

**PERBEDAAN *WORK ENGAGEMENT* BERDASARKAN MASA
KERJA PADA KARYAWAN UNIVERSITAS MEDAN AREA**

SKRIPSI

OLEH:

**KHAIRISHA YUSIBILLA HANI
17.860.0318**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2024**

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 11/9/24

Access From (repository.uma.ac.id)11/9/24

**PERBEDAAN *WORK ENGAGEMENT* BERDASARKAN MASA
KERJA PADA KARYAWAN UNIVERSITAS MEDAN AREA**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan

Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi

Universitas Medan Area



OLEH:

KHAIRISHA YUSIBILLA HANI

178600318

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2024

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 11/9/24

Access From (repository.uma.ac.id)11/9/24

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : *Perbedaan Work Engagement Berdasarkan Masa Kerja pada Karyawan Universitas Medan Area*
Nama : Khairisha Yusibilla Hani
NPM : 178600318
Fakultas : Psikologi

Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing

Arif Fachrian, S.Psi. M.Psi
Pembimbing


Dr. Siti Aisyah, S.Psi., M.Psi., Psikolog
Dekan


Faadhil, S.Psi., M.Psi., Psikolog
Ka. Prodi

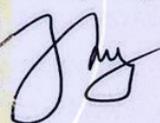
Tanggal disetujui: 22 Agustus 2024

LEMBAR PERNYATAAN ORISINILITAS

Saya menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan apabila kelak dikemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar (skripsi plagiat) maka saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar kesarjanaan atau sanksi lainnya sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Medan, 22 Agustus 2024




Khairisha Yusibilla Hani

178600318

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : Khairisha Yusibilla Hani
Npm : 178600318
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: **Perbedaan *Work
Engagement Berdasarkan Masa Kerja Pada Karyawan Universitas Medan Area.***

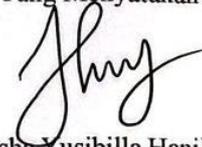
Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Merupakan Hak Bebas Royalti
Non-eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media
/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan
memublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai
penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di

Medan, 22 Agustus 2024

Yang Menyatakan



(Khairisha Yusibilla Hani)

ABSTRAK

PERBEDAAN *WORK ENGAGEMENT* BERDASARKAN MASA KERJA PADA KARYAWAN UNIVERSITAS MEDAN AREA

Oleh:

Khairisha Yusibilla Hani

17 860 0318

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan *work engagement* berdasarkan masa kerja pada karyawan Universitas Medan Area. *Work engagement* ialah keadaan karyawan yang selalu mempunyai energi positif dan selalu termotivasi untuk dapat aktif dalam menjalankannya pekerjaannya. Masa kerja adalah keadaan karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan dengan periode waktu lama. Sampel penelitian ini berjumlah 169 karyawan. Hipotesis penelitian ini adalah ada perbedaan antara *work engagement* berdasarkan masa kerja, dengan asumsi semakin lama masa kerja maka *work engagement* meningkat. Penelitian ini memakai skala *work engagement* dengan 3 aspek, yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Pengumpulan data memakai skala Likert. Teknik analisis data penelitian ini adalah *One Way Anova*. Hasil dari penelitian ini adalah ada perbedaan *work engagement* ditinjau dari masa kerja. Hasil ini diketahui yaitu koefisien perbedaan dengan koefisien $F = 14.746$ dengan $p = 0.000 < 0,050$. Berdasarkan hasil berarti hipotesis yang berbunyi ada perbedaan *work engagement* ditinjau dari masa kerja dinyatakan diterima

Kata Kunci : *work engagement*, masa kerja

ABSTRACT

THE DIFFERENCE IN WORK ENGAGEMENT BASED ON YEARS OF SERVICE AMONG EMPLOYEES AT UNIVERSITY OF MEDAN AREA

BY:

KHAIRISHA YUSIBILLA HANI

17 860 0318

This study aimed to determine the differences in work engagement based on years of service among employees at University of Medan Area. Work engagement refers to a state in which employees consistently possess positive energy and are continuously motivated to be actively involved in their work. Years of service refer to the period during which employees contribute their efforts to the company over an extended period. The sample for this study consisted of 169 employees. The hypothesis of this study was that there is a difference in work engagement based on years of service, with the assumption that the longer the years of service, the higher the work engagement. This study utilized a work engagement scale with three aspects: vigor, dedication, and absorption. Data were collected using a Likert scale. The data analysis technique employed in this study was One-Way ANOVA. The results of this study indicated a difference in work engagement based on years of service. This was evidenced by a difference coefficient with an F coefficient of 14.746 and $p = 0.000 < 0.050$. Based on these results, the hypothesis that there is a difference in work engagement based on years of service was accepted.

Keywords: *Work Engagement; Years of Service*



RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Khairisha Yusibilla Hani lahir di Medan pada tanggal 12 Oktober 2000 merupakan anak ketiga dari tiga bersaudara. Penulis lahir dari pasangan suami Hairullah Sani dan istri Yusriani Br Saragih.

Adapun riwayat pendidikan penulis yaitu mengawali pendidikan sekolah dasar (SD) di SD Al-Azhar Medan pada tahun ajaran 2006 sampai dengan 2012, kemudian penulis melanjutkan pendidikan sekolah menengah pertama (SMP) di SMP Al-Azhar Medan dengan mengikuti program kelas Akselerasi pada tahun 2012 – 2014, dan melanjutkan pendidikan sekolah menengah atas (SMA) di SMA AL-Azhar Medan pada tahun 2014.

Pada tahun 2017 penulis lulus dari SMA Al-Azhar dan kemudian setelah lulus SMA di tahun yang sama penulis juga terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Perbedaan *Work Engagement* Berdasarkan Masa Kerja Pada Karyawan Universitas Medan Area”.

Terima kasih kepada Bapak Arif Fachrian, S.Psi., M.Psi selaku dosen pembimbing, Bapak Khairuddin S.Psi., M.Psi selaku ketua penguji, Ibu Endang Haryati, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku dosen penguji, dan kepada Ibu Ira Kesuma Dewi, S.Psi., M.Psi selaku sekretaris. Terima kasih kepada Universitas Medan Area yang bersedia memberi izin penelitian untuk kepentingan skripsi ini, dan terima kasih kepada seluruh karyawan UMA. Terima kasih kepada Papa dan Mama, yaitu bapak Hairullah Sani dan ibu Yusriani Br. Saragih atas cinta dan kasih sayang kepada penulis. Terima kasih kepada keluarga besar khususnya ponakan Mhd Zain Al Ghifarri dan Mhd Rifat Sulthan, abang Yuhan Al Khairi, S.IP., abang Kintoko Rahadi, S.T., dan kakak Syahdiba Dj, A. Md., yang telah memberikan kasih sayang kepada penulis dan yang terakhir kepada sepupu almh. Rizka Ayu Paramita.

Akhir kata penulis berharap semoga Allah SWT membalas semua kebaikan dari pihak yang sudah memberikan bantuan dan dukungan. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis sendiri dan khususnya kepada pembaca.

Hormat Saya,



Khairisha Yusibilla Hani

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
RIWAYAT HIDUP	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Hipotesis Penelitian.....	7
1.5 Manfaat Penelitian.....	7
1.5. 1. Manfaat Teoritis.....	7
1.5. 2. Manfaat Praktis	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>	9
2.1.3. Aspek – Aspek <i>Work Engagement</i>	15
2.2. Masa Kerja.....	17
2.2.1. Pengertian Masa Kerja.....	17
2.3. Perbedaan <i>Work Engagement</i> berdasarkan Masa Kerja.....	19
2.4. Kerangka Konseptual	21
III. METODELOGI PENELITIAN	22
3.1. Waktu dan Tempat Penelitian	22
3.2. Bahan dan Alat Penelitian.....	22
3.3. Metodologi Penelitian	22
3.4. Identifikasi Variabel Penelitian.....	22

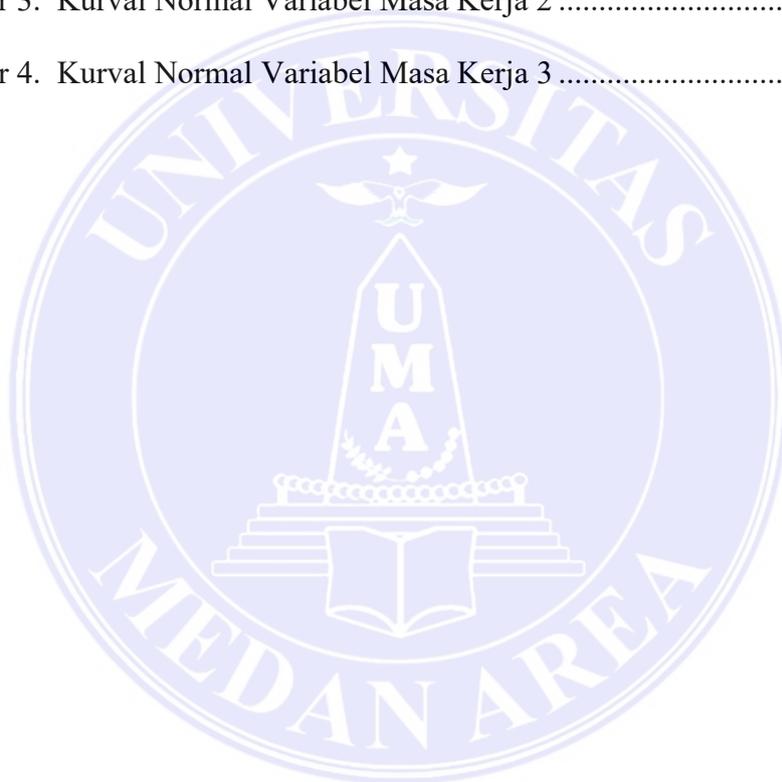
3.5. Definisi Operasional Penelitian.....	23
3.5.1 <i>Work Engagement</i>	23
3.5.2 Masa Kerja.....	23
3.6. Subjek Penelitian.....	24
3.6.1. Populasi.....	24
3.6.2. Sampel.....	24
3.7. Metode Pengumpulan Data.....	36
3.8. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur.....	36
3.8.1. Validitas Alat Ukur.....	26
3.8.2. Reliabilitas Alat Ukur.....	26
3.9. Metode Analisis Data.....	36
3.10. Prosedur Kerja.....	36
3.10.1. Persiapan Administrasi.....	27
3.10.2. Persiapan Alat Ukur.....	28
3.10.3. Pelaksanaan Penelitian.....	29
IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	31
4.1. Hasil.....	31
4.1.1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	31
4.1.2. Analisis Data.....	32
4.1.2.1. Uji Asumsi.....	32
4.1.2.2. Hasil Perhitungan Analisis <i>One Way Anova</i>	34
4.1.2.3. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	35
4.2. Pembahasan.....	38
V. SIMPULAN DAN SARAN.....	42
5.1. Simpulan.....	42
5.2. Saran.....	42
DAFTAR PUSTAKA.....	44
LAMPIRAN.....	47

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Skor Alternatif Jawaban Skala.....	25
Tabel 2. Distribusi Aitem Skala <i>Work Engagement</i>	29
Tabel 3. Distribusi Butir Skala <i>Work Engagement</i> Sesudah Uji Coba	31
Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas.....	32
Tabel 5. Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran	33
Tabel 6. Hasil Perhitungan Uji Homogenitas Varians	33
Tabel 7. Hasil Analisis Varians 1 Jalur (<i>One Way Anova</i>).....	34
Tabel 8. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Empirik Variabel	36

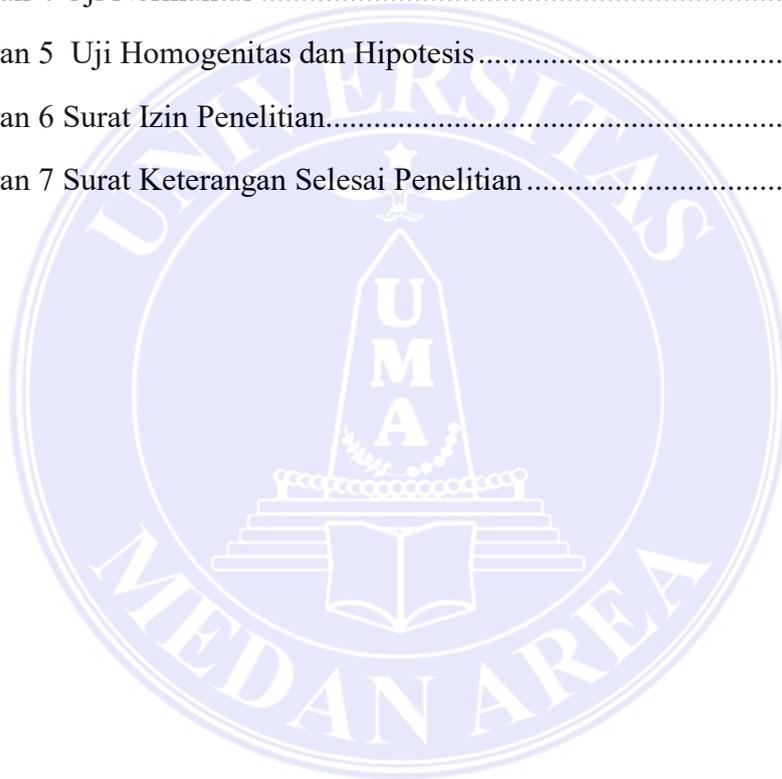
DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Kerangka Konseptual	21
Gambar 2. Kurval Normal Variabel Masa Kerja 1	37
Gambar 3. Kurval Normal Variabel Masa Kerja 2	37
Gambar 4. Kurval Normal Variabel Masa Kerja 3	37



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Skala <i>Work Engagement</i>	49
Lampiran 2 Hasil Data Mentah Skala <i>Work Engagement</i>	54
Lampiran 3 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	59
Lampiran 4 Uji Normalitas	64
Lampiran 5 Uji Homogenitas dan Hipotesis	73
Lampiran 6 Surat Izin Penelitian.....	77
Lampiran 7 Surat Keterangan Selesai Penelitian.....	78



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di zaman yang serba canggih dan di era globalisasi seperti sekarang ini, setiap perusahaan berlomba-lomba untuk mengembangkan seluruh sumber daya yang mereka punya untuk mencapai tujuan perusahaannya. Hal tersebut diwujudkan dengan lebih banyak perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi. Segala sarana dan prasarana yang penting guna menunjang kesuksesan pekerjaan ditujukan untuk para karyawan agar mampu memaksimalkan pekerjaan yang dilakukannya. Sumber daya manusia bukan sekadar hanya sebagai fungsi penunjang (*supporting*) bagi perusahaannya saja, namun berkedudukan penting yaitu sebagai aset perusahaan yang memerlukan perhatian khusus untuk keberhasilan dan peningkatan kinerja suatu perusahaan.

Sudah menjadi suatu hal yang wajib bagi sebuah perusahaan untuk memiliki dan mengembangkan sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut dengan sebaik mungkin, agar dapat menghasilkan dan mencapai satu tujuan bersama-sama. Menurut Bitha & Ardana (2017) sumber daya manusia adalah pondasi utama bagi suatu perusahaan. Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor penentu bagi perusahaan dalam perencanaan, pelaksanaan, dan sebagai setir pengendali segala macam kegiatan yang ada di perusahaan. Sumber yang sangat berpotensi untuk pengembangan serta memakmurkan suatu perusahaan dan diharapkan untuk meningkatkan daya saing dalam dunia bisnis global yang semakin meningkat adalah seorang karyawan.

Setiap perusahaan memang mengharapkan yang terbaik untuk sumber daya manusia yang dimilikinya. Hal tersebut dikarenakan sumber daya manusia akan memenuhi potensi perusahaan dengan maksimal, namun tidak menutup kemungkinan adanya kendala yang terjadi seperti karyawan yang tidak mengerahkan seluruh kemampuannya untuk memenuhi ekspektasi perusahaan dalam mewujudkan tujuan bersama (Bitha & Ardana, 2017). Organisasi pada zaman modern sekarang sangat berharap pada karyawannya untuk menunjukkan sikap proaktif dan adanya inisiatif dalam melakukan pekerjaannya, bertanggung jawab dalam keprofesionalan dirinya dan harus berkomitmen dalam kualitas kinerja yang dimiliki pada taraf yang tinggi (Bakker et al., 2008). Berdasarkan hal tersebut dapat dikatakan bahwa perusahaan menginginkan karyawan yang mendedikasikan diri pada pekerjaannya, seperti menunjukkan adanya rasa keterikatan dengan pekerjaannya.

Karyawan yang menghasilkan pekerjaan yang baik dan memiliki performa yang bagus datangnya dari karyawan yang memiliki keterikatan dengan pekerjaannya. Alasannya dikarenakan karyawan tersebut senang dan menyukai pekerjaannya. Jika karyawan merasakan senang dalam pekerjaannya, dapat dikatakan karyawan itu menganggap pekerjaannya adalah hal penting yang harus dikembangkan dan merupakan suatu bagian dari hidupnya (Bakker & Bal, 2010). Menurut Schaufeli et al., (2016) mengatakan bahwa *work engagement* merupakan pekerjaan yang memuaskan dan adanya keadaan kondisi mental yang positif, dan dideskripsikan menjadi 3 bagian yaitu semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penghayatan dalam pekerjaan (*absorption*).

Engagement dalam bekerja akan membuat karyawan merasa lebih bermakna dan merasa menjadi bagian dalam suatu perusahaan, dan hal itu berujung pada meningkatkan kinerja karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut (Mujiasih & Ratnaningsih, 2012). Karyawan yang *engage* dengan pekerjaannya akan berusaha dalam bekerja dan setia dengan perusahaannya. Selain itu, karyawan juga bersemangat dalam pekerjaannya dan bekerja dengan sepenuh hati, serta tidak keberatan untuk memberikan bantuan berupa ide-ide yang bertujuan untuk memperoleh kesuksesan perusahaan tempat karyawan tersebut meniti karir. Menurut penelitian yang dilakukan Luthans & Peterson (2002) mengatakan bahwa topik *work engagement* pada karyawan menjadi persoalan yang masih populer bagi sekelompok profesional dan para akademisi. Dengan adanya hal tersebut dapat dilihat dengan jelas bahwa *engagement* pada karyawan dengan perusahaannya sangat penting.

Pihak yang paling menguntungkan dalam persoalan ini ialah perusahaan. Namun, keuntungan juga didapat pada karyawan yang memiliki tingkat *work engagement* yang baik akan tetap bisa mempertahankan dan mendongkrak kariernya di perusahaan tersebut. Seorang karyawan yang mempunyai *work engagement* tinggi yaitu, karyawan yang beranggapan dirinya mampu dan tidak merasa tertekan, serta bekerja dengan sikap dan tingkah laku yang dewasa, selalu fokus dalam menyelesaikan tugasnya dan menanggapi dirinya bagian dari suatu tim atau perusahaan yang bersama memajukan perusahaan tersebut.

Seperti yang sudah diketahui bersama bahwa pentingnya peranan sumber daya manusia dalam keberhasilan suatu organisasi, menurut Robbins (2021) faktor yang mempengaruhi *engage* seorang karyawan adalah tingkat kepercayaan

karyawan bahwa keterlibatannya dalam suatu pekerjaan merupakan suatu hal yang bermanfaat. Penurunan tingkat *engagement* pada karyawan akan menimbulkan tantangan bagi beberapa perusahaan, karena jika *engagement* rendah beriringan dengan masa kerja yang terus meningkat akan berdampak pada perilaku karyawan yang merugikan perusahaan. Karyawan yang *engage* merupakan karyawan yang bersemangat dalam bekerja, memiliki loyalitas dalam dirinya kepada perusahaan, berkeinginan untuk selalu produktif dan adanya dorongan untuk berhasil dalam pekerjaannya (Santosa, 2012).

Lain halnya dengan Iswanto & Agustina (2016) mengatakan bahwa karyawan yang tidak memiliki keterikatan dalam pekerjaannya akan berdampak pada karyawan yang menjadi malas, bekerja dengan setengah hati, hasil pekerjaannya pun tidak membuahkan hasil yang baik dan karyawan tersebut menjadi tidak paham akan pekerjaannya dan hal itu akan merugikan perusahaan. Menurut Bakker & Leiter (2010) memaparkan beberapa indikator dalam karyawan yang memiliki *engagement* dengan pekerjaannya akan merasa termotivasi dan berusaha dalam pekerjaannya dan memiliki komitmen dalam dirinya untuk keberhasilan perusahaan. Dan sebaliknya, karyawan yang tidak memiliki *work engagement* yang tinggi, akan merasa kurang bahagia, membawa atmosfer negatif yang juga akan berdampak pada rekan kerjanya dan mudah kelelahan (Heikkeri, 2010). Selain itu, karyawan yang tingkat *engagement* nya tinggi memiliki keterikatan emosi yang tinggi pula pada organisasi.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti di Universitas Medan Area adalah “*Didapati karyawan dalam mengerjakan tugasnya menunjukkan sikap atau perilaku yang cenderung kurang bersemangat atau kurang*

cepat dalam menyelesaikan tugas nya, karyawan juga menunda waktu melaksanakan tugas yang diberikan, karyawan juga kurang dalam menghayati pekerjaannya dan selalu bergegas untuk pulang. Namun jika suatu tugas dibutuhkan untuk segera diselesaikan para karyawan mengerjakan pekerjaannya dengan cepat. Hal tersebut dikarenakan karyawan harus bertanggung jawab dengan pekerjaannya dan menunjukkan sikap bahwa ia juga merupakan bagian dari pekerjaan tersebut. Namun ada juga karyawan yang semangat dan antusias dalam pekerjaannya, mengorbankan waktu yang seharusnya dipakai istirahat tetapi karyawan tetap bekerja menyelesaikan pekerjaannya dan menghayati pekerjaannya sampai lewat waktu pulang”.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi *engagement* karyawan adalah tingkat kepercayaan karyawan bahwa keterlibatannya dalam pekerjaannya merupakan hal yang bermakna atau berarti. Hal tersebut ditentukan oleh *job characteristic* dan akses ke sumber daya yang baik untuk bekerja secara efektif. Menurut Robinson (Madyaratri & Izzati, 2021) salah satu bagian dari *job characteristic* pada *work engagement* adalah masa kerja, dan faktor *leadership* atau pemimpin yang menginspirasi karyawan. Menurut Brim (2002) bahwa masa kerja berpengaruh terhadap tingkat *engagement* dari seorang karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Noesgaard & Hansen (Belinda et al., 2021) menunjukkan bahwa ada *job characteristic*, *job demands*, dan *job resources* salah satu bagian yang berpengaruh dalam *work engagement* seorang karyawan.

Masa kerja menurut Hardikriyawan (Supriyatna, 2020) adalah jumlah waktu yang dihabiskan oleh seorang karyawan untuk bekerja pada sebuah perusahaan atau instansi. Masa kerja juga berarti waktu atau periode masa yang dihabiskan oleh

karyawan bekerja dalam perusahaan terhitung dari awal kontrak. Menurut Koesindratmono & Septarini (2011) masa kerja adalah lama atau jangka waktu karyawan dalam bekerja pada suatu instansi, perusahaan, organisasi dan sebagainya. Menurut Brim (2002) berdasarkan penelitiannya mengemukakan bahwa keterikatan kerja atau *work engagement* berpengaruh pada masa kerja.

Fenomena yang terjadi di Universitas Medan Area pada karyawan tetap sebanyak 169 orang didapati beberapa karyawan menunjukkan sikap yang cenderung kurang bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya. Hal tersebut dikarenakan para karyawan yang tidak secara langsung mengerjakan tugasnya di waktu awal, misalnya diberikan tugas pada waktu pagi hari namun karyawan menyelesaikan tugasnya di esokan harinya. Beberapa karyawan juga ada yang terburu-buru mengerjakan tugasnya untuk segera bisa pulang meski belum masuk waktu untuk pulang. Namun ada juga karyawan yang semangat dan antusias dalam pekerjaannya, mengorbankan waktu yang seharusnya dipakai istirahat untuk istirahat tetapi karyawan tetap bekerja menyelesaikan pekerjaannya dan menghayati pekerjaannya sampai lupa waktu yang sudah dihabiskan.

Maka dari uraian, data dan beberapa sumber di atas, peneliti ingin mengetahui lebih lanjut akan perbedaan *work engagement* berdasarkan masa kerja pada karyawan Universitas Medan Area.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijabarkan di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah apakah ada perbedaan *work engagement* berdasarkan masa kerja pada karyawan Universitas Medan Area?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui perbedaan *work engagement* berdasarkan masa kerja pada karyawan Universitas Medan Area.

1.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian di atas mengenai Masa Kerja dan *Work Engagement* maka hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah ada perbedaan antara *work engagement* berdasarkan masa kerja. Semakin lama masa kerja maka *work engagement* akan meningkat, dan semakin singkat masa kerja maka semakin rendah pula tingkat *work engagement*.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan untuk dapat memberikan manfaat baik secara teoritis dan praktis, yaitu antara lain:

1.5.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan teoritis bagi dunia Psikologi terkhusus nya dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi. Penelitian ini juga dapat memberikan informasi mengenai masa kerja dapat menjadi pembeda dalam tingkat *work engagement* pada karyawan, sehingga perusahaan ataupun organisasi dapat mengetahui dan melihat lebih dalam lagi.

1.5.2. Manfaat Praktis

Penelitian juga bermanfaat bagi perusahaan dalam mengatur dan mengembangkan perusahaannya terkait dengan masalah *work engagement* dan masa kerja karyawannya, dan untuk karyawan sebagai masukan untuk dirinya mengenai pentingnya *work engagement* dalam perusahaan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. *Work Engagement*

2.1.1. Pengertian Work Engagement

Menurut Albrecht (2010) menjabarkan *work engagement* merupakan seorang karyawan yang selalu mempunyai energi positif dan selalu termotivasi untuk dapat aktif dalam menjalankannya pekerjaannya di perusahaan. Karyawan yang *engage* dengan pekerjaannya akan merasa mampu dan tidak gampang menyerah secara fisik maupun psikis, hal itu dikarenakan karyawan itu memiliki motivasi dan selalu merasa senang serta puas dalam pekerjaannya. *Work engagement* membentuk karyawan merasa dirinya adalah bagian dari suatu perusahaan dan dia akan merasa bahwa dirinya bermakna dan dibutuhkan dalam perusahaan tersebut.

Schaufeli et al., (2010) mengatakan bahwa *work engagement* itu kondisi dimana karyawan merasa puas dan memiliki kondisi psikis atau mental yang positif, hal itu dapat dideskripsikan ke dalam tiga dimensi, yaitu semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), penyerapan dalam pekerjaan (*absorption*). Dituntut untuk selalu berenerjik, berantusias dan fokus atau berkonsentrasi dalam pekerjaannya demi kemajuan perusahaan tempat ia bernaung.

Setiap karyawan pasti ingin dirinya untuk berprestasi atau mengembangkan karirnya dan bertujuan untuk mengembangkan perusahaannya bekerja. Seorang karyawan yang menikmati pekerjaannya dan mempunyai keinginan untuk selalu

berkontribusi dalam perusahaannya demi mensukseskan tujuan-tujuan yang ada (Ramdhani & Ratnasawitri, 2017).

Berdasarkan dari pendapat mengenai definisi *work engagement*, dapat ditarik kesimpulan bahwa *work engagement* ialah seorang karyawan yang memiliki minat dan *passionate* dalam melakukan pekerjaannya, karena tidak akan merasa lelah untuk mencurahkan segala energinya untuk kepentingan sendiri maupun keberhasilan perusahaan.

2.1.2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi *Work Engagement*

Menurut Schaufeli dan Bakker ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *Work Engagement* (Bakker & Leiter, 2010) di bawah ini sebagai berikut:

1. *Psychological Capital (PsyCap)*

Merupakan suatu pendekatan yang bertujuan untuk mengoptimalkan potensi dalam diri individu yang terdiri dari H.E.R.O yaitu H (*Hope* atau harapan), E (*Efficacy* atau Kepercayaan diri), R (*Resilience* atau Resiliensi), dan O (*Optimism*). *Psychological Capital* atau Modal Psikologis yang diterapkan dengan baik dapat mendukung pengembangan potensi dari diri individu dengan ciri individu yang yakin dapat menyelesaikan masalah (*self efficacy*), percaya akan adanya keberhasilan di masa depan (*optimism*), mencerminkan keyakinan kuat atau harapan terhadap hasil yang diinginkan akan sukses (*hope*), dan sikap yang ditunjukkan seorang individu untuk bangkit kembali ketika berada dalam kesulitan (*resilience*).

2. *Job Demands-Resources (JD-R)*

Teori JD-R menjabarkan bahwa lingkungan kerja terbagi menjadi dua kelompok yaitu tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan. *Job Demands-Resources* juga dapat digunakan secara luas terkait dengan dunia pekerjaan, termasuk salah satunya dalam manajemen sumber daya manusia yang melibatkan tuntutan kerja dan sumber daya kerja.

Sumber daya kerja atau *Job Resources* dapat diartikan sebagai hal positif yang berhubungan dengan *work engagement* seperti contohnya dukungan sosial dari atasan maupun rekan kerja, keterampilan serta kesempatan untuk belajar. Menurut Schaufeli et al., (2016) menyatakan bahwa *work engagement* dibentuk oleh dua faktor utama yaitu *Job Demands* dan *Job Resources*. *Job Demands* adalah aspek-aspek fisik, psikologis, sosial dan organisasi dari pekerjaan yang membutuhkan usaha dalam bentuk fisik, kognitif, maupun emosional. Beberapa dimensi dari *Job Demands* adalah tekanan pekerjaan yang tinggi (*work pressure*), kondisi emosi yang terkait dengan pekerjaan (*emotional demand*), kerumitan dalam suatu pekerjaan (*hassle*), konflik peran (*role conflict*), dan kondisi pekerjaan yang membutuhkan daya pikir (*cognitive demand*).

Job Resources adalah aspek fisik, sosial, psikologis, atau organisasional dari pekerjaan yang mampu mengurangi tuntutan pekerjaan (*job demand*), memberikan pengaruh pada pencapaian tujuan, dan menstimulasi pengembangan dan pembelajaran (Schaufeli et al., 2016). Beberapa dimensi yang pada *Job Resources* adalah otonomi dalam bekerja (*job autonomy*), dukungan sosial (*social support*), umpan balik (*feedback*),

kesempatan untuk berkembang (*opportunities for development*) dan bimbingan dari atasan (*coaching*).

Menurut Vazirani (2007) mengungkapkan ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi *work engagement*, yaitu:

1. Kepuasan Kerja

Menurut penelitian yang dilakukan Saks (2006) mengatakan bahwa adanya hubungan yang positif antara keterikatan kerja dengan kepuasan kerja. Dari penelitian tersebut dapat dikatakan bahwa seorang karyawan yang puas dalam pekerjaannya, maka selanjutnya ia akan merasa terikat dengan pekerjaannya. Karyawan yang merasa puas dan menjadi terikat tadi, akan berkembang dan menghasilkan produktivitas yang bagus untuk perusahaan tempat ia bekerja.

2. Kepemimpinan

Dalam perusahaan jika mempunyai seorang pemimpin yang berkomitmen tinggi serta selalu memprioritaskan urusan perusahaan dan karyawannya, hal itu akan membuat tingkat keterikatan karyawannya tinggi. Pemimpin yang dalam pekerjaannya memposisikan seluruh karyawannya sesuai dengan tempatnya, atau dengan kata lain memperlakukan karyawannya dengan setara dapat menyenangkan hati karyawannya. Pemimpin yang tahu bagaimana seharusnya memperlakukan karyawannya dan memunculkan ide-ide luar biasa, karyawan akan senang dan nyaman serta terikat di dalam perusahaan itu.

3. Gaji dan Tunjangan

Perusahaan bertanggung jawab dalam membagikan jumlah gaji dan tunjangan sesuai dengan porsi nya masing-masing. Hal ini dikarenakan gaji dan tunjangan adalah salah satu hal yang dapat mempengaruhi *work engagement*.

4. Komunikasi

Terciptanya komunikasi yang baik antar pemimpin dengan karyawannya, serta karyawan dan sesama rekan kerja lainnya berhubungan baik akan menciptakan atmosfer yang positif sehingga orang-orang yang berada dalam satu lingkungan tersebut akan merasa nyaman dan menjadi terikat pada pekerjaannya. Karena terjalinnya komunikasi yang baik, antara karyawan dengan rekan kerjanya maupun dengan atasannya akan membuat hubungan yang terbuka satu sama lain, dan hal itu akan mempermudah dalam bekerja sama agar perusahaan tetap dalam kondisi yang efektif.

5. Kesehatan dan Keamanan

Faktor ini adalah salah satu yang paling penting dalam setiap kehidupan manusia, terutama untuk karyawan. Seorang karyawan yang jika bekerja dalam keadaan kesehatan yang prima dan kondisi psikis yang baik serta bekerja di dalam lingkungan yang aman jauh dari ancaman akan merasa lebih nyaman dan tentunya akan terjalin keterikatan kerja pada karyawan dengan perusahaannya. Salah satu cara menyejahterakan kehidupan karyawan adalah dengan memiliki keadaan fisik yang baik dan bekerja di lingkungan yang tidak membahayakan nyawanya.

2.1.2.3. *Biographical Characteristic*

Menurut pandangan Robbins (2021) *Biographical Characteristic* merupakan karakteristik dari perindividu yang meliputi usia, jenis kelamin, status pernikahan, masa kerja yang bisa kita dapati secara langsung dari diri individu tersebut. *Biographical Characteristic* ini termasuk yang dapat mempengaruhi perilaku kerja atau berorganisasi seorang individu.

a. Usia

Hubungan antara usia yang semakin tinggi dapat membuat seorang individu cenderung memiliki minat yang rendah untuk keluar dari suatu organisasi atau pekerjaannya. Hal itu akan mempengaruhi tingkat *engage* atau keterikatan seorang karyawan terhadap organisasinya. Para karyawan yang lebih senior atau tua lebih sedikit memiliki peluang mendapatkan pekerjaan baru karena kemampuan yang didapatkan selama bekerja dalam waktu lama membuat lebih terspesialisasi.

b. Jenis Kelamin

Dalam Robbins (2021) ada banyak opini yang mengatakan bahwa karyawan wanita menunjukkan performa kerja yang sama baiknya dengan karyawan pria. Meskipun pria lebih sedikit unggul dalam kemampuan berhitung, sedangkan wanita dalam hal kemampuan verbalnya. Namun perbedaan hal tersebut sangat tipis, dan keduanya tetap memiliki kemampuan dalam memecahkan masalah, keterampilan menganalisis, dan kemampuan belajar yang sama.

Pria dan wanita bisa mendapatkan pengalaman yang sama dalam pekerjaannya, tetapi wanita cenderung tidak diberikan posisi yang serupa dengan pria, seperti tidak diberikan tugas yang bisa membantu mereka untuk dapat lebih berkembang demi menunjang karirnya. Pria lebih sering dipilih untuk menjadi pemimpin, padahal pria dan wanita memiliki nilai yang sama untuk menjadi pemimpin yang baik. Ibu yang bekerja juga dihadapi dengan pandangan orang terhadap wanita yang sedang hamil akan kurang dapat melakukan pekerjaannya dengan baik.

c. Masa Kerja

Masa kerja berarti jangka waktu yang dihabiskan seseorang dalam pekerjaannya disuatu organisasi. Perusahaan merasa menguntungkan bila seorang karyawannya bahagia dengan pekerjaan mereka. Hal itu akan menunjukkan bahwa mereka akan mempertahankan pekerjaannya dalam jangka waktu yang panjang. Tinggi nya masa kerja berhubungan positif dengan adanya kecendrungan seorang karyawan untuk tetap mempertahankan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *work engagement*, yaitu *Psychological Capital* yang terdiri dari H.E.R.O yaitu H (*Hope* atau harapan), E (*Efficacy* atau Kepercayaan diri), R (*Resilience* atau Resiliensi), dan O (*Optimism*). Asumsi kedua teori JD-R adalah terdapat dua proses yang berpengaruh pada tekanan (*pressure*) dan motivasi dalam pekerjaan. *Job demands* dapat mengakibatkan kelelahan dan keluhan kesehatan

lainnya, sehingga berkaitan dengan tekanan pada pekerjaan. Sebaliknya, *job resources* berkaitan dengan hal-hal yang secara potensial memotivasi karyawan sehingga berdampak pada hasil yang positif seperti peningkatan kepuasan kerja dan keterikatan kerja. Selain sumber daya kerja, ada beberapa faktor lainnya yaitu, kepuasan kerja, kepemimpinan, gaji, komunikasi, serta kesehatan dan keamanan. Usia, jenis kelamin serta masa kerja juga termasuk ke dalam faktor yang mempengaruhi *work engagement*.

2.1.3. Aspek – Aspek *Work Engagement*

Adapun beberapa aspek yang ada dalam *work engagement* menurut Schaufeli et al., (2016) antara lain:

1. Semangat (*vigor*):

Pada aspek ini dapat ditandai dengan adanya keadaan fisik seorang karyawan yang kaya akan energi positif dan perasaan yang menggebu. Karyawan akan senantiasa bekerja dengan perasaan semangat karena yakin akan kemampuannya untuk mencapai tujuan perusahaan.

2. Dedikasi (*dedication*):

Pada aspek ini dapat ditandai dengan adanya seorang karyawan yang beranggapan dengan sepenuh hati bahwa pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya adalah suatu keharusan serta memiliki tujuan berarti bagi dirinya. Karyawan yang berdedikasi juga berarti individu yang mengorbankan secara suka rela tenaga, waktu dan pikiran yang ia punya untuk keberhasilan dalam pekerjaannya. Seorang karyawan yang berdedikasi tinggi pada pekerjaannya akan

menganggap bahwa memang itu kehidupannya dan karyawan itu sendiri akan bangga karena bekerja sesuai dengan *passion* nya.

3. Penghayatan (*absorption*):

Pada aspek ini dapat ditandai dengan seorang karyawan yang menghayati seluruh pekerjaannya dengan sungguh-sungguh akan selalu mendapatkan hasil yang memuaskan. Jika seorang karyawan bekerja dengan penuh penghayatan dan menikmati pekerjaannya maka karyawan itu akan hayut dalam pekerjaannya. Hal itu dianggap sangat baik, karena karyawan akan merasa dia ada dari bagian perusahaan, dan karyawan akan senantiasa bekerja dengan disiplin dan jujur pada dirinya sendiri maupun perusahaannya.

Menurut Kahn (1990) *work engagement* terdiri dari tiga aspek yang diantaranya sebagai berikut:

a. *Physically Engage*

Physically Engage adalah suatu bentuk keterikatan secara fisik antara karyawan dengan pekerjaannya dan ditandai dengan adanya aktivitas fisik dalam bekerja. Contoh kegiatan yang dapat dilakukan adalah seperti mengetik, berlari, menjahit atau pekerjaan lain yang melibatkan aktivitas fisik.

b. *Emotionally Engage*

Emotionally Engage adalah salah satu bentuk keterikatan secara emosional antara karyawan dengan pekerjaannya yang berhubungan dengan orang sekitar di dalam lingkungan pekerjaannya. Dengan kata lain terjalinnya hubungan interpersonal dengan rekan kerja.

c. *Cognitively Engage*

Cognitively Engage adalah bentuk keterikatan cara kognitif karyawan dengan pekerjaannya, meliputi pikiran, gagasan atau ide yang berhubungan dengan pekerjaannya. Contohnya pengambilan keputusan, pemecahan masalah, dan bertukar pikiran dengan sesama rekan dan atasan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek dari *work engagement* pada seorang karyawan meliputi *vigor*, *dedication* dan *absorption*. Dan beberapa aspek *work engagement* yang lain meliputi *physically engage*, *cognitively engage*, serta *cognitively engage*.

2.2. Masa Kerja

2.2.1. Pengertian Masa Kerja

Masa kerja berarti jangka waktu yang dihabiskan seseorang dalam pekerjaannya disuatu organisasi. Perusahaan merasa menguntungkan bila seorang karyawannya bahagia dengan pekerjaan mereka. Hal itu akan menunjukkan bahwa mereka akan mempertahankan pekerjaannya dalam jangka waktu yang panjang. Tinggi nya masa kerja berhubungan positif dengan adanya kecendrungan seorang karyawan untuk tetap mempertahankan pekerjaannya.

Masa kerja merupakan keadaan dimana seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan dengan periode waktu lama yang berkaitan dengan kegiatan yang dilakukan demi kemajuan suatu lembaga. Masa kerja juga jumlah waktu yang dihabiskan oleh seorang karyawan untuk bekerja pada sebuah perusahaan atau instansi (Supriyatna, 2020).

Menurut Handoko (Jayanti & Dewi, 2021) bahwa masa kerja ialah faktor individu yang erat kaitannya dengan persepsi dan perilaku yang dapat mempengaruhi seorang individu dalam mengembangkan karirnya di suatu perusahaan. Semakin lama tingkat waktu seseorang dalam bekerja maka kemampuan kerjanya akan semakin baik, dan tingkat penguasaan akan pekerjaannya tersebut pun semakin fasih (Jayanti & Dewi, 2021). Menurut Handoko ada beberapa indikator-indikator yang dapat mempengaruhi masa kerja, yaitu:

a. Tingkat Kepuasan Kerja

Merupakan hal yang menjadi bagian aspek psikologis dalam menggambarkan perasaan seseorang mengenai pekerjaannya, adanya rasa puas tercipta karena disebabkan oleh kesesuaian antara kemampuan, keterampilan, dan harapan yang diinginkan dalam bekerja.

b. Stress Lingkungan Kerja

Suatu keadaan di mana ketegangan yang tercipta karena ada tidak seimbang antara keadaan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang individu.

c. Pengembangan Karir

Merupakan suatu posisi atau jabatan yang ditempati oleh individu pada masa tertentu, atau dapat dikatakan penempatan posisi/jabatan bagian rangkaian dari jabatan yang ditempati selama masa kehidupannya.

d. Kompensasi Hasil Kerja

Seluruh imbalan yang didapatkan oleh karyawan atas hasil kerja pada suatu perusahaan, dan kompensasi tersebut bisa dalam bentuk fisik maupun non fisik sesuai dengan pengorbanan yang dilakukan karyawan tersebut kepada perusahaannya.

Masa kerja ditinjau dari berapa lama jangka waktu yang dihabiskan karyawan untuk mengabdikan dirinya untuk bekerja. Masa kerja dibagi menjadi dua kategori, yaitu masa kerja baru dan masa kerja lama. Menurut Handoko (Iswanto & Agustina, 2016) membagi dua masa kerja yaitu masa kerja baru dengan masa (kurang dari) ≤ 3 tahun, dan kategori lama dengan masa kerja (lebih dari) ≥ 3 tahun. Adanya kegunaan dari kategori dengan pertimbangan dan landasan atas penelitian yang dilakukan Desa (2008) bahwa karyawan dengan masa kerja kurang dari atau sama dengan tiga tahun cenderung akan berpindah kerja. Menurut Robbins (2021) yang menyatakan bahwa karyawan yang masa kerjanya singkat memiliki intensi untuk berpindah kerja dibanding dengan karyawan yang masa kerja lebih panjang.

2.3. Perbedaan *Work Engagement* berdasarkan Masa Kerja

Keadaan di mana seseorang yang menunjukkan sikap positif dan secara sadar melakukan pekerjaannya yang biasanya bisa dilihat dari ciri-ciri memiliki semangat (*vigor*), berdedikasi (*dedication*) dan melakukan pekerjaannya dengan sungguh - sungguh (*absorption*). Sikap positif pada karyawan yang pertama adalah *vigor* ditandai adanya karyawan yang menunjukkan adanya antusiasme dan dorongan yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya. Yang kedua, *dedication* keadaan di mana seorang karyawan yang mengerjakannya pekerjaannya dengan

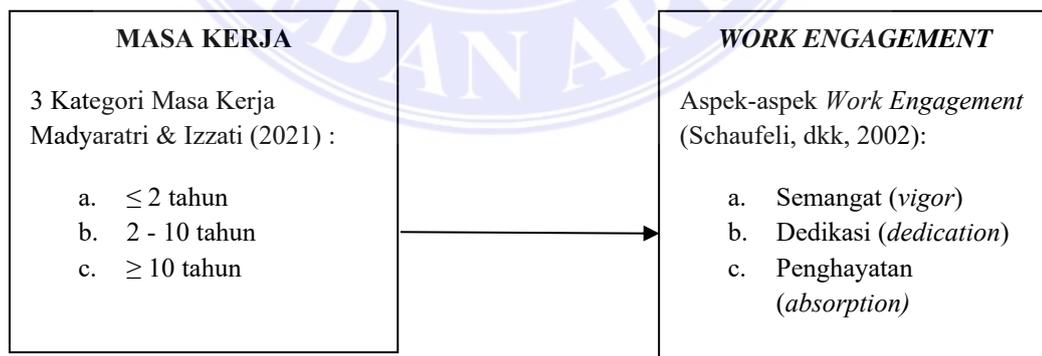
beranggapan bahwa itu merupakan tanggung jawabnya, dan rela mengorbankan waktu, tenaga dan pikiran untuk mencapai hasil dari usaha dan tujuannya. *Absorption* adalah ditandai seorang karyawan yang dalam melakukan pekerjaannya dengan penuh penghayatan atau konsentrasi, dan berlarut dalam mengerjakan sesuatu untuk mendapatkan hasil yang diinginkan.

Penelitian yang dilakukan (Schaufeli et al., 2016) terdapat hubungan positif yang terjadi antara *work engagement* dengan masa kerja, yang dimana tingkat *work engagement* akan meningkat seiring dengan lamanya waktu masa kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Pri & Zamralita (2018) mendapati bagi karyawan yang masa kerja lebih dari 10 tahun memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi dibanding dengan karyawan yang masa kerja di bawah 10 tahun. Menurut Pri & Zamralita (2018) hal ini dikarenakan oleh pengalaman karyawan dalam suatu bidang pekerjaan yang digelutinya, dedikasi yang dimiliki karyawan tergolong tinggi serta keterampilan yang meningkat dari waktu ke waktu. Seorang karyawan yang profesional memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi seiring bertambahnya usia, sedangkan karyawan yang kurang profesional akan menunjukkan tingkat *work engagement* yang rendah dipertengahan usianya. Namun, tingkat *work engagement* dari seorang karyawan akan meningkat seiring berjalannya waktu. Penelitian yang dilakukan Avery, D. R et al., (2007) mengemukakan bahwa seiring bertambahnya masa kerja karyawan, maka tingkat *engagement* pada karyawan akan menurun. Seorang karyawan yang telah bekerja dan menggeluti posisi yang sama dalam waktu yang panjang akan merasa dirinya puas dan hal tersebut menjadi penyebab tingkat *engagement* karyawan menurun seiring bertambahnya masa kerja (John, 2022).

Hasil penelitian yang dilakukan Madyaratri & Izzati (2021) menunjukkan bahwa adanya perbedaan *work engagement* antara 3 kelompok karyawan, yaitu kelompok karyawan dengan masa kerja kurang dari 2 tahun, karyawan masa kerja 2 - 10 tahun, serta dari kelompok karyawan yang memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun. Terdapat perbedaan yang signifikan antara kelompok karyawan yang memiliki masa kerja kurang dari 2 tahun dan karyawan dengan masa kerja lebih dari 10 tahun. Diketahui bahwa ketiga kelompok yang diukur termasuk dalam subjek yang memiliki *work engagement* tingkat tinggi, namun subjek dengan masa kerja lebih dari 10 tahun ialah mereka yang memiliki tingkat *work engagement* tertinggi.

Oleh karena itu dapat ditarik kesimpulan bahwa *work engagement* sebagai salah satu perilaku yang berpengaruh pada masa seorang karyawan. Perbedaan tingkat *work engagement* setiap individu bermacam - macam sesuai dengan berapa lama masa kerja dari karyawan tersebut.

2.4. Kerangka Konseptual



Gambar 1.
Bagan Perbedaan *Work Engagement* berdasarkan Masa Kerja

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

3.1. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Universitas Medan Area pada tanggal 13 Maret 2024 sampai dengan 25 Maret 2024.

3.2. Bahan dan Alat Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan bahan berupa kuesioner yang akan disebarakan kepada para sampel pada saat penelitian. Adapun alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa surat penelitian dan skala penelitian.

3.3. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang menampilkan hasil berupa angka. Penelitian ini menggunakan kuantitatif karena peneliti ingin mengetahui apakah ada Perbedaan *Work Engagement* berdasarkan Masa Kerja Karyawan Universitas Medan Area.

3.4. Identifikasi Variabel Penelitian

Menurut Azwar (2017) Identifikasi Variabel Penelitian pada dasarnya sebuah tahapan yang harus dilakukan guna menentukan variabel utama yang akan dipakai dalam penelitian dan untuk menentukan fungsinya. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *work engagement* pada karyawan Universitas Medan Area. Adapun variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Bebas : *Work Engagement*
2. Variabel Terikat : Masa Kerja

3.5. Definisi Operasional Penelitian

Definisi operasional memberikan batasan arti suatu variabel dengan merinci hal yang harus dikerjakan oleh peneliti untuk mengukur variabel tersebut. Oleh karena itu, untuk menghindari terjadinya perbedaan dalam melakukan interpretasi setiap variabel dalam penelitian ini, maka definisi operasional dibatasi sebagai berikut:

3.5.1 *Work Engagement*

Work Engagement merupakan keadaan seorang karyawan yang memiliki minat dan *passionate* dalam melakukan pekerjaannya, karena tidak akan merasa lelah untuk mencurahkan segala energinya untuk kepentingan sendiri maupun keberhasilan perusahaan, dan dapat diukur dengan beberapa aspek yaitu, semangat (*vigor*) atau antusias dalam mengerjakan pekerjaannya, dedikasi (*dedication*) ialah bertanggung jawab menyelesaikan tugasnya, dan penghayatan (*absorption*) seorang karyawan konsentrasi dan fokus pada pekerjaannya.

3.5.2 Masa Kerja

Masa kerja merupakan keadaan seorang karyawan yang menyalurkan tenaga, waktu dan pikiran pada perusahaan dengan periode waktu lama dan dilakukan demi kemajuan suatu perusahaan. Dan masa kerja juga dapat diartikan dengan jumlah waktu yang dihabiskan oleh seorang karyawan untuk bekerja pada sebuah perusahaan atau instansi. Tingginya masa kerja berhubungan positif dengan adanya kecenderungan seorang karyawan untuk tetap mempertahankan pekerjaannya.

3.6. Subjek Penelitian

3.6.1. Populasi

Pendapat datang dari Azwar (2017) mengemukakan populasi merupakan sumber yang paling penting dalam suatu penelitian dan memiliki sejumlah data yang berisikan variabel-variabel yang akan diteliti. Oleh karena itu, populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Universitas Medan Area yang berjumlah 169 orang.

3.6.2. Sampel

Sampel adalah sebagian subjek yang terdapat dari populasi atau dalam artian lain adalah sebagian individu dari kelompok subjek dari suatu penelitian Azwar (2017). Dalam memperoleh jumlah sampel yang menggambarkan keadaan populasinya, maka teknik pengambilan data yang dilakukan harus sesuai. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang dilakukan adalah menggunakan *total sampling*. *Total Sampling* adalah teknik pengambilan sampel di mana seluruh jumlah populasi menjadi sampel penelitian.

3.7. Metode Pengumpulan Data

Dalam metode pengumpulan data salah satu yang menjadi unsur penting adalah tentang proses bagaimana peneliti mengumpulkan data penelitian yang dilakukan. Apabila adanya kekeliruan yang terjadi dalam mengumpulkan data dapat menghambat proses dalam analisis data, dan hal itu akan mempengaruhi juga dengan hasil sampai dengan kesimpulan data tersebut.

Pada umumnya setiap penelitian mempunyai proses pengumpulan data yang beragam, hal ini bergantung pada jenis penelitian yang dilakukan oleh peneliti.

Beberapa langkah dalam mengumpulkan data dan teknik pengumpulan data yang harus diperhatikan. Adapun tujuan dari teknik pengumpulan data untuk memperoleh validitas data, dengan begitu memperoleh hasil dan kesimpulan yang baik. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket (kuesioner) yang merupakan metode skala yang berisikan pertanyaan dengan beberapa preferensi jawaban yang sesuai keadaan subjek dan nantinya akan didistribusikan lalu dikumpulkan untuk diolah. Skala ini terdiri dari skala *Work Engagement*. Skala *work engagement* yang digunakan menurut Schaufeli et al., (2002) Aspek-aspek *Work Engagement* terbagi dengan tiga, yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*.

Metode pengumpulan data ini menggunakan skala Likert sebagai instrumen penelitian. Menurut Gaol et al., (2018) skala Likert terdiri dari tiga hingga tujuh beragam pernyataan dan jawaban yang menggambarkan sifat positif hingga yang paling negatif. Penelitian ini menggunakan skala likert dengan lima pilihan jawaban yaitu, Sangat Tidak Sering (STS), Tidak Sering (TS), Sering (S), Sangat Sering (SS), Sering (S). Bobot nilai untuk setiap pernyataan yang tersedia untuk *favourable* adalah STS=1, TS=2, S=3, dan SS=4. Sedangkan untuk *unfavourable* bobot nilai STS=4, TS=3, S=2, dan SS=1

Tabel 1. Skor Alternatif Jawaban Skala

Jawaban	Nilai	
	Favourable	Unfavourable
Sangat Sesuai	4	1
Sesuai	3	2
Tidak Sesuai	2	3
Sangat Tidak Sesuai	1	4

3.8. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

3.8.1. Validitas Alat Ukur

Validitas suatu alat ukur adalah seberapa jauh suatu alat ukur itu mengukur objek yang hendak diukur. Semakin tinggi validitas alat ukur, maka akan semakin baik juga alat ukur untuk digunakan (Yusuf, 2014). Penelitian ini untuk menguji validitas alat ukur menggunakan teknik *corrected item total correlation*.

3.8.2. Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas adalah kata yang berasal dari *reliability*, artinya suatu pengukuran yang dapat menghasilkan data dalam tingkat reliabilitas yang tinggi, sehingga dapat dikatakan pengukuran tersebut reliabel. Alat ukur yang memiliki tingkat reliabilitas yang rendah dinyatakan mendekati 0 dan jika semakin tinggi tingkat reliabilitas maka akan mendekati angka 1 (Azwar, 2017). Teknik yang digunakan dalam pengukuran reliabilitas alat ukur penelitian ini adalah *Alpha Cronbach*. Uji reliabilitas pada alat ukur ini memakai pendekatan konsisten internal (*consistency internal*) yaitu metode *Alpha's Cronbach* dengan memakai rumus seperti berikut:

$$r^{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] - \left[1 - \frac{\sum \sigma^2 b}{\sigma^2 t} \right]$$

Keterangan :

r^{11} = Koefisien reliabilitas alpha

k = Jumlah item pertanyaan

$\sum \sigma^2 b$ = Jumlah varian butir

$\sigma^2 t$ = Varian total

3.9. Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini analisis data yang dilakukan adalah dengan menggunakan analisis korelasi *One Way Anova*. Hal penting yang perlu diingat bahwa terlebih dahulu melakukan uji asumsi yang terdiri dari Uji Normalitas dan Uji Homogenitas, sebelum dilakukannya analisis data dengan menggunakan teknik analisis regresi sederhana. Adapun pengertian dari Uji Normalitas adalah untuk mengetahui distribusi data dari variabel penelitian sudah tersebar secara normal sebagaimana mestinya. Kemudian Uji Homogenitas adalah gunanya untuk memberikan informasi mengenai apakah data bersifat homogen atau datang dari kelompok yang sejenis (Azwar, 2017).

3.10. Prosedur Kerja

Prosedur kerja meliputi persiapan administrasi, perizinan secara informal dan pengurusan izin penelitian. Selain itu, persiapan ini juga menyangkut penyiapan alat ukur penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti.

3.10.1. Persiapan Administrasi

Peneliti mengajukan permohonan surat izin penelitian dan pengambilan data ke Fakultas Psikologi Universitas Medan Area, permohonan ini telah diajukan kepada Wakil Dekan Bidang Akademik Universitas Medan Area untuk penelitian dan pengambilan data kepada Universitas Medan Area. Selanjutnya Fakultas Psikologi mengeluarkan surat nomor **2614/FPSI/01.10/X/2023**. Setelah menerima surat dari Fakultas Psikologi, penulis menyerahkan surat tersebut kepada Biro Perencanaan Keuangan dan Tata Laksana Rumah Tangga (BK TARUNA), dan kemudian penulis menyerahkan surat yang dikeluarkan oleh BK TARUNA kepada

Biro Perencanaan SDM dan Karir (BARAKA) Universitas Medan Area. Setelah mendapat persetujuan peneliti melakukan pengambilan data yang dilakukan di Universitas Medan Area. Selanjutnya pada proses terakhir, setelah selesai pengampilan data, Universitas Medan Area mengeluarkan surat yang menyatakan bahwa penelitian telah selesai dilaksanakan.

3.10.2. Persiapan Alat Ukur

Persiapan yang dimaksud adalah persiapan alat ukur yang akan digunakan nantinya. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *Work Engagement* dan Masa Kerja. Skala yang disusun berdasarkan dimensi *work engagement* menurut Schaufeli et al., (2002) yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Penilaian yang digunakan yaitu berdasarkan format skala *likert* dengan memiliki empat pilihan jawaban, yaitu Sangat Sering, Sering, Tidak Sering, Sangat Tidak Sering.

Pernyataan disusun berdasarkan bentuk *Favourable* dan *Unfavourable*. Penilaian yang di berikan untuk jawaban *favourable* , yakni Sangat Sering (SS) diberi nilai 4, jawaban Sering (S) diberi nilai 3, jawaban Tidak Sering (TS) diberi nilai 2, dan jawaban Sangat Tidak Sering (STS) diberi nilai 1. Sedangkan untuk *unfavourable*, maka penilaian yang diberikan untuk jawaban Sangat Sering (SS) diberi nilai 1, jawaban Sering (S) diberi nilai 2, jawaban Tidak Sering (TS) diberi nilai 3, jawaban Sangat Tidak Sering (STS) diberi nilai 4.

Tabel 2. Distribusi Aitem Skala *Work Engagement*

Aspek	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	Item
Vigor	Antusias atau dorongan energy yang dimiliki karyawan saat bekerja	1,8	5	3
Dedication	Mengorbankan tenaga dan pikiran dengan antusias, mengorbankan waktu karena nyaman bekerja	3,4,6,7	-	4
Absorption	Individu yang menghayati atau berkonsentrasi dan bangga dengan pekerjaannya	2,9	-	2
Total		8	1	9

3.10.3. Pelaksanaan Penelitian

Pelaksanaan uji skala dalam penelitian ini dilaksanakan untuk karyawan Universitas Medan Area pada Rabu 13 Maret 2024 dengan memanfaatkan alat ukur yang sudah tersedia. Penelitian dilaksanakan dengan seluruh jumlah sample penelitian yang berada di Universitas Medan Area dengan total keseluruhan adalah 169 orang karyawan.

Pada tanggal 29 Februari 2024 peneliti mendapat surat perizinan dari Universitas Medan Area pada Biro Administrasi Kepegawaian, Karir, dan Informasi (BAKRI) Universitas Medan Area. Setelah mendapat persetujuan peneliti melakukan pengambilan data yang dilakukan di Universitas Medan Area. Angket yang diberikan kepada para karyawan dibuat menggunakan *Google Forms*, lalu kemudian angket tersebut didistribusikan melalui *group chat WhatsApp* para karyawan.

Waktu yang dihabiskan dalam pengisian angket secara keseluruhan adalah 12 hari dihitung dari tanggal 13 Maret sampai dengan 25 Maret 2024. Langkah selanjutnya adalah mengumpulkan angket yang bertujuan agar dianalisis untuk dijadikan data dari penelitian. Kemudian proses akhir melakukan penilaian atau skoring terhadap aitem-aitem pernyataan yang ada. Kemudian skor pilihan dari sampel penelitian disetiap aitem disalin ke *Microsoft Excel* sebagai bentuk data tabulasi yang kemudian diolah dan dianalisis memakai *software SPSS 20 For Windows*.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil perhitungan dari analisis *One Way Anova*, diketahui terdapat perbedaan *work engagement* ditinjau dari masa kerja. Hasil ini diketahui dengan melihat nilai atau koefisien perbedaan dengan koefisien $F = 14.746$ dengan $p = 0.000 < 0,050$. Berdasarkan hasil ini berarti hipotesis yang diajukan yang berbunyi ada adanya perbedaan *work engagement* berdasarkan masa kerja pada karyawan Universitas Medan Area dapat diterima. Nilai SB atau SD variabel masa kerja dengan kategori yang pertama yaitu < 2 tahun adalah 3.024, kategori yang kedua (2-10 tahun) sebesar 2.964, dan yang terakhir masa kerja > 10 tahun sebesar 3.045. Nilai dari mean empirik variabel yang pertama yaitu < 2 tahun adalah 23.012, kategori yang kedua (2-10 tahun) sebesar 26.956, dan masa kerja > 10 tahun sebesar 27.573.

5.2. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dipaparkan di atas, maka dapat diberikan beberapa masukan atau saran diantaranya:

1. Bagi Karyawan atau Responden

Dari hasil penelitian ini diharapkan bagi karyawan atau responden dengan masa kerja tinggi (2- 10 tahun dan > 10 tahun) agar dapat selalu menjaga perilaku atau sikap yang *engaged* dengan pekerjaannya, serta senantiasa untuk selalu meningkatkan dan mempertahankan rasa semangat dalam bekerja untuk

mencapai tujuannya, menumbuhkan antusiasme dan melakukan pekerjaannya dengan baik. Bagi karyawan dengan masa kerja rendah (< 2 tahun) salah satu yang dapat dilakukan dalam meningkatkan *work engagement* adalah dengan bersemangat, bersikap percaya diri, berinteraksi dan terbuka dengan sesama rekan kerja serta atasan, menempatkan diri di lingkungan yang positif, dan mengapresiasi diri sendiri ketika dapat melakukan tugas dengan baik.

2. Bagi Universitas

Dari hasil penelitian ini diharapkan bagi universitas agar dapat menjadi referensi bagi universitas dalam menjaga serta untuk terus meningkatkan *work engagement* karyawan dalam bekerja. Bagi universitas juga lebih memperhatikan *work engagement* bagi setiap karyawan terutama bagi karyawan yang memiliki masa kerja dengan waktu < 2 tahun atau masa kerja yang tergolong masih awal. Salah satu cara bagi universitas untuk mempertahankan *work engagement* karyawannya yaitu mengadakan pertemuan rutin untuk membahas kendala dan topik mengenai pekerjaan, memberikan apresiasi kepada karyawan dengan kata-kata positif atau memberikan penghargaan dan insentif khusus, memberikan pelatihan dan pengembangan keterampilan, membuat rencana karir yang jelas dan kenaikan gaji.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Dari hasil penelitian ini diharapkan bagi peneliti kedepannya untuk meneliti lebih lanjut mengenai faktor-faktor lain yang bersangkutan dengan *work engagement* dan masa kerja, yaitu jenis kelamin, usia tujuannya agar mendapatkan hasil yang lebih beragam dan variatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Albrecht, S. L. (Ed.). (2010). *Handbook of employee engagement: Perspectives, issues, research and practice*. Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/https://doi.org/10.4337/9781849806374>
- Avery, D. R., McKay, P. F., & Wilson, D. C. (2007). Engaging the aging workforce: The relationship between perceived age similarity, satisfaction with coworkers, and employee engagement. *Journal of Applied Psychology*, *92*(6), 1542–1556. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1542>
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi (2nd ed.)*. Pustaka Belajar.
- Bakker, A. B., & Bal, P. M. (2010). Weekly work engagement and performance: A study among starting teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *83*(1), 189–206. <https://doi.org/10.1348/096317909X402596>
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). Where to go from here: Integration and future research on work engagement. *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*, 181–196. <https://doi.org/10.4324/9780203853047>
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work and Stress*, *22*(3), 187–200. <https://doi.org/10.1080/02678370802393649>
- Belinda, D., Adziani, L., Suhariadi, F., & Sugiarti, R. (2021). Work Engagement pada Petugas Layanan Work Engagement on Service Officer. *PHILANTHROPY: Journal of Psychology*, *5*(2), 329. <https://doi.org/10.26623/philanthropy.v5i2.4156>
- Bitha, S., & Ardana, I. (2017). Pengaruh Keterikatan Kerja, Persepsi Dukungan Organisasional Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Karyawan Muji Motor. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, *6*(2), 241746.
- Brim, B. J. (2002). *Upend The Trend*. *Galup Management Journal*. *2*(1), 8–9.
- Desa, M. S. (2008). *Pengaruh Sosiodemografi dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Keinginan Pindah Kerja Bidan di Kabupaten Serdang Bedagai [Universitas Sumatera Utara]*. <http://repositori.usu.ac.id/handle/123456789/36086>
- Eldor, L. (2016). Work Engagement. *Human Resource Development Review*, *15*(3), 317–339. <https://doi.org/10.1177/1534484316655666>
- Gaol, M. J. L., Camelia, A., & Rahmiwati, A. (2018). ANALISIS FAKTOR RISIKO KELELAHAN KERJA PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. ARWANA ANUGRAH KERAMIK, Tbk. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, *9*(1), 53–63. <https://doi.org/10.26553/jikm.2018.9.1.53-63>

- Heikkeri, E. (2010). *Roots and Consequences of the Employee Disengagement Phenomenon*. 74. [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/24052/Heikkeri Elena.pdf](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/24052/Heikkeri%20Elena.pdf)
- Iswanto, F., & Agustina, I. (2016). Peran Dukungan Sosial di Tempat Kerja Terhadap Keterikatan Kerja Karyawan. *Mediapsi*, 02(02), 38–45. <https://doi.org/10.21776/ub.mps.2016.002.02.6>
- Jayanti, K. N., & Dewi, K. T. S. (2021). Dampak Masa Kerja, Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JEMBA : Jurnal Ekonomi Pembangunan, Manajemen Dan Bisnis, Akuntansi*, 1(2), 75–84. <https://doi.org/10.52300/jemba.v1i2.2986>
- John, S. P. (2022). *Socio-Demographic Factors in Work Engagement: A Study Among Upper Primary School Teachers*. 10(4). <https://doi.org/10.25215/1004.206>
- Koesindratmono, F., & Gressy Septarini, B. (2011). Hubungan antara Masa Kerja dengan Pemberdayaan Psikologis pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara X (Persero). *Insan*, 13(1), 50–57.
- Luthans, F., & Peterson, S. J. (2002). Employee engagement and manager self-efficacy: implications for managerial effectiveness and development. *Journal of Management Development*, 21(5), 376–387. <https://doi.org/10.1108/02621710210426862>
- Madyaratri, M. M., & Izzati, U. A. (2021). Perbedaan work engagement ditinjau dari masa kerja pada karyawan bagian produksi. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(3), 24–35.
- Mewengkang, M., & Panggabean, H. (2016). Work engagement karyawan MRN terhadap implementasi aplikasi data analisis SDM. *Jurnal Ilmiah Psikologi MANASA*, 5(1), 1–14. <https://ejournal.atmajaya.ac.id/index.php/Manasa/article/view/182>
- Pri, R., & Zamralita, Z. (2018). Gambaran Work Engagement Pada Karyawan Di Pt Eg (Manufacturing Industry). *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 1(2), 295. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v1i2.981>
- Ramdhani, G. F., & Ratnasawitri, D. (2017). Hubungan Antara Dukungan Organisasi Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan Pt. X Di Bogor. *Empati*, 6(1), 199–205.
- Saks, A. M. (2006). *Antecedents and consequences of employee engagement*. <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>
- Santosa, T. E. C. (2012). Memahami dan Mendorong Terciptanya Employee Engagement dalam Organisasi. *Jurnal Manajemen*, 11(2), 207–206. www.Bayt.com,
- Sari, S. P. (2014). MASA KERJA DENGAN JOB ENGAGEMENT PADA

KARYAWAN. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 8(33), 44.

Schaufeli, W. B. (2012). Work engagement: what do we know and where do we go? *Romanian Journal of Applied Psychology*, 14(1), 3.10. <https://doi.org/10.1177/0011000002301006>

Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>

Schaufeli, W. B., SALANOVA, M., & BAKKER, V. G. 'ALEZ-R. 'A A. B. (2016). the Measurement of Engagement and Burnout: a Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Institut Für Management Und Wirtschaftsforschung*, 60.

Schaufeli, W., Salanova, M., González-romá, V., & Bakker, A. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71–92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>

Stephen Robbins, T. A. J. (2021). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson, 2021.

Vazirani, N. (2007). Employee Engagement. *College of Management Studies, Nerul, India*.

Yudha Supriyatna. (2020). TINGKAT PENDIDIKAN DAN MASA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PRIMA MAKMUR ROTOKEMINDO. *Jurnal Manajemen*, 10, No.1,J.

Yusuf, A. M. (2014). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Prenadamedia Group.



LAMPIRAN



LAMPIRAN A
SKALA *WORK ENGAGEMENT*

LAMPIRAN A

SKALA *WORK ENGAGEMENT*

KUESIONER PENELITIAN KARYAWAN UNIVERSITAS MEDAN AREA

Saya Khairisha Yusibilla Hani mahasiswi S1 Program Studi Psikologi Universitas Medan Area. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk memenuhi tugas akhir (SKRIPSI). Oleh karena itu saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner penelitian saya ini dengan keadaan yang sebenarnya. Keseluruhan data dan jawaban yang Bapak/Ibu berikan di dalam penelitian ini akan dijaga kerahasiaannya. Atas waktu yang diberikan untuk kesediaannya mengisi kuesioner ini saya ucapkan Terima Kasih.

Petunjuk pengisian Skala:

1. Tulis identitas Bapak/Ibu (inisial nama, usia, jenis kelamin, suku, masa kerja dan unit kerja).
2. Kuesioner terdiri dari 9 pernyataan dan 7 butir pilihan jawaban.
3. Pilih salah satu jawaban yang telah disediakan pada kolom pernyataan, adapun pilihan jawaban sebagai berikut:

SKALA *WORK ENGAGEMENT*

IDENTITAS RESPONDEN

Inisial Nama :

Usia :

Jenis Kelamin :

Suku :

Masa Kerja :

Unit Kerja/Tempat Tugas :

PETUNJUK PENGISIAN SKALA

Bapak/Ibu diminta mengisi pernyataan sesuai dengan keadaan yang dialami Bapak/Ibu saat ini, dengan cara memilih salah satu opsi jawaban yang sudah disediakan di bawah ini. Setiap jawaban Bapak/Ibu tidak mewujudkan benar atau salah, serta identitas dan jawaban akan dijaga kerahasiannya.

BENTUK PERNYATAAN:

- SS (Sangat Sering)
- S (Sering)
- TS (Tidak Sering)
- STS (Sangat Tidak Sering)

Pernyataan Persetujuan Sebagai Responden (*Informed Consent*)

Saya bersedia untuk berpartisipasi menjadi responden dalam penelitian ini. Saya memahami bahwa identitas dan bentuk data yang saya berikan pada penelitian ini akan dijamin kerahasiaannya serta hanya digunakan untuk kepentingan penelitian. Saya juga memahami bahwa partisipasi dalam penelitian ini bersifat sukarela sehingga saya dapat menarik diri secara bebas jika dirasa terdapat unsur ketidaksesuaian.

a. Ya

b. Tidak



NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saat bekerja saya merasa penuh dengan tenaga				
2	Saat bekerja saya merasa kuat dan penuh semangat				
3	Saya sangat antusias dengan hasil kerja saya.				
4	Pekerjaan saya sangat menginspirasi bagi saya.				
5	Saat bangun di pagi hari, saya merasa ingin pergi bekerja				
6	Saya merasa nyaman ketika bekerja sungguh-sungguh				
7	Saya bangga dengan pekerjaan yang saya kerjakan				
8	Saya menikmati pekerjaan saya				
9	Saya berlarut dalam pekerjaan ketika saya bekerja.				



LAMPIRAN B
HASIL DATA MENTAH

SKOR AITEM WORK ENGAGEMENT

No	Vigor			Dedication				Absorption		TOTAL	
	1	8	5	3	4	6	7	2	9		
1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28	3
2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28	3
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	28	2
4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	26	2
5	4	3	1	3	3	3	3	3	3	26	2
6	2	3	3	2	3	2	3	3	3	24	1
7	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28	2
8	3	4	3	3	3	3	3	3	3	28	2
9	3	4	3	4	4	3	3	4	4	32	3
10	2	3	3	2	3	2	3	3	3	24	1
11	3	3	3	3	2	3	3	3	2	25	2
12	4	4	1	4	4	4	4	4	3	32	3
13	4	4	1	4	4	4	4	4	3	32	2
14	3	4	1	4	4	4	4	3	3	30	2
15	4	4	1	4	4	4	4	4	4	33	2
16	2	3	1	2	3	3	3	3	2	22	2
17	2	4	1	3	3	4	4	4	3	28	3
18	4	4	2	4	3	4	4	4	4	33	2
19	2	4	1	3	3	4	4	3	4	28	2
20	3	3	2	3	3	3	3	3	3	26	2
21	3	4	1	3	4	3	3	3	4	28	2
22	3	3	3	2	2	2	2	2	2	21	3
23	3	3	2	3	3	3	3	3	3	26	2
24	4	4	1	3	4	4	4	4	4	32	3
25	4	4	1	3	3	4	4	4	4	31	3
26	3	4	2	4	3	3	4	3	2	28	2
27	4	4	1	4	4	4	4	4	4	33	2
28	4	3	2	3	3	3	4	4	4	30	2
29	3	4	1	2	3	3	4	2	4	26	2
30	4	3	1	4	3	4	3	3	4	29	3
31	4	4	1	4	4	4	4	4	3	32	2
32	1	4	1	3	3	4	4	4	4	28	2
33	3	3	2	3	2	3	3	3	3	25	2
34	3	3	2	3	3	3	3	3	3	26	3
35	1	3	2	2	2	3	4	3	3	23	2
36	3	4	1	4	4	4	4	3	4	31	2
37	3	3	2	4	3	3	4	4	3	29	2
38	3	3	2	3	3	4	4	3	3	28	2
39	4	4	1	4	3	4	4	4	3	31	3
40	4	4	1	3	4	4	4	4	3	31	2
41	3	3	3	4	4	3	4	3	2	29	2

42	4	4	1	4	4	4	4	4	4	33	2
43	2	4	1	3	3	3	3	3	2	24	3
44	3	4	3	3	3	3	4	3	3	29	2
45	3	4	1	3	4	4	4	3	4	30	2
46	3	3	3	4	2	3	3	2	4	27	3
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	3
48	4	4	2	3	3	4	3	4	4	31	3
49	4	4	1	4	4	4	4	4	4	33	2
50	3	3	2	3	3	4	4	3	3	28	3
51	3	4	1	4	4	3	4	3	3	29	3
52	3	3	2	3	4	3	3	3	2	26	3
53	2	3	3	3	3	3	3	4	3	27	3
54	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26	2
55	4	4	1	4	4	4	4	4	3	32	2
56	3	3	2	4	3	3	4	3	2	27	3
57	4	4	1	4	4	4	4	4	4	33	3
58	3	4	3	4	4	4	4	3	4	33	2
59	4	4	2	4	3	4	3	4	3	31	1
60	4	3	1	3	4	4	3	4	4	30	3
61	4	4	1	3	3	3	4	3	2	27	2
62	3	3	2	3	4	3	3	3	4	28	3
63	2	3	2	3	3	3	3	3	3	25	3
64	4	4	1	4	4	4	4	4	4	33	3
65	2	2	3	2	2	2	2	2	2	19	1
66	3	3	3	3	3	2	3	3	3	26	1
67	3	3	3	3	3	2	3	3	3	26	1
68	4	3	1	3	4	3	3	4	4	29	2
69	3	2	3	3	3	3	3	3	3	26	2
70	4	4	2	3	3	3	3	3	3	28	2
71	1	4	1	3	4	4	4	3	4	28	3
72	4	3	2	2	3	3	3	3	3	26	3
73	3	3	1	3	4	4	4	4	4	30	3
74	4	4	1	3	4	4	4	4	3	31	1
75	2	4	2	3	3	4	4	3	3	28	2
76	4	4	1	4	4	4	4	4	3	32	1
77	2	3	2	3	3	3	3	3	3	25	2
78	3	3	2	3	3	3	3	3	3	26	3
79	3	2	2	2	3	3	3	2	3	23	1
80	3	4	2	3	3	4	3	4	3	29	2
81	4	4	2	4	4	3	4	4	4	33	2
82	3	3	2	3	3	3	3	3	3	26	3
83	3	3	2	3	3	3	3	3	3	26	1
84	3	4	1	3	3	4	4	3	4	29	2
85	3	3	2	3	3	3	3	3	3	26	1

86	4	4	1	4	4	4	4	4	4	33	3
87	3	3	2	3	3	3	3	3	3	26	3
88	3	3	2	3	3	3	3	3	3	26	1
89	3	3	2	3	3	3	3	3	3	26	1
90	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	2
91	3	4	2	3	4	4	3	4	3	30	2
92	3	3	2	3	3	3	3	3	3	26	3
93	3	3	2	3	3	3	3	3	3	26	2
94	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	2
95	3	3	2	3	3	3	3	3	3	26	2
96	3	4	3	3	3	3	3	3	3	28	1
97	3	3	4	3	3	3	3	3	2	27	1
98	3	4	4	3	3	3	3	3	3	29	1
99	4	4	1	4	4	4	4	4	4	33	3
100	4	4	1	4	3	3	3	3	4	29	2
101	3	4	2	3	4	4	3	4	4	31	2
102	3	4	1	3	3	4	3	4	4	29	3
103	4	4	2	3	3	4	4	4	3	31	3
104	3	4	2	4	3	3	3	4	3	29	2
105	3	4	3	3	3	3	3	3	3	28	1
106	4	4	2	4	3	3	3	4	4	31	3
107	3	3	4	3	2	3	3	3	3	27	1
108	3	3	3	2	3	3	3	3	3	26	2
109	3	4	4	4	3	3	3	4	3	31	1
110	3	3	3	2	2	3	3	3	3	25	1
111	3	3	2	3	3	3	3	3	3	26	2
112	4	3	1	4	4	3	3	4	3	29	3
113	3	3	2	4	4	3	3	3	3	28	3
114	4	4	1	4	4	4	4	4	4	33	3
115	3	3	2	2	3	3	4	4	3	27	2
116	3	3	2	3	3	3	3	3	3	26	3
117	4	3	1	4	3	4	3	3	3	28	2
118	4	4	1	3	3	4	3	4	3	29	3
119	3	3	1	3	4	3	3	3	4	27	2
120	3	3	1	4	3	3	3	3	3	26	3
121	3	3	2	4	4	3	3	4	4	30	3
122	3	3	1	3	4	3	3	3	3	26	3
123	3	3	2	3	3	3	4	3	3	27	3
124	3	4	1	3	3	4	4	3	4	29	3
125	4	3	2	4	3	3	3	4	4	30	3
126	4	4	2	3	4	4	4	4	4	33	2
127	3	4	2	4	3	4	3	3	3	29	2
128	3	4	2	3	3	4	3	3	4	29	3
129	3	4	1	3	3	4	3	4	4	29	3

130	3	4	2	3	3	3	3	3	4	28	2
131	4	4	2	3	3	4	3	4	4	31	3
132	3	4	1	4	3	4	4	4	4	31	3
133	3	4	1	4	4	4	3	4	3	30	2
134	3	4	1	4	4	4	4	3	4	31	3
135	3	4	1	3	3	4	3	3	3	27	3
136	4	4	1	4	4	4	4	4	4	33	3
137	3	4	2	4	3	4	3	3	4	30	3
138	4	4	2	4	4	3	3	4	4	32	3
139	4	4	1	4	4	4	4	4	4	33	3
140	3	4	2	3	3	4	4	3	4	30	2
141	3	3	2	3	3	3	3	3	3	26	2
142	3	4	2	4	3	4	3	3	4	30	2
143	4	4	2	4	3	4	3	4	3	31	2
144	3	3	2	3	2	3	2	2	3	23	3
145	4	4	1	4	4	4	4	4	4	33	3
146	3	3	3	3	2	3	2	3	3	25	1
147	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	1
148	3	3	4	3	2	3	3	3	3	27	1
149	3	3	2	3	3	3	3	3	3	26	3
150	3	3	3	3	3	3	3	3	2	26	1
151	3	3	2	3	3	4	3	3	3	27	3
152	3	2	3	3	3	4	3	3	2	26	1
153	4	4	1	4	4	4	4	4	4	33	3
154	3	4	2	4	4	4	3	3	4	31	3
155	3	3	1	3	4	4	3	4	3	28	3
156	3	4	2	4	4	4	4	3	4	32	3
157	4	4	2	3	3	4	3	4	3	30	3
158	3	3	4	3	3	3	3	4	3	29	1
159	3	4	2	3	3	3	3	3	4	28	3
160	3	4	1	4	4	4	3	4	4	31	2
161	3	4	2	3	3	4	3	3	4	29	3
162	3	4	2	4	4	4	4	3	4	32	2
163	3	4	1	4	4	3	4	3	3	29	3
164	4	4	1	4	4	4	4	4	3	32	3
165	3	4	1	4	4	3	3	4	4	30	3
166	4	4	1	4	4	4	4	4	4	33	2
167	3	4	2	3	4	4	4	4	4	32	2
168	4	4	2	4	4	4	4	4	4	34	3
169	3	4	4	4	4	3	3	3	4	32	3

LAMPIRAN C

Uji Validitas dan Reliabilitas



RELIABILITY

/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005
 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009

/SCALE('Work Engagement') ALL

/MODEL=ALPHA

/STATISTICS=SCALE

/SUMMARY=TOTAL.

Reliability

Notes		
Output Created		06-MAY-2024 20:04:58
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	169
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.

Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 /SCALE('Work Engagement') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=SCALE /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,02

[DataSet0]

Scale: Work Engagement

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	169	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	169	100.0

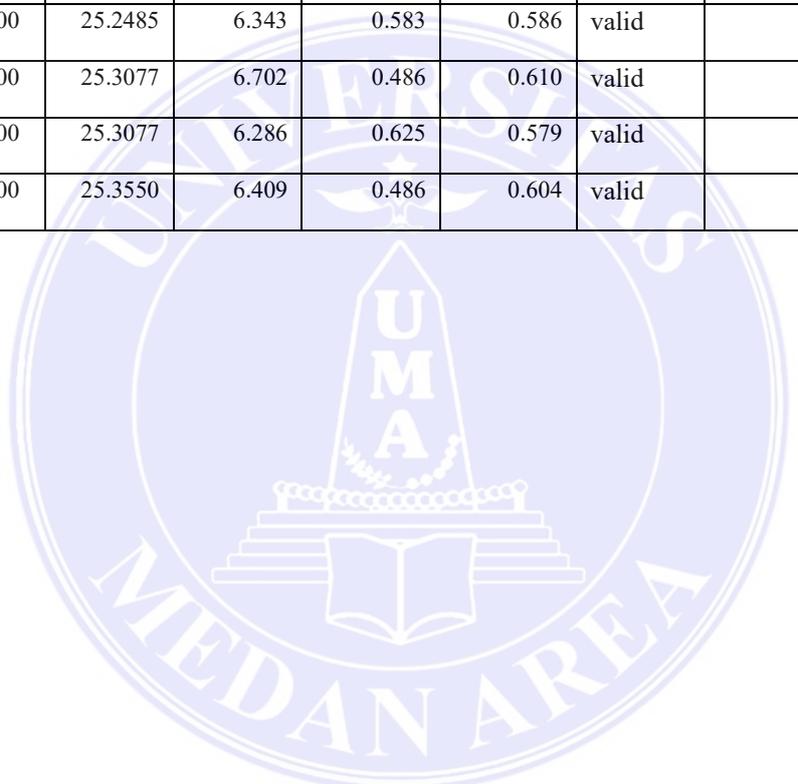
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.764	9

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	25.4438	6.474	.437	.614
VAR00002	25.1420	6.325	.613	.582
VAR00003	26.7574	10.542	-.534	.853
VAR00004	25.3669	6.174	.604	.578
VAR00005	25.3728	6.307	.570	.587
VAR00006	25.2485	6.343	.583	.586
VAR00007	25.3077	6.702	.486	.610
VAR00008	25.3077	6.286	.625	.579
VAR00009	25.3550	6.409	.486	.604

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
28.6627	8.308	2.88239	9

Item-Total Statistics					Reliability Statistics		
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted		Cronbach's Alpha	N of Items
VAR00001	25.4438	6.474	0.437	0.614	valid	0.764	9
VAR00002	25.1420	6.325	0.613	0.582	valid	reliabel $r > 0,7$	
VAR00003	26.7574	10.542	-0.534	0.853	tidak valid		
VAR00004	25.3669	6.174	0.604	0.578	valid		
VAR00005	25.3728	6.307	0.570	0.587	valid		
VAR00006	25.2485	6.343	0.583	0.586	valid		
VAR00007	25.3077	6.702	0.486	0.610	valid		
VAR00008	25.3077	6.286	0.625	0.579	valid		
VAR00009	25.3550	6.409	0.486	0.604	valid		





LAMPIRAN D

Uji Normalitas

EXAMINE VARIABLES=y BY x

/PLOT BOXPLOT NPLOT

/COMPARE GROUPS

/STATISTICS DESCRIPTIVES

/CINTERVAL 95

/MISSING LISTWISE

/NOTOTAL.

Explore

Notes		
Output Created		13-MAY-2024 13:08:51
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	169
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values for dependent variables are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any dependent variable or factor used.

Syntax		EXAMINE VARIABLES=y BY x /PLOT BOXPLOT NPLOT /COMPARE GROUPS /STATISTICS DESCRIPTIVES /CINTERVAL 95 /MISSING LISTWISE /NOTOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:03,42
	Elapsed Time	00:00:01,27

masa kerja

	Masa Kerja	Cases				
		Valid		Missing		Total
		N	Percent	N	Percent	N
<i>Work Engagement</i>	Dibawah 2 Tahun	26	100.0%	0	0.0%	26
	2 - 10 Tahun	68	100.0%	0	0.0%	68
	>10 Tahun	75	100.0%	0	0.0%	75

Descriptives

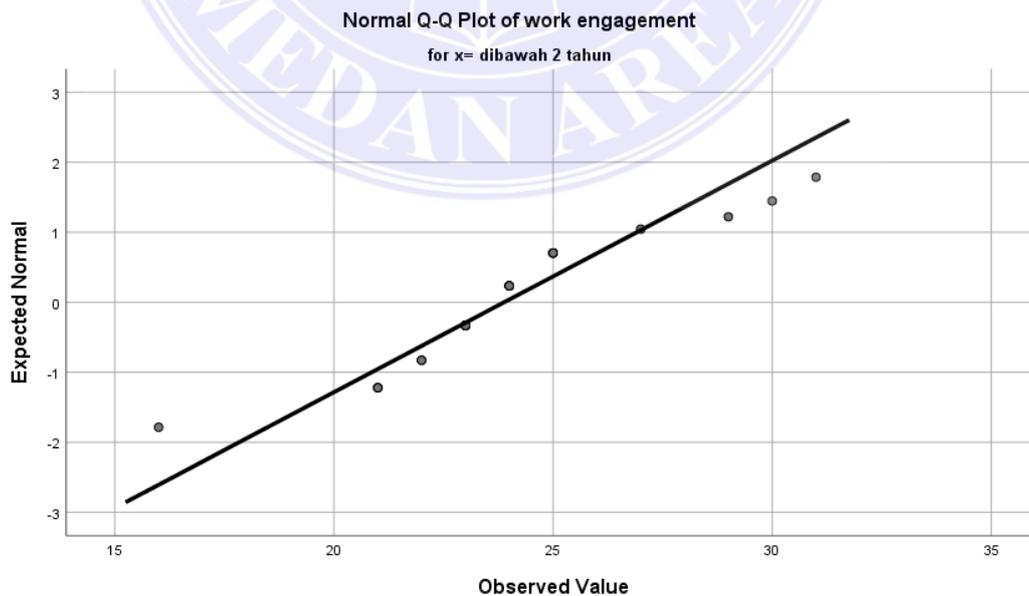
	Masa Kerja		Statistic	Std. Error	
<i>work engagement</i>	< 2 tahun	Mean	23.0.124	.59311	
		95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	22.6631	
			Upper Bound	25.1061	
		5% Trimmed Mean	23.8761		
		Median	23.5000		
		Variance	9.146		
		Std. Deviation	3.02426		
		Minimum	16.00		
		Maximum	31.00		
		Range	15.00		
		Interquartile Range	2.25		
		Skewness	.279	.456	
		Kurtosis	1.984	.887	
		2 - 10 tahun	Mean	26.9559	.35951
95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound		26.2383		
	Upper Bound		27.6735		
5% Trimmed Mean	26.9771				
Median	27.0000				
Variance	8.789				

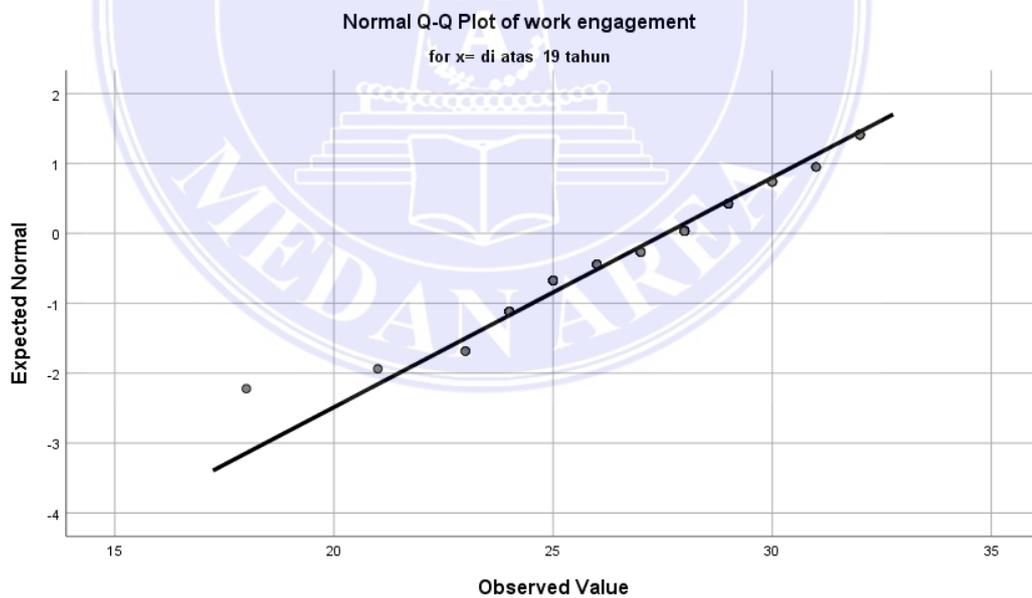
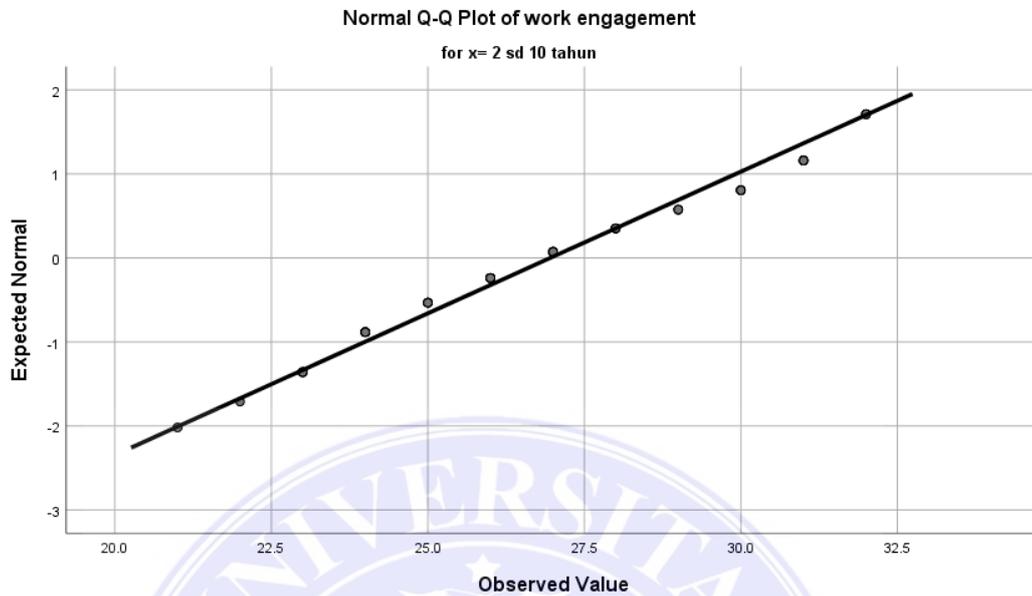
		Std. Deviation	2.96464	
		Minimum	21.00	
		Maximum	32.00	
		Range	11.00	
		Interquartile Range	5.50	
		Skewness	.065	.291
		Kurtosis	-.907	.574
	>10 tahun	Mean	27.5733	.35166
		95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	26.8726
			Upper Bound	28.2740
		5% Trimmed Mean	27.6852	
		Median	28.0000	
		Variance	9.275	
		Std. Deviation	3.04548	
		Minimum	18.00	
		Maximum	32.00	
		Range	14.00	
		Interquartile Range	5.00	
		Skewness	-.395	.277
		Kurtosis	-.032	.548

	Masa Kerja	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk	
		Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df
<i>Work Engagement</i>	< 2 Tahun	.202	26	.058	.906	26
	2-10 Tahun	.098	68	.177	.961	68
	>10 Tahun	.129	75	.053	.946	75

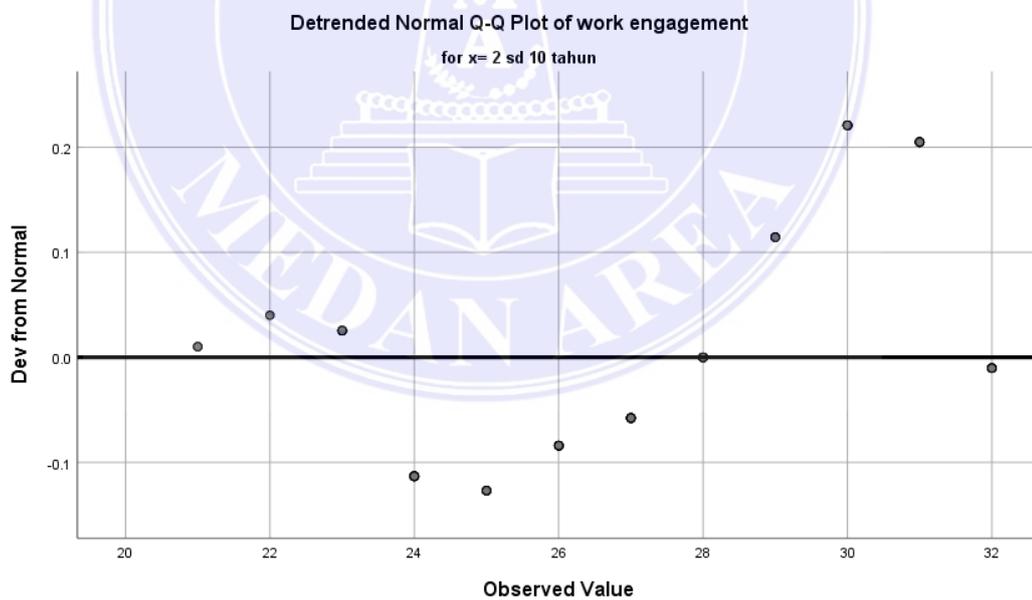
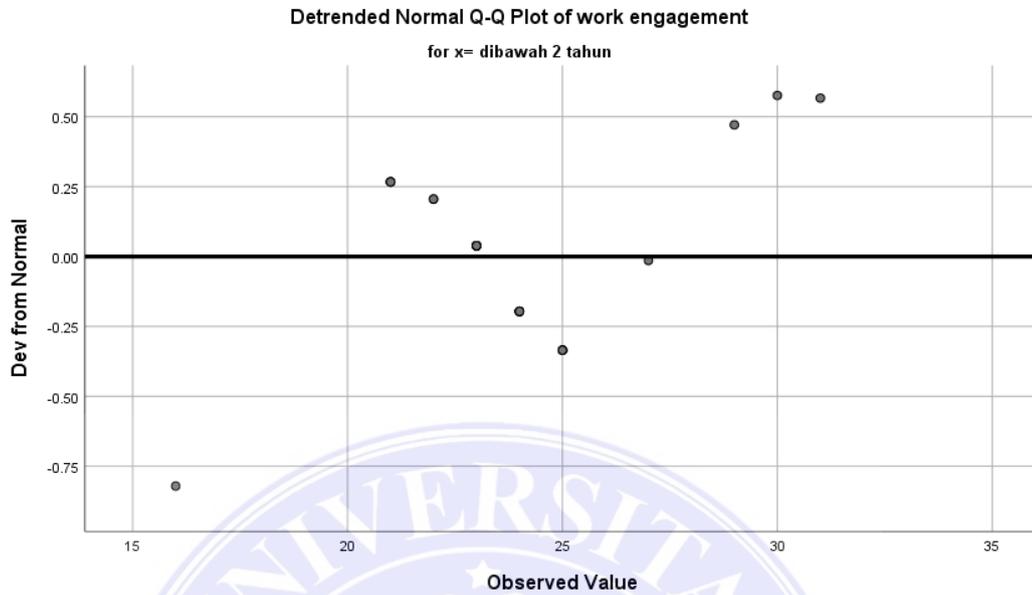
work engagement

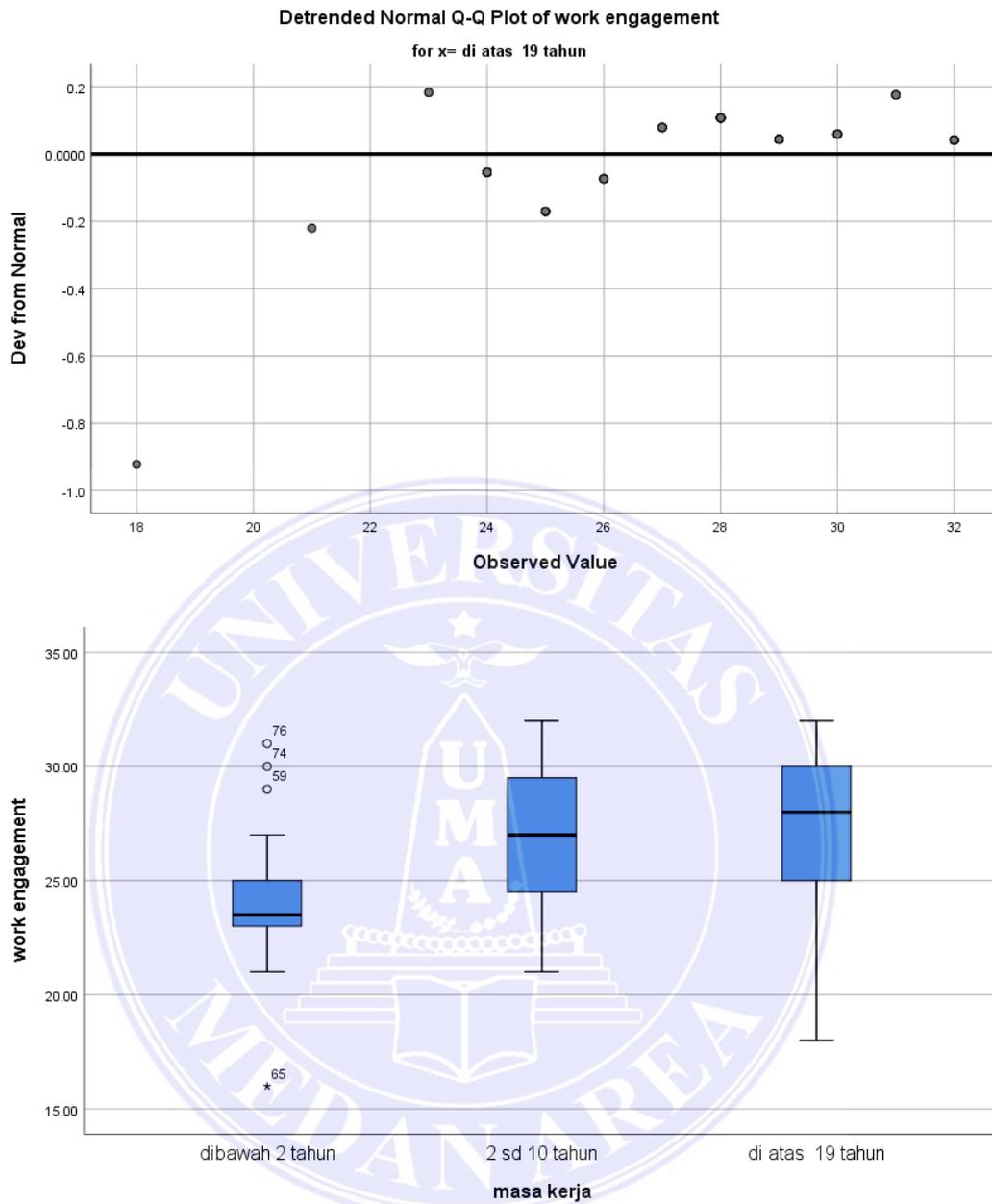
Normal Q-Q Plots





Detrended Normal Q-Q Plots







LAMPIRAN E

Uji Homogenitas dan Hipotesis

ONEWAY y BY x

/STATISTICS HOMOGENEITY

/MISSING ANALYSIS

/POSTHOC=TUKEY ALPHA(0.05).

Oneway

Notes		
Output Created		13-MAY-2024 13:11:55
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	169
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each analysis are based on cases with no missing data for any variable in the analysis.
Syntax		ONEWAY y BY x /STATISTICS HOMOGENEITY /MISSING ANALYSIS /POSTHOC=TUKEY ALPHA(0.05).
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,02

Test of Homogeneity of Variances

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
<i>work engagement</i>	Based on Mean	.673	2	166	.511
	Based on Median	.530	2	166	.590
	Based on Median and with adjusted df	.530	2	157.813	.590
	Based on trimmed mean	.632	2	166	.533

ANOVA

work engagement

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	267.185	2	133.593	14.746	.000
Within Groups	1503.868	166	9.059		
Total	1771.053	168			

Post Hoc Tests

(I) Masa Kerja	(J) Masa Kerja	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval Lower Bound
<2 Tahun	<2 Tahun	-3.07127*	.69402	.000	-4.7126
		-3.68872*	.68501	.000	-5.3087
2-10 Tahun	2-10 Tahun	3.07127*	.69402	.000	1.4300
		-.61745	.50400	.440	-1.8094
>10 Tahun	>10 Tahun	3.68872*	.68501	.000	2.0687
		.61745	.50400	.440	-.5745

Homogeneous Subsets

work engagement

Tukey HSD^{a,b}

Masa Kerja	N	Subset For Alpha = 0.05	
		1	2
< 2 Tahun	26	23.8846	
2 - 10 Tahun	68		26.9559
>10 Tahun	75		27.5733
Sig.		1.000	.594

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.

- a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 45.112.
- b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 568/FPSI/01.10/II/2024
Lampiran : -
Hal : Penelitian

26 Februari 2024

Yth. Ibu Wakil Rektor Bidang Mutu SDM dan Perekonomian
Universitas Medan Area
di
Tempat

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

Nama : Khairisha Yusibilla Hani
NPM : 178600318
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di Universitas Medan Area, Jl. Kolam Nomor 1 Medan Estate / Jl. Gedung PBSI, Medan 20223 guna penyusunan skripsi yang berjudul *"Perbedaan Work Engagement Berdasarkan Masa Kerja pada Karyawan Universitas Medan Area"*.

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 Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Universitas yang Ibu pimpin.

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

An. Dekan,
Ketua Program Studi Psikologi



Faadhil, S.Psi, M.Psi, Psikolog

Tembusan
- Mahasiswa Ybs
- Arsip





UNIVERSITAS MEDAN AREA

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

SURAT KETERANGAN Nomor : 597/UMA/B/01.7/V/2024

Rektor Universitas Medan Area dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Khairisha Yusibilla Hani
No.Pokok Mahasiswa : 178600318
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Benar telah selesai Pengambilan Data di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area dengan Judul Skripsi "**Perbedaan *Work Engagement* Berdasarkan Masa Kerja Pada Karyawan Universitas Medan Area**".

Dan kami harapkan Data tersebut kiranya dapat membantu yang bersangkutan dalam penyusunan skripsi dan dapat bermanfaat bagi mahasiswa khususnya Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Demikian surat ini diterbitkan untuk dapat digunakan seperlunya

Medan, 03 Mei 2024.
a.n R e k t o r
Wakil Rektor Bidang Mutu SDM &
Perekonomian,


Dr. Dedi Sahputra, S.Sos, MA

CC :
- Arsip

