Work Life, Self Determination, dan Job Performance Terhadap Work Engagement Karyawan*. *Jurnal Daya Saing*, 19(1), 27-36.
- Lewis, David., Kevin Brazil., Paul Kruger., Lynne Lohfeld., and Erin Tjam. 2001. Extrinsic and intrinsic Determinants of Quality of Work Life. *International Journal of Health Care Quality Assurance Incorporating Leadership in Health Service*. Vol. 14. p.9-15.
- Ndhara, Talizuduhu. 1999. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.



Rahmayuni, T. D., Ratnaningsih, I. Z. 2018. Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Keterikatan Kerja Pada Wartawan TV X Jakarta. *Jurnal Empati*, 7(1), 373-380.

Robbins, Stephen. P., 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.

Sadullah, O., & Kanten, S. 2012. An Emperical Research on Relationship Quality of Work Life and Work Engagement. *Social and Behavioral Sciences*, 360-366, Vol.62, DOI: 10.1016/j.sbspro.2012.09.057.

Saks, A.M. 2006. Antecedents and Consequences of Employee Engagement; *Journal of Managerial Psycology* Emerald Group Publishing, Vol. 21, No. 7. Hal. 600-619.

Schaufeli, Wilmer. B., Salanova, Marisa., Gonzales-Roma, Vicente. & Bakker, Arnold. B. 2002. The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analityc Approach”, *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.

Schaufeli, W.B. 2013. What is engagement? In c. Truss, K. Alfes, R. Delbridge, A. Shantz, & E. Soane.(Eds.), *Employee Engagement in Theory and Practice*. London: Routledge.

Schmidt, Ferguson. 2004. Workplace Well-Being in The Public sector-A Review of The Literature and The Road A Head. *Public Service Human Resources Management Agency of Canada*. Ottawa: PSHRMA. (online). (desember 8,2018).

Subri. 2002. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rajawali Persada.

Sugiyono. 2012. “Memahami Penelitian Kualitatif. Bandung” : ALFABETA.

Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA.



No	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1.	Saya merasa pimpinan kerap mengintruksikan saya dalam menentukan apa yang harus dilakukan dalam suatu pekerjaan				
2.	Saya merasa saran maupun masukan yang saya berikan selalu diterima oleh pimpinan				
3.	Saya merasa bahwa pimpinan mempertimbangkan pendapat saya dalam mengambil suatu keputusan				
4.	Saya enggan membantu rekan kerja yang mendapat kesulitan dalam pekerjaan tanpa sepengetahuan pimpinan				
5.	Pimpinan sangat terbuka atas setiap gagasan yang saya berikan				
6.	Saya mendapatkan gaji sesuai dengan apa yang saya berikan				
7.	Saya mendapatkan penghargaan yang adil sesuai pekerjaan yang di berikan pimpinan				
8.	Penghargaan yang diberikan instansi/perusahaan memotivasi saya untuk bekerja lebih baik lagi.				
9.	Saya mudah patah semangat ketika saya mendapat sanksi atas kesalahan yang telah saya lakukan ditempat kerja				
10.	Saya mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan saya selama ini				
11.	Saya merasa nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan saya selama ini				
12.	Tempat saya bekerja sudah memiliki program pensiun yang memberikan				

	jaminan pada masa tua nya.				
13.	Memiliki status kepegawaian yang jelas membuat saya tidak khawatir terhadap masa depan saya				
14.	Peralatan yang saya gunakan di tempat kerja sudah sesuai standar keselamatan				
15.	Saya merasa terlindungi dengan sarana keselamatan dan kesehatan kerja perlu saya aplikasikan				
16.	Pemahaman tentang penggunaan alat keselamatan dan kesehatan kerja perlu saya aplikasikan				
17.	Tingkat kepedulian yang tinggi terhadap lingkungan kerja dapat menghindarkan saya dari kecelakaan kerja				
18.	Apabila terjadi kecelakaan kerja ditempat saya bekerja, saya tidak tahu apa yang harus dilakukan				
19.	Saya bangga bekerja ditempat saya bekerja saat ini				
20.	Saya merasa diakui oleh lingkungan tempat saya bekerja				
21.	Walaupun ada menawarkan pekerjaan lebih menjanjikan, namun saya tetap setia untuk tetap bekerja ditempat saat ini.				
22.	Saya memiliki kewajiban untuk menjaga nama baik tempat saya bekerja				
23.	Satu alasan utama saya untuk tetap bekerja ditempat ini adalah sulitnya mendapatkan pekerjaan				
24.	Saya tidak diberi kebebasan untuk memberikan ide-ide terkait				

	pekerjaan saya				
25.	Saya merasa tempat saya bekerja memberikan kesempatan untuk meningkatkan jenjang karier saya				
26.	Saya diberikan kesempatan untuk mengembnagkan diri melalui pelatihan (baik formal maupun informal)				
27.	Kepangkatan atau jabatan yang saya miliki sesuai dengan latar belakang pendidikan saya				
28.	Saya berkesempatan untuk meningkatkan keterampilan kerja untuk pengembangan karir saya				
29.	Saya tidak merisaukan apabila fasilitas yang dibutuhkan dalam bekerja tidak tersedia dengan baik				
30.	Fasilitas yang ada sesuai standar pelayanan minimal bidang kerja saya				
31.	Saya puas dengan perlengkapan yang disediakan tempat kerja sebagai penunjang kerja saya				
32.	Fasilitas yang disediakan untuk saya gunakan saat bekerja sudah sangat baik				
33.	Jika saya mengalami masalah dengan pekerjaan, saya berupaya untuk menyelesaikannya				
34.	Saya dapat menanyakan pengatasan masalah kepada atasan terhadap kesulitan yang saya hadapi dalam menyelesaikan pekerjaan				
35.	Setiap ada masalah dalam pekerjaan, akan saya laporkan dalam rapat				
36.	Saya berselisih dengan rekan kerja tanpa penyelesaian yang jelas				

37.	Penyelesaian masalah yang berlangsung di unit kerja dapat saya atasi berdasarkan keputusan bersama				
38.	Jika ada informasi baru terkait pekerjaan, atasan segera mengkomunikasikan pada setiap unit pekerjaan				
39.	Saya merasa informasi dari setiap unit selalu disampaikan tepat				
40.	Saya merasa bahwa keterbukaan dalam berkomunikasi dengan atasan dan rekan kerja sudah efektif				
41.	Saya merasa pertukaran informasi dengan unit-unit kerja terkait sudah berjalan baik				
42.	Komunikasi saya dengan rekan kerja tidak berjalan dengan baik				



**LAMPIRAN B**  
**SKALA WORK ENGAGEMENT**

NO.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya sangat merasa penuh energi saat bekerja.				
2.	Saya merasa terlibat dengan pekerjaan yang saya lakukan				
3.	Saya dapat bekerja dengan waktu yang lama				
4.	Saya senantiasa berkonsentrasi dengan pekerjaan saya				
5.	Bagi saya, pekerjaan saya tidak memiliki arti dan tujuan yang Jelas				
6.	Saya suka menunda nunda pekerjaan				
7.	Saya merasa senang ketika saya bekerja secara intens				
8.	Setiap pagi saya tidak bersemangat untuk berangkat kerja.				
9.	Saya merasa tidak bergairah dengan pekerjaan saya.				
10.	Saya merasa bosan dengan pekerjaan saya.				
11.	Saya merasa energi saya habis ketika bekerja				
12.	Saya sangat antusias melakukan pekerjaan saya				
13.	Saya selalu berpikiran hal lain diluar pekerjaan saat bekerja				
14.	Bagi saya, pekerjaan saya sangat menginspirasi.				
15.	Saya tidak mengeluarkan usaha yang lebih banyak baik secara fisik maupun mental untuk membantu instansi menjadi lebih sukses				
16.	Bagi saya, waktu terasa begitu cepat ketika saya sedang bekerja.				
17.	Saya akan berhenti bekerja ketika saya mengalami kesulitan				
18.	Saya tidak pernah melakukan sesuatu lebih dari yang diharapkan instansi				
19.	Kelelahan tidak akan membuat saya berhenti untuk bekerja				
20.	Saya menolak melakukan tugas yang belum pernah saya kerjakan sebelumnya.				
21.	Saya menikmati tugas/pekerjaan saya di kantor				
22.	Saya menghindari tantangan ketika bekerja				
23.	Saya senang menjadi bagian dari pekerjaan dan institusi ini.				
24.	Saya kurang maksimal dalam melakukan pekerjaan.				



25.	Saya akan tekun bekerja meskipun mengalami kesulitan				
26.	Pekerjaan ini kurang mengembangkan potensi dalam diri saya				
27.	Saya tidak antusias untuk melakukan usaha-usaha lebih dari yang diminta				
28.	Saya tidak mengerahkan kemampuan saya secara optimal dalam menyelesaikan pekerjaan saya.				
29.	Saya merasa tertantang dengan pekerjaan saya				
30.	Saya menyerah ketika menghadapi kesulitan dalam bekerja.				
31.	Saya akan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu walaupun saya harus bekerja lebih lama.				
32.	Saya sulit mengalihkan perhatian dari pekerjaan saya				
33.	Saya senang membuat terobosan baru di dalam menjalankan Tugas				
34.	Saya berusaha yang terbaik dalam bekerja untuk memajukan Perusahaan				
35.	Saya merasa tidak bergairah dengan pekerjaan saya.				
36.	Saya selalu mengerjakan tugas secara maksimal, serta menjadi contoh yang baik bagi rekan kerja saya				



**LAMPIRAN C**

**HASIL DATA MENTAH**

Skor Item Kuesioner Work Engagement																																							
No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	X1		
1	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	4	2	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	111
2	4	4	4	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	115	
3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	103
4	4	4	4	4	3	3	4	1	2	2	2	3	3	4	2	4	2	4	3	2	3	3	4	4	3	2	2	1	4	2	4	3	4	3	3	3	3	3	110
5	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	1	4	3	4	3	4	1	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	105
6	4	4	4	4	3	4	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	118	
7	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	66
8	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	4	4	2	3	3	4	3	3	3	2	3	4	4	4	4	3	4	2	3	3	3	3	2	3	110
9	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	108
10	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	104
11	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	1	3	3	3	3	3	3	3	110
12	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	1	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	4	3	3	3	3	2	3	98
13	4	4	4	4	2	3	4	2	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	2	3	4	3	4	4	1	4	3	3	4	2	3	120		
14	4	4	4	4	3	4	4	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	4	4	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	118	
15	4	4	4	3	3	4	4	1	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	4	3	4	3	3	2	2	2	2	2	4	2	4	3	3	3	3	2	3	108	
16	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	2	3	110	

17	3	3	3	3	4	4	3	2	1	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	4	112			
18	3	3	3	3	4	4	3	1	2	2	3	3	3	4	2	4	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	4	2	3	3	3	4	3	4	104		
19	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	114		
20	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	114		
21	3	3	3	3	3	4	4	2	3	4	3	3	3	4	3	4	2	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	116	
22	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	105	
23	4	4	4	4	3	3	3	2	3	4	3	4	3	4	4	4	2	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	118	
24	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	117	
25	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	3	4	4	3	2	3	3	3	4	4	4	4	2	2	116	
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	109	
27	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	120	
28	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	122	
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	2	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	117
30	3	3	3	3	3	3	3	1	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	106	
31	4	4	4	4	3	4	4	3	2	2	2	4	4	3	1	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	1	2	2	4	1	4	3	3	4	3	3	105	
32	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	122	
33	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	117		
34	4	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	4	2	2	1	2	2	3	2	3	3	3	4	3	3	96	

35	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	98
36	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	94	
37	2	3	2	3	2	2	4	2	2	3	2	3	2	3	2	4	4	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	96		
38	2	3	2	3	2	2	4	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	94		
39	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	4	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	90		
40	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	4	4	2	3	97		
41	3	3	2	2	4	2	4	3	2	3	2	3	1	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	2	3	102	
42	3	4	2	2	3	2	3	2	2	3	1	3	2	2	3	4	4	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	94	
43	3	4	2	2	3	2	3	3	2	3	1	3	2	2	3	4	4	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	95
44	3	4	2	2	3	2	3	2	2	3	1	3	2	2	3	4	4	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	94	
45	2	3	2	3	2	2	4	2	2	3	2	3	2	3	2	4	4	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	96	

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 15/11/22

Access From (repository.uma.ac.id)15/11/22

skor item kuesioner skala kualitas kehidupan kerja																																												
NO.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	x1		
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	136
2	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	2	2	3	2	4	4	2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	135
3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	1	3	3	2	4	4	4	2	2	3	2	4	4	2	3	3	3	3	4	4	2	4	3	3	129	
4	4	3	2	2	4	4	3	3	2	4	3	4	4	2	3	4	2	4	3	3	4	2	4	4	3	3	3	2	4	4	4	3	4	2	2	4	3	2	4	4	2	130		
5	3	3	3	3	4	4	2	2	3	4	3	4	3	2	2	4	3	4	3	2	4	3	3	4	4	2	2	3	4	4	4	3	3	3	2	3	4	2	4	4	3	129		
6	4	3	3	3	4	4	2	2	1	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	4	1	3	4	4	3	3	1	3	3	4	2	4	3	1	3	3	2	4	4	3	122		
7	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	4	2	4	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	4	3	3	3	3	2	2	3	4	2	4	4	2	121		
8	4	4	2	2	4	4	2	2	3	4	3	3	4	3	2	3	2	4	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	127		
9	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	4	2	3	4	4	2	2	3	4	3	4	2	4	3	3	4	4	2	4	3	2	124		
10	4	4	2	2	4	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	2	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	133		
11	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	4	2	2	4	3	3	4	3	3	3	4	2	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	131		
12	4	4	2	2	4	2	2	2	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	2	3	4	4	3	3	3	4	4	3	2	2	4	3	4	3	3	2	4	4	3	132		
13	3	3	3	3	4	3	4	4	2	4	4	3	3	2	2	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	136		
14	4	4	3	3	3	4	4	4	1	2	3	3	3	3	2	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	127		
15	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	1	4	3	3	4	4	3	3	2	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	140		
16	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	2	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	139	
17	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	3	4	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	141		
18	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	142		
19	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	2	3	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	136		
20	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	1	1	4	1	2	3	3	3	2	4	4	4	4	137		







## Uji Validitas dan Reliabilitas

### Reliability

#### Notes

Output Created		02-JUN-2022 09:51:55
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	45
Missing Value Handling	File	
	Matrix Input	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Syntax	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
		<p>RELIABILITY</p> <p>/VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7 aitem_8 aitem_9 aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14 aitem_15 aitem_16 aitem_17 aitem_18 aitem_19 aitem_20 aitem_21 aitem_22 aitem_23 aitem_24 aitem_25 aitem_26 aitem_27 aitem_28 aitem_29 aitem_30 aitem_31 aitem_32 aitem_33 aitem_34 aitem_35 aitem_36 aitem_37 aitem_38 aitem_39 aitem_40 aitem_41</p> <p>/SCALE('Kualitas Kehidupan Kerja')</p> <p>ALL</p> <p>/MODEL=ALPHA</p> <p>/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE</p> <p>/SUMMARY=TOTAL.</p>
Resources	Processor Time	00:00:00,03
	Elapsed Time	00:00:00,03

[DataSet0]

**Scale: Kualitas Kehidupan Kerja****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	45	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	45	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,871	41

## Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	3,69	,468	45
aitem_2	3,51	,506	45
aitem_3	3,38	,650	45
aitem_4	3,24	,645	45
aitem_5	3,44	,503	45
aitem_6	3,44	,546	45
aitem_7	3,47	,726	45
aitem_8	3,00	,640	45
aitem_9	2,89	,573	45
aitem_10	3,56	,586	45
aitem_11	3,49	,506	45
aitem_12	3,56	,503	45
aitem_13	3,51	,506	45
aitem_14	3,36	,773	45
aitem_15	3,42	,723	45
aitem_16	3,78	,471	45
aitem_17	3,47	,757	45
aitem_18	3,91	,288	45
aitem_19	3,56	,725	45
aitem_20	2,38	,777	45
aitem_21	3,44	,624	45
aitem_22	2,89	,573	45
aitem_23	3,22	,471	45
aitem_24	3,62	,535	45
aitem_25	3,56	,546	45
aitem_26	3,07	,539	45
aitem_27	3,29	,757	45
aitem_28	2,38	,777	45
aitem_29	3,20	,661	45
aitem_30	3,20	,505	45
aitem_31	3,29	,626	45
aitem_32	3,44	,725	45
aitem_33	3,29	,506	45
aitem_34	3,09	,417	45
aitem_35	3,40	,720	45
aitem_36	3,36	,570	45
aitem_37	3,53	,505	45
aitem_38	3,36	,773	45
aitem_39	3,60	,539	45
aitem_40	3,53	,548	45
aitem_41	3,53	,625	45

## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	133,64	48,962	,357	,715
aitem_2	133,82	50,513	,013	,725
aitem_3	133,96	45,725	,537	,697
aitem_4	134,09	45,719	,542	,697
aitem_5	133,89	51,692	,350	,732
aitem_6	133,89	50,874	-,040	,728
aitem_7	133,87	44,118	,645	,688
aitem_8	134,33	47,091	,383	,706
aitem_9	134,44	46,843	,471	,703
aitem_10	133,78	49,359	,341	,720
aitem_11	133,84	48,680	,373	,714
aitem_12	133,78	49,540	,351	,719
aitem_13	133,82	50,422	,326	,724
aitem_14	133,98	46,977	,310	,710
aitem_15	133,91	44,310	,627	,689
aitem_16	133,56	48,525	,322	,712
aitem_17	133,87	43,073	,727	,680
aitem_18	133,42	50,386	,097	,721
aitem_19	133,78	45,449	,500	,697
aitem_20	134,96	56,725	,352	,764
aitem_21	133,89	51,510	,316	,733
aitem_22	134,44	46,298	,543	,699
aitem_23	134,11	51,465	,322	,730
aitem_24	133,71	51,483	,318	,731
aitem_25	133,78	50,995	,355	,729
aitem_26	134,27	47,791	,373	,708
aitem_27	134,04	44,998	,521	,695
aitem_28	134,96	53,316	,369	,747
aitem_29	134,13	53,345	,302	,744
aitem_30	134,13	50,436	,024	,724
aitem_31	134,04	52,589	,333	,739
aitem_32	133,89	44,646	,588	,692
aitem_33	134,04	51,680	-,147	,732
aitem_34	134,24	49,462	,310	,717
aitem_35	133,93	45,018	,551	,694
aitem_36	133,98	52,022	-,180	,735
aitem_37	133,80	49,527	,152	,719
aitem_38	133,98	43,113	,704	,681
aitem_39	133,73	49,791	,103	,721
aitem_40	133,80	48,664	,349	,714
aitem_41	133,80	45,618	,575	,696

## Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
137,33	50,864	7,132	41

**Reliability**

		Notes
Output Created		02-JUN-2022 09:52:04
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	45
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		<b>RELIABILITY</b> /VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7 aitem_8 aitem_9 aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14 aitem_15 aitem_16 aitem_17 aitem_18 aitem_19 aitem_20 aitem_21 aitem_22 aitem_23 aitem_24 aitem_25 aitem_26 aitem_27 aitem_28 aitem_29 aitem_30 aitem_31 aitem_32 aitem_33 aitem_34 aitem_35 aitem_36 /SCALE('Work Engagement') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00,05
	Elapsed Time	00:00:00,09

[DataSet1]

## Scale: Work Engagement

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	45	100,0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,912	36

### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	3,22	,636	45
aitem_2	3,27	,580	45
aitem_3	3,04	,706	45
aitem_4	3,13	,625	45
aitem_5	2,96	,562	45
aitem_6	3,00	,640	45
aitem_7	3,24	,529	45
aitem_8	2,18	,614	45
aitem_9	2,53	,726	45
aitem_10	3,16	,638	45
aitem_11	2,47	,726	45
aitem_12	3,16	,424	45
aitem_13	2,82	,614	45
aitem_14	3,16	,638	45
aitem_15	3,02	,812	45
aitem_16	3,31	,557	45
aitem_17	2,73	,809	45
aitem_18	2,89	,532	45
aitem_19	2,98	,621	45
aitem_20	3,02	,657	45
aitem_21	3,07	,580	45
aitem_22	2,84	,562	45
aitem_23	3,13	,548	45
aitem_24	2,67	,769	45
aitem_25	3,04	,601	45
aitem_26	2,64	,743	45
aitem_27	2,67	,603	45
aitem_28	2,89	,775	45
aitem_29	3,29	,549	45
aitem_30	2,71	,661	45
aitem_31	3,24	,529	45
aitem_32	3,02	,452	45
aitem_33	3,13	,405	45
aitem_34	3,29	,506	45
aitem_35	2,62	,650	45
aitem_36	2,98	,621	45

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	103,31	115,856	,578	,908
aitem_2	103,27	118,973	,384	,911
aitem_3	103,49	113,937	,646	,907
aitem_4	103,40	115,427	,621	,908
aitem_5	103,58	118,522	,435	,910
aitem_6	103,53	116,118	,554	,909
<b>aitem_7</b>	<b>103,29</b>	<b>121,301</b>	<b>,222</b>	<b>,913</b>
aitem_8	104,36	119,598	,312	,912
aitem_9	104,00	113,591	,649	,907
aitem_10	103,38	118,286	,394	,911
aitem_11	104,07	112,700	,709	,906
aitem_12	103,38	120,149	,412	,911
aitem_13	103,71	116,119	,580	,908
aitem_14	103,38	115,468	,605	,908
aitem_15	103,51	113,983	,550	,909
<b>aitem_16</b>	<b>103,22</b>	<b>121,859</b>	<b>,162</b>	<b>,914</b>
<b>aitem_17</b>	<b>103,80</b>	<b>124,527</b>	<b>-,056</b>	<b>,919</b>
aitem_18	103,64	116,462	,646	,908
aitem_19	103,56	117,116	,495	,909
aitem_20	103,51	119,346	,306	,912
aitem_21	103,47	118,800	,398	,911
aitem_22	103,69	120,174	,398	,912
aitem_23	103,40	117,518	,534	,909
aitem_24	103,87	115,345	,498	,909
aitem_25	103,49	117,619	,474	,910
aitem_26	103,89	113,101	,665	,907
aitem_27	103,87	116,618	,551	,909
aitem_28	103,64	115,098	,509	,909
aitem_29	103,24	117,962	,495	,910
<b>aitem_30</b>	<b>103,82</b>	<b>121,059</b>	<b>,183</b>	<b>,914</b>
aitem_31	103,29	118,756	,445	,910
aitem_32	103,51	118,937	,510	,910
aitem_33	103,40	120,655	,376	,911
aitem_34	103,24	119,553	,394	,911
aitem_35	103,91	117,265	,460	,910
aitem_36	103,56	117,798	,443	,910

## Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
106,53	124,164	11,143	36

## Uji Normalitas Sebaran

### NPar Tests

		Notes
Output Created		04-JUN-2022 09:42:25
Comments		
	Data	
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
Input	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	45
	File	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Missing Value Handling	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
		NPARTESTS
Syntax		/K-S(NORMAL)=X Y
		/STATISTICS DESCRIPTIVES
		/MISSING ANALYSIS.
	Processor Time	00:00:00,02
Resources	Elapsed Time	00:00:00,02
	Number of Cases Allowed <sup>a</sup>	157286

a. Based on availability of workspace memory.



[DataSet1]

**Descriptive Statistics**

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Kualitas Kehidupan Kerja	45	107,11	7,949	92	117
Work Engagement	45	98,53	11,534	60	117

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Kualitas Kehidupan Kerja	Work Engagement
N		45	45
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	107,11	98,53
	Std. Deviation	7,949	11,534
	Absolute	,167	,085
Most Extreme Differences	Positive	,126	,055
	Negative	-,167	-,085
Kolmogorov-Smirnov Z		1,119	,569
Asymp. Sig. (2-tailed)		,164	,903

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

## Uji Linieritas

## Means

		Notes
Output Created		04-JUN-2022 09:43:00
Comments		
Input	Data	
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	45
Missing Value Handling	File	
	Definition of Missing	For each dependent variable in a table, user-defined missing values for the dependent and all grouping variables are treated as missing.
	Cases Used	Cases used for each table have no missing values in any independent variable, and not all dependent variables have missing values.
Syntax		MEANS TABLES=Y BY X /CELLS MEAN COUNT STDDEV /STATISTICS ANOVA LINEARITY.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,02

[DataSet1]

## Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Work Engagement * Kualitas Kehidupan Kerja	45	100,0%	0	0,0%	45	100,0%

## Report

## Work Engagement

Kualitas Kehidupan Kerja	Mean	N	Std. Deviation
92	93,00	1	.
93	73,00	2	18,385
94	97,00	1	.
95	80,50	2	,707
96	96,00	1	.
98	93,00	2	7,071
99	91,00	1	.
100	94,25	4	9,912
102	99,00	1	.
105	90,00	2	2,828
108	104,33	3	4,041
109	90,00	2	14,142
110	100,00	2	5,657
111	104,50	4	5,447
112	102,00	2	11,314
113	101,67	3	7,506
114	106,00	2	9,899
115	110,60	5	5,320
116	96,00	2	15,556
117	110,33	3	5,774
Total	98,53	45	11,534

## ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			4047,750	19	213,039	2,950	,006
Work Engagement * Kualitas Kehidupan Kerja	Between Groups	Linearity	2553,071	1	2553,071	35,352	,000
		Deviation from Linearity	1494,679	18	83,038	1,150	,367
	Within Groups		1805,450	25	72,218		
Total			5853,200	44			

**Measures of Association**

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Work Engagement * Kualitas Kehidupan Kerja	,660	,436	,832	,692

**Uji Hipotesis Korelasi****Correlations****Notes**

Output Created		04-JUN-2022 09:44:20
Comments		
Input	Data Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File	DataSet1 <none> <none> <none> 45
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS /VARIABLES=X Y /PRINT=TWOTAIL NOSIG /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time Elapsed Time	00:00:00,02 00:00:00,03

[DataSet1]

**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Kualitas Kehidupan Kerja	107,11	7,949	45
Work Engagement	98,53	11,534	45

## Correlations

		Kualitas Kehidupan Kerja	Work Engagement
Kualitas Kehidupan Kerja	Pearson Correlation	1	,660**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	45	45
Work Engagement	Pearson Correlation	,660**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	45	45

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







# UNIVERSITAS MEDAN AREA

## FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kotam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360166, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223  
 Kampus II : Jalan Setabudi 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 : 561/FPSI/01.10/IV/2022 27 April 2022  
 Lampiran : -  
 Hal : Riset dan Pengambilan Data

Yth. Bapak/Ibu Kepala  
**Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Pemerintahan Provinsi Sumatera Utara**  
 di  
 Tempat

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

Nama : **Suriyatni Retno**  
 NPM : **178600280**  
 Program Studi : Ilmu Psikologi  
 Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di **Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Pemerintahan Provinsi Sumatera Utara, Jl. Putri Hijau No. 6 Kesawan Kecamatan Medan Baru Kota Medan, Sumatera Utara** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja dengan Work Engagement Pada Pegawai Perindustrian Dan Perdagangan Pemerintahan Provinsi Sumatera Utara"**.

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

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

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

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



**Dr. Alita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog**

Tembusan  
 - Mahasiswa Ybs  
 - Arsip









**PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA  
DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN**

Jalan Putri Hijau No.6 MEDAN – 20001  
Telp. (061) 4514648, Fax : (061) 4550067 – 4521130

Nomor : 423.4/1791 / Set  
Lampiran :  
Perihal : **Surat Keterangan telah selesai  
Melakukan Penelitian**

Medan, 04 Juli 2022  
Kepada Yth,  
Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian,  
dan Pengabdian Kepada Masyarakat  
Universitas Medan Area  
di-

Tempat

Menindaklanjuti surat Saudara Nomor : 561/FPSI/01.10/IV/2022 tanggal 27 April 2022 perihal Riset dan Pengambilan Data, bersama ini disampaikan bahwa mahasiswa Saudara yang bernama :

Nama : Suriyatni Retno  
N P M : 178600280  
Judul Skripsi : Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja dengan *Work Engagement* pada Pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Pemerintah Provinsi Sumatera Utara.

Telah selesai melakukan penelitian/riset pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

Demikian disampaikan agar maklum.

An. KEPALA DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN



Tembusan  
1 Peringatan