

**HUBUNGAN KETERLIBATAN KERJA DENGAN
KETERIKATAN KERJA PEGAWAI BADAN NARKOTIKA
NASIONAL PROVINSI SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

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

**OLEH:
FEBI ERIKA
15.860.0206**



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2022**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 18/11/22

Access From (repository.uma.ac.id)18/11/22

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : Hubungan Keterlibatan Kerja dengan Keterikatan Kerja Pegawai
Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara

Nama : Febi Erika

NPM : 15.860.0206

Bagian : Psikologi Industri dan Organisasi

Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Drs. Mulia Siregar, M.Psi

Pembimbing II

Maqfirah DR., S.Psi, M.Psi Psikolog

Ka. Bagian

Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi

Dekan

Hasanuddin, Ph.D

Tanggal Lulus :

12 Agustus 2022

HALAMAN PENGESAHAN

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

Pada Tanggal
12 Agustus 2022

Mengesahkan Fakultas Psikologi

Universitas Medan Area

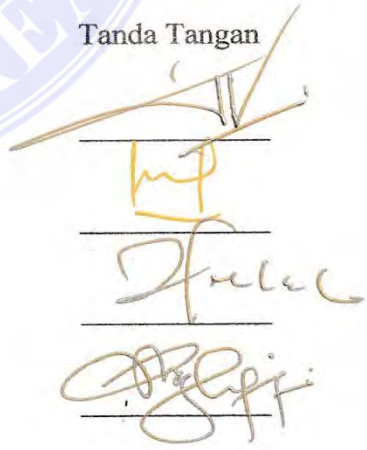
Dekan


Hasanuddin, P.hD

PANITIA PENGUJI

1. Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd
2. Dra Mustika Tarigan, M.Psi
3. Drs. Mulia Siregar, M.Psi
4. Maqhfirah DR, S.Psi, M.Psi Psikolog

Tanda Tangan



HALAMAN PERNYATAAN

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

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

Medan, 12 Agustus 2022



Febi Erika

15.860.0206

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

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

Nama : Febi Erika
NPM : 15.860.0206
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul **Hubungan Keterlibatan Kerja dengan Keterikatan Kerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.**

Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmediakan/format-kan, mengelola dalam bentuk pembagian data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Dibuat di : Medan

Pada Tanggal : 12 Agustus 2022

Yang menyatakan


Febi Erika

HUBUNGAN KETERLIBATAN KERJA DENGAN KETERIKATAN KERJA PEGAWAI BADAN NARKOTIKA NASIONAL PROVINSI SUMATERA UTARA

Febi Erika
15.860.0206

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara keterlibatan kerja dengan keterikatan kerja pada pegawai staff bagian umum Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara. Keterlibatan kerja diartikan sebagai suatu bentuk komitmen seorang karyawan dalam melibatkan peran dan keperdulian terhadap pekerjaan sedangkan keterikatan kerja diartikan sebagai pemikiran positif untuk menyelesaikan hal yang berhubungan dengan pekerjaan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif korelasional dengan melibatkan 30 orang pegawai staff bagian umum yang diambil dengan teknik pengambilan sampel *total sampling*. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan dua macam skala sebagai alat ukur, yaitu skala keterlibatan kerja dan skala keterikatan kerja. Berdasarkan hasil analisa data menggunakan teknik *Korelasi Product Moment* dari *Pearson* menunjukkan hasil $r_{xy} = 0,227$ dengan $p < 0,008$. Hal ini berarti ada hubungan positif yang signifikan antara keterlibatan kerja dengan keterikatan kerja, yaitu semakin tinggi keterlibatan kerja maka semakin tinggi keterikatan kerja, sebaliknya semakin rendah keterlibatan kerja maka semakin rendah keterikatan kerja. Berdasarkan analisis tersebut maka hipotesis diterima. Sumbangan efektif dari korelasi sebesar $r^2 = 0,475$ yang menunjukkan bahwa kontribusi keterlibatan kerja terhadap keterikatan kerja sebesar 47,5%, selebihnya 52,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti: faktor tuntutan pekerjaan, sumber daya pribadi, sumber daya pekerjaan, modal sosial, kepuasan kerja, kepemimpinan, komunikasi, kesehatan, dan keamanan.

Kata Kunci: Keterlibatan Kerja, Keterikatan Kerja

THE CORRELATION OF JOB INVOLVEMENT WITH EMPLOYEE ENGAGEMENT OF NATIONAL NARCOTICS AGENCY NORTH SUMATRA PROVINCE

Febi Erika
15.860.0206

ABSTRACT

This study aims to determine the correlation of job involvement with employee engagement in general staff of the National Narcotics Agency North Sumatra Province. Job involvement is commitment of an employee in involving the role and concern for work while employee engagement is positive thinking to complete work-related matters. The approach used in this study is a correlational quantitative approach involving 30 employees of the general staff who were taken with a total sampling technique. Data collection in this study used two kinds of scales as a measuring tool, namely the job involvement scale and the employee engagement scale. Based on the results of data analysis using the Product Moment Correlation technique from Pearson, it shows the results of $r_{xy} = 0.227$ with $p < 0.008$. This means that there is a significant positive relationship between job involvement and employee engagement, namely the higher the job involvement, the higher the employee engagement, on the contrary, the lower the job involvement, the lower the employee engagement. Based on this analysis, the hypothesis is accepted. The effective contribution of the correlation is $r^2 = 0.475$ which shows that the contribution of job involvement to employee engagement is 47.5%, the remaining 52.5% is influenced by other factors not examined in this study, such as: job demands, personal resources, resources. job power, social capital, job satisfaction, leadership, communication, health, and security.

Keywords: *Job Involvement, Employee Engagement*

RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Febi Erika dilahirkan di Rantauprapat, pada tanggal 23 November 1997 dari Ayah yang bernama Budi Rezeki dan Ibu Supriyanti Ningsih. Penulis merupakan anak pertama dari dua bersaudara

Lulus dari SMA Negeri 1 Rantau Selatan pada tahun 2015, lalu melanjutkan studi di Perguruan Tinggi Swasta Universitas Medan Area dengan mengambil prodi Psikologi di Fakultas Psikologi dan sah terdaftar sebagai mahasiswa Universitas Medan Area.



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur Alhamdulillah peneliti ucapkan atas kehadiran Allah SWT, atas segala rahmat dan karuniya-Nya, kesabaran, kemudahan dan kelancaran bagi peneliti sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini sampai selesai.

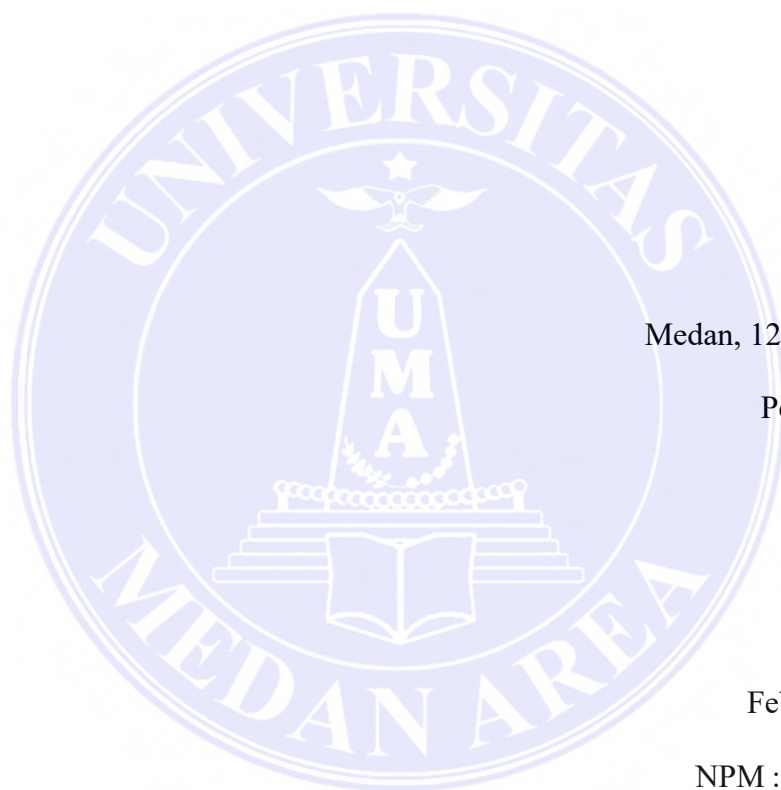
Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan serta kerja sama yang baik dari berbagai pihak, oleh karena itu sudah sepantasnya dengan segala kerendahan hati peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA, selaku ketua Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim Universitas Medan Area sebagai pengelola lembaga pendidikan tempat peneliti belajar.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area yang bertanggung jawab penuh terhadap proses belajar mengajar di lingkungan Universitas Medan Area.
3. Bapak Hasanuddin, Ph.D selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan demi terselesainya skripsi ini.
4. Ibu Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan banyak masukan demi terselesainya skripsi ini.
5. Bapak Drs. Mulia Siregar, M.Psi selaku pembimbing I yang telah menyediakan waktu untuk bimbingan di tengah rutinitas beliau yang

sangat padat dan banyak memberikan arahan dan saran yang sangat bermanfaat kepada peneliti guna penyempurnaan skripsi ini.

6. Ibu Maqhfirah DR, S.Psi, M.Psi Psikolog sebagai pembimbing II telah menyempatkan waktunya untuk bimbingan dan arahan yang bermanfaat untuk skripsi saya ditengah kesibukan beliau.
7. Kepada Dosen Penguji Bapak Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd dan Ibu Dra. Mustika Tarigan, M.Psi yang telah meluangkan waktu untuk menguji dan memberikan arahan pada skripsi ini.
8. Bapak Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi selaku Ketua Jurusan Psikologi Industri dan Organisasi yang telah memberi banyak masukan demi terselesainya skripsi ini.
9. Yang istimewa orang tua tercinta Ibunda Supriyanti Ningsih dan Papa Alm. Hendrik yang peneliti banggakan yang telah memberikan kasih sayang dan semangat kepada peneliti sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Seluruh dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu dan mengajarkan peneliti banyak hal mengenai psikologi selama peneliti mengikuti perkuliahan.
11. Seluruh staff Tata Usaha Fakultas Psikologi Universitas Medan Area: Bang Kemas, Bang Agus, Bang Rikho, Bang Dian, Kak Jannah, Kak Oni yang juga telah banyak membantu peneliti dalam urusan administrasi.

12. Buat Karyawan Staff Bagian Umum Badan Narkotika Nasional yang telah meluangkan waktu dalam mengisi alat ukur penelitian, sehingga peneliti mampu menyelesaikan skripsi ini.
13. Dan teruntuk Pacarku, Adekku salsyabila, Oom yodi, Papi joko, dan teman terbaik Acha, Nitra, Ranti, Dek iyos, Aini yang selalu memberikan dukungan dan mendoakan keberhasilan peneliti.



Medan, 12 Agustus 2022

Peneliti

Febi Erika

NPM : 158600206

MOTTO

Jadikanlah hambatan itu peluang

Jadikanlah yang negatif itu positif

Kalau kamu tidak bisa memberikan 100%, kamu tidak akan berhasil

Jangan pernah menyerah

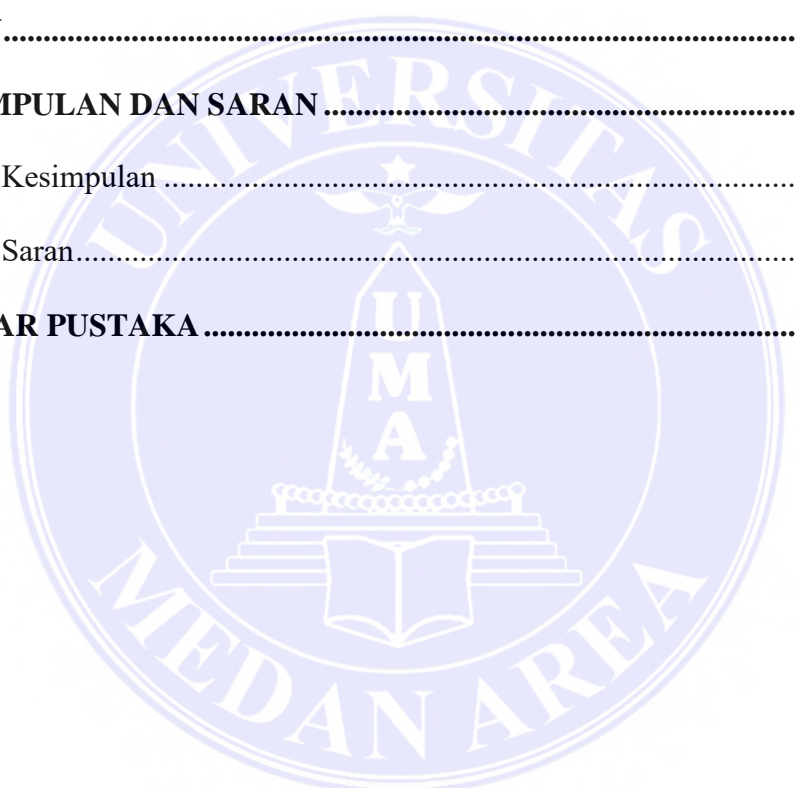


DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
RIWAYAT HIDUP	vii
KATA PENGANTAR	viii
MOTTO	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Batasan Masalah	7
D. Rumusan Masalah	7
E. Tujuan Penelitian	7
F. Manfaat Penelitian	7
BAB II	9

TINJAUAN PUSTAKA	9
A. Karyawan.....	9
DAFTAR ISI	
1. Karyawan	9
2. Fungsi dan Peran Karyawan.....	10
B. Keterikatan Kerja	10
1. Pengertian Keterikatan Kerja	10
2. Aspek-aspek Keterikatan Kerja	11
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Keterikatan Kerja	14
4. Karakteristik Keterikatan Kerja	19
C. Keterlibatan Kerja	19
1. Pengertian Keterlibatan Kerja	19
2. Aspek-aspek Keterlibatan Kerja	21
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Keterlibatan Kerja	25
4. Karakteristik Keterlibatan Kerja	27
D. Hubungan Keterlibatan kerja dengan Keterikatan kerja.....	28
E. Kerangka Konseptual	30
F. Hipotesis	30
BAB III.....	31
METODOLOGI PENELITIAN	31
A. Tipe Penelitian	31
B. Identifikasi Variabel Penelitian	31
C. Defenisi Operasional Variabel Penelitian	32
D. Subjek Penelitian.....	33
E. Teknik Pengumpulan Data.....	33
F. Validitas & Reliabilitas.....	35

G. Metode Analisis Data	35
BAB IV	37
DAFTAR ISI	
HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN	37
A. Orientasi Kancah Penelitian	37
B. Persiapan Penelitian.....	41
C. Hasil Penelitian.....	48
D. Pembahasan	54
BAB V.....	59
KESIMPULAN DAN SARAN	59
A. Kesimpulan	59
B. Saran.....	60
DAFTAR PUSTAKA	62



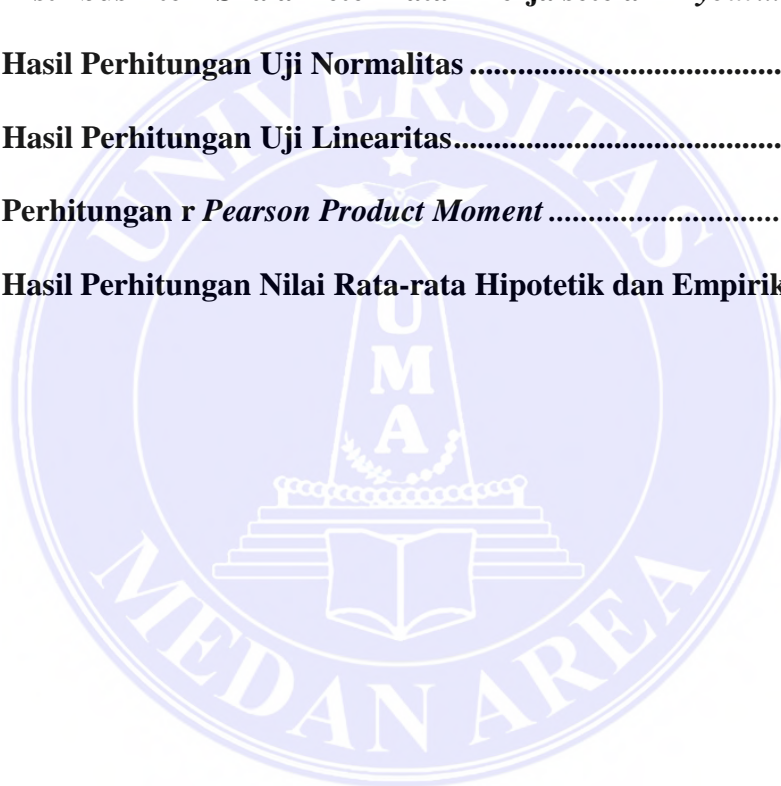
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....30



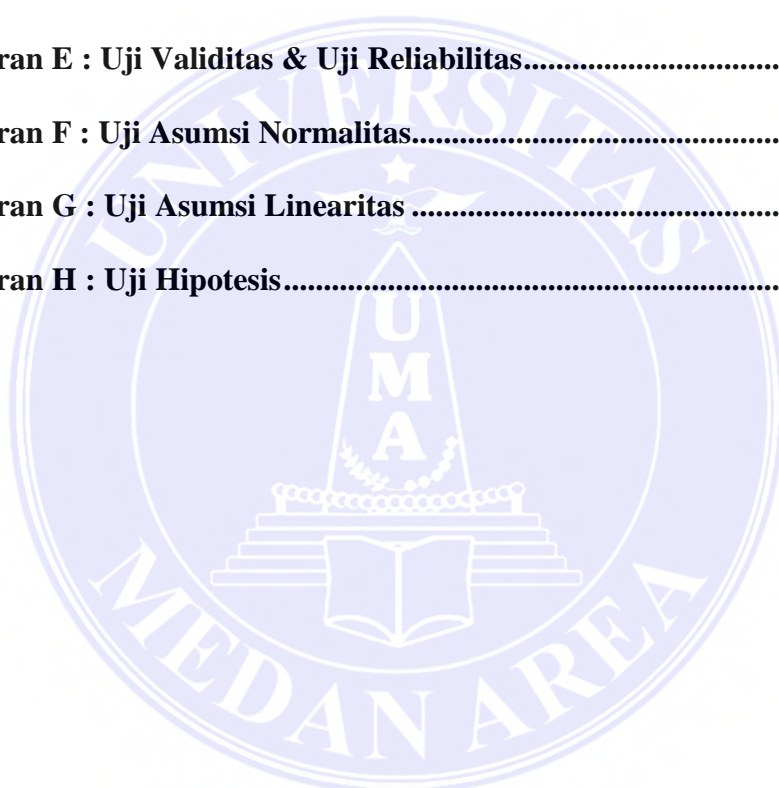
DAFTAR TABEL

Tabel 1. Distribusi Penyebaran Item Keterlibatan Kerja Sebelum <i>Tryout</i>.....	43
Tabel 2. Distribusi Penyebaran Item Keterikatan Kerja Sebelum <i>Tryout</i>.....	44
Tabel 3. Distribusi Item Skala Keterlibatan Kerja setelah <i>Tryout</i>.....	46
Tabel 4. Distribusi Item Skala Keterikatan Kerja setelah <i>Tryout</i>.....	47
Tabel 5. Hasil Perhitungan Uji Normalitas	49
Tabel 6. Hasil Perhitungan Uji Linearitas.....	50
Tabel 7. Perhitungan <i>r Pearson Product Moment</i>	51
Tabel 8. Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Empirik.....	53



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A : Surat Riset, pengambilan data dan Selesai Penelitian	65
Lampiran B : Skala Keterlibatan Kerja.....	68
Lampiran C : Skala Keterikatan Kerja.....	73
Lampiran D : Tabulasi Data Penelitian.....	76
Lampiran E : Uji Validitas & Uji Reliabilitas.....	79
Lampiran F : Uji Asumsi Normalitas.....	83
Lampiran G : Uji Asumsi Linearitas	84
Lampiran H : Uji Hipotesis.....	85



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Karyawan yang memiliki sikap perjuangan, pengabdian, disiplin, dan kemampuan profesional sangat mungkin mempunyai prestasi kerja dalam melaksanakan tugas sehingga lebih berdaya dan berhasil. Karyawan yang profesional dapat diartikan sebagai sebuah pandangan untuk selalu kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi, dan penuh dedikasi demi untuk keberhasilan pekerjaannya (Hamid, 2016).

Perusahaan akan berjalan baik dengan adanya sumber daya manusia. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana dan sumber dana yang cukup, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Perencanaan sumber daya manusia adalah suatu proses yang dilakukan secara sistematis dalam rangka mempersiapkan ketersediaan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas di bidangnya.

Keterikatan kerja ditandai dengan tingkat energi dan ketahanan mental yang tinggi saat bekerja. Karyawan tidak akan mudah merasa lelah dengan semua beban pekerjaan yang ditanggungnya. Hal tersebut dikarenakan karyawan menganggap bahwa kelelahan yang dialami se usai bekerja seharian bukan dikategorikan sebagai beban, melainkan sebagai hal yang menyenangkan karena berhubungan dengan prestasi yang positif (Scaufeli dkk., 2002).

Federman (2009) menyatakan ciri-ciri karyawan yang memiliki keterikatan kerja yang tinggi yaitu karyawan merasa mampu dan tidak merasakan tekanan serta bekerja dengan mendekati tantangan dengan sikap dan tingkah laku yang dewasa, fokus untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dan menganggap diri sendiri adalah bagian dari suatu tim atau organisasi yang bersama-sama untuk memajukan organisasi. Sedangkan menurut Iswanto & Agustina (2016) bahwa karyawan yang kurang memiliki keterikatan pada pekerjaannya akan membuat karyawan menjadi malas, bekerja dengan tidak sepenuh hati, pekerjaan tidak akan terselesaikan dengan baik serta karyawan tidak dapat memahami bagaimana seharusnya pekerjaan itu dilakukan dan dampaknya bagi organisasi.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja salah satunya adalah keterlibatan kerja karyawan dalam pekerjaannya. Menurut Robbins (2015) keterlibatan kerja merupakan sejauh mana individu memihak pekerjaan mereka dan berpartisipasi aktif dalam pekerjaannya. Keterlibatan kerja lebih mengutamakan keadaan psikologis berupa kognitif sedangkan keterikatan kerja lebih kepada emosi. Keterlibatan kerja menggabungkan semangat bekerja dan rasa ingin terlibat dengan perusahaan sebagai tambahan motivasi atau dedikasi. Alasan tersebut membuat keterikatan kerja menjadi sikap kerja yang dirasa paling baik untuk dimiliki oleh karyawan.

Karyawan yang memiliki sikap keterlibatan kerja yang tinggi akan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Rasa tanggung jawab ini akan membawa karyawan pada fase mengenali pekerjaannya. Seiring berjalannya waktu hal tersebut dapat membuat karyawan merasa memiliki hubungan dengan

pekerjaannya tersebut. Sehingga, karyawan memberikan performa yang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan akan merasa bersemangat, antusias dan mudah berkonsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaannya. (Holtom dkk., 2006)

Salah satunya yaitu keputusan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Mengantisipasi hal tersebut, perusahaan dituntut untuk mampu mengembangkan sikap kerja yang mampu menekan keinginan untuk meninggalkan perusahaan serta sekaligus meningkatkan sikap keterikatan kerja. Salah satu sikap kerja yang diyakinin mampu mengatasi hal tersebut yaitu dengan meningkatkan sikap keterlibatan kerja (*job embeddedness*) pada karyawan. Keterlibatan kerja itu sendiri merupakan aspek situasional dari ruang kehidupan karyawan yang mempengaruhi keputusannya untuk tetap bertahan di perusahaan. Aspek situasional pada keterlibatan kerja itu sendiri dapat dibayangkan sebagai jaringan-jaringan yang mengikat karyawan untuk memilih tetap bertahan pada perusahaan. (Mitchell dkk., 2001)

Karyawan yang memiliki sikap Keterlibatan kerja yang tinggi akan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Rasa tanggung jawab ini akan membawa karyawan pada fase mengenali pekerjaannya. Seiring berjalannya waktu hal tersebut dapat membuat karyawan merasa memiliki hubungan dengan pekerjaannya tersebut. Sehingga, karyawan memberikan performa yang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan akan merasa bersemangat, antusias dan mudah berkonsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaannya. (Holtom dkk., 2006)

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan peneliti terdapat beberapa fenomena keterikatan kerja yang terlihat pada Staff Bagian Umum yaitu karyawan terlihat acuh tak acuh terhadap tugasnya, tidak dapat memenuhi target pekerjaan tepat waktu, sering melakukan sesuatu yang diluar pekerjaannya. Karyawan juga tidak dapat memanfaatkan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan, mereka lebih banyak bersantai dan berbincang dan sering melakukan hal yang diluar pekerjaannya. Data lainnya mengenai keterikatan kerja diperoleh melalui metode wawancara yang dilakukan kepada seorang karyawan staff bagian umum disebuah dinas instansi pemerintahan di Provinsi Sumatra Utara. Karyawan menuturkan bahwa memang seringkali terdapat beberapa orang karyawan yang mangkir dari tempat kerjanya pada jam kerja untuk urusan pribadi setelah sebelumnya melakukan absensi kehadiran. Pemerintah Provinsi melalui Badan Kepegawaian Daerah (BKD) sendiri sebenarnya telah memberlakukan peraturan baru mengenai disiplin staff bagian umum yaitu dengan memberlakukan absensi online menggunakan rekam retina dan juga sidik jari sejak awal tahun 2017.

Berikut adalah hasil wawancara personal dengan salah satu kepala bagian dari staff bagian umum yang berinisial AF:

“Disini sering terjadi, terdapat perilaku-perilaku ada beberapa staff yang yang mencerminkan kurangnya keterikatan kerja pada staff, diantaranya adalah malas melaksanakan pekerjaan, malas berhubungan dengan pekerjaan ketika dihadapkan pada situasi yang sulit, kurang peduli terhadap lingkungan kerja, bersikap sinis

dan mudah tersinggung, merasa jenuh dan bosan terhadap pekerjaan, dan kurang berkonsentrasi saat bekerja.

Dari hasil wawancara diatas pada pukul 10.30, diketahui bahwa staff bagian umum menyatakan rasa semangat dalam bekerja sudah berkurang. Permasalahan yang terjadi merupakan permasalahan yang lazim ditemukan pada karyawan ditempat kerja terlebih bila pekerjaan yang dilakukan cenderung monoton. Perasaan-perasaan seperti ingin cepat pulang atau tidak sabar dalam menantikan weekend muncul pada karyawan. Selain itu, karyawan juga tidak merasa bersemangat untuk berangkat kerja sehingga sering berangkat terlambat.

Selanjutnya fenomena mengenai masalah keterlibatan kerja yang terjadi yaitu para karyawan kurang terlibat sepenuhnya dalam menyelesaikan pekerjaan karena pekerjaan tersebut dianggap kurang penting dan bisa dikerjakan dengan bantuan orang lain. Para karyawan juga merasa terbebani saat diberikan tugas lain karena mereka tidak dapat menyelesaikan tugas sebelumnya dengan tepat waktu.

Hal tersebut menandakan bahwa karyawan tidak memiliki perasaan terlibat secara penuh pada saat mengerjakan pekerjaannya dan merasa tidak antusias dalam mengerjakan pekerjaannya. Karyawan menyelesaikan pekerjaannya tidak secara maksimal yang terpenting pekerjaan tersebut selesai. Menurut Banirestu (2016) hal tersebut akan berdampak negatif bagi perusahaan itu sendiri. Karyawan yang tidak memiliki keterikatan kerja akan memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan empat kali lebih besar.

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai hal tersebut, sehingga penelitian ini berjudul “Hubungan keterlibatan kerja dengan keterikatan kerja pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatra Utara”.

B. Identifikasi Masalah

Seperti yang terlihat dari uraian di atas, perusahaan saat ini juga berharap karyawan memiliki sikap proaktif dan berinisiatif untuk melakukan sesuatu. Terlihat bahwa staff bagian umum tidak menggunakan waktu mereka untuk menyelesaikan pekerjaan mereka, mereka apatis terhadap tugasnya, lebih banyak mengobrol dengan rekan kerja lainnya dan menunda pekerjaan sehingga tidak dapat mencapai target pekerjaannya serta sering melakukan hal-hal di luar pekerjaan yang bersifat pribadi. Karyawan juga sering mendelegasikan tugas dengan orang lain.

Dari hasil wawancara karyawan juga menyatakan bahwa rasa semangat dalam bekerja sudah berkurang dan tidak antusias dalam mengerjakan pekerjaannya. Karena menurut mereka pekerjaan yang dilakukan cenderung monoton sehingga menimbulkan rasa ingin cepat pulang dan bosan berada di tempat kerjanya. Karyawan juga menyelesaikan pekerjaannya tidak secara maksimal yang terpenting pekerjaan tersebut cepat selesai. Hal tersebut akan berkorelasi dengan datangnya inspirasi dan ide untuk menyelesaikan pekerjaannya.

C. Batasan Masalah

Meninjau dari identifikasi masalah yang diuraikan diatas, maka peneliti membatasi penelitian yang hanya menekankan pada hubungan antara keterlibatan kerja dengan keterikatan kerja pada pegawai BNN Sumatera Utara. Subjek penelitiannya yaitu staff bagian umum BNN Provinsi Sumatera Utara.

D. Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang akan diteliti adalah “Apakah ada hubungan keterlibatan kerja dengan keterikatan kerja pada staff bagian umum BNN Provinsi Sumatera Utara?”

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan keterlibatan kerja dengan keterikatan kerja pada staff bagian umum BNN Provinsi Sumatera Utara.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis dan praktis, sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan kepada pembaca tentang pentingnya keterlibatan kerja yang positif untuk dapat menumbuhkan rasa keterikatan kerja pada karyawan, khususnya staff bagian umum BNN Provinsi Sumatera Utara. Selain itu, juga diharapkan mampu

menambah referensi bagi Psikologi Industri dan Organisasi khususnya tentang hubungan antara keterlibatan kerja dengan keterikatan kerja pada staff bagian umum BNN Provinsi Sumatra Utara.

2. Manfaat Praktis

a) Bagi Subjek Penelitian

Bagi subjek penelitian, diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi kaitannya keterlibatan kerja dengan keterikatan kerja dan karyawan dapat menjalankan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh, sehingga dapat meningkatkan rasa keterikatan kerja yang tinggi karyawan dalam suatu organisasi

b) Bagi Instansi

Bagi instansi, untuk memberikan saran dan masukan yang bermanfaat mengenai keterlibatan kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan keterikatan kerja karyawan. Dan untuk peneliti selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi, khususnya penelitian yang berkaitan dengan keterikatan kerja dan keterlibatan kerja

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Karyawan

1. Pengertian Karyawan

Widjaja (2006), berpendapat bahwa karyawan adalah tenaga kerja manusia jasmaniah maupun rohaniah (mental atau pikiran) yang senantiasa dibutuhkan dan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (organisasi), baik yang dikerjakan dalam suatu badan swasta dan lembaga-lembaga pemerintahan.

Karyawan adalah mereka yang secara langsung digerakkan oleh seorang manajer untuk bertindak sebagai pelaksana yang akan menyelenggarakan pekerjaan sehingga menghasilkan karya-karya yang diharapkan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan dan dalam melakukan pekerjaan mendapat imbalan jasa berupa gaji dan tunjangan dari pemerintah atau badan swasta (Musaneff, 2000).

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan adalah setiap penduduk yang masuk ke dalam usia kerja dalam sebuah negara yang memproduksi barang dan jasa baik dalam bentuk pikiran maupun dalam bentuk tenaga. Apabila ada permintaan akan tenaga yang mereka produksi, dan jika mereka mau berkecimpung/berpartisipasi dalam aktivitas itu mereka akan mendapat balas jasa dengan besaran yang telah ditentukan.

2. Fungsi dan Peran Karyawan

Menurut Soedarjadi (2009), karyawan dalam perusahaan memiliki fungsi dan peranan yang harus dilaksanakan. Diantaranya adalah:

- a) Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan perintah yang diberikan.
- b) Menjaga ketertiban dan keamanan di lingkungan perusahaan demi
- c) Kelangsungan perusahaan.
- d) Bertanggung jawab pada hasil produksi.
- e) Menciptakan ketenangan kerja di perusahaan

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa fungsi dan peran karyawan adalah tugas dan peranan karyawan sejak mulai bekerja pada suatu perusahaan yang meliputi melaksanakan tugas dan perintah, mematuhi ketertiban perusahaan, bertanggungjawab terhadap penyelesaian tugasnya.

B. Keterikatan Kerja

1. Pengertian Keterikatan Kerja

Keterikatan kerja merupakan kegiatan penuh semangat bekerja yang ditandai dengan karakteristik semangat, dedikasi, dan juga absorpsi pada pekerjaan. Semangat mengacu pada energi, ketahanan dan usaha dalam melaksanakan pekerjaan. Dedikasi merujuk pada rasa bangga, antusias, dan rasa bermakna. Absorpsi mengacu pada keterlarutan yang ditandai dengan konsentrasi penuh dalam bekerja dan merasa bahwa waktu berjalan lebih cepat. (Schaufeli dkk., 2002).

Sedangkan menurut Robbins (2015), keterikatan kerja juga merupakan tingkat sejauh mana karyawan memihak pekerjaannya dan secara aktif berpartisipasi di dalamnya dan menganggap bahwa pekerjaan tersebut penting bagi dirinya. Karyawan dengan keterikatan kerja yang tinggi tidak akan mengeluh dengan beban kerja yang diberikan oleh perusahaan.

Menurut pernyataan dari Blau dan Boal, keterikatan kerja merupakan suatu tindakan dan pernyataan positif dari keterikatan pekerjaan dengan diri individu sendiri. Karyawan memahami bahwa pekerjaan yang sedang diambil ini memiliki andil dalam membangun kredibilitasnya. Karyawan akan memberikan performa terbaiknya pada perusahaan untuk mencapai hal tersebut. (Setyorini dkk.,2012).

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa keterikatan kerja sebagai pemikiran positif, yaitu pemikiran untuk menyelesaikan hal yang berhubungan dengan pekerjaan dan dikarakteristikan dengan *vigor* (resilensi energi dan mental ketika bekerja), *dedication* (berpartisipasi dalam pekerjaan, mengalami rasa antusiasme dan tantangan), dan *absorption* (konsentrasi dan senang dalam bekerja).

2. Aspek-aspek Keterikatan Kerja

Adapun aspek dari keterikatan kerja menurut Bakker (2011) dibagi menjadi tiga, yaitu:

a) Semangat (*vigor*)

Semangat merupakan satu paket energi dan resiliensi mental yang digunakan selama bekerja. Adanya kemauan untuk mengerahkan semua usahanya dalam menyelesaikan masalah dan ketekunan dalam menghadapi kesulitan kerja.

Semangat yang muncul mampu memberikan tambahan energi untuk membantu karyawan melakukan segala tugas yang diberikan tanpa mengeluh. Energi tersebut juga membantu karyawan agar merasa tidak mudah lelah. Contohnya, karyawan administrasi kredit akan tetap mengerjakan pekerjaannya dengan sungguh sungguh walaupun terhalang masalah seperti lambatnya divisi lain dalam memberikan bukti atau laporan keuangan. Karyawan juga selalu bersemangat berangkat ke tempat kerja sehingga jarang terlambat.

b) Dedikasi (*dedication*)

Dedikasi merupakan perasaan terlibat secara penuh pada saat mengerjakan pekerjaannya. Ditandai dengan adanya perasaan antusias, berarti, penuh inspirasi, bangga, dan menyukai tantangan. Perasaan dimana karyawan berada pada kondisi mood yang baik untuk mengerjakan pekerjaan. Hal tersebut akan berkorelasi dengan datangnya inspirasi dan ide untuk menyelesaikan pekerjaannya. Contohnya karyawan administrasi kredit akan berkontribusi secara langsung dengan pekerjaannya. Rela meluangkan waktunya untuk membantu rekan kerja dalam mengumpulkan laporan keuangan. Dilakukan dengan menanyakan atau mendatangi divisi yang bertanggung jawab mengumpulkan laporan keuangan nasabah bila dirasa hal tersebut membantu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih optimal. Hal tersebut dapat dilakukan dengan karyawan karena merasa hal tersebut bagian dari pekerjaannya.

c) Penghayatan (*absortion*)

Penghayatan merupakan kegiatan dimana karyawan merasa penuh konsentrasi dan serius dalam mengerjakan pekerjaannya. Karyawan juga merasa

senang dengan pekerjaannya. Hal tersebut membuat karyawan merasa bahwa waktu berjalan sangat cepat saat bekerja dan kesulitan untuk memisahkan diri dengan pekerjaan. Karyawan akan merasa tenggelam dengan pekerjaannya. Keuntungan yang didapatkan berupa kualitas pekerjaan yang baik. Contohnya, karyawan administrasi kredit yang senang dengan pekerjaannya akan nyaman untuk bekerja dalam jangka waktu yang lama. Karyawan tidak keberatan bila harus lembur dalam mengerjakan tugasnya.

Khan (dalam Elvani, 2019) menjelaskan bahwa terdapat tiga aspek keterikatan kerja pada karyawan, sebagai berikut:

1. Keterikatan Fisik

Karyawan yang selalu semangat dan memiliki energi untuk dapat melakukan peran kerjanya di suatu organisasi. Karyawan yang memiliki keterikatan dengan pekerjaannya maka akan memberikan seluruh tenaga energi dan waktunya untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan memberikan pencapaian yang memuaskan.

2. Keterikatan Kognitif

Karyawan yang selalu mencurahkan seluruh pemikiran-pemikirannya untuk organisasi serta bekerja dengan penuh konsentrasi karyawan yang terlalu berkonsentrasi dan menghayati peran kerjanya maka karyawan cenderung lupa akan hal-hal pribadinya.

3. Keterikatan Emosional

Bagaimana perasaan karyawan tentang organisasinya baik itu perasaan positif maupun negatif. Karyawan umumnya harus selalu berusaha menganggap

positif rekan kerjanya, pimpinan dan lingkungan sekitar tempat nya bekerja. Karyawan juga harus menumbuhkan keyakinan yang positif terhadap organisasi, seluruh rekan kerja dan atasan bahwa kita semua bisa melakukan pekerjaan yang baik dan bersama-sama untuk terus membangun organisasi yang lebih baik.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek keterikatan kerja yaitu semangat, dedikasi, penghayatan, keterikatan fisik, keterikatan kognitif dan keterikatan emosional.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keterikatan Kerja

Menurut Arum (2019) terdapat empat faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja, yaitu:

a) Tuntutan pekerjaan (job demands)

Tuntutan pekerjaan dapat dikategorikan sebagai segala hal yang membutuhkan usaha atau biaya secara fisik, psikologis, sosial dan organisasional yang dikeluarkan oleh karyawan dalam melakukan kegiatan yang mempengaruhi kondisi fisik, psikologis, sosial dan perusahaan. Tuntutan pekerjaan ini mampu memberikan dampak negatif pada keterikatan kerja bila disertai dengan kegiatan yang membutuhkan usaha besar.

Salah satu contoh tuntutan kerja yaitu bekerja secara non stop dalam jangka waktu yang lama, pekerjaan yang terlalu banyak dan waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan sangat sedikit. Tuntutan tersebut akan memberikan efek kelelahan, depresi, stres, bahkan melakukan *burnout* pada karyawan (Demerouti dkk., 2001). Hasil penelitian menunjukkan bila karyawan mengalami kelelahan secara fisik, psikologis, sosial dan perusahaan akan

menurunkan tingkat keterikatan kerja. Sebaliknya, bila karyawan secara fisik, psikologis, sosial dan organisasional baik, maka keterikatan kerja juga meningkat (Ayu dkk., 2015).

b) Sumber daya pribadi (personal resources)

Menurut Bakker (2011) sumber daya pribadi merupakan evaluasi diri yang positif mengacu pada ketahanan dan kemampuan individu untuk mengontrol diri serta memberikan dampak baik bagi lingkungannya.

Semakin tinggi sumber daya pribadi yang dimiliki seseorang membuatnya semakin menghargai diri sendiri. Selain itu karyawan akan semakin berusaha mencapai sasaran diri sendiri (*self-cocordance*). Karayawan yang memiliki sasaran diri sendiri ini akan memicu peningkatan kinerja dan mencapai kepuasan yang lebih tinggi.

Sumber daya pribadi terdiri dari tiga dimensi yaitu kepercayaan diri untuk melakukan perencanaan penyelesaian kerja (*self efficacy*), rasa dihargai (*self esteem*) dan *optimisme*. Penelitian yang dilakukan oleh Ayu, Maarif dan Sukmawati (2015) menyatakan bahwa karyawan yang mampu mengontrol dan memberikan dampak pada lingkungan sesuai keinginannya dan kemampuannya akan meningkatkan keterikatan kerja. Lebih lanjut dijelaskan bila karyawan memiliki sumber daya pribadi akan efektif menghindarkan diri dari perilaku negatif akibat tuntutan kerja.

c) Sumber daya pekerjaan (job resources)

Aspek fisik, sosial, psikologis, atau emosional dari pekerjaan yang mampu membuat karyawan mencapai tujuan kerja, mampu mengurangi tuntutan

pekerjaan, dan menstimulasi pertumbuhan serta perkembangan pribadi. Sumber daya ini dapat terbagi menjadi dua kategori yaitu internal (fitur kognitif dan pola aksi) dan eksternal (organisasional dan sosial). Sumber daya eksternal meliputi kontrol pekerjaan, variasi tugas, kesempatan untuk kenaikan pangkat dan partisipasi dalam mengambil keputusan. Sedangkan sumber daya sosial meliputi dukungan rekan kerja, keluarga dan teman sebaya (Demerouti dkk., 2001).

Penelitian yang dilakukan oleh Dwitasari, Ilhamuddin, dan Widyasari (2015) menyatakan bahwa dukungan sosial dari atasan, rekan kerja dan perusahaan akan membuat karyawan semakin terikat dengan perusahaan. Lebih lanjut dari penelitian tersebut juga ditemukan bahwa dukungan perusahaan dalam bentuk pemberian kesempatan untuk naik jabatan serta mendengarkan kritik dan saran dari karyawan membuat karyawan semakin terikat.

d) Keterlibatan Kerja atau Modal Sosial (*Social Capital*).

Keterlibatan Kerja atau Modal sosial merupakan fitur sosial organisasi yang terdiri dari kepercayaan, norma, sikap timbal balik dan jaringan. Mampu meningkatkan efisiensi dari masyarakat dengan tindakan yang terkordinasi. Kepercayaan merupakan penilaian mengenai individu berdasarkan riwayat interaksi yang sudah berjalan sebelumnya. Informasi tersebut akan digunakan untuk melihat pola perilaku dari individu. Norma merupakan standar sosial yang digunakan untuk memandu individu di dalam kelompok. Sikap timbal balik merupakan konsep pertukaran sosial dimana individu akan mendapatkan keuntungan baik sekarang atau di masa yang akan datang. Jaringan

memungkinkan adanya pemecahan masalah bersama, belajar, berinovasi dan beradaptasi dengan kelompok.

(Riandana & Noviati, 2014) menjelaskan beberapa faktor-faktor yang turut mempengaruhi keterikatan kerja antara lain:

a) Kepuasan Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh saks (dalam Riandana & Noviati, 2014) mengungkapkan adanya korelasi yang positif antara keterikatan kerja dengan kepuasan kerja. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang merasakan kepuasan dalam pekerjaannya kemudian akan menjadi terikat dengan pekerjaannya. Karyawan yang merasa puas sehingga menjadi terikat dengan pekerjaannya akan menghasilkan produktivitas yang baik bagi perusahaan sehingga akan membuat kemajuan untuk perusahaan.

b) Kepemimpinan

Pemimpin yang dianggap memiliki komitmen yang tinggi dan selalu mementingkan urusan perusahaan dan karyawannya akan membuat karyawan merasa senang dan terikat dengan pekerjaannya. Pemimpin yang memperlakukan karyawannya dengan sangat baik dan membuat kebijakan kebijakan yang baik akan membuat karyawan merasa senang dan tidak tertekan. Kita tidak bisa memungkiri bahwa jika kita senang dengan atasan kita karena sikap dan idenya sangat baik maka karyawan akan menyukai pemimpin tersebut dan merasakan kenyamanan didalam organisasi.

c) Komunikasi

Komunikasi yang baik antara pemimpin dengan bawahan, hubungan yang baik dengan rekan sesama dan lingkungan sekitar akan menciptakan suasana yang ramah dan baik sehingga seseorang merasa nyaman dan menjadi terikat dengan pekerjaannya. Komunikasi yang baik dan selalu terbuka akan membuat suasana menjadi lebih ramah dan mudah. Bekerja sama diperusahaan dapat tercipta dengan baik jika komunikasi dilakukan dengan sebaik mungkin. Karyawan harus saling memahami satu sama lain dan perlu adanya komunikasi yang baik agar terciptanya organisasi yang baik.

d) Kesehatan dan Keamanan

Jika seseorang bekerja dalam keadaan jiwa dan raga yang sehat serta lingkungan kerja yang aman maka seseorang akan merasa senang dan nyaman sehingga banyak karyawan yang menjadi terikat dengan pekerjaannya. Kesehatan dan keamanan adalah hal yang sangat berharga bagi manusia dimanapun, sehingga karyawan akan lebih memilih dan senang dengan pekerjaan yang tidak membuatnya tertekan. Jika karyawan bekerja dengan keadaan fisik yang sehat dan tidak akan membahayakan nyawanya maka karyawan akan merasa sejahtera didalam pekerjaannya karena tidak merasa terancam.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat empat faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja yaitu tuntutan kerja, sumber daya pribadi, sumber daya pekerjaan dan modal sosial kepuasan kerja, kepemimpinan, komunikasi dan kesehatan dan keamanan.

4. Karakteristik Keterikatan Kerja

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

C. Keterlibatan Kerja

1. Defenisi Keterlibatan Kerja

Keterlibatan (*involvement*) dalam pekerjaan adalah tingkat saat karyawan di perusahaan bersedia bekerja (Istijanto, 2015). Seseorang yang berkeinginan keras dikatakan memiliki keterlibatan kerja tinggi, sebaliknya seseorang yang tidak berkeinginan keras termasuk karyawan berketerlibatan rendah. Karyawan yang memiliki keterlibatan kerja tinggi memberikan usaha-usaha terbaik dalam pekerjaannya, termasuk memberikan lebih banyak daripada yang di syaratkan,

bersedia bekerja sampai lembur, dengan senang hati mau ditugaskan ke luar kota, selalu memikirkan cara-cara terbaik untuk bekerja.

Robbins (2015) mengatakan bahwa keterlibatan kerja adalah tingkat pengidentifikasian psikologis karyawan dengan pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya, dan menganggap kinerjanya di pekerjaannya adalah penting untuk kebaikan dirinya sendiri. Dapat dinyatakan bahwa aktif berpartisipasi dalam pekerjaan dapat menunjukkan seorang pekerja terlibat dalam pekerjaan. Aktif partisipasi adalah perhatian seseorang terhadap sesuatu. Karyawan dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi dengan kuat mengenali dan benar-benar memerhatikan jenis pekerjaan yang mereka lakukan, tingkat yang tinggi telah ditemukan terkait dengan tingkat absensi yang lebih sedikit dan tingkat pengunduran diri karyawan yang lebih rendah.

Hubungan antara keterlibatan kerja dan individu secara batin mendalam dan kompleks, baik berjalan dengan cara mencapai nilai pekerjaan yang merupakan sumber penghasilan. Bekerja merupakan bagian dari individu antara lain citra diri, dan karena itu keterlibatan kerja adalah sarana penting untuk memuaskan kebutuhan yang mendalam dan memungkinkan melalui ekspresi diri. (Sharagay dkk., 2011).

Luthans (2006) mendefinisikan bahwa keterlibatan kerja terjadi jika anggota organisasi menempatkan dirinya dalam peran fisik, kognitif, dan emosional selama kinerja peran. Keterlibatan sebagai dimensi sistem sosial, hubungan interpersonal, dinamika kelompok dan antar kelompok, dan interaksi dengan penyelia. Pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja merupakan

sikap positif yang tumbuh dapat dipengaruhi oleh model sosial kelompok yang ada disekitarnya.

Berdasarkan pemaparan dari pendapat-pendapat di atas maka peneliti menyimpulkan keterlibatan kerja merupakan suatu bentuk komitmen seorang karyawan dalam melibatkan peran dan kepedulian terhadap pekerjaan baik secara fisik, pengetahuan, dan emosional sehingga menganggap pekerjaan yang dilakukannya sangat penting dan memiliki keyakinan kuat untuk menyelesaikannya, yang dapat dilihat dari aspek-aspek pekerjaan adalah minat hidup yang utama, berpartisipasi aktif dalam pekerjaan, dan menganggap performa sebagai hal penting bagi harga dirinya.

2. Aspek-aspek Keterlibatan Kerja

Menurut Luthans (dalam Arum, 2019), terdapat empat aspek keterlibatan kerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

a) Pekerjaan adalah minat hidup yang utama

Keterlibatan kerja akan muncul bila pekerjaan dirasakan sebagai sumber utama terhadap harapan individu dan sumber kepuasan dari kebutuhan yang menonjol (*salient need*) individu. Kebutuhan yang menguat bila pekerjaan dipersepsikan memenuhi kebutuhan sehingga membuat individu menghabiskan waktu, tenaga, dan pikirannya untuk pekerjaannya.

b) Berpartisipasi aktif dalam pekerjaan

Partisipasi aktif akan terjadi bila seseorang diberikan kesempatan yang seluas-luasnya dalam bekerja seperti kesempatan mengeluarkan ide-ide, membuat keputusan yang berguna untuk kesuksesan perusahaan,

kesempatan untuk belajar, mengeluarkan keahlian dan kemampuannya dalam bekerja, sehingga partisipasi aktif ini akan berpengaruh pada hasil kerja dan hasil yang memuaskan akan mempengaruhi rasa berharga pada dirinya.

c) Menganggap performa sebagai hal yang penting bagi harga dirinya

Usaha kerja yang ditampilkan menggambarkan seberapa jauh seseorang yang terlibat pada pekerjaannya akan menganggap pentingnya pekerjaan tersebut bagi *self-esteem* atau rasa keberhargaan diri pada diri seorang. Hal ini bisa terlihat dari seberapa sering karyawan memikirkan tentang pekerjaannya yang belum terselesaikan setelah jam kerja selesai.

d) Menganggap kinerja konsisten dengan konsep dirinya

Seseorang yang terlibat dalam pekerjaannya akan memiliki konsentrasi terhadap unjuk kerja sehingga mempengaruhi konsistensi seseorang dengan konsep dirinya. Hal ini dapat terlihat dari seseorang memiliki prinsip terhadap pekerjaannya, unjuk kerjanya konsisten dengan kemampuan yang dimiliki.

Menurut Mitchell dkk (2001) keterlibatan kerja terbagi ke dalam enam aspek, yaitu:

1) Hubungan perusahaan (*organizational link*)

Hubungan formal dan informal yang terjalin antara semua karyawan yang bekerja dalam perusahaan yang sama. Misalnya hubungan antar karyawan dan karyawan dengan atasannya. Hubungan ini akan membuat karyawan merasa

dihargai dan merasa dianggap. Bentuk dan jumlah hubungan individu dianggap mampu mempengaruhi keputusannya untuk tetap tinggal atau memilih pergi dari perusahaan. Semakin banyak hubungan baik yang terjalin membuat karyawan semakin terikat dengan perusahaan. Contohnya, karyawan pada posisi administrasi kredit bila mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya atau tidak paham mengenai tugasnya akan dengan leluasa bertanya kepada rekan kerja yang paham tanpa merasa sungkan. Rekan kerja tersebut selanjutnya juga memberikan pemahaman, kritik dan saran yang membangun pada karyawan tersebut.

2) Hubungan komunitas (*community links*)

Hubungan formal maupun informal yang terjalin antara karyawan dengan orang-orang dalam komunitasnya. Misalnya hubungan antara karyawan dengan keluarga, teman, dan kelompok sosial. Sama halnya dengan hubungan perusahaan, semakin banyak hubungan baik yang terjalin akan membuat karyawan tetap berada di perusahaan. Contohnya karyawan administrasi kredit mampu leluasa menceritakan kesulitan yang dialami saat bekerja pada keluarganya dan mendapatkan dukungan dari keluarga seperti pemberian nasihat untuk menjalani situasi sulit tersebut.

3) Kesesuaian perusahaan (*Organizational Fit*)

Kesamaan dalam hal nilai, budaya perusahaan, tujuan karir dan KSA (*knowledge, skills, attitude*) yang dianut oleh perusahaan dan karyawan sejalan. Kesesuaian ini akan membantu kedua belah pihak dalam memenuhi serta melaksanakan kewajiban dan haknya. Kesesuaian ini juga membuat karyawan

mampu mengaplikasikan KSAnyanya sehingga dapat berkembang. Hal tersebut juga mampu membuat karyawan mencapai tujuan profesionalnya. Contohnya karyawan yang memiliki kemampuan dalam bidang akuntansi akan cocok masuk ke perusahaan perbankan karena kemampuannya akan berguna atau dibutuhkan.

4) Kesesuaian komunitas (*Community Fit*)

Kesesuaian dalam hal nilai, budaya umum yang berlaku, kegiatan agama, fasilitas hiburan, lingkungan bahkan iklim dimana karyawan tersebut tinggal. Kesesuaian ini membuat karyawan merasa nyaman berada di lingkungan komunitasnya. Rasa nyaman ini yang akan membuat karyawan semakin terikat dan enggan meninggalkan komunitasnya. Contohnya karyawan yang senang melakukan kegiatan bersih-bersih di sekitar lingkungan tempat tinggal apabila lingkungannya memiliki program tersebut maka karyawan tetap memilih tinggal.

5) Pengorbanan perusahaan (*Organizational Sacrifice*)

Persepsi dimana karyawan akan merasa kehilangan secara material maupun secara psikologis bila meninggalkan perusahaan yang dirasa sesuai dengan dirinya. Kehilangan yang akan dialami akan menjadi pertimbangan bagi karyawan untuk mengambil keputusan. Contoh kehilangan yang akan dialami oleh karyawan yaitu kehilangan keuntungan yang sebelumnya didapatkan saat masih bekerja di perusahaan seperti kebebasan mengejar tujuan, kesempatan mendapatkan promosi, kompensasi, hubungan antar teman kerja, dan segala fasilitas yang diberikan oleh perusahaan.

6) Pengorbanan komunitas (*Community Sacrifice*)

Persepsi dimana karyawan akan kehilangan bila meninggalkan lingkungan yang nyaman dan sesuai dengan dirinya. Misalnya mungkin karyawan akan kehilangan kegiatan sosial yang dilakukan di lingkungan tersebut atau kehilangan kemudahan dalam mengakses fasilitas untuk menyalurkan hobinya. Rasa kehilangan ini juga akan membuat karyawan semakin berusaha keras untuk bekerja dengan baik demi pekerjaannya.

Berdasarkan uraian di atas dapat, maka simpulkan bahwa aspek-aspek keterlibatan kerja yaitu, pekerjaan adalah minat hidup yang utama, berpartisipasi aktif dalam pekerjaan, menganggap performa sebagai hal yang penting bagi harga dirinya dan menganggap kinerja konsisten dengan konsep dirinya serta hubungan komunitas, hubungan perusahaan, kesesuaian komunitas, kesesuaian perusahaan, pengorbanan komunitas dan pengorbanan perusahaan.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Keterlibatan Kerja

a. Faktor pribadi

Faktor personal yang dapat mempengaruhi keterlibatan kerja meliputi faktor demografi dan psikologis. Faktor demografi mencakup usia, pendidikan, jenis kelamin, jabatan, dan senioritas.

Adapun faktor-faktor demografi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Usia

Keterlibatan kerja, dimana karyawan yang usianya lebih tua cenderung lebih puas dan terlibat dengan pekerjaan mereka, sedangkan karyawan

yang usianya lebih muda kurang tertarik dan puas dengan pekerjaan mereka.

2) Pendidikan

Semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin banyak waktu yang disediakan untuk bekerja. Terutama bagi para wanita, dengan semakin tinggi pendidikan, kecenderungan untuk bekerja semakin besar sehingga dapat mempengaruhi pada keterlibatan kerjanya.

3) Jenis kelamin

Perempuan dan laki laki mempunyai perbedaan psikologis dimana laki-laki cenderung rasional, lebih aktif dan agresif sedangkan perempuan lebih emosional dan lebih pasif.

4) Masa kerja

Semakin lama individu bekerja akan semakin baik penyesuaian dirinya terhadap unsur-unsur pekerjaan, sehingga akan semakin mudah kemungkinannya bagi individu memiliki keterlibatan terhadap pekerjaan, daripada mempunyai masa kerja yang singkat.

5) Kebutuhan untuk berkembang

Keterlibatan kerja berhubungan dengan keyakinan bahwa pekerjaan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan individu, kebutuhan tersebut adalah kebutuhan yang terpuaskan melalui proses bekerja itu sendiri.

b. Faktor Organisasi

Faktor-faktor yang terkait adalah hubungan yang baik antar karyawan, karyawan bekerja secara kohesif dalam kelompok lebih memperlihatkan

keterlibatan kerja lebih kuat daripada yang bekerja sendiri, tingkah laku pemimpin dan proses pengambilan keputusan berhubungan dengan keterlibatan kerja, komitmen organisasi tinggi termasuk pengayaan pekerjaan, otonomi, kesempatan untuk mengembangkan keterampilan, sikap positif terhadap kelompok kerja, dan partisipasi karyawan.

Berdasarkan uraian di atas dapat, maka simpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi keterlibatan kerja yaitu faktor pribadi yang mencakup faktor demografi dan psikologis dan faktor organisasi.

4. Karakteristik Keterlibatan Kerja

Menurut Cohen (2003), terdapat dua karakteristik keterlibatan kerja karyawan, yaitu karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi dan yang rendah, penjelasan keduanya adalah sebagai berikut:

a. Karakteristik karyawan dengan keterlibatan kerja yang tinggi

1. Menghabiskan waktu untuk bekerja
2. Memiliki kepedulian yang tinggi terhadap pekerjaan dan perusahaan
3. Puas dengan pekerjaannya
4. Memiliki komitmen yang tinggi terhadap karier, profesi, dan organisasi
5. Memberikan usaha-usaha yang terbaik untuk perusahaan
6. Tingkat absen dan intensi turnover rendah
7. Memiliki motivasi yang tinggi.

b. Karakteristik karyawan dengan keterlibatan kerja yang rendah

1. Tidak mau berusaha keras untuk kemajuan perusahaan
2. Tidak peduli dengan pekerjaan maupun perusahaan

3. Tidak puas dengan pekerjaan
4. Tidak memiliki komitmen terhadap pekerjaan maupun perusahaan
5. Tingkat absen dan intensi turnover tinggi
6. Memiliki motivasi kerja yang rendah
7. Tingkat pengunduran diri yang tinggi
8. Merasa kurang bangga dengan pekerjaan dan perusahaan

D. Hubungan antara Keterlibatan Kerja dan Keterikatan Kerja

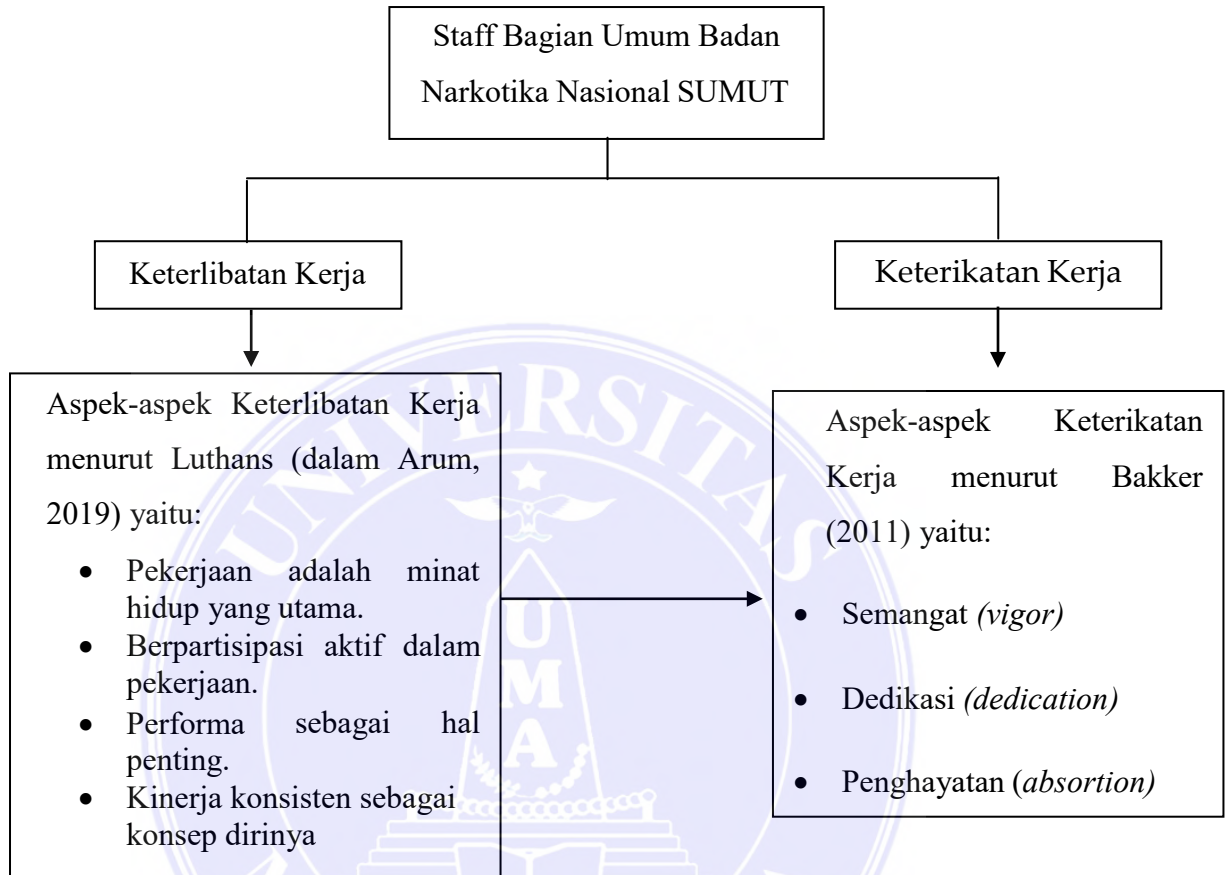
Karyawan yang terikat dengan pekerjaannya akan mampu berusaha lebih dalam untuk bekerja dan memiliki loyalitas terhadap perusahaan. Keterikatan kerja akan membuat seseorang merasa bermakna dan menyatu di dalam sebuah perusahaan, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja didalam perusahaan. (Mujiasih & Ratnaningsih, 2012). Karyawan yang merasa terikat dengan pekerjaannya akan menunjukkan hasrat yang nyata mengenai pekerjaannya dan akan bekerja dengan penuh antusias. Selain itu, karyawan juga menikmati pekerjaan yang dilakukannya dan berkeinginan untuk dapat memberikan segala bantuan dan ide-ide untuk bisa mensukseskan perusahaan tempat karyawan bekerja (Robertson dalam Ramdhani & Sawitri, 2017).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahayu dan Suhaeni (2015) yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja memiliki pengaruh dalam meningkatkan keterikatan kerja sebesar 45,4%. Karyawan yang memiliki keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaannya akan membuatnya nyaman akan semakin sulit untuk melepaskan modal sosial tersebut. Hal tersebut didukung oleh teori *conservation of resources* (COR), karyawan akan mendapatkan, mempertahankan dan

melindungi modal sosial yang berharga bagi pribadi. Karyawan akan mengerahkan segala kemampuannya untuk tetap mempertahankan apa yang telah dimilikinya. Hal tersebut akan membuat karyawan tetap tinggal dan lebih terikat dengan pekerjaannya (Hobfoll dalam Arum, 2019).

Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Mariska (2018) yang berjudul “hubungan antara keterlibatan kerja dengan keterikatan karyawan”, hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara keterlibatan kerja dengan keterikatan kerja karyawan. Keterikatan karyawan mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja ($r = 0.536$; $p = 0.00$), dan keterlibatan kerja yang mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja ($r=0.448$; $p= 0.00$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara keterlibatan kerja dengan keterikatan kerja karyawan.

E. Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

F. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah adanya hubungan positif antara keterlibatan kerja dengan keterikatan kerja karyawan. Dengan asumsi bahwa semakin tinggi keterlibatan kerja maka akan semakin tinggi keterikatan kerja. Sebaliknya, semakin rendah keterlibatan kerja maka akan semakin rendah pula kinerja keterikatan kerja.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Dalam penelitian skripsi ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, karena penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2014).

Penelitian dengan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data numerical (angka) yang diolah dengan metode statistika. Pada dasarnya pendekatan kuantitatif dilakukan pada penelitian *inferensial* (dalam rangka pengujian hipotesis) dan menyandarkan kesimpulan hasilnya pada suatu probabilitas kesalahan penolakan hipotesis nihil (Azwar, 2012).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Sugiyono (2014) menyebutkan variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Variabel yang akan dibahas dalam penelitian ini terdiri dari :

1. Variabel Bebas (Independent Variabel)

(X): Keterlibatan Kerja

2. Variabel Terikat (Dependent Variabel)

(Y): Keterikatan Kerja

C. Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional variabel bertujuan untuk mengarahkan variabel yang digunakan dalam penelitian agar sesuai metode pengukuran yang telah dipersiapkan. Adapun definisi operasional variabel penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja merupakan suatu bentuk komitmen seorang karyawan dalam melibatkan peran dan keperdulian terhadap pekerjaan baik secara fisik, pengetahuan, dan emosional sehingga menganggap pekerjaan yang dilakukannya sangat penting dan memiliki keyakinan kuat untuk menyelesaikannya, yang dapat dilihat dari aspek-aspek pekerjaan adalah minat hidup yang utama, berpartisipasi aktif dalam pekerjaan, dan menganggap performa sebagai hal penting bagi harga dirinya.

2. Keterikatan Kerja

Keterikatan kerja adalah pemikiran positif, yaitu pemikiran untuk menyelesaikan hal yang berhubungan dengan pekerjaan dan dikarakteristikan dengan *vigor* (resilensi energi dan mental ketika bekerja), *dedication* (berpartisipasi dalam pekerjaan, mengalami rasa antusiasme dan tantangan), dan *absorption* (konsentrasi dan senang dalam bekerja).

D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014). Dalam penelitian ini populasi yang akan diteliti merupakan karyawan staff bagian umum Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 30 orang.

2. Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian ini menggunakan teknik *total sampling*. Menurut Sugiyono (2014), teknik *total sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Alasan mengambil *total sampling* karena mengingat jumlah populasi yang kurang 100 dan seluruh populasi dijadikan sampel.

3. Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2014) adalah subjek/wakil dari populasi yang diteliti. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan staff bagian umum Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 30 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam kegiatan penelitian mempunyai tujuan mengungkapkan fakta mengenai variabel yang diteliti. Tujuan untuk mengetahui (*goal of knowing*) haruslah dicapai dengan menggunakan metode atau cara-cara yang efisien dan akurat (Azwar, 2012).

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala keterlibatan kerja dan skala keterikatan kerja karyawan.

1. Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja diungkap dengan skala model Likert yang disusun sendiri oleh peneliti berdasarkan teori aspek-aspek keterlibatan kerja menurut Luthans (dalam Arum, 2019) yaitu: pekerjaan adalah minat hidup yang utama, berpartisipasi aktif dalam pekerjaan, performa sebagai hal penting dan kinerja konsisten sebagai konsep dirinya.

2. Keterikatan Kerja

Keterikatan kerja diungkap dengan skala model Likert yang disusun sendiri oleh peneliti berdasarkan teori aspek-aspek keterikatan kerja menurut Bakker (2011) yaitu: semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*) dan penghayatan (*absortion*).

Respon subjek diberikan pada 4 alternatif jawaban dari SS (Sangat Setuju), S (Setuju), TS (Tidak Setuju) sampai dengan STS (Sangat Tidak Setuju). Pernyataan yang positif (*favorabel*) akan diberi skor tertinggi pada jawaban SS = 4, Selanjutnya S = 3, TS = 2, dan terendah adalah STS = 1. Pada pernyataan yang negatif (*Unfavorable*), skor tertinggi diberikan pada jawaban STS= 4, selanjutnya TS = 3, S =2 dan terendah SS = 1.

F. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen (Arikunto, 2013). Dalam menghitung koefisien dengan skor totalnya untuk mengetahui validitas suatu alat ukur maka digunakan teknik korelasi *Product Moment Pearson*.

2. Reliabilitas

Reliabilitas mengacu pada pengertian bahwa suatu instrumen cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut dianggap sudah baik. Oleh karena itu, semakin tinggi reliabilitas, semakin dipercaya serta diandalkan sebagai pengumpul data (Arikunto, 2013). Hal tersebut ditunjukkan oleh taraf keajegan (konsistensi) skor yang diperoleh para subjek yang diukur dengan alat yang sama, atau diukur dengan alat yang setara pada kondisi yang berbeda. Analisis reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *Alpha Cronbach* dengan bantuan SPSS Versi 21.0 *For Windows*.

G. Metode Analisis Data

Analisis data dilakukan untuk menguji hipotesis dalam rangka menentukan kesimpulan untuk mencapai tujuan penelitian. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan statistik korelasi *product moment* dari Karl Pearson (Arikunto 2013).

Adapun rumus product moment dari *Karl Pearson* adalah :

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{(\sum x^2)(\sum y^2)}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara skor subyek pada item dengan skor total subyek

$\sum xy$ = Jumlah hasil perkalian skor x dengan skor y

$\sum y$ = Jumlah dari setiap total

$\sum x$ = Jumlah skor total item

Sebelum melakukan analisis data, semua data yang diperoleh dari subjek penelitian terlebih dahulu dilakukan uji asumsi, yang meliputi:

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas yaitu dilakukan untuk mengetahui adakah hubungan antara distribusi sebaran variabel terikat dan variabel bebas dalam penelitian ini bersifat normal atau tidak.

b. Uji Linearitas

Yaitu untuk mengetahui apakah data dari variabel terikat (keterikatan kerja) memiliki hubungan yang linear dengan variabel bebas (keterlibatan kerja).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil-hasil yang telah diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan antara keterlibatan kerja dengan keterikatan kerja pada pegawai BNN Sumatera Utara dimana $r_{xy} = 0,227$; $p = 0,008 < 0,050$. Artinya, semakin tinggi keterlibatan kerja maka tinggi keterikatan kerja, sebaliknya semakin rendah keterlibatan kerja maka semakin rendah keterikatan kerja. Dengan demikian, maka hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima.
2. Melihat hasil penelitian ini, diketahui bahwa keterlibatan kerja dan keterikatan kerja secara umum dinyatakan rendah. Hal ini didasarkan pada nilai rata-rata mean empirik keterlibatan kerja (88.83) lebih besar dari pada nilai rata-rata hipotetiknya (100) dan nilai rata-rata mean empirik keterikatan kerja (49.60) lebih besar dari pada nilai rata-rata hipotetiknya (57,5).
3. Adapun koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) adalah sebesar 0,475. Ini menunjukkan bahwa keterikatan kerja dipengaruhi oleh keterlibatan kerja. Keterlibatan kerja sebesar 47,5% mempengaruhi Keterikatan kerja. Artinya, ada 52,2% faktor lain yang mempengaruhi dalam penelitian ini yang tidak diteliti

diantaranya tuntutan pekerjaan, sumber daya pribadi, sumber daya pekerjaan, modal sosial, kepuasan kerja, kepemimpinan, komunikasi dan kesehatan dan keamanan.

B. Saran

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

1. Saran Kepada Staff Bagian Umum BNN Sumatera Utara

Mengacu pada tingkat keterlibatan kerja dan keterikatan kerja yang masuk dalam kategori rendah, staff bagian umum BNN Sumatera Utara diharapkan dapat meningkatkan keterikatan kerja dimulai dengan lebih bertanggung jawab pada pekerjaan, jika memiliki kesulitan dapat meminta *feedback* dari atasan yang dapat membantu pekerjaannya, meningkatkan konsentrasi dan diharapkan karyawan dapat menjaga sikap profesional dalam memilah mana urusan pribadi dengan kepentingan pekerjaan kantor. Sehingga karyawan menjadi merasa lebih terikat dan bertanggungjawab pada pekerjaannya.

2. Saran Kepada Instansi

Pihak Instansi diharapkan agar lebih memperhatikan kembali hal-hal yang diperlukan dalam meningkatkan keterlibatan karyawan di dalam suatu pekerjaan yaitu lebih sering melibatkan karyawan dalam setiap kegiatan yang pada akhirnya akan mencapai keberhasilan dalam setiap pekerjaan. Selain itu, keterlibatan kerja dan keterikatan kerja yang tergolong rendah

dapat ditingkatkan kembali dengan cara memberikan *coaching* atau *mentoring* kepada karyawan untuk dapat membantu masalah-masalah pekerjaan yang dihadapi karyawan. Dengan hal tersebut, diharapkan karyawan baru dapat lebih nyaman dan lebih terbantu dalam penyesuaian pekerjaan serta lingkungan sosial yang ada pada organisasi tersebut.

3. Saran Kepada Peneliti Selanjutnya.

Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengadakan penelitian yang sama diharapkan dapat memperluas populasi atau ruang lingkup penelitian, sehingga generalisasinya menjadi lebih luas, memperbaiki kelemahan serta kekurangan yang ada dalam penelitian kali ini, serta memilih situasi kondisi yang tepat dalam melaksanakan penelitian, menyertakan variabel atau faktor-faktor lain yang mempengaruhi keterlibatan kerja, dengan kata lain penelitian tidak hanya menggunakan dua variabel dalam penelitian selanjutnya agar mendapatkan hasil yang maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arum, Niken Mangambar. 2019. Hubungan antara Keterlibatan Kerja Dan Keterikatan Kerja Pada Karyawan, *Jurnal Psikologi*, 1 (1), 12-22. Univeritas Islam Indonesia.
- Ayu, D. R., Maarif, S., & Sukmawati, A. 2015. *Pengaruh job demands, job resources dan personal resources terhadap work engagement*. *Jurnal Psikologi*, 1 (1), 12-22.
- Azwar. 2012. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Bakker, A.B. 2011. *An evidence-based model of work engagement*. *Current directions in psychological science*, 20 (4), 265-269. doi: 10.1177/0963721411414534. Diakses pada tanggal 9 September 2020.
- Banirestu, H. 2016. Saatnya Melibatkan Karyawan Bekerja dengan Kepala dan Hati. SWA.co.id.
- Ching-Sheue FU. 2015. *The Effect of Emotional Labor on Job Involvement in Preschool Teachers: Verifying the Mediating Effect of Psychological Capital*. *The TurkishOnline Journal of Educational Technology*. Vol. 14. No. 3. P: 146
- Cohen, A. 2003. *Multiple Commitment in the Workplace: An Integrative Approach*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). *The job demands-resources model of burnout*. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499-512.
- Dwitasari, A. I., Ilhamuddin, I., & Widayari, S. D. 2015. *Pengaruh perceived organizational support dan organizational-based self esteem terhadap eork engagement*. *Jurnal Psikologi*, 1(1), 40-50
- Elvani, Sara. 2019. *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan Ramayana Tanjung Karang Bandar Lampung*. *Jurnal Psikologi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung*.
- Federman, Brad. 2009. *Employee Engagement: A roadmap for creating profits, optimizing performance, and increasing loyalty*. San Francisco: josseybass A Wiley imprint.


- Hadi, S. 2004 *Teknik Penyusunan Skala Ukur*. Yogyakarta: Penerbit Pusat Penelitian Kependudukan Universitas Gajah Mada.
- Hamid, D. (2016). *Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan (Studi Karyawan Tetap PG Kebon Agung Malang)*. 38(2), 79-88
- Holtom, B.C., Mitchell T.R., & Lee, T.W. (2006). *Increasing Human and Social capital by applying job embeddedness theory*. *Organizational Dynamics*, 35(4), 316-331.
- Istijanto. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka umum.
- Iswanto, Ferry dan Agustina, Ike. 2016. *Peran Dukungan Sosial di Tempat Kerja Terhadap Keterikatan Kerja Karyawan*. *Jurnal Psikologi MEDIAPSI* 2016, Vol. 2, No. 2, 38-45
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: ANDI.
- Mariska, D.D. 2018. *Hubungan antara Employee Engagement dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja*, *Jurnal Insight Psikologi Universitas Muhammadiyah Jember* Vol.14 (1) 91-97
- Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablinski, C. J., & Erez, M. (2001). *Why people stay: using job embeddedness to predict voluntary turnover*. *Academy of Management Journal*, 44, 1102-1122.
- Mujiasih, E., & Ratnaningsih I.Z. 2012. *Meningkatkan Work Engagement melalui Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi*. *Jurnal Psikologi*. Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro. Semarang.
- Musaneff, 2000, *Manajemen Kpegawaian di Indonesia*, PT Gunung Agung, Jakarta
- Rahayu, S., & Suhaeni, T. 2015. *Pengaruh budaya organisasi terhadap employee engagement*. *Jurnal Psikologi*, 1 (2).
- Ramdhani, G.F., & Sawitri D. R. 2017. *Hubungan antara Dukungan Organisasi dengan Keterikatan Kerja pada Karyawan PT. X di Bogor*. *Jurnal Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro*. Vol. 6 (1). 199-205.
- Riandana, Y.R., & Noviati, N.P. 2014. *Persepsi terhadap asertivitas pimpinan dan keterikatan kerja karyawan*. *Psikologika*. 19 (2). 111-120.
- Ringl, R. W. 2013. *The relationship between job embeddedness and work engagement (Master's Theses)*. San Jose: San Jose State University.
- Robbins, Stephen P. 2015. *Perilaku Organisasi: Edisi ke-10 Bahasa Indonesia*. Jakarta: PT. Index kelompok Gramedia.

- Saxena, S. 2015. *Impact of Job Involvement and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior*. *Internationat Journal Management Business*. Vol. 4. No. 1. P: 30
- Sethi, M dan Hina Iqbal. 2016. "Relationship between Perceived Organizational Justice and the Employees Job Satisfaction". *Abasyn Journal of SocialSciences*. Vol: 7 Issue: 1.
- Setyorini, C. T., Maghfiroh, S., & Farida, Y. N. 2012. *Pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan baitul maal wat tamwil (BMT)*. *Jurnal Psikologi* 2(1), 3247.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A. B. 2002. *The measurement of engagement and burnout: a two simple confirmatory factor analytic approach*. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Sharagay, Dina and Ahearon, Tziner. 2011. *The Generational on Relationship Between Job Involvement, Work Satisfaction and Organizational Citizensip Behavior*. *Revita de Psicologia delylas Organizaciones*, 27(2), 143-157.
- Soedarjadi. 2009. *Hak dan Kewajiban Pekerja Pengusaha*. Yogyakarta: Pustaka Yustisia.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: CV Alfabeta
- Widjaja A.W. 2006. *Administrasi Kepegawaian*. Jakarta: Rajawali

LAMPIRAN



LAMPIRAN A :
SURAT RISET, PENGAMBILAN DATA DAN SELESAI PENELITIAN



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223
 Kampus II : Jalan Seliabudi 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 : 400/FPSI/01.10/III/2022 28 Maret 2022
 Lampiran : -
 Hal : Riset dan Pengambilan Data

Yth. Bapak/Ibu Kepala
BNNP Sumatera Utara Kabag Umum
 di
 Tempat

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

Nama : **Febi Erika**
 NPM : **158600206**
 Program Studi : **Ilmu Psikologi**
 Fakultas : **Psikologi**

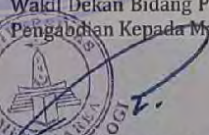

untuk melaksanakan pengambilan data di **Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara, Jl. Williem Iskandar Pasar V Barat No. 1-A Medan Estate** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Hubungan Keterlibatan Kerja dengan Keterikatan Kerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara"**.

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

Gaili Alifita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan
 - Mahasiswa Ybs
 - Arsip



**PROVINSI
SUMATERA UTARA**

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

Nomor : B/3643/Ka/Tu.00/X/2022/BNNP-SU Medan, 01 April 2022
 Klasifikasi : Biasa
 Lampiran : -
 Perihal : Selesai Riset dan Pengambilan Data

Kepada Yth :

Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi PSIKOLOG
 Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Psikologi
 UNIVERSITAS MEDAN AREA
 di -
Tempat


Dengan Hormat,

Menindak lanjut surat dari Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area tanggal 28 Maret 2022 perihal riset dan pengambilan data di BNNP-SU
 Atas nama :

Nama : Febi Erika
 NPM : 158600206
 Prog. Studi : Ilmu Psikologi
 Judul : Hubungan Keterlibatan Kerja dengan Keterikatan Kerja
 Pegawai Badan Narkotika Provinsi Sumatera Utara

Melalui surat ini kami sampaikan bahwa nama yang tersebut diatas telah menyelesaikan riset dan pengambilan data di BNNP-SU.
 Demikianlah surat ini kami perbuat, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

a.n. Kepala BNNP Sumatera Utara
 Kabag Umum



Bastian, SSTP

Tembusan :
Kepala BNNP Sumatera Utara



FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA

Nama (Inisial) :

Usia :

Petunjuk Pengisian

Di bawah ini terdapat beberapa pernyataan, pilihlah jawaban dengan memberikan tanda silang (X) pada salah satu jawaban disebelah kanan. Tidak ada jawaban yang **BENAR** atau **SALAH**. Karena itu pilihlah sesuai dengan pendapat Anda sendiri. Bacalah terlebih dahulu dan jawablah semua tanpa menyisakan satupun.

Adapun alternatif pilihan jawaban adalah :

SS : Apabila pernyataan **sangat sesuai** dengan diri anda.

S : Apabila pernyataan **sesuai** dengan diri anda.

TS : Apabila pernyataan **tidak sesuai** dengan diri anda.

STS : Apabila pernyataan **sangat tidak sesuai** dengan anda.

“SELAMAT MENGERJAKAN”

Skala I

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya merasa pekerjaan adalah bagian dari hidup saya.				
2.	Saya merasa puas dan nyaman dengan pekerjaan saya saat ini.				
3.	Saya rela mengorbankan banyak waktu, tenaga dan pikiran saya untuk menyelesaikan pekerjaan saya.				
4.	Saya berusaha terus mengasah dan mengembangkan kemampuan saya agar lebih baik dalam bekerja.				
5.	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan adalah hal yang penuh dengan makna dan tujuan.				
6.	Saya selalu dapat menyelesaikan pekerjaan saya secara tepat waktu				
7.	Saya merasa bangga ketika mendapat pujian atas hasil kerja saya.				
8.	Bagi saya, dengan kemampuan kerja yang baik akan mendapatkan hasil kerja yang baik pula bagi saya dan instansi.				
9.	Saya selalu berusaha ikut serta dalam setiap kegiatan kantor.				
10.	Atasan sering melibatkan saya dalam pengambilan keputusan penting.				
11.	Bagi saya, berhasil dalam pekerjaan itu merupakan hal yang penting				
12.	Saya senang melakukan pekerjaan saya, meskipun harus menambah waktu kerja (lembur).				
13.	Saya sering melewatkan jadwal pekerjaan yang telah dibuat oleh atasan.				
14.	Saya selalu menyalurkan ide atau gagasan yang baik untuk kemajuan kantor.				
15.	Saya merasa bangga apabila dipercaya melaksanakan pekerjaan yang penting.				
16.	Saya mampu mengendalikan diri dan konsisten dengan manajemen waktu yang telah dibuat.				
17.	Saya merasa terikat dengan pekerjaan saya.				
18.	Saya akan merasa kecewa jika tidak dapat				

	memberikan kemajuan dalam pekerjaan saya.				
19.	Saya mampu menunjukkan produktivitas kerja yang yang optimal meskipun sedang ada masalah.				
20.	Saya memiliki kesempatan untuk membuat keputusan penting bagi pekerjaan saya.				
21.	Saya merasa bangga saat terlibat secara personal dalam pekerjaan.				
22.	Pekerjaan yang tidak segera diselesaikan membuat saya merasa gelisah.				
23.	Saya merasa kurang antusias dalam mengerjakan pekerjaan saya.				
24.	Saya malu untuk mengungkapkan ide-ide saat rapat kerja.				
25.	Saya merasa malas menyelesaikan pekerjaan saya.				
26.	Saya mengalami penurunan dalam pekerjaan karena tidak sesuai dengan kemampuan saya.				
27.	Saya tidak pernah pusing jika hasil pekerjaan belum memenuhi target.				
28.	Saya jarang sekali menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal.				
29.	Saya menjalani pekerjaan dengan biasa saja tanpa peduli dengan hasilnya.				
30.	Saya memilih bersantai-santai dengan rekan kerja ketimbang menyelesaikan suatu pekerjaan				
31.	Saya cenderung lebih suka mengerjakan tugas sendiri.				
32.	Saya merasa kurang diperhatikan atasan karena kemampuan bekerja saya kurang baik.				
33.	Dalam bekerja, saya hanya ikut rekan-rekan saja.				
34.	Saya tidak terlalu menyukai pekerjaan saya saat ini.				
35.	Kadang saya merasa tidak puas dengan pekerjaan saya saat ini.				
36.	Menurut saya kemampuan kerja saya sudah baik, jadi tidak perlu untuk dikembangkan.				
37.	Jenis pekerjaan atau kegiatan yang monoton				

	membuat saya merasa bosan untuk mengikutinya				
38.	Saya merasa kemampuan kerja saya yang baik hanya menguntungkan instansi saja tapi tidak menguntungkan saya				
39.	Saya tidak suka bekerja melebihi waktu kerja saya				
40.	Saya merasa bangga apabila dipercaya melaksanakan pekerjaan yang penting.				
41.	Saya memilih bersantai-santai dengan rekan kerja ketimbang menyelesaikan suatu pekerjaan				
42.	Saya cenderung lebih suka mengerjakan tugas sendiri.				
43.	Saya merasa bangga saat terlibat secara personal dalam pekerjaan.				
44.	Saya akan merasa kecewa jika tidak dapat memberikan kemajuan dalam pekerjaan saya.				
45.	Saya merasa pekerjaan adalah bagian dari hidup saya.				
46.	Kadang saya merasa bosan dengan pekerjaan saya saat ini.				

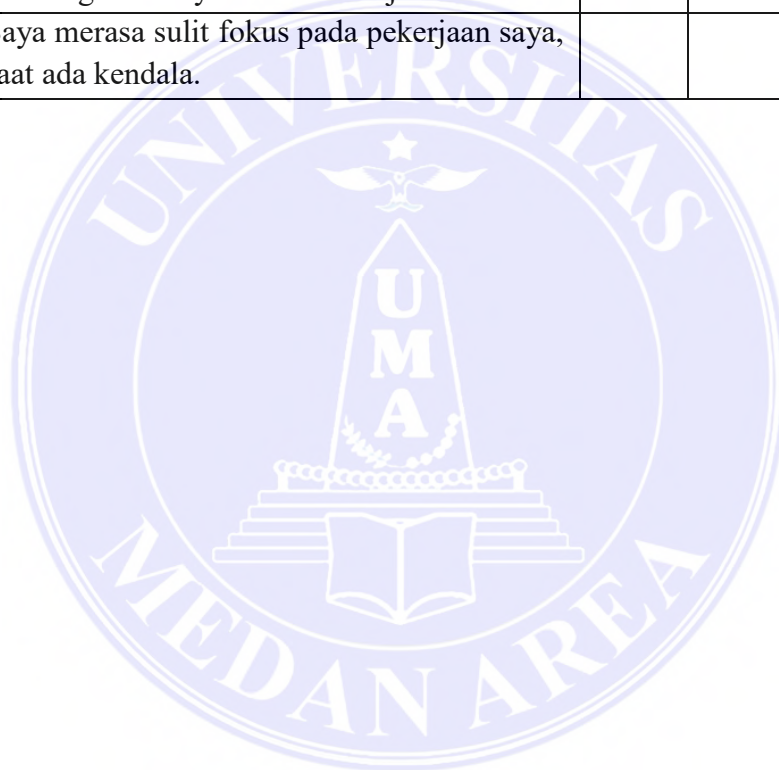


LAMPIRAN C :
SKALA KETERIKATAN KERJA

Skala I

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya datang ke tempat kerja tepat pada waktunya.				
2.	Saya dapat mengerjakan tugas saya dengan tepat waktu dan sesuai dengan ketentuan yang ada.				
3.	Jika ada pekerjaan di kantor yang terkesan tidak transparan, saya tidak akan menanyakan kejelasannya.				
4.	Saya lebih mementingkan kualitas hasil pekerjaan saya agar bisa memuaskan.				
5.	Saya sering mengambil cuti atau absen dengan tiba-tiba.				
6.	Setiap target yang menjadi tanggung jawab saya, akan saya selesaikan sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan oleh atasan.				
7.	Pada saat akan memulai sebuah pekerjaan, terlebih dahulu saya akan merumuskan prosesnya agar sesuai dengan prosedur.				
8.	Saya tidak terlalu peduli dengan hasil pekerjaan saya.				
9.	Saya tidak pernah absen dari pekerjaan saya tanpa alasan.				
10.	Pada saat jam kerja, mencuri waktu untuk beristirahat tidak ada salahnya.				
11.	Saya tidak paham dengan standar operasional di tempat saya bekerja.				
12.	Saya suka mengikuti kegiatan seminar yang diadakan oleh perusahaan untuk membangun wawasan karyawan.				
13.	Saya kurang peduli ketika ada tugas baru yang diberikan				
14.	Saya bersedia meluangkan banyak waktu untuk menyelesaikan pekerjaan saya				
15.	Saya ingin pulang lebih cepat, sekalipun masih ada pekerjaan				
16.	Saya bersedia meluangkan banyak waktu untuk menyelesaikan pekerjaan saya.				
17.	Saya akan berusaha menyelesaikan setiap pekerjaan secara maksimal.				
18.	Saya ingin pulang lebih cepat, sekalipun				

	masih ada pekerjaan				
19.	Sulit bagi saya untuk tidak memikirkan tentang pekerjaan yang harus diselesaikan.				
20.	Ketika bekerja, saya sulit berkonsentrasi dan merasa waktu berlalu begitu lambat.				
21.	Sulit bagi saya untuk tidak memikirkan tentang pekerjaan yang harus diselesaikan.				
22.	Ketika bekerja, saya sulit berkonsentrasi dan merasa waktu berlalu begitu lambat.				
23.	Saya tidak membiarkan urusan pribadi memengaruhi saya dalam bekerja.				
24.	Saya merasa sulit fokus pada pekerjaan saya, saat ada kendala.				





LAMPIRAN D :
TABULASI DATA PENELITIAN

Orang	Aitem																																		
	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	
1	2	2	2	3	3	2	2	1	3	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	
2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
3	2	2	2	4	4	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	3	2	3	2	1	2	4	2	3	2	2	2	2	2	4	4	2	2	
4	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
5	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	
6	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	
8	3	2	3	2	2	2	2	1	3	4	4	2	2	2	1	1	2	4	4	1	2	2	4	2	2	2	4	3	2	2	2	2	2	2	
9	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	
10	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
11	3	4	2	1	1	2	2	1	4	2	2	2	2	1	4	2	2	1	3	2	2	4	2	1	3	2	2	2	4	4	1	1	2	3	
12	2	2	2	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	
13	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
14	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	
15	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	
16	3	4	2	1	1	2	2	1	4	2	2	2	2	1	4	2	2	1	3	2	2	4	2	1	3	2	2	2	4	4	1	1	3	3	
17	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
18	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	1	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3		
19	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
20	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	
21	3	4	2	1	1	2	2	1	4	2	2	2	2	1	4	2	2	1	3	2	2	4	2	1	3	2	2	2	4	4	1	1	2	2	
22	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	2	2	2	4	2	2	3	3	2	2	
23	2	3	2	4	4	2	2	3	3	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	3	1	2	4	2	2	2	4	4	3	4	4	2	2	
24	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2
25	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	
26	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	2	2	3	3	3	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	

Orang	Aitem																				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
1	3	3	4	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3
2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3
3		2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
5	3	2	3	2	2	2	2	1	3	4	4	2	2	2	1	1	2	4	4	2	2
6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
8	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
9	3	2	3	2	2	2	2	1	3	4	4	2	2	2	1	1	2	4	4	2	2
10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
13	3	2	3	2	2	2	2	1	3	4	4	2	2	2	1	1	2	4	4	2	2
14	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2
15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
16	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2
17	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
18	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
19	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
20	3	2	3	2	2	2	2	1	3	4	4	2	2	2	1	1	2	4	4	2	2
21	3	2	3	2	2	2	2	1	3	4	4	2	2	2	1	1	2	4	4	2	2
22	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

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

LAMPIRAN E : UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Reliability

Scale: Keterlibatan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.906	46

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	100.1667	160.833	.327	.905
VAR00002	100.0000	158.552	.294	.906
VAR00003	100.2333	159.495	.545	.904
VAR00004	100.0000	152.690	.495	.903
VAR00005	100.0000	152.690	.495	.903
VAR00006	100.3000	160.493	.594	.905
VAR00007	100.3000	160.493	.594	.905
VAR00008	100.9000	151.886	.780	.900
VAR00009	100.2000	153.890	.407	.905
VAR00010	100.2667	160.892	.325	.905
VAR00011	100.2667	160.892	.325	.905
VAR00012	100.3000	159.045	.565	.904
VAR00013	100.3333	161.678	.574	.905
VAR00014	100.7667	157.426	.469	.904
VAR00015	100.1000	161.610	.118	.908
VAR00016	100.0667	159.995	.303	.906
VAR00017	100.0000	157.172	.567	.903
VAR00018	100.2000	158.717	.271	.906
VAR00019	99.8000	155.821	.580	.903
VAR00020	99.9667	154.861	.437	.904
VAR00021	100.3000	160.355	.616	.904
VAR00022	100.3667	156.447	.297	.907
VAR00023	100.3000	155.252	.409	.905
VAR00024	100.0000	152.690	.495	.903
VAR00025	100.1667	160.075	.402	.905
VAR00026	100.2667	158.892	.525	.904
VAR00027	100.2000	158.579	.413	.905
VAR00028	100.1667	157.730	.459	.904
VAR00029	100.0000	158.483	.276	.906
VAR00030	99.8000	155.407	.434	.904
VAR00031	100.0000	152.690	.495	.903
VAR00032	100.0000	152.690	.495	.903
VAR00033	100.1667	160.420	.368	.905
VAR00034	100.1333	160.464	.342	.905
VAR00035	99.5667	156.530	.318	.906
VAR00036	99.8667	158.257	.458	.904
VAR00037	100.1667	160.420	.368	.905
VAR00038	100.1333	159.982	.387	.905
VAR00039	100.2000	158.579	.413	.905
VAR00040	100.1667	157.730	.459	.904
VAR00041	100.0000	158.483	.276	.906
VAR00042	99.8000	155.407	.434	.904
VAR00043	100.3000	161.252	.475	.905
VAR00044	100.2667	159.926	.565	.904
VAR00045	100.0000	152.690	.495	.903
VAR00046	100.0000	152.690	.495	.903

Reliability

Scale: Keterikatan Kerja

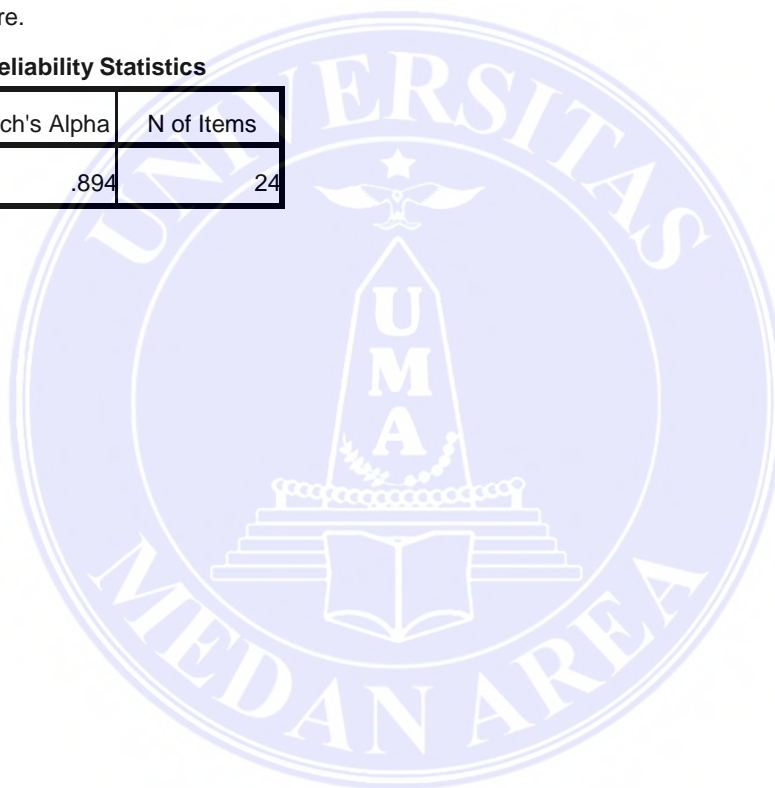
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.894	24



Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	52.9667	53.964	.512	.889
VAR00002	53.2000	54.303	.630	.888
VAR00003	52.9000	53.541	.490	.889
VAR00004	53.2333	54.599	.635	.888
VAR00005	53.2000	53.959	.694	.887
VAR00006	53.2333	54.599	.635	.888
VAR00007	53.1667	53.454	.730	.886
VAR00008	53.4667	55.292	.205	.898
VAR00009	52.8667	52.120	.761	.884
VAR00010	52.6000	51.007	.480	.891
VAR00011	52.5667	50.668	.516	.890
VAR00012	53.1667	53.316	.755	.886
VAR00013	53.1667	53.316	.755	.886
VAR00014	53.1667	53.316	.755	.886
VAR00015	53.4667	55.292	.205	.898
VAR00016	53.4667	55.913	.145	.899
VAR00017	53.2000	53.614	.758	.886
VAR00018	52.6000	52.455	.362	.896
VAR00019	52.5667	50.806	.504	.890
VAR00020	53.1667	54.006	.634	.888
VAR00021	53.1667	54.764	.504	.890
VAR00022	53.1667	53.937	.646	.887
VAR00023	52.5667	51.289	.464	.892
VAR00024	53.1667	54.006	.634	.888

LAMPIRAN F : UJI ASUMSI NORMALITAS

NPar Tests

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
keterlibatan	30	88.83	11.751	70	124
keterikatan	30	49.60	7.300	42	63

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	keterlibatan	Keterikatan
N	30	30
Normal Parameters ^a	Mean	88.83
	Std. Deviation	11.751
Most Extreme Differences	Absolute	.124
	Positive	.124
	Negative	-.106
Kolmogorov-Smirnov Z	.677	1.343
Asymp. Sig. (2-tailed)	.750	.054
a. Test distribution is Normal.		

LAMPIRAN G :

UJI ASUMSI LINEARITAS

Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
keterikatan * keterlibatan	30	100.0%	0	.0%	30	100.0%

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
keterikatan * keterlibatan	Between Groups	(Combined) Linearity	1024.367	17	60.257	1.388	.285
		Deviation from Linearity	349.508	1	349.508	8.053	.015
			674.858	16	42.179	.972	.531
	Within Groups		520.833	12	43.403		
Total			1545.200	29			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
keterikatan * keterlibatan	.227	.475	.814	.663

LAMPIRAN H : UJI HIPOTESIS

Correlations

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
keterlibatankerja	88.83	11.751	30
keterikatankerja	49.60	7.300	30

Correlations

		keterlibatankerja	keterikatankerja
keterlibatankerja	Pearson Correlation	1	.227**
	Sig. (2-tailed)		.008
	N	30	30
keterikatankerja	Pearson Correlation	.227**	1
	Sig. (2-tailed)	.008	
	N	30	30

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