

**HUBUNGAN ANTARA LINGKUNGAN KERJA DENGAN
WORK ENGAGEMENT PADA KARYAWAN PT. JADI JAYA
NABATI**

SKRIPSI

NADYA KHAIRANI
19.860.0059



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2023**

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 23/10/23

Access From (repository.uma.ac.id)23/10/23

**HUBUNGAN ANTARA LINGKUNGAN KERJA DENGAN
WORK ENGAGEMENT PADA KARYAWAN PT. JADI JAYA
NABATI**

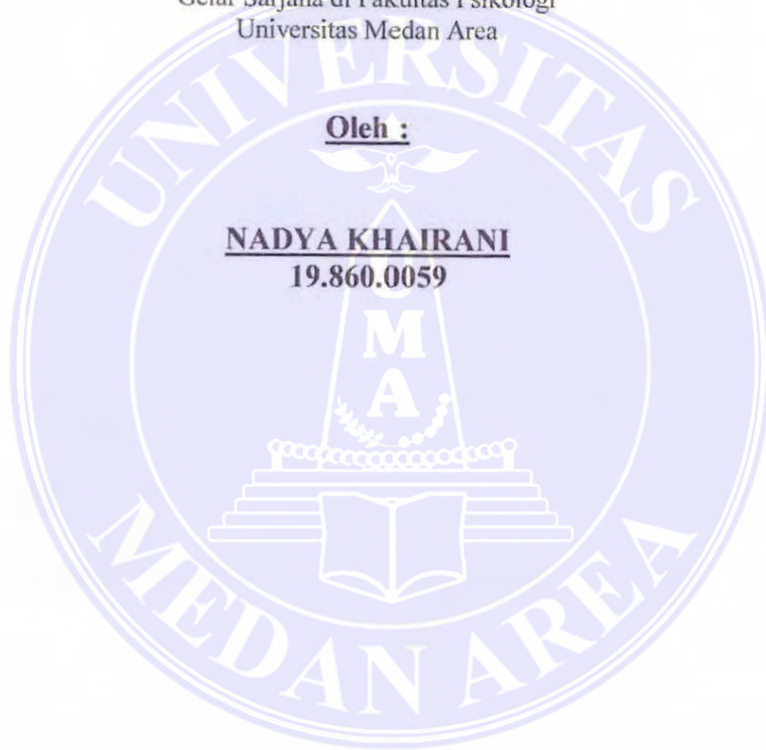
SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area

Oleh :

NADYA KHAIRANI

19.860.0059




**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2023**


HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Hubungan Antara Lingkungan Kerja Dengan Work Engagement
Pada Karyawan PT. Jadi Jaya Nabati
Nama : Nadya Khairani
NPM : 198600059
Fakultas : Psikologi

Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing


Arif Fachrian S.Psi, M.Psi
Pembimbing


Prof. Hasya Huddin, Ph.D
Dekan


Laili Alfita S.Psi.,MM.,M.Psi. Psikolog
Wakil Dekan Bidang Pendidikan,
Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat

Tanggal disetujui : 29 September 2023

HALAMAN PERNYATAAN ORISINILITAS

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, 29 September 2023



METERAI TEMPEL
5232BAKX664749072
Nadya Khairani
198600059

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

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

Nama : Nadya Khairani
NPM : 19.860.0059
Program Studi : Ilmu 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 Antara Lingkungan Kerja Dengan Work Engagement Pada Karyawan PT. Jadi Jaya Nabati, beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Medan, 29 September 2023
yang menyatakan


Nadya Khairani
198600059



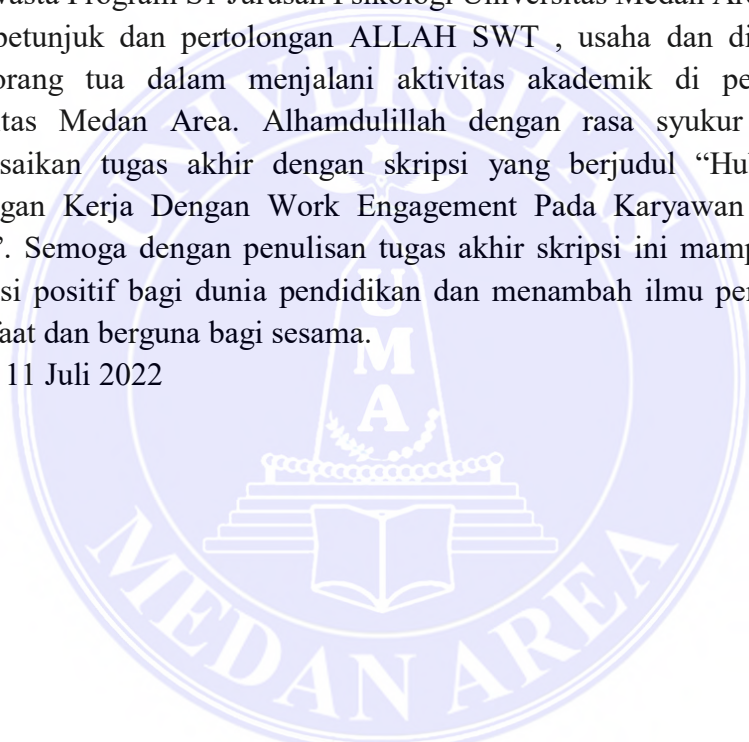
METERAI TEMPEL
53AKX664749060

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Nadya Khairani lahir di Kota Medan Provinsi Sumatera Utara pada tanggal 16 Februari 2000. Penulis lahir dari Ibunda Vera Wati Sinuhaji. Penulis merupakan anak kedua dari tiga bersaudara. Adapun riwayat pendidikan penulis, yaitu pada tahun 2006 penulis masuk sekolah dasar SD Pahlawan Nasional Medan dan tamat tahun 2012. Kemudian melanjutkan ke sekolah menengah pertama di SMP Negeri 11 Medan dan lulus tiga tahun pada tahun 2015 . Selanjutnya masuk sekolah SMK Dharma Analitika Medan dari tahun 2015 sampai dengan 2018 . Pada tahun 2019 penulis terdaftar pada salah satu perguruan tinggi swasta Program S1 Jurusan Psikologi Universitas Medan Area.

Berkat petunjuk dan pertolongan ALLAH SWT , usaha dan disertai doa dari kedua orang tua dalam menjalani aktivitas akademik di perguruan tinggi Universitas Medan Area. Alhamdulillah dengan rasa syukur penulis dapat menyelesaikan tugas akhir dengan skripsi yang berjudul “Hubungan Antara Lingkungan Kerja Dengan Work Engagement Pada Karyawan PT. Jadi Jaya Nabati ”. Semoga dengan penulisan tugas akhir skripsi ini mampu memberikan kontribusi positif bagi dunia pendidikan dan menambah ilmu pengetahuan serta bermanfaat dan berguna bagi sesama.

Medan, 11 Juli 2022



Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara lingkungan kerja dengan *work engagement* pada karyawan PT. Jadi Jaya Nabati. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang bersifat korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah 67 orang, dengan teknik pengambilan yang digunakan adalah total sampling. Skala *Work engagement* disusun berdasarkan aspek menurut Schaufeli dan Bakker (2003): *Vigor* (kekuatan), *Dedication* (dedikasi), dan *Absorption* (absorpsi). Skala Lingkungan Kerja disusun berdasarkan aspek menurut (Analisa, 2018): struktur kerja, tanggung jawab, perhatian dan dukungan pemimpin, kerjasama antar kelompok, dan kelancaran komunikasi. Model skala yang digunakan adalah Likert dengan 4 pilihan jawaban. Berdasarkan hasil analisis korelasi *Product moment* dari Pearson, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja dengan *work engagement*. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = 0,918$, dengan Signifikan $p = 0,000 < 0,05$. Koefisien determinan $r^2 = 0,844$. Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berdistribusi sebesar 84,4% terhadap *work engagement*. Lingkungan Kerja yang diterima tergolong buruk dengan nilai hipotetik 82,5 dari nilai 66,82 dan *work engagement* yang diterima tergolong rendah dengan nilai hipotetik 75 dari nilai rata-rata empirik 60,76. mean hipotetik dan mean empirik maka disimpulkan bahwa Karyawan PT. Jadi Jaya Nabati memiliki lingkungan kerja yang buruk dan *work engagement* yang rendah.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja; *Work Engagement*; PT. Jadi Jaya Nabati

Abstract

This study aims to analyze the correlation between work environment and work engagement of employees in PT. Jadi Jaya Nabati. This study used a correlational quantitative approach that is correlational. The population in this study were 67 people, with the total sampling technique used. The Work engagement scale is arranged based on aspects according to Schaufeli and Bakker (2003): Vigor (strength), Dedication (dedication), and Absorption (absorption). The Work Environment Scale is arranged based on aspects according to (Analisa, 2018): work structure, responsibility, attention and support from leaders, cooperation between groups, and smooth communication. The scale model used is a Likert with 4 answer choices. Based on the results of the Product moment correlation analysis from Pearson, it can be seen that there is a positive relationship between the work environment and work engagement. This result is evidenced by the correlation coefficient $r_{xy} = 0.918$, with a significant $p = 0.000 < 0.05$. Determinant coefficient $r^2 = 0.844$. This shows that the work environment has a distribution of 84.4% on work engagement. The work environment received is classified as bad with a hypothetical value of 82.5 out of 66.82 and the work engagement received is classified as low with a hypothetical value of 75 out of an empirical average value of 60.76. hypothetical mean and empirical mean, it can be concluded that employees of PT. So Jaya Nabati has a bad work environment and low work engagement.

Keywords Work Environment; Work Engagement; PT. Jadi Jaya Nabati

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim,

Puji syukur peneliti ucapkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayahnya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Dalam hal ini peneliti telah banyak menerima bantuan serta bimbingan maka pada kesempatan ini perkenankanlah peneliti mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada Bapak Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi, Bapak Andy Chandra, S.Psi, M.Psi, Psikolog, Ibu Baby Hasmayni, S.Psi, M.Si, Ibu Adelin Australiati, Saragih, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku dosen penguji sidang selalu meluangkan waktu untuk membantu saya dan banyak memberikan masukan dan motivasi, dan selalu sabar dalam membimbing saya. Terimakasih sebesar-besarnya yang tidak bisa saya ungkapkan untuk Ibunda saya ibu Vera Wati Sinuhaji yang telah memberikan cinta dan kasih sayangnya kepada saya, selalu memanjatkan doa untuk saya, dan selalu memberikan bantuan materi yang saya butuhkan demi terselesainya skripsi ini. Bunda adalah bentuk kasih sayang tuhan yang nyata untuk saya, Semoga Bunda selalu dalam lindungan Allah SWT.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih memiliki kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat mendidik dan membangun sangat penulis harapkan sehingga skripsi ini menjadi lebih baik. Akhir kata penulis ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Nadya Khairani

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN PUBLIKASI	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
RIWAYAT HIDUP	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR LAMPIRAN	ix
I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.4 Rumusan Masalah.....	6
1.5 Tujuan Penelitian	7
1.4 Hipotesis	7
1.6 Manfaat Penelitian	7
II. TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 <i>Work Engagement</i>	8
2.1.1 Pengertian <i>Work Engagement</i>	8
2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Work Engagement</i>	10
2.1.3 Aspek- Aspek Yang Mempengaruhi <i>Work Engagement</i>	15
2.1.4 Karakteristik <i>Work Engagement</i>	17
2.2 Lingkungan Kerja	18
2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	18
2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	19
2.2.3 Aspek – Aspek Lingkungan Kerja	20
2.2.4 Manfaat Lingkungan Kerja.....	22
2.3 Hubungan Lingkungan Kerja Dengan <i>Work Engagement</i>	23
2.4 Kerangka Konseptual	25

III. METODE PENELITIAN	27
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian	27
3.2 Bahan dan Alat	28
3.3 Metodologi Penelitian	28
3.4 Populasi Dan Sampel	29
3.5 Prosedur Kerja.....	30
IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	36
4.1 Hasil Penelitian	36
4.2 Pembahasan.....	41
V. SIMPULAN DAN SARAN.....	46
5.1 Simpulan.....	46
5.2 Saran.....	47
DAFTAR PUSTAKA.....	48
LAMPIRAN.....	52

DAFTAR TABEL

1. Distribusi Penyebaran Butir-Butir Skala Lingkungan Kerja Sebelum Uji Coba	31
2. Penyebaran Butir-Butir Skala <i>work engagement</i> Sebelum Uji Coba	32
3. Distribusi Penyebaran Butir-Butir Skala Lingkungan Kerja Setelah Uji Coba	36
4. Distribusi Penyebaran Butir-Butir Skala <i>Work Engagement</i> Setelah Uji Coba	37
5. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran	38
6. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linieritas	39
7. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Hipotesis	39
8. Nilai rata-rata Mean Empirik dan Hipotetik	41

DAFTAR GAMBAR

1. Gambar Kerangka Konseptual	26
2. Gambar Kurva Lingkungan Kerja	41
3. Gambar Kurva <i>Work engagement</i>	41



DAFTAR LAMPIRAN

1. Alat ukur Penelitian.....	52
2. Sebaran Data Penelitian	59
3. Uji Validitas dan Reliabilitas	66
4. Uji Normalitas.....	73
5. Uji Linieritas	76
6. Uji Hipotesis.....	79
7. Lampiran Surat Penelitian.....	82



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keseharian individu tidak lepas dari yang namanya aktivitas, khususnya aktivitas kerja yang mengharuskan individu untuk melakukan aktivitas tersebut demi mendapatkan imbalan dan mampu memenuhi kebutuhan hidupnya. Akan tetapi dalam pekerjaan tidak selalu merasakan kelancaran dalam bekerja. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan (Agustian, 2012).

Organisasi yang baik, tumbuh dan berkembang akan menitikberatkan pada sumber daya manusia guna menjalankan fungsinya dengan optimal, khususnya menghadapi dinamika perubahan lingkungan yang terjadi. Suatu organisasi akan berjalan lancar apabila jasa yang disumbangkan para individu kepada organisasi mendapat perhatian dan imbalan dari perusahaan sebagai umpan balik. Karyawan sebagai sumber daya manusia memerlukan sesuatu yang dapat memacu keinginan mereka untuk dapat bekerja dengan giat atau memerlukan motivasi yang besar sehingga dapat dicapai hasil kerja yang diinginkan organisasi. Hal ini juga dibutuhkan oleh PT. Jadi Jaya Nabati

PT Jadi Jaya Nabati adalah kelompok usaha yang memiliki fokus bisnis di bidang *fast moving consumer goods* (FMCG), khususnya produksi bahan makanan, minyak, dari bahan-bahan nabati. Perusahaan yang didirikan pada 2002

ini pada awalnya hanya bergerak di bisnis produksi minyak dengan skala industri rumah tangga. Namun, seiring dengan inovasi dan pengembangan bisnis yang dilakukan secara modern dan profesional, Sekarang telah menjadi perusahaan yang memiliki cakupan bisnis yang lebih luas, baik di industri, maupun di industri terkait lainnya. Perusahaan ini sejak setahun terakhir mengalami penurunan *work engagement*.

Work engagement dipercaya menjadi kunci permasalahan organisasi masa kini Eldor (2016). Sekitar 70% pemimpin perusahaan percaya bahwa *work engagement* karyawan adalah kunci untuk mencapai tujuan perusahaan (Corporate Leadership Council, 2011). Karyawan yang memiliki *work engagement* secara emosional berkomitmen untuk bekerja keras sehingga hal ini dapat meningkatkan produktivitas, kepuasan pelanggan, menurunkan angka turnover dan angka ketidakhadiran (ADP, 2012). Menumbuhkan *work engagement* karyawan masih menjadi tantangan di dunia industri.

Menurut Agustian (2012) mengatakan bahwa pentingnya *work engagement* tidak hanya pada perusahaan negara dan juga instansi pemerintahan namun juga perusahaan swasta bahkan organisasi. *Work engagement* yang tinggi membuat seseorang sangat termotivasi dalam bekerja serta memiliki komitmen, antusias, dan bersemangat. Federman (2019) memandang rasa *engaged* sebagai suatu tingkat dimana seseorang memiliki komitmen terhadap sebuah organisasi sehingga dapat menentukan bagaimana seseorang berperilaku.

Bakker (2010) mengemukakan aspek-aspek *work engagement* adalah: *Vigor* mengacu pada level energi yang tinggi, kemauan untuk berusaha, tidak mudah

menyerah dan gigih dalam menghadapi kesulitan. Individu dengan skor *vigor* yang tinggi memiliki energi, semangat, dan stamina yang tinggi ketika bekerja, sementara individu dengan skor *vigor* yang rendah memiliki energi, semangat dan stamina yang rendah dalam bekerja. *Dedication* mengacu pada perasaan penuh makna, antusias, bangga dalam bekerja, dan merasa terinspirasi dan tertantang. Individu dengan dedikasi yang tinggi secara kuat mengidentifikasi pekerjaan mereka karena menjadikannya pengalaman berharga, menginspirasi dan menantang. *Absorption* merujuk pada konsentrasi penuh dan mendalam, larut dalam pekerjaan dimana waktu terasa cepat berlalu dan sulit memisahkan diri dari pekerjaan, sehingga melupakan segala sesuatu di sekitarnya. Individu dengan level absorpsi yang tinggi biasanya merasa senang bila perhatiannya tersita oleh pekerjaan, merasa larut dalam pekerjaan. Akibatnya, apapun disekelilingnya terabaikan, dan waktu terasa begitu cepat berlalu.

Berdasarkan hasil observasi menunjukkan gejala perilaku *work engagement* di PT. Jadi Jaya Nabati yang kurang memiliki *engaged*. Hal ini tampak dari perilaku karyawan yang kurang bersemangat dalam melakukan pekerjaan di kantor, rasa tidak semangat karyawan ditandai dengan perilaku karyawan yang malas bekerja, mudah lelah untuk menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab, tidak tekun dalam mengerjakan tugas yang diberikan, tidak datang tepat waktu (hal ini di dukung dari wawancara spv). Hal ini juga didukung dari hasil observasi yang menunjukkan bahwa saat diberikan tugas karyawan memperlihatkan wajah yang cemberut, karyawan sering menunda-nunda pekerjaan yang diberikan, mengeluh saat diberikan tugas. Karyawan yang

mengakui bahwa mereka kurang merasa nyaman berada dikantor karena suasana pekerjaan dan juga merasa jenuh melihat pekerjaan yang banyak. Adapun hasil wawancaranya diketahui bahwa karyawan malas bekerja, mereka merasakan lebih bagus datang lama-lama dan ingin cepat cepat pulang. Mereka mengabaikan pekerjaan mau siap atau tidak. Selain itu karyawan mengakui bahwa saat bekerja mereka bisa sambil melakukan aktivitas lain sehingga tidak merasa malas saat bekerja.

Selain itu karyawan menunjukkan bahwa mereka tidak merasa tertantang dengan pekerjaan yang sulit, tidak bangga dengan pekerjaannya hal ini terlihat dari perilaku karyawan yang cenderung menyelesaikan pekerjaan sendiri, tidak suka apabila teman menanyakan perihal pekerjaan, karyawan sering menunda-nunda pekerjaan yang diberikan karena lebih sering menggunakan handphone, jarang memberikan pendapat saat rapat, mengeluh saat diminta untuk lembur. Hal ini juga didukung oleh hasil observasi yang menunjukkan bahwa karyawan kurang antusias dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Karyawan kurang fokus saat bekerja memperhatikan hasil produksi, mesin, dan pendataan, karyawan merasa bahwa waktu terasa sangat lambat selama bekerja, kurang konsentrasi penuh dalam menyelesaikan pekerjaan. Perilaku karyawan yang lebih sering memegang Handphone daripada menyelesaikan tugas yang diberikan. Selain itu, karyawan sering bertanya pada rekan kerjanya jam berapa akan pulang. Kutipan dari wawancara tersebut adalah sebagai berikut:

“Aku malas keknya kalo udah bekerja, rasanya mau datangnya lama-lama terus kalo pulang maunya cepat-cepat aja. Pekerjaan yang

diberikan pun jadi malas disiapkan. Tapi mau cemana lagi” (Rt, November 2022)

“Saya melihat memang karyawan disini banyak yang mangkir dari pekerjaan, terus karyawan juga ada yang sambilan jadi driver sebelum masuk dan pulang kerja, mereka mengakui karena rumahnya jauh dari kantor sehingga katanya sambil- sambil cari uang masok” (Jk, November 2022).

Menurut (Rob Gray, 2015) faktor yang mempengaruhi work engagement adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja non fisik. Menurut (Sedarmayanti, 2019) yaitu Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Menurut (Desak, 2019) karyawan dapat merasakan lingkungan kerja non fisik melalui hubungan karyawan dengan rekan kerja. Perusahaan yang menciptakan lingkungan kerja non fisik yang baik, kenyamanan yang dirasakan dan komunikasi yang efektif dapat meningkatkan keterikatan karyawan terhadap pekerjaan dikarenakan adanya rasa aman.

Aspek lingkungan kerja menurut (Analisa, 2013) yaitu struktur kerja, yang dimaksud dengan struktur kerja seperti sejauh mana pekerjaan yang diberikan kepada karyawan memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik. Aspek selanjutnya adalah tanggung jawab yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mereka adalah tanggungjawab. Kemudian adalah aspek perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka. Selain aspek perhatian, aspek selanjutnya adalah kerjasama antar kelompok yaitu

sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja. Aspek terakhir adalah kelancaran komunikasi yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan. Dalam aspek komunikasi dilihat dari Bungan antar karyawan dengan karyawan yang sudah terlaksana dengan baik, namun komunikasi antar karyawan dengan atasa masih memiliki keterbatasan.

Apabila seorang karyawan memiliki lingkungan kerja yang baik akan menunjukkan hilangnya beban dalam bekerja. Perusahaan yang mempunyai lingkungan kerja yang baik sudah tentu akan memberikan hasil kerja yang optimal, dan akan melakukan berbagai macam tugas yang diberikan dengan hasil yang terbaik. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus lebih baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa senang serta bersemangat untuk melakukan setiap tugas-tugasnya.

Lingkungan kerja yang ingin diteliti dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja yang berasal dari non fisik. Hal ini dikarenakan karyawan yang bekerja di divisi produksi memerlukan lingkungan kerja tersebut untuk membentuk *work engagement*.

Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan karyawan, maka semakin tinggi tingkat kenyamanan yang dirasakan. Lingkungan kerja sebagai wadah terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan kenyamanan dalam bekerja. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk meneliti

dengan judul hubungan antara lingkungan kerja dengan *work engagement* pada karyawan PT. Jadi Jaya Nabati.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian permasalahan diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara lingkungan kerja dengan *work engagement* pada karyawan PT. Jadi Jaya Nabati?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini dilakukan adalah untuk menganalisis hubungan antara lingkungan kerja dengan *work engagement* pada karyawan PT. Jadi Jaya Nabati.

1.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan teori dan kerangka berpikir maka hipotesis sebagai berikut : Terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja terhadap *work engagement*. Diasumsikan semakin tinggi lingkungan kerja maka akan semakin tinggi *work engagement*, dan sebaliknya semakin rendah lingkungan kerja maka akan semakin rendah *work engagement*.

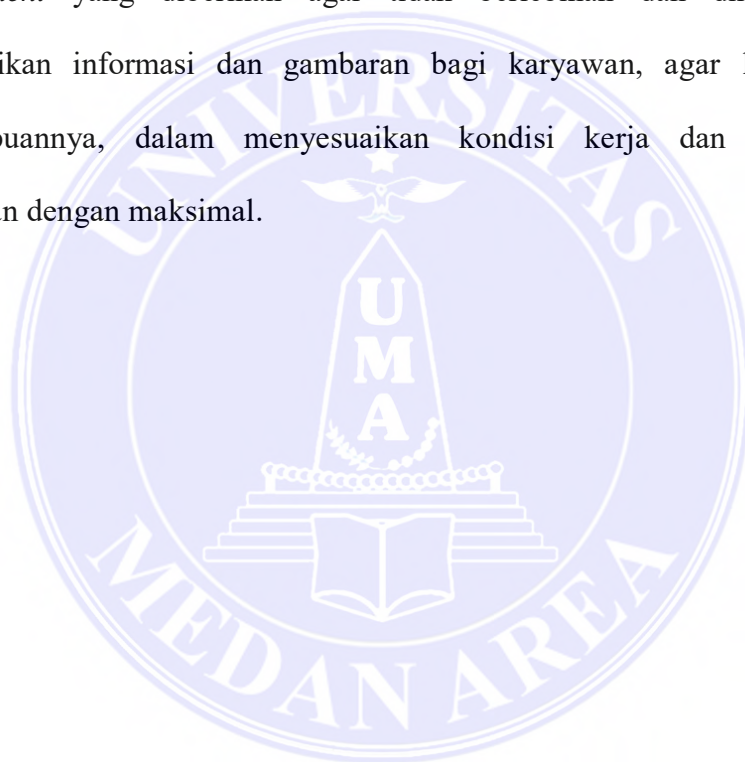
1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian dapat bermanfaat dalam mengembangkan ilmu pengetahuan dibidang psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi. Hasil penelitian dapat bermanfaat dalam memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu psikologi industri dan organisasi yang berhubungan dengan *work engagement*.

1.5.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu masukan kepada perusahaan agar mampu memberikan kebijakan dan membangun *work engagement* yang diberikan agar tidak berlebihan dan diharapkan dapat memberikan informasi dan gambaran bagi karyawan, agar lebih menggali kemampuannya, dalam menyesuaikan kondisi kerja dan menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Work Engagement*

2.1.1 *Pengertian Work Engagement*

Work engagement merupakan sebuah konsep yang amat luas, yang terdiri dari berbagai konstruk multidimensi dan pengalaman yang terdiri dari afeksi, kognisi, perilaku, karena pada individu yang *engage*, memiliki level energi dan antusias yang lebih tinggi dalam bekerja. Individu yang *engage* ini tidak hanya memiliki level energi dan antusias yang tinggi, tapi juga memiliki keterlibatann yang lebih besar dengan pekerjaan, dan melihat masalah sebagai suatu hal yang menantang, serta sering kali larut dalam pekerjaannya (Bakker, 2010)

Work engagement merupakan hal yang bersifat individual, yang mana setiap individu memiliki tingkat *work engagement* yang berbeda sesuai dengan pandangan masing-masing individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan harapan individu akan semakin tinggi pula level engagement-nya. *Work engagement* merupakan suatu konsep yang secara umum dipahami sebagai discretionary effort yaitu ketika karyawan memiliki pilihan, mereka akan bertindak untuk kepentingan organisasi. Seseorang yang dikatakan *engange-worker* adalah orang yang sepenuhnya terlibat dan antusias terhadap pekerjaannya (Bakker, 2010).

Work engagement merupakan sebuah konsep bisnis yang yang mengatakan bahwa karyawan yang memiliki *engagement* tinggi adalah karyawan yang memiliki keterlibatan penuh, semangat yang tinggi dalam bekerja maupun hal-hal yang berkaitan dengan kegiatan perusahaan dalam jangka waktu lama Saks (2017). Dengan kata lain, pengertian *work engagement* merujuk pada keterlibatan, kepuasan dan antusias karyawan dalam bekerja. *Work engagement* yang berkembang melingkup pada motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi (Siagian, 2006).

Harter (2022) mendefinisikan *work engagement* sebagai gabungan antara kepuasan dengan komitmen, dimana kepuasan tersebut mengacu pada elemen emosional atau sikap, sedang komitmen mengacu pada motivasi dan fisik. Meskipun kepuasan dan komitmen merupakan elemen penting, secara individu mereka tidak menjamin *work engagement*. *Work engagement* juga menerapkan pekerja “*going extra mile*” yang akan bekerja extra atau mengupayakan sesuatu untuk pekerjaan di atas apa yang mereka harapkan. Sedangkan (Benthal, 2016) berpendapat bahwa *employee work engagement* adalah suatu keadaan dimana ketika individu merasa dirinya telah menemukan arti diri secara utuh, memiliki motivasi dalam bekerja, maupun menerima dukungan orang lain secara positif dan mampu bekerja secara efektif dan efisien di lingkungan kerja.

Kesimpulan yang dapat diambil dari uraian teori di atas mengenai *work engagement* adalah suatu keadaan dimana seseorang merasa bahwa

dirinya memiliki motivasi dalam pekerjaan dan mampu menerima segala masukan dan dukungan dari lingkungan kerja.

2.1.2 Faktor- faktor yang Mempengaruhi *Work Engagement*

Bakker A. B., (2016) menyebutkan terdapat tiga faktor yang menjadi penyebab utama *work engagement*, yaitu:

a. *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, 2014). Penelitian yang dilakukan oleh (Dwitasari, 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.

b. *Salience of Job Resources*

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 (Dwitasari, 2015). 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.

c. *Personal Resources*

Merujuk pada karakteristik karyawan seperti, kepribadian, sifat, usia dan sebagainya. Karyawan yang menjadi *engaged* akan memiliki karakteristik personal yang berbeda dengan karyawan lain. Menurut (Bakker A. B., 2016) 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*).

Karyawan 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 (Desak, 2019) 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.

Menurut (Robinson, 2014), faktor kunci pendorong dari *engagement* karyawan adalah apabila karyawan sudah merasa dihargai dan dilibatkan (*feeling valued and involved*), yang mempengaruhi hal ini adalah sebagai berikut:

- a. Karyawan dilibatkan dalam pengambilan keputusan.
- b. Karyawan dapat menyalurkan ide sehingga mereka merasa dihargai.
- c. Kesempatan untuk mengembangkan pekerjaan.
- d. Organisasi memperhatikan akan keberadaan, kesehatan dan kesejahteraan karyawan.

Penggerak *employee engagement* juga berbeda di tiap jenis pekerjaan dan organisasi. (Hewitt, 2008) mengemukakan bahwa *engagement* dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah: penghargaan (*rewards*), kondisi perusahaan (*company practices*), kualitas kehidupan (*quality of life*), kesempatan (*opportunities*), aktivitas pekerjaan yang dihadapi (*work*), dan orang lain yang berada disekitar pekerjaan (*people*). Apabila keenam faktor tersebut sudah terpenuhi maka tercapailah *high level of engagement*, dan keenam faktor tersebut merupakan faktor yang saling berkaitan.

Menurut Robinson (2014) faktor yang mempengaruhi *work engagement* adalah sebagai berikut:

a. Motivasi

Motivasi merupakan suatu kekuatan yang ada pada diri individu yang dapat dikembangkannya sendiri, dan juga dikembangkan oleh kekuatan dari luar yang dapat mempengaruhi hasil kinerja positif atau *negative*, yang mana hal ini tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi oleh orang yang bersangkutan (Winardi dalam Rachmanita, 2021).

b. Dukungan Sosial

Dukungan sosial merupakan sebuah informasi atau tanggapan dari pihak luar yang disayangi dan dicintai, yang menghargai atau menghormati serta menjaga suatu hubungan komunikasi dan situasi yang saling bergantung (Santrock, 2006).

c. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di lingkungan para karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti, penerangan, tata letak, *temperature*, ventilasi, kebisingan, kebersihan tempat kerja dan ketersediaan perlengkapan kerja (Isyandi, Lingkungan kerja terbagi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik menurut (Sedarmayanti, 2019) yaitu Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

d. Pengambilan Keputusan

Sistem pengambilan keputusan ditandai dengan *system* interaktif berbasis *computer* yang membantu pengambil keputusan untuk memanfaatkan data dan model untuk menyelesaikan masalah-masalah yang tidak terstruktur.

e. *Psychological Well-Being*

Psychological Well-Being merupakan sebuah kondisi individu yang memiliki sikap positif terhadap diri sendiri dan juga orang lain, dan mengambil keputusan sendiri dan dapat mengatur tingkah lakunya sendiri, dapat menciptakan dan mengatur lingkungan yang sesuai dengan kebutuhannya, memiliki tujuan hidup dan membuat hidup lebih bermakna, serta berusaha mengeksplorasi dalam pengembangan diri.

Berdasarkan beberapa teori di atas dapat disimpulkan faktor yang mempengaruhi *work engagement* adalah motivasi, dukungan sosial, lingkungan kerja, pengambilan keputusan, *psychological well-being*, *job resources*, *salience of job resources*, dan *personal resources*.

2.1.3 Aspek-aspek yang Mempengaruhi *Work Engagement*

Work engagement merupakan keadaan motivasional positif, pemenuhan, pandangan terhadap kondisi kerja yang dikarakteristikan dengan adanya *vigor*, *dedication*, *absorption* (Bakker A. S., 2010) mengemukakan aspek-aspek *work engagement* adalah:

a. *Vigor* (kekuatan)

Vigor mengacu pada level energi yang tinggi, kemauan untuk berusaha, tidak mudah menyerah dan gigih dalam menghadapi kesulitan. Individu dengan skor *vigor* yang tinggi memiliki energi, semangat, dan stamina yang tinggi ketika bekerja, sementara individu

dengan skor *vigor* yang rendah memiliki energi, semangat dan stamina yang rendah dalam bekerja.

b. *Dedication* (dedikasi)

Dedication mengacu pada perasaan penuh makna, antusias, bangga dalam bekerja, dan merasa terinspirasi dan tertantang. Individu dengan dedikasi yang tinggi secara kuat mengidentifikasi pekerjaan mereka karena menjadikannya pengalaman berharga, menginspirasi dan menantang.

c. *Absorption* (absorpsi)

Absorption merujuk pada konsentrasi penuh dan mendalam, larut dalam pekerjaan dimana waktu terasa cepat berlalu dan sulit memisahkan diri dari pekerjaan, sehingga melupakan segala sesuatu di sekitarnya. Individu dengan level absorpsi yang tinggi biasanya merasa senang bila perhatiannya tersita oleh pekerjaan, merasa larut dalam pekerjaan. Akibatnya, apapun disekelilingnya terabaikan, dan waktu terasa begitu cepat berlalu.

Menurut Rizki (2017) *work engagement* meliputi tiga aspek, yaitu sebagai berikut:

- a. *Physically Engage*. *Physically Engage* merupakan suatu bentuk keterikatan secara fisik antara karyawan dan pekerjaannya yang ditandai dengan adanya aktivitas fisik dalam bekerja. Misalnya seperti menjahit, *packing*, atau pekerjaan lain yang melibatkan aktivitas fisik karyawan.

- b. *Emotionally Engage*. *Emotionally engage* merupakan suatu bentuk keterikatan secara emosional antara karyawan dan pekerjaannya yang berhubungan dengan orang lain dalam lingkungan pekerjaannya. Misalnya seperti, terjalinnya hubungan interpersonal antara sesama rekan kerja dalam suatu team.
- c. *Cognitively Engage*. *Cognitively engage* merupakan suatu bentuk keterikatan cara kognitif antara karyawan dan pekerjaannya yang meliputi pikiran-pikiran yang berhubungan dengan pekerjaannya. Misalnya seperti, meeting dengan sesama rekan kerja atau atasan, pemecahan masalah, atau pengambilan keputusan dalam bekerja.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek *work engagement* adalah *Vigor* (kekuatan), *Dedication* (dedikasi), *Absorption* (absorpsi), *Physically Engage*, *Emotionally Engage*, dan *Cognitively Engage*.

2.1.4 Karakteristik *Work Engagement*

Karyawan yang memiliki *work engagement* terhadap organisasi/perusahaan memiliki karakteristik tertentu. Federman (2019) mengemukakan ciri karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi sebagai berikut:

- a. Fokus dalam menyelesaikan pekerjaan.
- b. Merasakan diri adalah bagian dari tim.
- c. Merasa mampu dan tidak merasa tertekan dalam bekerja.
- d. Menghadapi tantangan dengan sikap yang dewasa.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa karakteristik *work engagement* yaitu: fokus dalam menyelesaikan pekerjaan, merasakan diri adalah bagian dari tim, merasa mampu dan tidak merasa tertekan dalam bekerja, dan menghadapi tantangan dengan sikap yang dewasa.

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Sukanto (2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan kebisingan, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Menurut (Nitisemito, 2016) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjelaskan tugas yang dibebankan kepadanya.

Menurut Arta (2015) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana seorang karyawan melakukan pekerjaan sehari-harinya yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya. Menurut Nuryasin et al (2016), suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik, apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan atau pekerjaan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non-fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, menenangkan, dan menentramkan.

2.2.2 Faktor – faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sarwono (2015) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah :

- a. Perlengkapan dan fasilitas
- b. Suasana kerja (*non physical working environment*)
- c. Lingkungan tempat kerja (*physical working environment*)

Menurut Moenir (2018) fasilitas adalah segala sesuatu yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung maupun tidak langsung.

- a. Perlengkapan dan fasilitas adalah merupakan semua benda atau barang yang dapat digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan tetapi tidak langsung untuk menyelesaikan pekerjaan melainkan berfungsi sebagai pelancar dalam pekerjaan.
- b. Suasana kerja (lingkungan non fisik) dengan adanya lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan akan memotivasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.
- c. Lingkungan tempat kerja meliputi ; pewarnaan, kebersihan, penerangan, pertukaran udara. Sebuah organisasi yang baik dan pemberian tugas yang baik dan jelas dapat menciptakan suasana kerja yang sehat sehingga dapat menumbuhkan semangat kerja terhadap pegawai.

Nawawi (2022) mengemukakan bahwa faktor dalam lingkungan kerja adalah penghargaan, penghormatan, pengakuan, dan perlakuan yang wajar serta bersifat manusiawi, toleransi, solidaritas, dan tanggung jawab. Penghargaan yang bersifat nonfinansial baik dari pimpinan maupun dari rekan kerja

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain adalah perlengkapan dan fasilitas, suasana kerja, lingkungan tempat kerja, dan penghargaan.

2.2.3 Aspek– aspek Lingkungan Kerja

Aspek lingkungan kerja menurut (Analisa, 2013) yaitu

- a. Struktur kerja yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.
- b. Tanggung jawab yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.
- c. Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.
- d. Kerjasama antar kelompok yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja.
- e. Kelancaran komunikasi yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

Jewell (2018) menyebutkan aspek- aspek lingkungan kerja diantaranya:

- a. Kebisingan adalah suara yang diciptakan oleh getaran yang menyebabkan gelombang berjalan keluar.
- b. Tata letak tempat kerja merupakan bagian dari penataan alat-alat kerja yang akan diletakkan pada tempat kerja.
- c. Pembagian tempat kerja dimana satu ruangan kerja dapat dibagi menjadi beberapa tempat kerja.
- d. Usaha mengurangi bahaya tersebut berpusat pada peralatan kerja dan pelaksanaan kerja.

Menurut Simanjuntak (2013) Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa aspek yang dijelaskan sebagai berikut :

a. Pelayanan Kerja

Pelayanan karyawan merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari perusahaan akan membuat karyawan lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya serta dapat terus menjaga nama baik perusahaan melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya.

b. Kondisi Kerja

Kondisi kerja karyawan sebaiknya diusahakan oleh manajemen perusahaan sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk karyawannya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu

udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan kerja karyawan.

c. Hubungan Karyawan

Hubungan karyawan akan sangat menentukan dalam menghasilkan hasil kerja yang maksimal.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa aspek yang terkandung dalam lingkungan kerja antara lain adalah adanya struktur kerja, tanggung jawab, perhatian dan dukungan pemimpin, kerjasama, kebisingan, tata letak tempat kerja, pembagian tempat kerja, dan usaha.

2.2.4 Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat Lingkungan kerja menurut Arep (2013) menciptakan gairah kerja sehingga produktifitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu manfaat yang diperoleh bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah dapat diselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai dengan sumber yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi. Selain itu Afandi (2018) juga menjelaskan bahwa manfaat dari lingkungan kerja diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotifasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar.

Menurut Sedarmayanti (2019) cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dalam bekerja. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan. Pada dasarnya cahaya dapat dibedakan menjadi empat, yaitu cahaya langsung, cahaya setengah langsung, cahaya tidak langsung dan cahaya setengah tidak langsung.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa manfaat lingkungan kerja bagi karyawan dapat membantu karyawan memaksimalkan hasil kerja dan mendorong karyawan mengerjakan pekerjaan tepat waktu.

2.3 Hubungan Lingkungan kerja Dengan *Work engagement*

Demerouti (2014) mendefenisikan *work engagement* sebagai gabungan antara kepuasan dengan komitmen, dimana kepuasan tersebut mengacu pada elemen emosional atau sikap, sedang komitmen mengacu pada motivasi dan fisik. Meskipun kepuasan dan komitmen merupakan elemen penting, secara individu mereka tidak menjamin *work engagement*.

(Desak, 2019) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan kebisingan, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja.

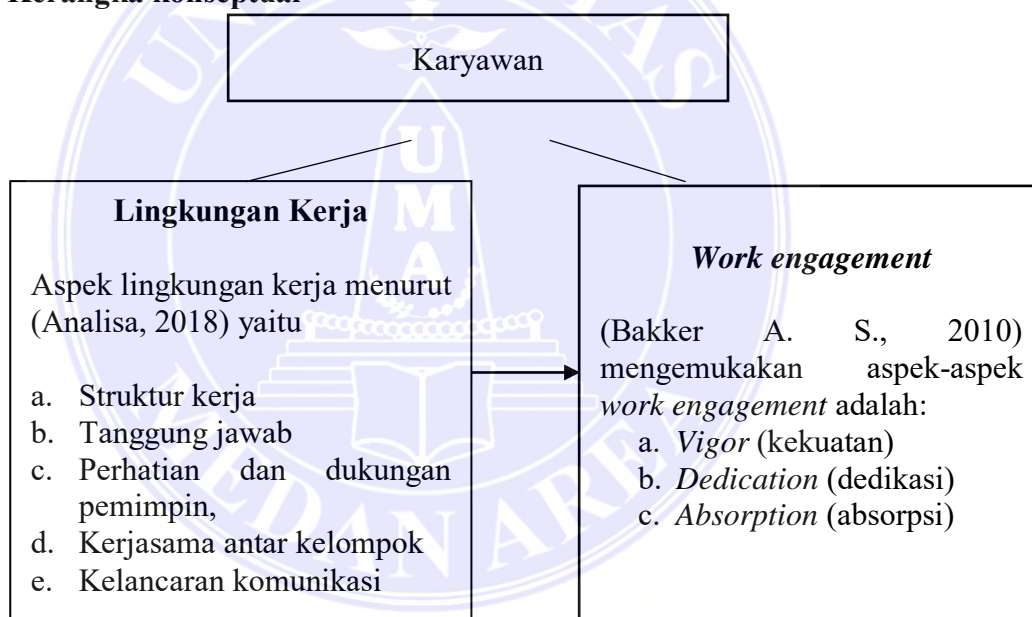
Selanjutnya penelitian Utami (2020) menunjukkan Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan merupakan penelitian *ex-post facto*. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 65 karyawan yang bekerja pada Hotel

Crystal Lotus Yogyakarta. Metode pengambilan data menggunakan Skala *Psychological well-being* dan Skala *Work engagement*. Validitas menggunakan *expert judgment*. Reliabilitas menggunakan Alpha Cronbach. Teknik analisis data yaitu analisis deskriptif dan analisis regresi berganda. Hasil penelitian ditemukan bahwa: (1) *psychological well-being* berpengaruh terhadap *work engagement*; (2) *self-acceptance* berpengaruh terhadap *work engagement*; (3) *positive relation with others* tidak berpengaruh terhadap *work engagement*; (4) *autonomy* tidak berpengaruh terhadap *work engagement*; (5) *environmental mastery* tidak berpengaruh terhadap *work engagement*; (6) *purpose of life* berpengaruh terhadap *work engagement*; (7) *personal growth* berpengaruh terhadap *work engagement*. Dapat disimpulkan bahwa *psychological well-being* pada dimensi *self-acceptance*, *purpose of life*, dan *personal growth* memberikan pengaruh terhadap *work engagement*, sementara dimensi *positive relation with others*, *autonomy*, dan *environmental mastery* tidak memberikan pengaruh terhadap *work engagement*.

Penelitian lainnya oleh Gunawan (2021) nilai koefisien determinan (R^2) yang memiliki nilai 0.722, hal ini setara dengan 72.2%, artinya adalah bahwa lingkungan kerja non fisik pada perusahaan tersebut berkontribusi sebesar 72.2% terhadap Employee Engagement pada karyawan parking business PT. Angkasa Pura Solusi. Lingkungan kerja non fisik dan Employee Engagement pada karyawan parking business tergolong tinggi, disebabkan oleh nilai mean empiric lebih besar dari nilai mean hipotetik. Hal ini setara dengan 72.2%, artinya adalah bahwa lingkungan kerja non fisik pada perusahaan tersebut berkontribusi sebesar

72.2% terhadap *work engagement* pada karyawan parking business PT. Angka Pura Solusi.

2.4 Kerangka konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Keterangan:

- Karyawan yang diambil dalam penelitian adalah karyawan tetap
- Lingkungan Kerja yang diteliti dari non fisik
- Work engagement* diukur berdasarkan aspek-aspek yang *work engagement*

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini dilakukan di PT. Jadi Jaya Nabati sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Pelaksanaan pengambilan data dalam rangka uji coba alat ukur dan penelitian dilakukan bersamaan hanya sekali pengambilan karena peneliti menggunakan teknik *tryout* terpakai. Pelaksanaan penelitian dilakukan di wilayah PT. Jadi Jaya Nabati. Dalam tahap uji coba dan penelitian ini, peneliti terlebih dahulu menghubungi HRD PT. Jadi Jaya Nabati untuk membantu menyebarkan skala kepada karyawan.

Sewaktu penyebaran skala, peneliti terlebih dahulu memperkenalkan diri, menyampaikan maksud dan tujuan melakukan penelitian serta memberikan penjelasan mengenai instruksi pengisian skala kepada masing-masing karyawan PT. Jadi Jaya Nabati. Setelah kurang lebih 120 menit, peneliti mengambil skala yang telah selesai diisi oleh karyawan. Tetapi dalam proses pengambilan data ini tidak dapat diselesaikan dalam waktu 1 hari karena tidak semua karyawan berada di ruangan pada saat itu. Ada karyawan yang tidak masuk kantor dan sedang berada di luar kantor. Sehingga dengan keterbatasan waktu yang ada, maka peneliti melakukan proses pengambilan data selama 12 hari dengan menyesuaikan waktu jam kerja yang ditetapkan instansi.

3.2. Bahan dan Alat

Bahan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner berbentuk kertas, peneliti mencetak kuesioner dengan menggunakan seperangkat komputer dan printer. Kuesioner adalah daftar yang berisi pertanyaan atau pernyataan-pernyataan secara tertulis yang harus dijawab oleh responden secara tertulis (Supratik, 2015). Setelah itu peneliti membagikan kuesioner kepada para karyawan yang berada di tempat penelitian. Kemudian karyawan tersebut mengisi pernyataan-pernyataan yang berada di kuesioner menggunakan alat tulis (pulpen).

Adapun alat penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah perangkat keras dan perangkat lunak. Perangkat keras terdiri atas sebuah laptop dengan spesifikasi prosesor Intel Celeron Inside, sedangkan perangkat lunak yang digunakan berupa sistem operasi Microsoft Windows 10. Adapun untuk keperluan analisis data dengan menggunakan SPSS versi 23.0 *for windows*. Kemudian skor yang mewakili pilihan subjek pada setiap butir pernyataan dipindahkan ke tahap berikutnya yaitu *Microsoft Excel 2010*.

3.3. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yang bersifat korelasional, dimana untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara dua atau beberapa variabel pada suatu studi kelompok subjek. Menurut (Azwar, 2015) penelitian korelasional bertujuan untuk meneliti sejauh mana variasi pada suatu variabel berkaitan dengan variasi pada satu atau lebih variabel lain berdasarkan koefisien korelasi. Dengan metode ini dapat memperoleh informasi mengenai

taraf hubungan yang terjadi. Dan dengan metode ini dapat mengetahui seberapa besar hubungan yang dimiliki antar variabel.

Work engagement adalah suatu keadaan dimana seseorang merasa bahwa dirinya memiliki motivasi dalam pekerjaan dan mampu menerima segala masukan dan dukungan dari lingkungan kerja. Dalam mengukur *work engagement* menggunakan aspek-aspek (Bakker A. B., 2016): *Vigor* (kekuatan), *Dedication* (dedikasi), dan *Absorption* (absorpsi).

Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja adalah keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non-fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, menenangkan, dan menentramkan. Dalam mengukur lingkungan kerja, peneliti menggunakan aspek lingkungan kerja menurut (Analisa, 2013) yaitu: struktur kerja, tanggung jawab, perhatian dan dukungan pemimpin, kerjasama antar kelompok, dan kelancaran komunikasi.

3.4 Populasi dan Sampel Penelitian

3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2017) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Jadi Jaya Nabati yang berjumlah 67 karyawan tetap.

3.4.2 Sampel

Teknik pengambilan sampel merupakan sebuah proses penyeleksian jumlah dari populasi untuk dapat mewakili populasi. Penelitian ini

menggunakan teknik sampling dengan *total sampling*. *Total sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2017). Alasan mengambil dengan *total sampling* karena menurut (Sugiyono, 2017) jumlah populasi yang kurang dari 100 (seratus), seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya. Adapun sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 67 karyawan tetap bagian produksi PT. Jadi Jaya Nabati.

3.5 Prosedur Penelitian

Pada penelitian ini, prosedur atau langkah pada penelitian ini yang akan dijalankan yaitu :

3.5.1 Persiapan Administrasi dan Alat Ukur

Persiapan administrasi yang dilakukan yaitu persiapan surat perizinan terlebih dahulu untuk mengumpulkan data penelitian yang diperoleh dari Fakultas Psikologi Universitas Medan Area pada tanggal 17 Mei 2023 dengan nomor surat 1086/FPSI/01.10/V/2023. Setelah persiapan administrasi yang diperlukan selesai, surat izin untuk melakukan pengambilan data diberikan kepada pihak PT. Jadi Jaya Nabati pada tanggal 05 Juni 2023.

Sebelum melakukan persiapan administrasi untuk penelitian, peneliti juga melakukan persiapan alat ukur untuk mempermudah peneliti dalam memperoleh data yang sesuai dengan tujuan penelitian. Persiapan pengujian data dimulai dari penyusunan aspek lingkungan kerja. Kemudian yang menjadi dasar pembuatan alat ukur ini digunakan dalam

penelitian dalam bentuk skala, yaitu skala lingkungan kerja. Skala lingkungan kerja disusun menggunakan skala Likert dengan empat pilihan jawaban, yaitu SS (sangat setuju), S (setuju), TS (tidak setuju), STS (Sangat tidak setuju). Pernyataan skala ini disusun dalam bentuk *favourable* dan *unfavourable*. Kriteria untuk pernyataan *favourable* ini adalah nilai 4 untuk pilihan Sangat Setuju (SS), nilai 3 untuk pilihan jawaban Setuju (S), nilai 2 untuk pilihan jawaban Tidak Setuju (TS), dan nilai 1 untuk pilihan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS). Sedangkan untuk pernyataan *unfavourable* nilai 1 untuk pernyataan Sangat Setuju (SS), nilai 2 untuk pernyataan Setuju (S), nilai 3 untuk pernyataan Tidak Setuju (TS), dan nilai 4 untuk pernyataan Sangat Tidak Setuju (STS).

Tabel 1. Distribusi Penyebaran Butir-Butir Skala Lingkungan Kerja Sebelum Uji Coba

LINGKUNGAN KERJA	INDIKATOR	FAVOURABLE	UNFAVOURABLE	TOTAL
Struktur kerja	Peraturan	3,27	6,26	8
	Pembagian kerja	1,9	4,8	
Tanggung jawab	Kewajiban	5,25	28,30	8
	Konsekuensi	7,29	2,10	
Perhatian dan dukungan pemimpin	Mengayomi	11,23	12,24	8
	Adanya penghargaan	13,31	16,32	
Kerjasama antar kelompok	Interaksi	17,33	14,20	8
	Kerjasama	15,21	18,36	
Kelancaran komunikasi	Hubungan baik	19,35	22,34	4
Total		18	18	36

Selanjutnya dilakukan pengukuran *work engagement*. Kemudian yang menjadi dasar pembuatan alat ukur ini digunakan dalam penelitian dalam bentuk skala, yaitu skala *work engagement*. Skala *work engagement*

disusun menggunakan skala Likert dengan empat pilihan jawaban, yaitu SS (sangat setuju), S (setuju), TS (tidak setuju), STS (Sangat tidak setuju). Pernyataan skala ini disusun dalam bentuk *favourable* dan *unfavourable*. Kriteria untuk pernyataan *favourable* ini adalah nilai 4 untuk pilihan Sangat Setuju (SS), nilai 3 untuk pilihan jawaban Setuju (S), nilai 2 untuk pilihan jawaban Tidak Setuju (TS), dan nilai 1 untuk pilihan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS). Sedangkan untuk pernyataan *unfavourable* nilai 1 untuk pernyataan Sangat Setuju (SS), nilai 2 untuk pernyataan Setuju (S), nilai 3 untuk pernyataan Tidak Setuju (TS), dan nilai 4 untuk pernyataan Sangat Tidak Setuju (STS).

Tabel 2 Distribusi Penyebaran Butir-Butir Skala *work engagement*

Sebelum Uji Coba

<i>Work engagement</i>	Indikator	Aitem Pernyataan		Jumlah
		Favourable	Unfavourable	
<i>Vigor</i> (kekuatan)	Tidak mudah menyerah	1,3,9	6,10,12	12
	Kemauan untuk berusaha	5,11,27	2,8,26	
<i>Dedication</i> (dedikasi)	Bangga dalam bekerja	7,13,25	4,28,32	12
	Merasa tertantang	17,23,29	14,30,36	
<i>Absorption</i> (absorpsi)	Fokus	15,21,31	16,18,22	12
	Larut dalam pekerjaan	19,33,35	20,24,34	
Total				36

Pemberian nilai dalam skala ini menggunakan model Likert. Setiap indikator akan diuraikan dalam sejumlah pernyataan favorable (mendukung) dan unfavorable (tidak mendukung), dimana setiap pernyataan dilengkapi dengan empat alternatif jawaban yang nantinya akan mendapatkan nilai atau skor yaitu SS (Sangat Sesuai), S (Sesuai), TS (Tidak Sesuai), dan STS (Sangat Tidak Sesuai). Untuk item favorable, pilihan SS akan memperoleh skor 4, pilihan S akan memperoleh skor 3, pilihan TS akan memperoleh skor 2, dan pilihan STS akan memperoleh skor 1. Untuk item *unfavorable*, pilihan SS akan memperoleh skor 1, pilihan S akan memperoleh skor 2, pilihan TS akan memperoleh skor 3, dan pilihan STS akan memperoleh skor 4.

3.5.2. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

Uji validitas adalah ketepatan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti (Sugiyono, 2017). Uji validitas digunakan untuk menguji apakah data yang digunakan dalam penelitian ini valid atau tidak valid. Suatu instrumen dikatakan valid apabila instrumen tersebut mampu mengukur apa yang seharusnya diukur dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat.

Corretd item korelasi diatas 0,3 maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat kevalidan yang cukup, sebaliknya apabila nilai kolerasi dibawah 0,3 maka dikatakan item tersebut kurang valid. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan rumus Korelasi *Product Moment* dari *Karl Person*, dengan bantuan SPSS/JASP versi 21.

Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2017) Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui keajegan atau konsistensi alat ukur. Jika suatu instrumen dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukurannya yang diperoleh konsisten, maka instrumen tersebut reliabel.

Apabila korelasi 0,7 atau lebih maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat reliabel yang cukup tinggi, namun sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,7 maka dikatakan item tersebut kurang reliabel. Untuk menguji reliabilitas instrumen dalam penelitian ini menggunakan koefisien reliabilitas *Alfa Cronbach* dengan bantuan SPSS versi 21.

3.5.3. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik korelasi *Product Moment* dari *Karl Pearson* (Azwar, 2015). Alasan digunakannya teknik korelasi ini disebabkan karena penelitian ini memiliki tujuan ingin melihat hubungan antara satu variabel bebas dengan satu variabel terikat. Untuk tujuan ini, dilakukan pengukuran empirik dengan menggunakan uji statistik korelasi *Product Moment* dengan rumus dengan bantuan SPSS versi 21.

Sebelum data dianalisis, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap data penelitian yang meliputi yaitu:

1. Uji Normalitas

Adapun maksud dari uji normalitas ini adalah untuk membuktikan bahwa penyebaran data-data penelitian yang menjadi pusat perhatian telah

menyebar berdasarkan prinsip kurva normal. Uji normal di analisis dengan menggunakan formula *Kolmogrov-Smirnov test* dari program SPSS for windows versi 20.0, sebagai kriterianya apabila $p > 0,05$ maka sebarannya dikatakan normal, sebaliknya apabila $p < 0,05$ maka sebarannya dinyatakan tidak normal (Kasmadi, 2013).

2. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara skor variabel terikat dan variabel bebas merupakan bergaris lurus atau tidak. Jika hubungan antara dua variabel tersebut menunjukkan garis lurus maka dapat dinyatakan terdapat korelasi linear antara kedua variabel. Data dinyatakan linear apabila dua variabel mempunyai signifikansi kurang dari 0,05.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

5.1.1 Berdasarkan hasil uji asumsi normalitas dan linieritas disimpulkan bahwa variabel x dan y memenuhi asumsi normalitas dan memenuhi asumsi linieritas, maka analisis yang digunakan analisis korelasi *Product moment* dari Pearson. Berdasarkan hasil perhitungan analisis korelasi *Product moment* dari Pearson, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja dengan *work engagement*. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = 0,918$, dengan Signifikan $p = 0,000 < 0,05$.

5.1.2 Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah $r^2 = 0,844$. Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berdistribusi sebesar 84,4% terhadap *work engagement*.

5.1.3 Berdasarkan hasil nilai rata-rata empirik dan hipotetik maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja yang diterima tergolong buruk dengan nilai rata-rata hipotetik 82,5 dari nilai rata rata 66,82 dan *Work Engagement* yang diterima tergolong rendah dengan nilai rata-rata hipotetik 75 dari nilai rata-rata empirik 60,76. Adapun berdasarkan perbandingan kedua mean diatas, mean hipotetik dan mean empirik maka diketahui bahwa Karyawan PT. Jadi Jaya Nabati memiliki lingkungan kerja yang buruk dan *Work Engagement* yang rendah.

5.2 Saran

Berdasarkan pengkajian hasil penelitian di lapangan, maka penulis bermaksud memberikan saran yang kiranya dapat bermanfaat bagi lembaga maupun bagi peneliti selanjutnya, yaitu:

5.2.1 Bagi Karyawan

Melihat bahwa hasil penelitian memperoleh *Work Engagement* karyawan rendah maka disarankan agar karyawan dapat mengatur waktu dengan baik, menyesuaikan kemampuan dengan beban tugas, memiliki tanggung jawab, dan lebih mematuhi segala peraturan yang sudah dibuat dikantor dan melaksanakan aturan tersebut dengan sebaik-baiknya.

5.2.2 Bagi Perusahaan

Melihat bahwa *work engagement* dalam bekerja sangatlah diperlukan maka peneliti menyarankan agar pimpinan memberikan sanksi tegas berupa surat panggilan bagi karyawan yang memiliki *work engagement rendah*, mengevaluasi kembali apa saja yang menjadi hambatan karyawan dalam bekerja, membimbing karyawan jika mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan, dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, membuat *family gathering* agar terbangun suasana yang baik antar karyawan, dan menemukan faktor penyebab *work engagement*.

5.2.3 Bagi Peneliti Selanjutnya

Menyadari bahwa penelitian ini belum sempurna dan mempunyai berbagai kekurangan maka untuk peneliti selanjutnya supaya lebih memperdalam kajian

lingkungan kerja dan hubungannya terhadap *work engagement* dengan lebih memperhatikan fenomena yang terjadi, memperbanyak referensi teori, jurnal terbaru, dan memperhatikan variabel atau faktor-faktor lain seperti . motivasi, dukungan sosial, lingkungan kerja, pengambilan keputusan, *psychological well-being*, *job resources*, *salience of job resources*, dan *personal resources*.



DAFTAR PUSTAKA

- Eldor, L. (2016). Work Engagement: Toward a General Theoretical Enriching Model. *Human Resource Development Review*, 15(3), 317–339.
- ADP. (2012). White Paper: Employee Engagement- Are They the Same Thing ? 1–11.
- Agustian, A. (2012). Employee engagement dalam budaya perusahaan. <https://aryginanjaresq.wordpress.com/2012/03/28/employee-engagement-dalam-budaya-perusahaan/>.
- Federman, B. (2019). *Employee Engagement : A Roadmap for Creating Profits, Optimizing Performance, and Increasing Loyalty*. San Francisco: Jossey-Bass A Wiley Imprint.
- Bakker, A. S. (2010). Work Engagement: An Emerging Concept In Occupational Psychology. *Work and Stress*, 22(3), 187–200.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Rob Gray, R. K. (2015). Corporate social and environmental reporting: A review of the literature and a longitudinal study of UK disclosure . *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 8(2), `47-77.
- Sedarmayanti. (2019). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Desak, A. D. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Keterlibatan Organisasional Terhadap Retensi Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, ISSN: 2302-8912. Volume 8 (7) : 4384-4413.
- Analisa, B. (2013). Analisis Perbandingan Kinerja Perusahaan Telekomunikasi dengan Menggunakan EVA, REVA, FVA, dan MVA. *Jurnal Itenas Rekayasa*, 14.

- Siagian, S. P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Saks, A. d. (2017). A Longitudinal Investigation of Relationship between Job Information Sources, Applicant Perceptions of Fit, and Work Outcomes. *Personnel Psychology*, Vol. 50. pp. 395-426.
- Harter, J. S. (2022). Business-unit level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A metaanalysis. *Journal of Applied Psychology*, 87.
- Benthal, P. W. (2016). Employee Engagement: The Key to Realizing Competitive Advantage. *Development Dimensions International, Inc.*
- Bakker, A. B. (2016). A study among starting teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology. The British Psychological Society*, 83, 189– 206.
- Demerouti, E. &. (2014). An Introduction to Contemporary Work Psychology. *Journal of Applied Psychology*, 414-433.
- Dwitasari, A. d. (2015). Pengaruh Perceived Organizational Support dan Organizational-Based Self Esteem terhadap Work Engagement. *Jurnal Mediapsi*, Vol. 1 No. 1 Hal. 40-50.
- Robinson, K. (2014). Entrepreneurship and Small Business Development as a Rural Development Strategy. *Journal of Rural Socil Sciences*.
- Hewitt. (2008). *Leadership opportunities: increased bottom line results through improve staff engagement*.
- Santrock, J. W. (2006). *Human Adjustment*. University Of Texas at Dallas: Mc Graw Hill Companies. .
- Rizki, A. d. (2017). Analisis Kedisiplinan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT Griya Asri Mandiri Blitar. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (Penataran)*, 2, 49–56.
- Sukanto., I. (2018). *Manajemen Produksi, Edisi keempat, BPFE*. Yogyakarta: 151.

- Nitisemito. (2016). *Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Arta, D. P. (2015). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean Ngurah Rai Kabupaten Badung. *Jurnal Ilmu Manajemen (JUIMA)*, 5 (1).
- Sarwono, S. W. (2015). *Psikologi Sosial*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Moenir, H. (2018). *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nawawi, H. &. (2022). *Instrumen Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Jewell, L. N. (2018). *Psikologi Industri/ Organisasi Modern. Penerjemah Hadyana Pudjaatmaka dan Meitasari*. Jakarta: Penerbit ARCAN.
- Simanjuntak, P. (2013). *Produktivitas Kerja Pengertian dan Ruang Lingkupnya*. Jakarta: ALFABETA.
- Arep, I. d. (2013). *Manajamen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Tri Sakti.
- Utami, L. P. (2020). Pengaruh psychological well-being terhadap work engagement karyawan. *Acta Psychologia*, 2(2), 161-172.
- Gunawan, R. (2021). Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik Dengan Employee Engagement Pada Karyawan Parking Business di PT. Angkasa Pura Solusi. *Doctoral dissertation, Universitas Medan Area*.
- Azwar, S. (2015). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.



LAMPIRAN A
ALAT UKUR PENELITIAN

KATA PENGANTAR

Perkenalkan saya Mahasiswa asal dari Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area. Tujuan saya mengambil bahan penelitian skripsi ini untuk menyelesaikan program studi sarjana (S1) saya.

Bersama ini saya memohon kesediaan dan partisipasi Anda untuk mengisi kuesioner ini sesuai dengan keadaan sebenarnya dan sejujurnya tanpa paksaan dari pihak manapun. Kerahasiaan identitas Saudara akan dijaga sesuai dengan kode etik penelitian.

Bantuan dan kerja sama Saudara-saudara dalam menjawab pernyataan pada skala ini merupakan bantuan yang amat besar bagi keberhasilan penelitian ini. Atas bantuan dan kerja samanya diucapkan terima kasih.

Hormat saya

Peneliti

Petunjuk Pengisian Identitas Responden:

Isilah sesuai dengan identitas diri Anda

1. Inisial :
2. Jenis Kelamin :
3. Masa Kerja :
4. Status :
5. Suku :

Skala ini terdiri dari sekelompok pernyataan untuk dijawab sesuai dengan daftar pilihan yang dijelaskan dalam petunjuk pengisian. Untuk itu saya berharap agar Saudara-saudara memperhatikan setiap petunjuk pengisian dengan baik.

Dalam memilih daftar pilihan, jawaban yang benar adalah jawaban yang jujur atau sesuai dengan keadaan diri Saudara. Untuk itu sangat diharapkan agar Saudara-saudara menjawab dengan jujur dan tidak mendiskusikannya dengan orang lain. Semua jawaban akan dijaga kerahasiannya dan hanya digunakan untuk keperluan penelitian ini saja.

Petunjuk Pengisian Angket

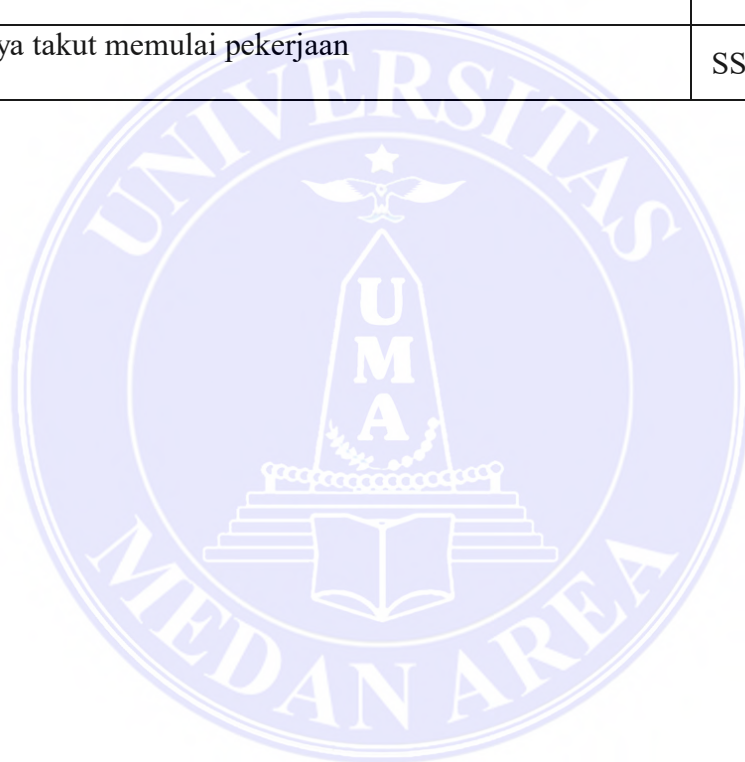
Setiap pernyataan memiliki 4 alternatif jawaban:

- SS :Sangat Setuju
- S :Setuju
- TS :Tidak Setuju
- STS :Sangat Tidak Setuju

Berikan respon sesuai dengan apa yang Saudara rasakan dan alami, dengan cara memberi tanda silang (X) di kolom yang tepat.

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya mampu menyesuaikan kondisi lingkungan kerja	SS	S	TS	STS
2.	Saya keberatan apabila mendapat tugas lembur dihari libur	SS	S	TS	STS
3.	Saya bersemangat untuk pergi bekerja setiap harinya	SS	S	TS	STS
4.	Pekerjaan saya menjadi beban buat saya	SS	S	TS	STS
5.	Saya lebih memilih bekerja daripada diajak teman untuk meninggalkan kantor pada saat jam kerja, saya akan menolak	SS	S	TS	STS
6.	Ketika akan pergi bekerja saya merasa lemas	SS	S	TS	STS
7.	Pekerjaan saya merupakan sumber kebanggaan bagi diri saya	SS	S	TS	STS
8.	Kepentingan pribadi saya lebih utama daripada pekerjaan saya	SS	S	TS	STS
9.	Saya bersemangat ketika sedang bekerja	SS	S	TS	STS
10.	Saya sulit menyesuaikan diri di tempat yang baru	SS	S	TS	STS
11.	Apapun yang terjadi saya tetap optimis untuk menyelesaikan tanggung jawab	SS	S	TS	STS
12.	Saya ingin cepat-cepat menyelesaikan pekerjaan saya	SS	S	TS	STS
13.	Saya merasa bahagia ketika sedang bekerja	SS	S	TS	STS
14.	Saya merasa pekerjaan saya monoton	SS	S	TS	STS
15.	Saya yakin bahwa saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada saya dengan baik, maka hasilnya akan baik	SS	S	TS	STS
16.	Dalam menyelesaikan tugas saya melakukan kesalahan	SS	S	TS	STS
17.	Saya merasa kuat dan tangguh dalam menyelesaikan pekerjaan	SS	S	TS	STS
18.	Setiap saya menyelesaikan pekerjaan hasilnya belum tentu baik	SS	S	TS	STS
19.	Saya senang berlama-lama untuk pulang kerja	SS	S	TS	STS
20.	Saya akan meninggalkan pekerjaan saya dijam istirahat	SS	S	TS	STS
21.	Saya mampu mencapai target karena saya memiliki prestasi yang baik	SS	S	TS	STS
22.	Saya belum mampu mencapai target yang ditentukan	SS	S	TS	STS
23.	Saya merasa pekerjaan saya menantang	SS	S	TS	STS
24.	Saya ragu dengan pekerjaan saya	SS	S	TS	STS
25.	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan sangat bermakna	SS	S	TS	STS
26.	Jika mengalami kesulitan saya akan meninggalkannya	SS	S	TS	STS
27.	Saya optimis dalam menyelesaikan pekerjaan	SS	S	TS	STS

28.	saya merasa malu bekerja seperti ini	SS	S	TS	STS
29.	Saya memiliki ketahanan mental yang kuat ketika bekerja	SS	S	TS	STS
30.	Saya merasa kekuatan hilang saat saya bekerja	SS	S	TS	STS
31.	Saya merasa bersyukur bisa menyelesaikan tugas dengan baik	SS	S	TS	STS
32.	Bekerja membuat saya sedih	SS	S	TS	STS
33.	Saya menghabiskan waktu untuk bekerja	SS	S	TS	STS
34.	Saya akan segera pulang ketika jam pulang sudah tiba	SS	S	TS	STS
35.	Saya antusias dengan pekerjaan saya	SS	S	TS	STS
36.	Saya takut memulai pekerjaan	SS	S	TS	STS



NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya akan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan porsinya	SS	S	TS	STS
2.	Saya tersinggung apabila ada yang mengkoreksi kerjaan saya	SS	S	TS	STS
3.	Saya bekerja dengan atribut lengkap	SS	S	TS	STS
4.	Pekerjaan yang bukan bagian saya, akan saya hindari	SS	S	TS	STS
5.	Saya wajib menyelesaikan pekerjaan segera tegas dan sigap	SS	S	TS	STS
6.	Saya lebih senang bekerja menggunakan pakaiiaan bebas	SS	S	TS	STS
7.	Apabila dikoreksi tentang pekerjaan, saya akan menerimanya	SS	S	TS	STS
8.	Pekerjaan yang bisa saya kerjakan akan diselesaikan	SS	S	TS	STS
9.	Saya bekerja sesuai jobdesk	SS	S	TS	STS
10.	Saya sulit mengambil keputusan dalam bekerja	SS	S	TS	STS
11.	Atasan memberikan arahan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan materi baru	SS	S	TS	STS
12.	Atasan membiarkan karyawan kerja sendiri-sendiri	SS	S	TS	STS
13.	Saya akan mendapatkan konpensasi karena kemampuan saya	SS	S	TS	STS
14.	Saya sering bersikap buruk kepada orang – orang di sekitar	SS	S	TS	STS
15.	Saya sangat senang ketika ditugaskan menyelesaikan pekerjaan secara kelompok	SS	S	TS	STS
16.	Meskipun sudah berusaha semaksimal mungkin, anggota belum pernah diberikan penghargaan	SS	S	TS	STS
17.	Saya berusaha bersikap baik dengan rekan kerja	SS	S	TS	STS
18.	Saya memilih bersantai saat pekerjaan telah selesai	SS	S	TS	STS
19.	Apabila pekerjaan saya sudah selesai, saya akan membantu rekan yang lain	SS	S	TS	STS
20.	Saya berfikir negatif terhadap rekan kerja	SS	S	TS	STS
21.	Setiap karyawan diwajibkan mampu menjaga hubungan baik	SS	S	TS	STS
22.	Apabila pekerjaan saya selesai, saya akan bersantai-santai	SS	S	TS	STS
23.	Saya hadir tepat waktu agar bisa dicontoh teman yang lain	SS	S	TS	STS
24.	Saya malas hadir tepat waktu	SS	S	TS	STS
25.	Semua pekerjaan yang saya selesaikan menggunakan kemampuan	SS	S	TS	STS
26.	Saya mengikuti jam masuk kerja saja	SS	S	TS	STS

27.	Saya mengikuti prosedur yang telah ditetapkan dikantor	SS	S	TS	STS
28.	Pekerjaan yang sudah diselesaikan belum pernah mendapatkan feedback	SS	S	TS	STS
29.	Semua yang saya selesaikan, melalui banyak pertimbangan	SS	S	TS	STS
30.	Saya merasa pekerjaan yang diberikan bisa dikerjakan kapan saja	SS	S	TS	STS
31.	Saya pernah diberikan penghargaan meskipun mampu menyelesaikan tugas dengan baik	SS	S	TS	STS
32.	Meskipun saya bekerja dengan baik, saya belum pernah mendapatkan penghargaan	SS	S	TS	STS
33.	Saya bersikap ramah kepada orang – orang yang ada di sekeliling	SS	S	TS	STS
34.	Saya menjaga hubungan baik dengan orang-orang tertentu	SS	S	TS	STS
35.	Saya menjaga hubungan baik dengan rekan kerja	SS	S	TS	STS
36.	Saya cuek dengan teman yang saya kenali saja	SS	S	TS	STS



Lingkungan Kerja

N O	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36		
1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	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	2	2	2	2	2	2	2	2	1
3	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	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	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
6	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	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
7	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	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
8	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	2	2	2	2	2	2	2	2	2
9	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3
10	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	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	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
14	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
15	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	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
16	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	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
17	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
18	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
19	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
20	2	2	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	2	2	2	2	2	2	1
21	2	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	2	2	2	2	2	2	2	1
22	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
23	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
24	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
25	2	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	2	2	2	2	2	2	1	2
26	2	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	2	2	2	2	2	2	1	2
27	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
28	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
29	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
30	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
31	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

Work Engagement

N O	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	
1	2	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	2	2	2	2	2	2	1
2	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	2	2	2	2	2	2	2	1
3	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	2	2	2	2	2	2	2	2
4	2	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	2	2	2	2	2	2	2
5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
6	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	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
7	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	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
8	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	2	2	2	2	2	2	2	2	2
9	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
10	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	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
11	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	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
14	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
15	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	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
16	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	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
17	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
18	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	
19	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3
20	2	2	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	2	2	2	2	2	1
21	2	2	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	2	2	2	2	2	1
22	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

47	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
48	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
49	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
50	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
51	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
52	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
53	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
54	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
55	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
56	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	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	
57	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
58	2	2	2	2	2	1	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	2	2	2	
59	2	2	2	2	2	1	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	2	2	2	2	
60	2	2	2	2	2	2	2	1	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	2	1	2	2
61	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	
62	2	2	2	2	2	2	2	1	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	2	2	
63	2	2	2	2	2	2	2	1	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	2	1	2	2	
64	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	
65	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	
66	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
67	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	



LAMPIRAN C
UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Reliability

Notes

Output Created		31-MAY-2023 10:36:54
Comments		
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File Matrix Input	DataSet0 <none> <none> <none> 67
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure. RELIABILITY /VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7 aitem_8 aitem_9 aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14 aitem_15 aitem_16 aitem_17 aitem_18 aitem_19 aitem_20 aitem_21 aitem_22 aitem_23 aitem_24 aitem_25 aitem_26 aitem_27 aitem_28 aitem_29 aitem_30 aitem_31 aitem_32 aitem_33 aitem_34 aitem_35 aitem_36 /SCALE('Lingkungan Kerja') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL.
Syntax		
Resources	Processor Time Elapsed Time	00:00:00,02 00:00:00,04

Scale: Lingkungan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	67	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	67	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,932	36

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	2,04	,272	67
aitem_2	2,04	,208	67
aitem_3	2,03	,171	67
aitem_4	2,04	,208	67
aitem_5	2,03	,171	67
aitem_6	2,04	,208	67
aitem_7	2,06	,239	67
aitem_8	2,09	,288	67
aitem_9	2,04	,323	67
aitem_10	2,04	,323	67
aitem_11	1,97	,347	67
aitem_12	2,00	,348	67
aitem_13	2,00	,302	67
aitem_14	2,01	,325	67
aitem_15	1,94	,295	67
aitem_16	2,04	,208	67
aitem_17	1,97	,244	67
aitem_18	1,97	,300	67
aitem_19	2,03	,171	67
aitem_20	2,04	,208	67
aitem_21	2,04	,208	67
aitem_22	2,03	,300	67
aitem_23	2,03	,171	67
aitem_24	1,97	,244	67
aitem_25	2,01	,122	67
aitem_26	2,01	,213	67
aitem_27	2,04	,208	67
aitem_28	2,07	,265	67
aitem_29	2,06	,239	67
aitem_30	2,04	,208	67
aitem_31	2,04	,208	67
aitem_32	2,03	,300	67
aitem_33	1,99	,213	67
aitem_34	1,99	,369	67
aitem_35	1,94	,343	67
aitem_36	1,94	,422	67

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	70,67	25,103	,579	,930
aitem_2	70,67	25,284	,679	,929
aitem_3	70,69	25,855	,498	,931
aitem_4	70,67	25,860	,400	,931
aitem_5	70,69	25,915	,462	,931
aitem_6	70,67	25,194	,724	,929
aitem_7	70,66	25,108	,663	,929
aitem_8	70,63	24,480	,769	,927
aitem_9	70,67	24,588	,644	,929
aitem_10	70,67	24,557	,654	,929
aitem_11	70,75	25,041	,458	,931
aitem_12	70,72	24,449	,634	,929
aitem_13	70,72	25,661	,327	,932
aitem_14	70,70	24,607	,632	,929
aitem_15	70,78	25,813	,284	,933
aitem_16	70,67	25,345	,650	,929
aitem_17	70,75	25,859	,335	,932
aitem_18	70,75	25,192	,488	,931
aitem_19	70,69	25,612	,640	,930
aitem_20	70,67	25,436	,605	,930
aitem_21	70,67	25,860	,400	,931
aitem_22	70,69	25,552	,366	,932
aitem_23	70,69	26,067	,374	,931
aitem_24	70,75	25,980	,286	,932
aitem_25	70,70	26,758	-,017	,933
aitem_26	70,70	25,546	,540	,930
aitem_27	70,67	25,194	,724	,929
aitem_28	70,64	24,445	,854	,927
aitem_29	70,66	25,108	,663	,929
aitem_30	70,67	25,194	,724	,929
aitem_31	70,67	25,921	,371	,931
aitem_32	70,69	25,128	,510	,930
aitem_33	70,73	26,048	,303	,932
aitem_34	70,73	24,502	,578	,930
aitem_35	70,78	25,631	,289	,933
aitem_36	70,78	24,176	,577	,930

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
72,72	26,752	5,172	36

Notes			
Output Created		31-MAY-2023 10:37:20	
Comments			
Input	Active Dataset	DataSet0	
	Filter	<none>	
	Weight	<none>	
	Split File	<none>	
	N of Rows in Working Data File	67	
Missing Value Handling	Matrix Input		
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.	
Syntax	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure. RELIABILITY /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.	
	Processor Time	00:00:00,02	
	Elapsed Time	00:00:00,02	
	Resources		

[DataSet0]

Scale: Work Engagement

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	67	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	67	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,938	36

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	2,01	,122	67
aitem_2	2,01	,122	67
aitem_3	2,03	,171	67
aitem_4	2,06	,239	67
aitem_5	2,04	,208	67
aitem_6	2,00	,246	67
aitem_7	2,04	,208	67
aitem_8	2,01	,325	67
aitem_9	2,01	,122	67
aitem_10	2,03	,244	67
aitem_11	2,01	,122	67
aitem_12	2,01	,275	67
aitem_13	1,96	,272	67
aitem_14	2,04	,208	67
aitem_15	1,97	,244	67
aitem_16	2,01	,122	67
aitem_17	1,94	,239	67
aitem_18	2,01	,369	67
aitem_19	2,03	,300	67
aitem_20	2,06	,239	67
aitem_21	1,99	,275	67
aitem_22	2,09	,288	67
aitem_23	1,99	,122	67
aitem_24	2,00	,000	67
aitem_25	2,03	,171	67
aitem_26	2,06	,239	67
aitem_27	2,06	,239	67
aitem_28	2,06	,239	67
aitem_29	2,06	,239	67
aitem_30	2,06	,239	67
aitem_31	2,04	,208	67
aitem_32	2,06	,343	67
aitem_33	2,00	,000	67

aitem_34	2,03	,347	67
aitem_35	1,96	,272	67
aitem_36	1,91	,417	67

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	70,70	23,031	,473	,937
aitem_2	70,70	23,031	,473	,937
aitem_3	70,69	22,400	,721	,935
aitem_4	70,66	22,229	,584	,936
aitem_5	70,67	22,345	,615	,935
aitem_6	70,72	22,206	,575	,936
aitem_7	70,67	22,315	,631	,935
aitem_8	70,70	21,455	,677	,935
aitem_9	70,70	23,031	,473	,937
aitem_10	70,69	21,734	,793	,934
aitem_11	70,70	23,031	,473	,937
aitem_12	70,70	21,697	,714	,934
aitem_13	70,76	23,306	,084	,941
aitem_14	70,67	22,860	,350	,938
aitem_15	70,75	23,374	,070	,940
aitem_16	70,70	23,031	,473	,937
aitem_17	70,78	23,358	,080	,940
aitem_18	70,70	21,213	,662	,935
aitem_19	70,69	21,340	,783	,933
aitem_20	70,66	21,532	,908	,933
aitem_21	70,73	22,109	,548	,936
aitem_22	70,63	22,056	,541	,936
aitem_23	70,73	23,502	,070	,939
aitem_24	70,72	23,600	,000	,939
aitem_25	70,69	22,400	,721	,935
aitem_26	70,66	21,532	,908	,933
aitem_27	70,66	21,532	,908	,933
aitem_28	70,66	21,532	,908	,933
aitem_29	70,66	21,532	,908	,933
aitem_30	70,66	21,532	,908	,933
aitem_31	70,67	23,375	,090	,940
aitem_32	70,66	21,168	,733	,934
aitem_33	70,72	23,600	,000	,939
aitem_34	70,69	21,188	,718	,934
aitem_35	70,76	23,275	,096	,941
aitem_36	70,81	22,038	,355	,940

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
72,72	23,600	4,858	36



NPar Tests

Notes

Output Created		31-MAY-2023 11:15:34
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	67
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax		NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=X Y /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,04
	Number of Cases	157286
	Allowed ^a	

a. Based on availability of workspace memory.

[DataSet1]

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Lingkungan Kerja	67	66,82	4,969	64	90
Work Engagement	67	60,76	4,771	57	81

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Lingkungan Kerja	Work Engagement
N		67	67
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	66,82	60,76
	Std. Deviation	4,969	4,771
Most Extreme Differences	Absolute	,386	,414
	Positive	,386	,414
	Negative	-,285	-,215
Kolmogorov-Smirnov Z		1,164	1,190
Asymp. Sig. (2-tailed)		,093	,088

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



**LAMPIRAN E
UJI LINIERITAS**

Notes

Output Created	31-MAY-2023 11:16:05	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	67
Missing Value Handling	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	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,01

[DataSet1]

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Work Engagement * Lingkungan Kerja	67	100,0%	0	0,0%	67	100,0%

Report

Work Engagement

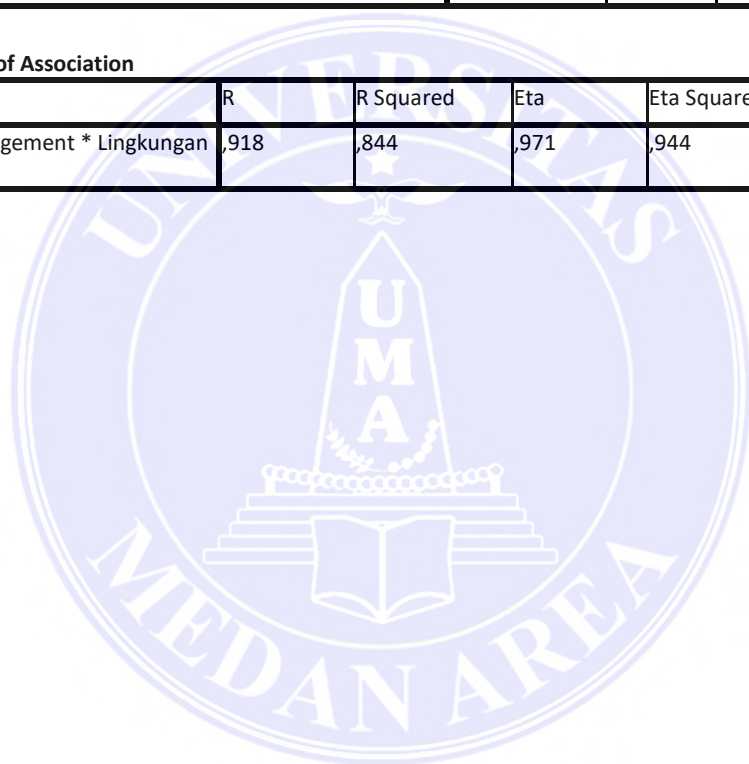
Lingkungan Kerja	Mean	N	Std. Deviation
64	58,68	22	1,427
65	59,00	6	,000
66	59,93	27	,267
68	60,00	1	.
69	61,00	2	1,414
70	66,00	3	4,359
71	64,00	1	.
73	62,00	1	.
76	60,00	1	.
85	81,00	1	.
86	80,00	1	.
90	81,00	1	.
Total	60,76	67	4,771

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Work Engagement * Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	1417,555	11	128,869	83,755	,000
		Linearity	1267,205	1	1267,205	823,594	,000
		Deviation from Linearity	150,349	10	15,035	9,772	,107
	Within Groups	84,625	55	1,539			
	Total	1502,179	66				

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Work Engagement * Lingkungan Kerja	,918	,844	,971	,944





CORRELATIONS
/VARIABLES=X Y
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/STATISTICS DESCRIPTIVES
/MISSING=PAIRWISE.

Notes

Output Created		31-MAY-2023 11:17:18
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	67
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	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	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,02

[DataSet1]

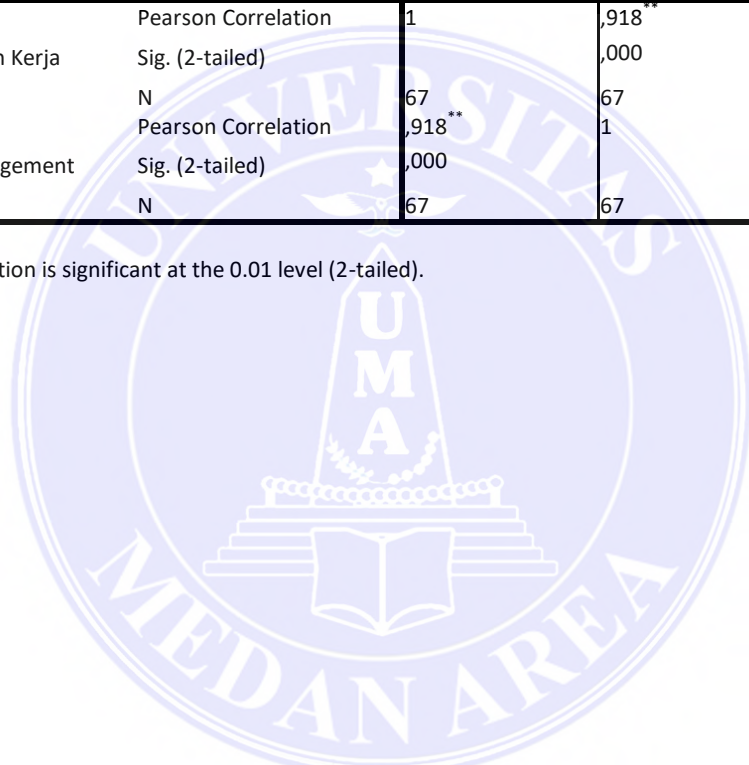
Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Lingkungan Kerja	56,82	4,969	67
Work Engagement	50,76	4,771	67

Correlations

		Lingkungan Kerja	Work Engagement
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	,918**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	67	67
Work Engagement	Pearson Correlation	,918**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	67	67

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







UNIVERSITAS MEDAN AREA FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Seiabudi 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 : 1086/FPSI/01.10/V/2023
Lampiran : -
Hal : Penelitian

17 Mei 2023

Yth. Bapak/Ibu Pimpinan
PT. Jadi Jaya Nabati
di
Tempat

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

Nama : Nadya Khairani
NPM : 198600059
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di PT. Jadi Jaya Nabati, Jl. Starban No. 1 - D, Polonia Kec. Medan Polonia Kota Medan Sumatera Utara, 20157 guna penyusunan skripsi yang berjudul "*Hubungan Antara Lingkungan Kerja Dengan Work Engagement Pada Karyawan PT. Jadi Jaya Nabati*".

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

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

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

An. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian Dan
Kerjasama Dengan Masyarakat



Dr. Nur Hafidha, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan
- Mahasiswa Ybs
- Arsip





PT. JADI JAYA NABATI



0812 2868 8923 | jadijayanabati@gmail.com
Jl. Starban, Polonia No. 1D, Kec. Medan Polonia
Kota Medan, Sumatera Utara - 20157

Nomor : 028/PT. JJN /VI/2023
Lampiran : --
Perihal : **Penelitian**

Medan, 5 Juni 2023

**Kepada Yth,
Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area
di**

Tempat

Dengan Hormat,

Dengan surat ini kami menerangkan bahwa yang tersebut dibawah ini:

Nama : Nadya Khairani
NIM : 198600059
Judul Skripsi : Hubungan Antara Lingkungan Kerja Dengan Work Engagement
Pada Karyawan PT. Jadi Jaya Nabati
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Telah selesai melaksanakan Riset yang dilaksanakan dari tanggal 18 Mei 2023 sampai dengan 29 Mei 2023.

Surat keterangan ini diberikan untuk keperluan Universitas dengan harapan agar pihak berwenang dapat memberikan bantuan, apabila diperlukan dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya. Demikian kami sampaikan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Direktur

PT. JADI JAYA NABATI
(Eric Wijaya)

Tembusan : - Mahasiswa
- Arsip