

**GAMBARAN *WORK ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN PT.
PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) DUSUN HULU
UJUNG PADANG KABUPATEN SIMALUNGUN
SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

OLEH

EMMA TUTU PASARIBU

17.860.0414



PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

2024

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 17/9/24

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
Access From (repository.uma.ac.id)17/9/24

**GAMBARAN *WORK ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN PT.
PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) DUSUN HULU
UJUNG PADANG KABUPATEN SIMALUNGUN
SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh

Gelar Sarjana Di Fakultas Psikologi

Universitas Medan Area



OLEH :

EMMA TUTU PASARIBU

17.860.0414

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

2024

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 17/9/24

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
Access From (repository.uma.ac.id)17/9/24

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Gambaran Wrok Engagement Pada Karyawan Di PT
Perkebunan III (Persero) Dusun Hulu Ujung Padang
Kabuten Simalunggun Sumatra Utara
Nama : Emma Tutu Pasaribu
No Stambuk : 17.860.0414
Fakultas : Psikologi



Tanggal disetujui: 24 Mei 2024

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika tulisan 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, 24 mei 2024

Emma Tutu Pasaribu
178600414

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

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area saya yang bertanda di bawah ini

Nama : Emma Tutu Pasaribu
Npm : 17.860.0414
Program Studi : S1 Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, meyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area *Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (Non-exclusive Royalty Free Right)* atas karya ilmiah yang berjudul : **GAMBARAN WORK ENGAGEMENT PADA KARYAWAN PT. NUSANTARA III (PERSERO) DUSUN HULU UJUNG PADANG KABUPATEN SIMALUNGUN SUMATRA UTARA**. Dengan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/memformatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat nama saya sebagai penulis dan sebagai pemilih Hak cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Dibuat di: Medan
Pada Tanggal: 24 mei 2024

Yang menyatakan



Emma Tutu Pasaribu
(178600414)

MOTTO

“Hidup adalah senyum”

“ Selalu mengucapkan syukur atas apa yang Tuhan kasih pada dirimu, semua itu sudah di atur oleh Tuhan kita hanya menjalankannya saja, jangan membandingkan hidupmu dengan orang lain karena semuanya sudah di atur oleh Tuhan jalani hidupmu yang membuatmu itu baik dan jaga mental healthy mu”

“ kesuksesan dan kebahagiaan terletak pada diri sendiri. Tetaplah berbahagia karena kebahagiaanmu dan kamu yang akan membentuk karakter kuat untuk melawan kesulitan “

(Helen Keller)



GAMBARAN *WORK ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) DUSUN HULU

UJUNG PADANG KABUPATEN SIMALUNGUN SUMATERA UTARA

Oleh

EMMA TUTU PASARIBU

17.860.414

ABSTRAK

Work Engagement merupakan sebuah motivasi dan pusat pikiran positif yang berhubungan dengan pekerjaan yang dicirikan dengan *vigor, dedication, absorvition*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Gambaran *Work Engagement* pada karyawan PT. Nusantara III (Persero) Dusun Hulu Ujung Padang Kabupaten Simalunggun Sumatra Utara dan pengambilan sampel menggunakan skala untuk *Work engagement* Berdasarkan hasil analisis dari kontribusi terhadap aspek *Work Engagement* yaitu *vigor* memiliki kontribusi 24,864 %, *dedikasi* memiliki hasil kontribusi 32,653%, *Absorvition* memiliki hasil kontribusi 43,381%. Maka diketahui *Abosorvition* memiliki kontribusi paling besar dari ketiga aspek *Work Engagement* tersebut dengan hasil 43.381%. Berdasarkan hasil frekuensi dari *Absorvition* pada tabel diatas diketahui memiliki kategori yang dibagi kedalam bagian yaitu tinggi, cukup, rendah terlihat bahwa dari 100 orang karyawan frekuensi *Absorvition* berada pada kategori tinggi dengan persen sebesar 52% sedangkan hasil frekuensi dari *dedikasi* pada tabel diatas diketahui memiliki kategori dibagi kedalam bagian yaitu tinggi, cukup, rendah terlihat bahwa 100 orang karyawan frekuensi *dedikasi* berada pada kategori tinggi dengan persen sebesar 50%. sedangkan hasil frekuensi dari *vigor* pada tabel diatas diketahui memiliki kategori dibagi kedalam bagian yaitu tinggi, cukup, rendah terlihat bahwa 100 orang karyawan frekuensi *vigor* berada pada kategori tinggi dengan persen sebesar 41%.

Kata kunci : *work Engagement*, Karyawan.

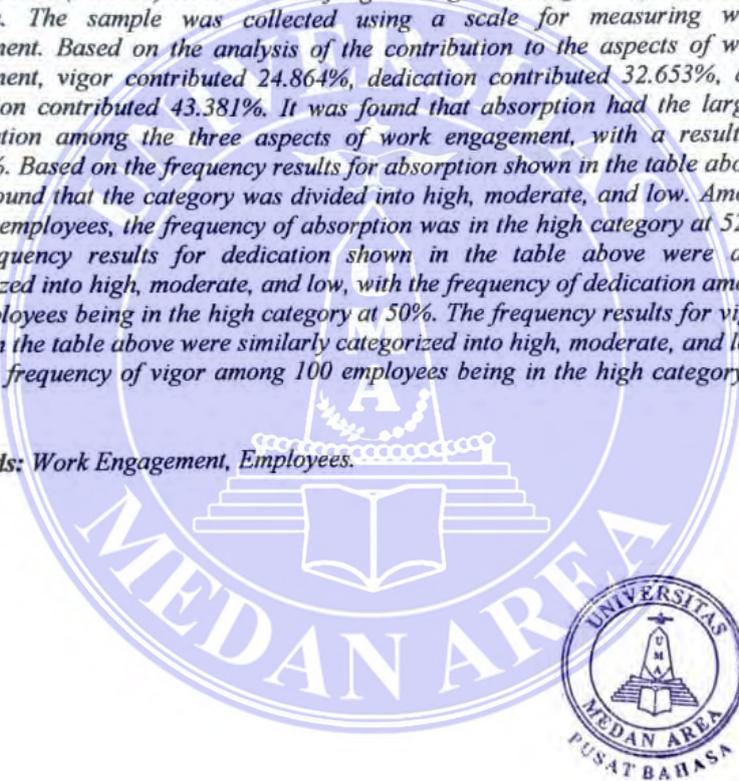
ABSTRACT

**AN OVERVIEW OF WORK ENGAGEMENT AMONG EMPLOYEES OF PT.
PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) DUSUN HULU UJUNG
PADANG, SIMALUNGUN REGENCY, NORTH SUMATRA**

**BY:
EMMA TUTU PASARIBU
17.860.414**

Work engagement is a positive motivation and state of mind related to work, characterized by vigor, dedication, and absorption. The purpose of this study was to understand the overview of work engagement among employees of PT. Nusantara III (Persero) Dusun Hulu Ujung Padang, Simalungun Regency, North Sumatra. The sample was collected using a scale for measuring work engagement. Based on the analysis of the contribution to the aspects of work engagement, vigor contributed 24.864%, dedication contributed 32.653%, and absorption contributed 43.381%. It was found that absorption had the largest contribution among the three aspects of work engagement, with a result of 43.381%. Based on the frequency results for absorption shown in the table above, it was found that the category was divided into high, moderate, and low. Among the 100 employees, the frequency of absorption was in the high category at 52%. The frequency results for dedication shown in the table above were also categorized into high, moderate, and low, with the frequency of dedication among 100 employees being in the high category at 50%. The frequency results for vigor shown in the table above were similarly categorized into high, moderate, and low, with the frequency of vigor among 100 employees being in the high category at 41%.

Keywords: *Work Engagement, Employees.*



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Emma Tutu Pasaribu lahir di limau sundai pada tanggal 20 januari 1999 merupakan anak ke empat dari empat bersaudara. Penulis lahir dari pasangan suami istri Bapak Tiopan Benhard Pasaribu (+) dan Risma Gultom. Penulis sekarang bertempat tinggal di desa Suka Ramai Kec. Air Putih Kab. Batu Bara .

Penulis menyelesaikan pendidikan dasar di sekolah Dasar SD N 014708 di Limau Sundai. Lalu melanjutkan Sekolah Menengah Pertama di SMP N 2 Air Putih Pematang Panjang dan Melanjutkan Sekolah Menengah Atas di Santo Petrus medan, kemudian melanjutkan jenjang pendidikan strata 1 diperguruan tinggi swasta Universitas Medan Area (UMA) kampus 2 pada tahun 2017.

Penulis mengambil jurusan Psikologi karena penulis senang menjadi pendengar yang baik dan suka memberi kritik atau masukan. Pastinya Penulis memiliki tujuan yang baik ketika mengambil jurusan Psikologi terutama untuk bidang Industri dan Organisasi ialah penulis ingin melihat dan menjadi seorang HRD yang dapat berkompetisi dengan baik sesama rekan dan menjadi pemimpin atau HRD yang bisa membimbing dan mengarahkan employeenya agar baik dalam bekerja.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan segala Rahmat-Nya kepada penulis, kedua orangtua saya, keluarga beserta teman-teman sehingga penulis dapat mengerjakan dan menyelesaikan skripsi dengan judul **“Gambaran *Work Engagement* pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Dusun Hulu Ujung Padang Kabupaten Simalungun Sumatra Utara”**.

Terima kasih Penulis sampaikan kepada Bapak Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi selaku pembimbing skripsi yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga serta sabar dan senantiasa memberikan arahan, saran dan juga bimbingan dalam proses penyelesaian penelitian dan skripsi ini. Serta Bapak Azhar Aziz, S.Psi, MA, Psikolog selaku ketua sidang, Terima kasih kepada Ibu Babby Hasmayni, S.Psi, M.Psi selaku dosen penguji II. Penulis juga berterima kasih kepada bapak Doli Maulana Gama Samudra Lubis, S.Psi, M.Psi selaku sekretaris skripsi Penulis dan segenap Dosen dan pegawai tata usaha yang telah membantu penulis selama perkuliahan. Ungkapan terimakasih juga penulis sampaikan kepada Ibu yang sangat luar biasa bagi penulis, Abang, Kakak, serta teman-teman atas segala doa dan perhatiannya.

Penulis menyadari bahwa tugas akhir/skripsi ini masih memiliki kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat baik untuk kalangan pendidikan maupun masyarakat. Akhir kata penulis ucapkan terima kasih.

Medan, 24 mei 2024

Emma Tutu Pasaribu
178600414

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	i
HALAMAN PERNYATAAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	iii
MOTTO	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
1.4.1Manfaat Teoritis	6
1.4.2Manfaat Praktis	6
II. TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 <i>Work Enggament</i>	8

2.1.1	Pengertian <i>Work Enggament</i>	8
2.1.2	Faktor- factor yang mempengaruhi <i>Work Enggament</i>	9
2.1.3	Dimensi <i>Work Enggament</i>	13
2.3	Gambaran <i>Work Enggament</i> Pada Karyawan	15
2.4	Ciri- ciri <i>Work Enggament</i>	16
2.5	Manfaat <i>Work Enggament</i>	16
2.6	Konsep-konsep yang berkaitan dengan <i>Work Enggamen</i>	19
2.7	Kerangka Konseptual	22
III.	METODOLOGI PENELITIAN	23
3.1	Lokasi dan Waktu Penelitian.....	23
3.2	Bahan dan Alat Penelitian	23
3.3	Metodologi penelitian	23
3.3.1	Tipe Penelitian.....	23
3.3.1	Identifikasi Variabel Penelitian.....	24
3.4	Definisi Operasional Variabel Penelitian	24
3.5	Teknik Pengumpulan Data	25
3.6	Validitas dan Relibialitas	27
3.6.1	Validitas	27
3.6.2	Reliabilitas	28
3.7	Metode Analisis Data	28
3.8	Populasi Penelitian	29
3.8.1	Populasi	29
3.8.2	Sampel	29
3.9	Prosedur Kerja	30

3.9.1 Persiapan Adminitrasi	30
3.9.2 Persiapan Alat Ukur	30
3.9.3 Pelaksanaan Penelitian	31
IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	33
4.1 Uji Validitas dan Reliabilitas	33
4.1.1 Uji Validitas	33
4.1.2 Uji Reliabilitas	35
4.2 Analisis Data dan Hasil Penelitian	36
4.3 Kontribusi.....	36
4.4 Pembahasan.....	38
V. SIMPULAN DAN SARAN	42
5.1 Kesimpulan	42
5.2 Saran.....	43
DAFTAR PUSTAKA.....	45
LAMPIRAN.....	47

DAFTAR TABEL

	Halaman
1.1 Distribusi Butir Skala <i>Work Engagement</i> setelah Uji Coba.....	34
1.2 Uji Reliabilitas.....	35
1.3 Kontribusi Variabel <i>Work Engagement</i>	36
1.4 Frequencies For <i>vigor</i>	37
1.5 Frequencies For <i>Dedikasi</i>	37
1.6 Frequencies For <i>Absortion</i>	38



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
1.1 Kerangka Konseptual.....	22



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Skala Work Engagement.....	49
Lampiran 2 Hasil Data Mentah.....	52
Lampiran 3 hasil Analisis Z-Score.....	57
Lampiran 4 Surat Keterangan Bukti Penelitian.....	82
Lampiran 5 Surat Keterangan selesai Penelitian.....	83



BAB I

LATAR BELAKANG

1.1 Latar Belakang Masalah

Perubahan mempunyai manfaat bagi kelangsungan hidup suatu organisasi. Tanpa adanya perubahan, dapat dipastikan usia organisasi tidak akan bertahan lama. Perubahan organisasi bertujuan agar organisasi tidak menjadi statis melainkan tetap dinamis dalam menghadapi perkembangan jaman. Sehingga perubahan sangat penting dalam Kemajuan organisasi.

Masalah Sumber Daya Manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber Daya Manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Pentingnya pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan perusahaan tetapi penanganannya secara terencana dan terfokus baik oleh perusahaan maupun individu sebagai pegawai itu sendiri jarang dilakukan.

Potensi Sumber daya Manusia dalam suatu sistem operasi pada hakekatnya merupakan salah satu modal yang memegang peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan dan karyawan merupakan dua hal yang saling membutuhkan, jika karyawan berhasil membawa kemajuan bagi perusahaan, keuntungan yang diperoleh akan dipetik oleh kedua belah pihak. Bagi karyawan, keberhasilan merupakan aktualisasi diri sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sedangkan bagi perusahaan, keberhasilan merupakan sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan perusahaan

Karyawan di dalam suatu organisasi sering kali mengalami pasang surut dalam menjalankan tugas. Para karyawan biasanya merasa bahwa mereka bekerja hanya karena mereka memang harus bekerja, tanpa ada alasan tertentu yang mendorong mereka untuk melakukan pekerjaan yang telah diberikan. Oleh karena itu perlu adanya pemberian motivasi dan *work engagement* yang diharapkan mampu mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih baik.

Menurut Schaufeli dan Bakker (2003) karyawan yang memiliki *work engagement* terhadap pekerjaannya memiliki perilaku *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Menurut Schaufeli dan Bakker (2004), mendefinisikan *work engagement* sebagai sebuah kondisi di mana seseorang memiliki pikiran yang positif sehingga individu mampu mengekspresikan dirinya baik secara fisik, kognitif dan afektif dalam melakukan seluruh pekerjaannya. Menurut Federman (2009), *work engagement* karyawan adalah derajat di mana seorang karyawan mampu berkomitmen pada suatu organisasi dan hasil dari komitmen tersebut ditentukan pada bagaimana mereka bekerja dan lama masa bekerja.

Menurut Schaufeli dan Bakker (2003) menyatakan bahwa *work engagement* dipengaruhi oleh dua faktor penting, yaitu : *Psychological capital* ialah keadaan psikologis individu yang positif dari perkembangan yang dicirikan, seperti Individu memiliki keyakinan untuk mengambil dan menempatkan upaya yang diperlukan untuk berhasil dalam tugas yang menantang, membuat atribusi positif tentang berhasil dimasa sekarang dan masa depan, tekun untuk mencapai tujuan agar berhasil, dan memiliki ketahanan untk mencapai kesuksesan. *Job-Demands resources* (JD-R) yaitu *Work engagement* juga dapat dipengaruhi oleh sumber daya pekerjaan, yaitu aspek-aspek fisik, sosial, maupun organisasi yang berfungsi sebagai

media untuk mencapai tujuan pekerjaan, mengurangi tuntutan pekerjaan dan harga, baik secara fisiologis maupun psikologis yang harus dikeluarkan, serta menstimulasi pertumbuhan dan perkembangan personal individu.

Para ahli manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi, mengatakan bahwa setiap konsep kinerja (performance) dengan cara menggunakan suatu ungkapan bahwa tinjauan dari berbagai macam sudut pandang yang berbeda-beda, namun pada akhirnya memiliki arti dan makna yang sama. Kinerja merupakan suatu perwujudan yang berasal dari suatu kemampuan dalam bentuk kerja yang nyata, kinerja dapat pula dikatakan suatu pencapaian yang dicapai oleh pegawai ataupun karyawan dalam memperoleh suatu tugas dan pekerjaan yang berasal dari suatu organisasi ataupun perusahaan (Ratnasari, 2019). Hasil observasi pada karyawan PTPN III Dusun Hulu yang dilakukan oleh pengkaji ialah sebagai berikut: Peneliti melakukan observasi terhadap pegawai, dimana banyak pegawai yang pulang sebelum waktunya, kurang antusias dalam menyelesaikan pekerjaan dan sebagian ada yang menyudahi pekerjaan dan bergegas untuk pulang meskipun waktu belum tepat menunjukkan waktu pulang, pegawai yang suka nongkrong di lobby walau dalam jam kerja.

Berdasarkan hasil observasi dan studi awal di PTPN III Dusun ujung padang kabupaten simalungun. *“karyawan kurang memiliki semangat dalam bekerja, mereka kurang menikmati pekerjaannya yang diberikan, selalu menunda-nunda pekerjaan pada saat pekerjaan tersebut di butuhkan oleh perusahaan di situ para karyawan melakukan pekerjaannya dengan terburu-buru, karena bagi karyawan pekerjaan itu sudah kewajiban yang harus mereka kerjakan karena bagi mereka pekerjaan itu sebuah keharusan yang harus mereka kerjakan mereka juga melakukan itu secara*

intens terkadang jika karyawan merasa bosan sama pekerjaannya karyawan akan melakukan aktivitas di luar pekerjaan mereka. Disaat sudah di jam siang mereka akan pulang kerumah masing-masing setelah itu kembali melakukan pekerjaannya dan melakukan pekerjaan dengan hal yang sama. (10 Mei 2022).

Karyawan merupakan kekayaan utama dalam suatu perusahaan ,karena tanpa adanya keikutsertaan mereka,aktifitas perusahaan tidak akan terlaksana Karyawan adalah penjual jasa (pikiran dan tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Mereka wajib dan terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh kompensasi sesuai dengan perjanjian (Hasibuan,2007). Menurut Rivai dan BasriDhita,2014 karyawan pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal,yaitu kemampuan,keinginan,dan lingkungan. Oleh karena itu, untuk memiliki kinerja yang baik seseorang karyawan harus memiliki keinginan yang tinggi ,kemampuan atau *skill* individu,serta lingkungan yang baik untuk mengerjakan pekerjaannya. Terciptanya kinerja karyawan yang baik dalam perusahaan dapat dilihat dari tingkat engagement karyawan tersebut. Dengan demikian diharapkan tingkat karyawan yang memiliki rasa engaged dengan perusahaantinggi, sehinggatercipta rasa tanggung jawab dan rasa memiliki terhadap perusahaan yang akan mengasilkan keuntungan bagi perusahaan.

Penelitian yang dilakukan Kahn (1990) mengemukakan bahwa dalam kehidupan sehari-hari dapat dijumpai fenomena karyawan yang disengagement. Tolman & Wiker dalam artikelnya menuliskan karyawan yang disengaged dengan pekerjaannya akan menambah biaya pengeluaran organisasi. Karyawan yang memiliki *work engagement* rendah cenderung tidak terlalu peduli dengan pekerjaannya, berusaha untuk keluar, mengeluarkan usaha yang sedikit, memiliki

jumlah ketidakhadiran yang lebih banyak, dan menimbulkan *turnover* lebih pada organisasi. Karyawan yang disengaged tentu saja menambah biaya yang dikeluarkan organisasi untuk training karyawan baru dan kompensasi untuk karyawan. Jika dari waktu ke waktu terdapat banyak karyawan dengan work engagement yang rendah tentu saja hal tersebut dapat merugikan organisasi, selain menambah pengeluaran organisasi, karyawan yang memiliki *work engagement* rendah juga mengurangi produktivitas organisasi. Contoh dari perilaku karyawan yang disengaged dengan pekerjaannya adalah fokus karyawan tidak pada pekerjaan tetapi pada hal lain di luar pekerjaan.

Fenomena yang terjadi pada karyawan PTPN III Dusun Hulu sejalan dengan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan peneliti dimana sebagian karyawan tampak kurang bersemangat dalam bekerja. Misalnya ketika mereka sampai di ruangan kerja, mereka tidak langsung menyiapkan jadwal atau agenda yang harus diselesaikan pada hari tersebut, sering menunda-nunda pekerjaan, mengobrol berbagai hal di luar pekerjaan, kurang antusias dalam menyelesaikan pekerjaan dan sebagian ada yang menyudahi pekerjaan dan bergegas untuk pulang meskipun waktu belum tepat menunjukkan waktu pulang. Meskipun demikian ada sebagian karyawan yang bersemangat dalam menyiapkan dirinya menghadapi hari tersebut, antusias dalam menyelesaikan pekerjaan, dan pada saat istirahat tampak ada karyawan yang masih berkuat dengan pekerjaan dan bersedia pulang larut malam atau dengan kata lain karyawan sulit untuk lepas dari pekerjaan yang sedang dihadapinya.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul: “Gambaran *Work Engagagement* pada Karyawan PTPN III Dusun Hulu Ujung Padang Kabupaten Simalungun Sumatera Utara”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang yang telah diungkapkan diatas dalam penelitian ini rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu Gambaran *work engagement* pada karyawan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini dilakukan adalah untuk mengetahui gambaran *work engagement* karyawan PTPN III Dusun Hulu Ujung Padang Kabupaten Simalungun Sumatera Utara.

1.4 Manfaat Penelitian

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

1.4.1 Manfaat Teoritis

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan pada keilmuan Psikologi, terkhususnya ilmu psikologi industry dan organisasi yang berhubungan dengan *work enggament* Serta dapat menjadi bahan referensi peneliti lain yag ingin meneliti mengenai *Work engagement*.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan wawasan kepada instansi PTPN III mengenai gambaran *work engagement* pada karyawan khususnya PTPN III (PERSERO) Dusun Hulu Ujung Padang Kabupaten Simalungun Sumatta Utara dan dapat menjadi masukan bagi karyawan meningkatkan *Work engagement*.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Work Engagement*

2.1.1 Pengertian *Work Engagement*

Engagement merupakan isu terkini dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia. Menurut Schaufeli dan Bakker (2004), mendefinisikan *work engagement* sebagai sebuah kondisi di mana seseorang memiliki pikiran yang positif sehingga individu mampu mengekspresikan dirinya baik secara fisik, kognitif dan afektif dalam melakukan seluruh pekerjaannya. Menurut Federman (2009), *work engagement* karyawan adalah derajat di mana seorang karyawan mampu berkomitmen pada suatu organisasi dan hasil dari komitmen tersebut ditentukan pada bagaimana mereka bekerja dan lama masa bekerja. Menurut Kahn (dalam May, dkk, 2004) *work engagement* dalam pekerjaan dikonsepsikan sebagai anggota organisasi yang melaksanakan peran kerjanya, bekerja dan mengekspresikan dirinya secara fisik, kognitif dan emosional selama bekerja. Brown (dalam Robbins, 2003) memberikan definisi *work engagement* yaitu di mana karyawan dapat dikatakan memiliki *work engagement* dalam pekerjaannya apabila karyawan tersebut dapat mengidentifikasi diri secara psikologis dengan pekerjaannya, dan menganggap kinerjanya penting untuk dirinya, selain untuk organisasi.

Keterikatan karyawan dengan pekerjaannya atau yang disebut juga dengan *work engagement* adalah keadaan dimana seseorang mampu berkomitmen dengan organisasi baik secara emosional maupun secara

intelektual (Lockwood, 2007). Schaufeli dan Bakker (2004) mendeskripsikan work engagement sebagai pernyataan pikiran yang positif dan pemenuhan yang terkait dengan pekerjaan dan pengalaman yang menyenangkan bagi para karyawan. Hal tersebut datang bersamaan dengan perasaan mengenai semangat (*vigour*), dedikasi (*dedication*) dan penghayatan (*absorption*). Pendapat lain mengenai work engagement adalah sikap positif yang dimiliki oleh pekerja terhadap organisasi dan nilai-nilai yang berada di dalamnya. Pekerja yang engaged menyadari konteks bisnis dan kerja dengan rekan- rekannya sesama pekerja untuk meningkatkan kinerja dalam pekerjaan untuk kepentingan organisasi (Robinson, Dkk, 2004).

Berdasarkan penjelasan diatas peneliti menyimpulkan bahwa *work engagement* adalah derajat di mana seorang karyawan mampu berkomitmen pada suatu organisasi dan hasil dari komitmen tersebut ditentukan pada bagaimana mereka bekerja dan lama masa bekerja

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Work Engagement

Menurut Schaufeli dan Bakker (2003) menyatakan bahwa *work engagement* dipengaruhi oleh dua faktor penting, yaitu :

a. *Psychological capital*

keadaan psikologis individu yang positif dari perkembangan yang dicirikan, seperti Individu memiliki keyakinan untuk mengambil dan menempatkan upaya yang diperlukan untuk berhasil dalam tugas yang menantang, membuat atribusi positif tentang berhasil dimasa sekarang dan masa depan, tekun untuk mencapai tujuan agar berhasil, dan memiliki ketahanan untk mencapai kesuksesan.

Hebert (2011) menjelaskan Semakin besar sumber daya pribadi individu, semakin positif pula diri individu dan tujuan keharmonisan diri diharapkan muncul, individu dengan tujuan keharmonisan diri secara intrinsik termotivasi untuk mengikuti tujuannya dan hasilnya memicu kinerja yang lebih tinggi dan kepuasan, empat konstruk seperti hope, optimisme, *self-efficacy*, dan resiliensi merupakan bagian dari kekuatan psikologis dan personal resources.

b. *Job-Demands resources (JD-R)*

Work engagement juga dapat dipengaruhi oleh sumber daya pekerjaan, yaitu aspek-aspek fisik, sosial, maupun organisasi yang berfungsi sebagai media untuk mencapai tujuan pekerjaan, mengurangi tuntutan pekerjaan dan harga, baik secara fisiologis maupun psikologis yang harus dikeluarkan, serta menstimulasi pertumbuhan dan perkembangan personal individu. Beberapa faktor JD-R tersebut antara lain :

1. Lingkungan fisik dan organisasi

Kenyamanan dalam bekerja di perlukan di setiap organisasi. Dengan lingkungan kerja yang nyaman dan bersahabat karyawan akan mampu bekerja lebih lama karena lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung

2. Gaji, peluang untuk berkarir

Dengan adanya sistem yang baik pada suatu perusahaan atau organisasi karyawan akan merasa dihargai dan apa yang dikerjakannya sangat dipertimbangkan oleh atasan. Adanya sistem gaji yang benar, sistem kenaikan jabatan yang adil akan membentuk keterikatan dengan karyawan

3. Dukungan supervisor dan rekan kerja

Dukungan dari orang-orang di lingkungan kerja menjadi suatu dorongan secara psikologis sehingga karyawan tidak hanya kuat secara fisik tetapi juga secara mental.

4. *Performance feedback*

Penilaian terhadap prestasi kerja akan menjadi dorongan bagi karyawan untuk bergerak maju sehingga akan membentuk sesuatu keterikatan terhadap pekerjaannya dan perusahaannya. Saks, (2006) berpendapat bahwa terdapat lima faktor yang mendorong keterikatan seorang karyawan, yaitu:

a. *Job Characteristic* (karakteristik pekerjaan), yaitu makna psikologis yang dapat dicapai dari karakteristik tugas yang menyediakan pekerjaan yang menantang, bervariasi, menggunakan keterampilan yang berbeda, kebijaksanaan pribadi, serta memberi kesempatan untuk berkontribusi penting dalam pekerjaannya. Khan (dalam Saks, 2006) berpendapat bahwa karakteristik pekerjaan yang tinggi menyebabkan individu akan bekerja secara maksimal dan bersungguh-sungguh sehingga karyawan akan terikat terhadap pekerjaannya.

b. *Reward and recognition* (penghargaan dan pengakuan) menurut Maslach, dkk (2001) kurangnya penghargaan dan pengakuan akan berdampak pada kelelahan dan kejenuhan. Pengakuan dan penghargaan merupakan suatu hal yang penting untuk membentuk suatu keterikatan. Ketika karyawan mendapat penghargaan dan pengakuan dari organisasinya, maka karyawan akan merasa berkewajiban untuk menanggapi dengan tingkat keterlibatan yang tinggi.

c. *Perceived organizational and supervisor support* (persepsi dukungan organisasi dan dukungan atasan) yaitu organisasi dan atasan dapat menghargai kerja keras dan kontribusi karyawan, serta organisasi dan atasan ada disaat

karyawan membutuhkan. Jika karyawan telah mendapatkan dukungan dari organisasi dan atasan maka karyawan akan berkontribusi secara penuh ketika bekerja sehingga dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan (Rhoades, dkk 2001). Hal ini sejalan dengan pendapat Kahn (dalam Saks, 2006) bahwa suatu anggota organisasi akan merasa aman dan nyaman dengan lingkungan kerjanya menunjukkan keterbukaan serta berani dalam mencoba hal-hal yang baru. Schaufeli dan Bakker (2002) menemukan bahwa dukungan dari rekan kerja diprediksi dapat membentuk keterikatan pada karyawan.

d. Distributive and procedural justice (Penyaluran keadilan dan distribusi) Colquitt (dalam Saks, 2006) dalam penelitiannya tentang keadilan organisasi bahwa persepsi keadilan berkaitan dengan hasil organisasi seperti kepuasan kerja dan komitmen. Kurangnya keadilan dapat menyebabkan kelelahan pada karyawan dan persepsi positif dari keadilan dapat meningkatkan keterikatan pada karyawan (Maslach, dkk 2001). Keadilan distributif berkaitan dengan persepsi seseorang tentang keadilan dari hasil keputusan. Selain itu, keadilan prosedural mengacu pada keadilan yang dirasakan dari sarana dan proses yang digunakan untuk menentukan jumlah dan distribusi sumber daya manusia Colquitt dan Rhoades (dalam, Saks 2006).

Berdasarkan faktor-faktor di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi *work engagement* adalah *psychological capital* yang terdiri dari (*self efficacy, optimisme, hope, resiliensi*) dan *job-demands resources* yang meliputi (aspek fisik seperti lingkungan fisik dan organisasi, gaji peluang untuk berkarir, dukungan supervisor, dan performance feedback). *work engagement* pada karyawan juga dipengaruhi beberapa hal yaitu, *Job*

characteristic, reward and recognition, perceived organizational and supervisor support, dan distributive and procedural justice.

2.1.3 Dimensi Work Engagement

Menurut Schaufeli, bekker. (2003) terdapat tiga dimensi *work engagement* yaitu *vigor, dedication, dan absorption*. Berikut penjelasan lebih lanjut dari dimensi dimensi tersebut

1. Vigor (semangat)

Vigor atau semangat mencerminkan kesiapan untuk mengabdikan upaya dalam pekerjaan seseorang, sebuah usaha untuk terus energik saat bekerja dan kecenderungan untuk tetap berusaha dalam menghadapi tugas kesulitan atau kegagalan. Selain itu, karyawan juga menunjukkan ketekunannya saat melakukan pekerjaannya. Salah satu dimensi yang berkaitan dengan *work engagement* ialah *Vigor*. *Vigor* ditunjukkan dengan tingginya tingkat energi serta ketahanan mental karyawan saat menjalankan tugas dan pekerjaannya dan ketekunan dalam menghadapi kesulitan Bakker (2003). Hasil penelitian yang dilakukan Santoso (2017) di mana karyawan yang memiliki tingkat energi yang tinggi dan ketahanan mental saat bekerja, serta kemauan untuk berinvestasi usaha dalam pekerjaan seseorang dan ketekunan karyawan yang terikat cenderung tetap bertahan di perusahaan meskipun terdapat peluang untuk bekerja di perusahaan lain. Selain itu, Karyawan yang memiliki tingkat *Vigor* yang tinggi akan menunjukkan energi dan semangat yang tinggi, ketahanan secara mental, persistensi dan tidak mudah lelah.

2. Dedication (pengabdian)

Dedication dikarakteristikan lewat perasaan individu yang merasa sangat terlibat dengan pekerjaannya, merasa antusias dan bangga ketika bekerja. Jika dilihat dari hasil penelitian yang dilakukan Yudiani (2017) kebermanaknaan yang dirasakan karyawan ini senada dengan dimensi *dedication* dalam *work engagement*. Ketika karyawan merasa bahwa pekerjaan memberikan makna khusus bagi dirinya maka akan muncul adanya antusiasme, identifikasi yang kuat

dengan pekerjaan, bangga terhadap pekerjaannya, dan terinspirasi dan tertantang oleh pekerjaannya yang dimilikinya, sehingga pada akhirnya akan berpengaruh terhadap kinerjanya.

3. *Absorption* (penghayatan)

Absorption dikarakteristikan dengan konsentrasi yang penuh dan mendalam dalam pekerjaan, ditandai dengan terasa cepatnya waktu berlalu. Terabsorpsi penuh pada suatu pekerjaan. Hasil penelitian yang dilakukan Lewiuci (2017) menunjukkan bahwa semakin baik nilai *Absorption* yang dimiliki karyawan maka akan semakin tinggi juga tingkat kinerja pada karyawan.

Menurut Macey, Schneider, (dalam Mujiasih, 2012), work engagement mencakup 2 dimensi penting, yaitu:

1. *Work engagement* sebagai energi psikis Dimana karyawan merasakan pengalaman puncak dengan berada di dalam pekerjaan dan arus yang terdapat di dalam pekerjaan tersebut. Keterikatan kerjanya merupakan tendangan fisik dari perendaman diri dalam pekerjaan (*immersion*), perjuangan dalam pekerjaan (*striving*), penyerapan (*absorption*), fokus (*focus*) dan juga keterlibatan (*involvement*).
2. *Work engagement* sebagai energi tingkah laku Bagaimana *work engagement* terlihat oleh orang lain. Keterikatan kerja terlihat oleh orang lain dalam bentuk tingkah laku yang berupa hasil tingkah laku yang terlihat dalam pekerjaannya.

Berdasarkan kedua dimensi di atas, dapat disimpulkan berpendapat bahwa work engagement terdiri dari tiga dimensi, yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*.

Selain itu, *work engagement* terbagi menjadi dua dimensi, yaitu *work engagement* sebagai energi psikis yang meliputi pekerjaan (*immersion*) dan perjuangan dalam pekerjaan (*striving*). Skala baku UWES -9 (*UTRECH WORK ENGAGEMENT*) menurut Schaufeli (2003).

2.2 Gambaran work engagement pada karyawan

Work engagement adalah derajat di mana seorang karyawan mampu berkomitmen pada suatu organisasi dan hasil dari komitmen tersebut ditentukan pada bagaimana mereka bekerja dan lama masa bekerja. *work engagement* adalah kondisi pikiran yang positif dan berkaitan dengan pekerjaan yang dicirikan dengan *vigor*, *dedication* dan *absorption*. *Vigor* (semangat) merujuk pada tingkat energi dan mental yang kuat selama bekerja, keberanian untuk berusaha sekuat tenaga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, dan tekun dalam menghadapi kesulitan kerja. *Dedication* (dedikasi) berarti merasa terlibat sangat kuat dalam suatu pekerjaan dan mengalami rasa kebermaknaan, antusiasme, kebanggaan, inspirasi dan tantangan. *Absorption* (penghayatan) dapat digambarkan sebagai konsentrasi penuh di tempat kerja dan sebagai pengalaman yang membahagiakan dalam karyawanan. *work Engagement* yang diungkapkan Schaufeli dan Bakker (2004) ini tidak merujuk pada kondisi yang sesaat dan spesifik, tetapi lebih pada kondisi afektif-kognitif yang terus berlanjut dan nyata, yang tidak terfokus pada objek, situasi, kondisi atau tingkah laku.

Engagement pertama sekali diungkapkan oleh Kahn. Kahn (1990) menjelaskan engagement adalah kondisi dimana anggota organisasi mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaannya. Kahn (1990) mengemukakan *work engagement* adalah kondisi dimana anggota organisasi yang memanfaatkan diri mereka untuk berperan dalam pekerjaan mereka, terikat, mempekerjakan dan mengekspresikan diri secara fisik, kognitif dan emosional selama melaksanakan peran mereka.

Work engagement merupakan sebuah motivasi dan pusat pikiran positif yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditandai dengan *vigor*, *dedication* dan *absorption* (Schaufeli, Dkk, 2002). *Vigor* dikarakteristikan dengan level energi yang tinggi dan ketahanan saat bekerja. *Dedication* menunjukkan rasa terlibat yang tinggi dalam suatu pekerjaan dan mengalami rasa kebermaknaan dan antusiasme. *Absorption* dikarakteristikan oleh konsentrasi yang penuh dan merasa senang ketika bekerja. Definisi ini fokus pada pengalaman karyawan dalam aktivitas kerjanya (Bakker & Leiter, 2010)

Berdasarkan penjelasan diatas, penelitian ini mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Schaufeli (2003) yang menyatakan bahwa *work engagement* adalah perasaan dan keadaan pikiran positif yang dikarakteristikan dengan perilaku *vigor*, *dedication* dan *absorption*. Rothbard (2001) menjelaskan *work engagement* adalah kehadiran keadaan psikologis dalam mengerjakan pekerjaan dengan melibatkan dua komponen yaitu *attention* dan *absorption*. Saks (2006) menjelaskan maksud dari *attention* adalah ketersediaan kognitif dan jumlah waktu dalam berpikir mengenai peran yang harus ia lakukan dalam pekerjaan, sedangkan *absorption* adalah hanyut dalam peran dan tugas organisasi dalam menyelesaikan pekerjaan.

2.3 Ciri-ciri *Work Engagement*

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

dalam berbagai literatur, diantaranya Federman (2009) mengemukakan bahwa karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi

dicirikan sebagai berikut :

1. Fokus dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan juga pada pekerjaan yang berikutnya.
2. Merasakan diri adalah bagian dari sebuah tim dan sesuatu yang lebih besar daripada diri mereka sendiri.
3. Merasa mampu dan tidak merasakan sebuah tekanan dalam membuat sebuah lompatan dalam pekerjaan.
4. Bekerja dengan perubahan dan mendekati tantangan dengan tingkah laku yang dewasa. Karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi akan bekerja lebih dari kata “cukup baik”, mereka bekerja dengan berkomitmen pada tujuan, menggunakan intelegensi untuk membuat pilihan bagaimana cara terbaik untuk menyelesaikan suatu tugas, memonitor tingkah laku mereka untuk memastikan apa yang mereka lakukan benar dan sesuai dengan tujuan yang akan dicapai dan akan mengambil keputusan untuk mengoreksi jika diperlukan (Thomas, 2009).

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

- a. *Say* – secara konsisten berbicara positif mengenai organisasi dimana ia bekerja kepada rekan sekerja, calon karyawan yang potensial dan juga kepada pelanggan.
- b. *Stay* – Memiliki keinginan untuk menjadi anggota organisasi dimana ia bekerja dibandingkan kesempatan bekerja di organisasi lain.

c. *Strive* – Memberikan waktu yang lebih, tenaga dan inisiatif untuk dapat berkontribusi pada kesuksesan bisnis organisasi atau kesuksesan instansi, Robertson, Smythe (2007) berpendapat bahwa karyawan yang *engaged* menunjukkan antusiasme, hasrat yang nyata mengenai pekerjaannya dan untuk organisasi yang mempekerjakan mereka. Karyawan yang *engaged* menikmati pekerjaan yang mereka lakukan dan berkeinginan untuk memberikan segala bantuan yang mereka mampu untuk dapat mensukseskan organisasi dimana mereka bekerja. Karyawan yang *engaged* juga mempunyai level energi yang tinggi dan secara antusias terlibat dalam pekerjaannya (Schaufeli, Taris & Rhenen., 2008). Leiter & Bakker (2010), ketika karyawan *engaged*, mereka merasa terdorong untuk berusaha maju menuju tujuan yang menantang, mereka menginginkan kesuksesan. Lebih lanjut, work engagement merefleksikan energi karyawan yang dibawa dalam pekerjaan.

Berdasarkan uraian di atas, ciri-ciri karyawan yang *engaged* tidak hanya mempunyai kapasitas untuk menjadi energik, tetapi mereka secara antusias mengaplikasikan energi yang dimiliki pada pekerjaan mereka. *Work engagement* juga merefleksikan keterlibatan yang intensif dalam bekerja, karyawan yang memilikinya memiliki perhatian yang lebih terhadap perusahaan, memikirkan detail penting, tenggelam dalam pekerjaannya, merasakan pengalaman untuk hanyut dalam pekerjaan sehingga melupakan waktu dan mengurangi segala macam gangguan dalam pekerjaan.

2.4. Konsep-konsep yang berkaitan dengan *Work Engagement*

Dalam literatur akademik, terdapat beberapa konsep yang dihubungkan dengan *engagement*, tetapi konsep-konsep tersebut tidak sama dengan *engagement* (Saks, 2006), diantaranya :

a. *Flow*

Flow merupakan sensasi menyeluruh yang dirasakan seseorang ketika mereka bertindak dengan penuh keterlibatan (Csikszentmihalyi, 1975; May, Gilson, & Harter, 2008). Ketika seseorang berada dalam keadaan *flow* dibutuhkan sedikit kontrol kesadaran untuk tindakan mereka. Individu membatasi perhatian mereka kepada stimulus khusus. Mereka kehilangan kesadaran mengenai diri mereka sendiri karena sudah terlarut dengan aktivitas itu sendiri. Individu yang mengalami *flow* tidak membutuhkan reward eksternal atau tujuan untuk memotivasi mereka selama aktivitas tersebut menghadirkan tantangan-tantangan yang konstan. Jika konsep *flow* semata dinilai sebagai keterlibatan kognitif dengan suatu aktivitas dan menghadirkan pengalaman puncak yang unik dari keterlarutan kognitif menyeluruh (May dkk., 2004), *engagement* lebih digambarkan sebagai keadaan afektif-kognitif yang menetap dan tidak fokus pada objek, kejadian, individu atau perilaku tertentu (Schaufeli dkk., 2002).

b. *Workaholism*

Pekerja yang engaged bekerja keras karena pekerjaannya menantang dan menyenangkan, bukan karena mereka didorong oleh desakan kuat dari dalam diri yang tidak dapat dilawan (Schaufeli & Bakker, 2010).

c. *Organizational Commitment*

Work engagement juga sering didefinisikan sebagai komitmen emosional dan intelektual terhadap organisasi (Baumruk, 2005; Kular dkk, 2008). Menurut Maslach dkk. (2001) komitmen organisasi merupakan sikap seseorang dan kedekatan terhadap organisasi mereka, sedangkan work engagement bukanlah sikap, melainkan derajat dimana individu berminat dan terserap dalam kinerja peran mereka. Disamping itu, komitmen fokus pada organisasi, sedangkan work engagement fokus pada tugas-tugas.

d. *Organizational Citizen Behavior*

Saks (2006) menyatakan bahwa OCB melibatkan kesadaran dan perilaku informal yang dapat menolong rekan kerja dan organisasi, sedangkan fokus engagement adalah kinerja peran formal seseorang dibandingkan peran ekstra dan perilaku sadar. Selain itu, OCB fokus pada karakteristik dan perilaku individu, dibandingkan organisasi. Di Simpulkan bahwa Work Engagement adalah suatu keadaan keadaan positif, pemenuhan, pandangan terhadap kondisi kerja di dalam individu, pegawai, atau para pekerja dan di dalam itu konsepnya dapat di identifikasikan dari *Flow, Workaholism, Organizational Commitment, dan Organizational Citizen Behavior*.

2.5 Manfaat *Work Engagement*

Saks (2006) mengemukakan beberapa hasil mengenai manfaat *work engagement*, diantaranya :

1. Kepuasan kerja

Karyawan atau Pegawai yang engaged sudah pasti memiliki rasa cinta kepada perusahaan mereka, kepuasan kerja merupakan cerminan perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Karyawan atau Pegawai *engaged* yang memiliki rasa cinta kepada perusahaan dan sudah pasti puas atas segala sesuatu yang melekat kepada pekerjaannya.

2. Komitmen Organisasi

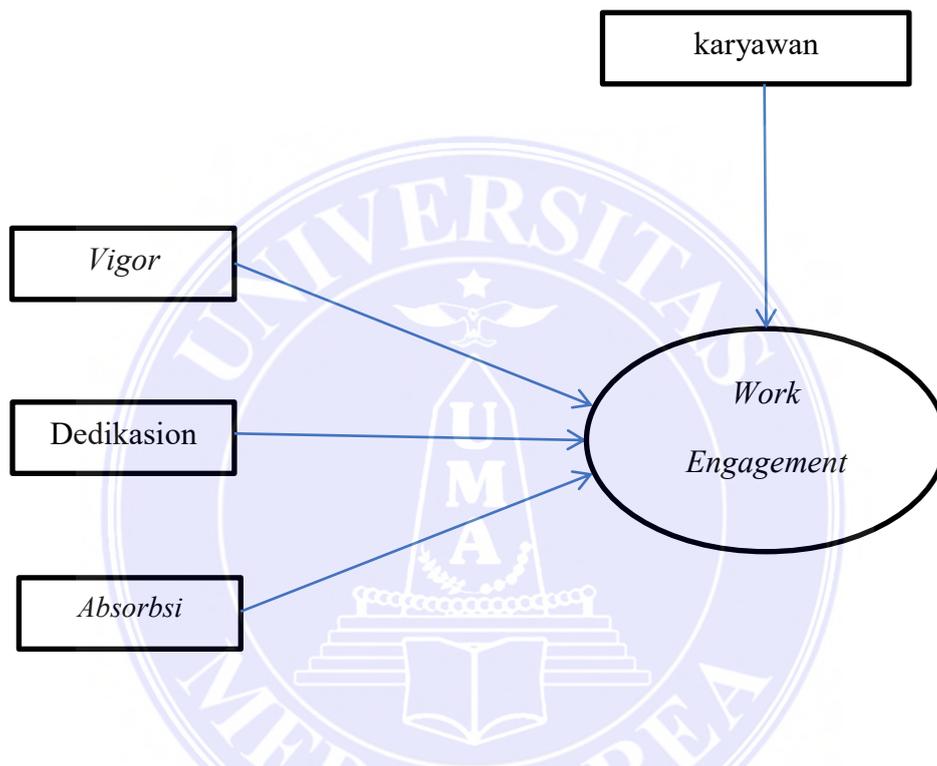
Karyawan atau Pegawai yang sudah engaged dengan perusahaan tentu akan memiliki komitmen dengan perusahaan karena elemen-elemen komitmen juga terkandung dalam *work engagement*.

3. *Intention to quit*

Keinginan keluar dari organisasi lebih sering disebabkan oleh adanya rasa tidak nyaman lagi dalam organisasi, karyawan atau Pegawai yang sudah engaged akan memiliki kecenderungan bertahan karena elemen-elemen komitmen juga terkandung dalam *work engagement*.

2.3. Kerangka Konseptual

Schaufeli dan Bakker (2003) mengkonsepkan dimensi-dimensi dari *engagement*, yaitu sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Waktu Dan Tempat Penelitian

3.1.1 Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di PTPN III (PERSERO) Dusun Hulu kabupaten simalungun Sumatra Utara pada tanggal 29 augustus s/d 1 september 2023. Penelitian ini dilakukan di PTPN II (PERSERO) DUSUN HULU UJUNG PADANG KABUPATEN SIMALUNGGUN SUMATRA UTARA. Pengambilan data dalam penelitian ini diambil dari jumlah subjek yang telah diambil peneliti sebelumnya guna memenuhi syarat sampel sesuai dengan tujuan penelitian. Setelah itu peneliti memberikan intruksi seperti: mengisi identitas diri dengan kuesioner secara langsung.

3.2 Bahan dan Alat

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

3.3 Metodologi Penelitian

3.3.1 Tipe penelitian

Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode deskriptif. Sugiyono (2003) menyatakan bahwa penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa

membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel yang lain.

3.3.2 Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut. Kemudian ditarik kesimpulan Sugiyono (2010). Adapun variabel yang digunakan merupakan variabel tunggal. Yaitu *Work engagement* pada karyawan, dilihat dari aspek *vigor*, *dedication*. Dan *absorvition*.

3.4 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Defenisi operasional variabel dalam penelitian ini bertujuan untuk mengarahkan variabel penelitian agar sesuai dengan metode pengukuran yang akan di rumuskan nantinya. Adapun defenisi variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *work engagement*

Work engagement adalah derajat di mana seorang karyawan mampu berkomitmen pada suatu organisasi dan hasil dari komitmen tersebut ditentukan pada bagaimana mereka bekerja dan lama masa bekerja. Adapun dimensi yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. *vigor*

Vigor merupakan semangat dan stamina yang dimiliki karyawan saat bekerja. Ditandai oleh tingginya tingkat energi dan ketahanan mental saat bekerja, kemauan untuk menginvestasikan upaya dalam pekerjaan seseorang dan ketekunan juga dalam menghadapi kesulitan

b. dedication

Dedikasi merupakan rasa bangga dan antusias karyawan dengan pekerjaan mereka, ditandai dengan rasa penting, antusiasme, inspirasi, kebanggaan dan tantangan.

c. absorption

Absorpsi merupakan suatu kebahagiaan yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan, ditandai dengan konsentrasi penuh dan bahagia dalam pekerjaan, dimana waktu berlalu dengan cepat dan sulit untuk memisahkan diri dari pekerjaan.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah Angket (Kuesioner)

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara mengirimkan suatu daftar pertanyaan kepada responden untuk diisi. Kuesioner adalah cara mengumpulkan data dengan mengirim kuesioner yang berisi sejumlah pertanyaan yang ditujukan kepada orang yang menjadi obyek penelitian sehingga jawabannya tidak langsung diperoleh. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Selain itu, kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Kuesioner dapat

berupa pertanyaan/ Pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui internet.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif.

Skala Likert menurut Djaali (2008:28) adalah skala yang dapat dipergunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang suatu gejala atau fenomena pendidikan. Skala Likert adalah suatu skala psikometrik yang umum digunakan dalam kuesioner, dan merupakan skala yang paling banyak digunakan dalam riset berupa survei. Dengan skala Likert, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Skala Likert ini banyak sekali digunakan dalam penelitian. Jadi, jika pilihan jawabannya setuju-tidak setuju, maka itu namanya skala Likert. Segala macam pertanyaan dimintakan kepada responden untuk memilih menjawab setuju atau tidak setuju. Penilaian diantara setuju dengan tidak setuju terbagi menjadi 4 kategori yaitu:

Sangat Setuju (SS) Setuju (S) Tidak Setuju (TS) Sangat Tidak Setuju (STS)

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner yang akan diberikan kepada karyawan di PTP Nusantara III Dusun Hulu Ujung Padang Kabupaten Simalungun Sumatra Utara

Skala Work Engagement menggunakan skala likert berupa kuesioner yang berisi pernyataan-pernyataan mengenai penyesuaian diri. Berdasarkan teori Albert & Emmons (2002). Adapun dimensi-dimensi skala Work Engagement yang dikemukakan oleh Schaufeli dan Bakker (2011) yaitu: : *vigor* (Semangat), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (konsentrasi kerja).

3.6 Validitas dan Reliabilitas

3.6.1 Validitas

Uji Validitas berasal dari kata "*validity*" yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan (mampu mengukur apa yang hendak diukur) dan kecermatan suatu instrumen pengukuran melakukan fungsi ukurnya yaitu dapat memberikan gambaran mengenai perbedaan yang sekecil-kecilnya antara subjek yang lain (Azwar, 1997). Suatu butir instrumen dikatakan valid apabila memiliki sumbangan yang besar terhadap skor total. Dengan kata lain dikatakan mempunyai validitas yang tinggi jika skor pada butir mempunyai kesejajaran dengan skor total.

Validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas konstruksi (*Construct Validity*). Menurut Sugiyono (2018) untuk menguji validitas konstruksi, dapat menggunakan pendapat dari para ahli (*judgment experts*). Setelah instrument dikonstruksi tentang aspek-aspek yang akan diukur dengan berlandaskan teori tertentu, maka selanjutnya dikonsultasikan dengan para ahli.

Para ahli diminta pendapatnya tentang instrument yang telah disusun. Untuk mengetahui validitas skala *work engagement* menggunakan bantuan SPSS Versi 21.0 *For Windows*.

3.7 Reliabilitas

Menurut Arikunto (2014) reliabilitas merujuk pada pengertian bahwa suatu instrument penelitian cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat mengumpul data karena instrument tersebut sudah baik. Suatu instrument dikatakan reliabel apabila instrument itu dicobakan kepada kelompok subjek yang sama dalam waktu yang berbeda di peroleh hasil yang relatif sama (Yusuf, 2014). Untuk menguji reliabilitas alat ukur maka digunakan rumus *Apha Cronbach* yang dikemukakan oleh Arikunto (2014).

3.8 Metode Analisis Data

Metode Analisis Data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah Deskriptif salah satu jenis penelitian yang tujuannya untuk menyajikan gambaran lengkap mengenai setting sosial atau dimaksudkan untuk eksplorasi dan klarifikasi mengenai suatu fenomena atau kenyataan sosial, dengan jalan mendeskripsikan sejumlah variabel yang berkenaan dengan masalah dan unit yang diteliti antara fenomena yang diuji. Metode statistik deskriptif dengan presentase digunakan untuk mengetahui setiap aspek dari *work engagement*.

3.9 Populasi Penelitian

3.9.1 Populasi

Menurut Hadi (2002), populasi adalah keseluruhan individu, subjek, objek, gejala ataupun kejadian-kejadian yang akan kita simpulkan. Sejalan dengan pendapat Soewadji (2012) yang menyatakan bahwa populasi adalah sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang memiliki karakteristik tertentu. Populasi juga dapat diartikan objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik t yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan yang bekerja di PTPN III Dusun Hulu ujung padang kabupaten simalungun sumatera utara, yang berjumlah 100 orang dibagian produksi.

3.9.2 Sampel

Sampel menurut Arikunto (2007) adalah sebagian atau wakil dari populsi yang diteliti. Soewadji (2012) juga mengatakan bahwa secara sederhana sampel sebagian saja dari keseluruhan jumlah populasi, yang diambil dari populasi dengan cara sedemikian rupa sehingga dapat dianggap mewakili seluruh anggota populasi.

Untuk memperoleh sampel yang dapat mencerminkan keadaan populasinya, maka harus digunakan teknik pengambilan sampel yang benar. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah total sampling. Menurut Arikunto (2007), apabila subjek populasi berjumlah lebih kecil atau kurang dari 100 sebaiknya digunakan sampel populasi (sampel total). Artinya semua populasi dijadikan sampel.

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 di lakukan oleh peneliti.

1. Persiapan Adminitrasi

Sebelum penelitian di laksanakan, terlebih dahulu di lakukan persiapan-persiapan yang berkaitan dengan adminitrasi penelitian, yaitu persoalan perizinan yang meliputi perizinan yang berasal dari PT.Nusantara III Dusun hulu ujung padang kabupaten simalunggun. Langkah-langkah yang di lakukan di mulai dari pergi ke kantor tersebut guna meminta kesediaan buat mengadakan penelitian. Setelah terdapat persetujuan berasal dari pihak tersebut, peneliti mengurus surat riset berasal dari Fakultas Psikologi Universitas Medan Area selesai pada tanggal 23 mei 2023 dengan nomor **1130/FPSI/01.10/V/2023**. Setelah persiapan adminitrasi yang diperlukan selesai dilanjutkan dengan memberikan surat izin untuk melakukan pengambilan data kepada pihak perusahaan terlebih dahulu memberikan surat kepada PTPN medan supaya penelitian memberikan izin meneliti di PTP Nusantara III Dusun Hulu Ujung Padang Kabupaten Simalungun sebagai tempat diadakanya penelitian dan dilanjutkan dengan mempersiapkan alat ukur instrument pengumpulan data penelitian.

2. Persiapan Alat Ukur

Setelah melakukan bimbingan dengan dosen pembimbing, selanjutnya peneliti melakukan persiapan alat ukur yang akan digunakan saat peneltian. Alat ukur yang telah disusun peneliti berupa skala. Skala yang disusun berdasarkan

dimensi-dimensi *Work Engagement* menurut Schaufeli dan Bakker (2003) yang terdiri *Vigor, Dedikasi, Absorption*.

Penilaian yang digunakan yaitu berdasarkan format skala *likert* dengan memiliki empat pilihan jawaban, yaitu sangat sesuai, sesuai, tidak sesuai, sangat tidak sesuai. Pernyataan disusun berdasarkan bentuk *favourable* dan *Unfavourable*. Penilaian yang di berikan untuk jawaban *favourable* , yakni Sangat Setuju (SS) diberi nilai 4, jawaban Setuju (S) diberi nilai 3, jawaban Tidak setuju (TS) diberi nilai 2, dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1. Sedangkan untuk *unfavourable*, maka penilaian yang diberikan untuk jawaban Sangat setuju (SS) diberi nilai 1, jawabanSetuju (S) diberi nilai 2, jawaban Tidak Setuju(TS) diberi nilai 3, jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 4.

3. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada tanggal 30 agustus dengan menggunakan sistem alat ukur yang sudah ada. Hal ini dilakukan dengan jumlah sample penelitian pada karyawan PTPN III Desa hulu kabupaten simalunggun sebanyak 100 orang karyawan. Peneliti mendapatkan izin pelaksanaan penelitian. Namun sebelumnya pada tanggal 29 agustus peneliti mendapatkan izin pelaksanaan pengambilan data yang dimulai dengan memberikan surat izin pengambilan data kepada HRD medan yang kemudian memberikan surat penelitian kepada saya bahwa peneliti akan melaksanakan penelitian di Dusun Hulu untuk pengambilan data dengan menyebar angket.

Setelah angket terkumpul semua, angket di analisis untuk di jadikan data penelitian, langkah selanjutnya adalah penskoran terhadap satu skala dengan langkah-langkah berikut:

1. Membuat kunci jawaban sesuai dengan pernyataan (favaurable dan unfavourable), dan selanjutnya dilakuakn penskoran dengan sesuai dengan nomor urutan pernyataan. Selanjutnya nilai tersebut dimasukan ke kertas sesuai dengan tabulasi yang dibutuhkan untuk di jumlahkan sehingga di peroleh nilai total dari setiap orang untuk skala tersebut.
2. Setelah diketahui nilai total responden untuk variable tersebut, maka data ini menjadi data induk penelitian variabel bebas adalah *work engagement*.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diambil simpulan sebagai berikut;

1. Hasil analisis dari kontribusi terhadap 3 aspek *work engagement* menunjukkan bahwa *Absorvition* memiliki kontribusi paling besar yaitu sebanyak 43,381%.
2. Hasil analisis dari kontribusi terhadap 3 aspek *Work engagement* menunjukkan bahwa *Dedication* memiliki kontribusi sedang yaitu sebanyak sebesar 32,381%.
3. Hasil analisis dari deskriptif kategori *work engagement* terhadap 3 aspek menunjukkan bahwa aspek *Vigour* memiliki kategori rendah sebesar 24,864%.
4. Subjek penelitian ini, yakni para karyawan PTPN III Desa Hulu Kabupaten Simalungun Sumatra Utara sangat didominasi oleh pegawai yang memiliki *absorvition* yang lebih tinggi. Didapatkan nilai rata-rata aspek *Aborvition* menunjukan presentase 43,381%, dimana pegawai lebih menghayati pekerjaan dengan kuat dan tinggi mencintai melebihi apapun serta takut kehilangan maupun melakukan segala hal tanpa keyakinan dengan terarah secara baik serta tetap bersikap sebagai pegawai yang tercermin sangat berdedikasi dalam pekerjaan walaupun kecenderungan tidak menjadi dalam kategori tinggi tetapi berada dalam kategori sedang dimana semua seimbang dilakukan oleh pegawai untuk nilai aspek *dedication* presentase 32,653 % akan tetapi masih jauh sekali dari di harapkan untuk mampu bersikap *dedication* dan belum berhasil membangun antar

sesama.terakhir nilai rata-rata aspek *vigor* dengan presentase 24, 864 % berada kategori rendah dikarenakan pegawai menunjukkan semangat yang biasa saja pada saat bekerja namun dapat bekerja dengan sesuai yang di harapkan oleh pimpinan.

5.2 Saran

Sejalan dengan hasil penelitian serta simpulan yang telah dibuat, maka hal-hal yang dapat disarankan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Bagi Karyawan

Disarankan agar karyawan mampu meningkatkan kualitas pelayanan dengan semaksimal mungkin dengan tanggung jawabnya dan porsinya masing-masing, Karyawan disarankan agar lebih mematuhi segala peraturan yang sudah dibuat dikantor dan melaksanakan aturan tersebut dengan sebaik-baiknya.

2. Bagi Perusahaan

Dari hasil penelitian,diharapkan bagi PTPN III Dusun Hulu ujung Padang Kabupaten Simalungun Provinsi Sumatera Utara agar lebih mendorong karyawannya dalam meningkatkan *work engagement*. Salah satu cara yang dilakukan dengan cara memberikan rasa nyaman dalam bekerja, meberikan support ataupun semangat bagi karyawan sehingga kinerja karyawan meningkat dan berdampak pada kemajuan Instansi tersebut.

3. Kepada Peneliti Selanjutnya

Dengan dibuatnya penelitian ini diharapkan dapat menggunakan penelitian berbeda dan pada objek yang berbeda, misalnya pada perusahaan lain atau organisasi yang lain sehingga dapat dilihat perbedaannya. Kepada peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti mengenai *work engagement* Selain itu

sebaiknya penelitian berikutnya menggunakan jumlah responden yang lebih banyak agar dapat hasil yang lebih akurat, dengan menggunakan variabel lain untuk diteliti dan didukung dengan teori-teori atau penelitian baru.



DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsini. 2010. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Azwar, S. (2006). *Penyusunan Skala Psikologis*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Azwar, S. (2006). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Bakker, et all, *The Crossover of Burnout and Work Engagement among Working Couple*, Jurnal : Human Relations, p. 661-689, London : The Tavistock, 2005
- Hafid Zunnur.2021."Pengaruh *WORK Engagement* terhadap kinerja karyawan SMK Negeri 2 Singosari dimasa pandemi “. *Skripsi* . Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Khan, W. A. (1990). *Psychological condition of personal engagement and disengagement at work*. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Lockwood, N. R. (2007). *Leveraging employee engagement for competitive advantage: HR's strategic role (SHRM Research Quarterly Report)*. Alexandria, VA: Society for Human Resource Management.
- Lockwood, N. R. (2007). *Leveraging employee engagement for competitive advantage: HR's strategic role (SHRM Research Quarterly Report)*. Alexandria, VA: Society for Human Resource Management.
- Pasti Romaria Batubara,(2022).”Gambaran *Work engagement* Pada Pegawai Badan Narkotika Nasional Republik Indonesia Provinsi Sumatra Utara”Skripsi Fakultas Psikologi Universitas medan Area.
- Prahara, S. A., & Hidayat , S. (2019). Budaya Organisasi Dengan Work Engagement Pada Karyawan . *Jurnal RAP UNP, Vol. 10, No. 2, 232 - 244*.
- Pratama, M. M., & Puspitadewi, N. S. (2019). Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan Work Engagement Pada Karyawan PT X. *Jurnal Penelitian Psikologi*.
- Ratnasari, S. L. (2019). *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. Qiara Media.
- Rian, P., & Zamralita. (2017). Gambaran Work Engagement Pada Karyawan Di PT EG (Manufacturing Industry). *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humanior, dan Seni Vol. 1, No. 2, Oktober 2017, 295-303*.
- Robbins, Stephen, *Perilaku Organisasi*, terj., Jakarta : Prenhalindo, 1996

- Robinson, D. Perryman S. & Hayday, S. (2004). *The Drivers of Employee Engagement*. Institute for Employment Studies.
- Satriyo Bayu Nugroho¹, Aisyah Ratnaningtyas², Safitri³. (2021). "Gambaran *work engagement* Anggota Polri Polda Banten". Jurnal Fakultas Psikologi Univeritas Esa Unggul. Volume 2 nomor 1 hal 81-87
- Schaufeli, W. & Bakker, A. (2004). *UWES (Utrecht Work Engagement Scale)*, Preliminary Manual. Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2003). *UWES Utrecht Work Engagement Scale. Preliminary Manual* (Version 1, November 2003). Utrecht University: Occupational Health Psychology Unit. Retrieved from <http://www.beanmanaged.eu>
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004). Job Demands, Job Resources, and Their Relationship With Burnout and Engagement: A Multi-Sample Study. *Journal of Organizational Behavior* 25, 293–315.
- Schaufeli, W.B. & Bakker, A.B. (2004). *Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study*. Journal of Organizational Behavior, 25, 293-315
- 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, 701-716
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.





LAMPIRAN 1

SKALA *WORK ENGAGEMENT*

KUESIONER PENELITIAN

Dengan hormat, saya Emma Tutu Pasaribu, Mahasiswa S1 Program Studi Psikologi Universitas Medan Area. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk memenuhi tugas akhir (SRIPSI) dengan judul Gambaran *work engagement* pada karyawan PT Nusantara III (Persero) Dusun Hulu Ujuung Padang Kabupaten Simalungun Sumatra Utara. Oleh karena itu, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu, saudara/I untuk meluangkan waktunya mengisi kuesioner penelitian saya ini dengan lengkap. Adapun keseluruhan jawaban yang dituliskan akan dijaga kerahasiaannya. Atas waktu yang diberikan untuk mengisi kuesioner ini saya ucapkan terimakasih.

Petunjuk Pengisian Skala

1. Tulis identitas anda terlebih dahulu seperti nama, usia, jenis kelamin dan masa kerja
2. Angket terdiri dari 9 pertanyaan ,serta 7 butir pilihan jawaban.
3. pilih salah satu jawaban yang telah disediakan disetiap kolom pernyataan, adapun pilihan jawaban yang tersedia adalah sebagai berikut:

SKALA WORK ENGAGEMENT

Identitas Responden

NAMA INISIAL :

USIA :

JENIS KELAMIN :

MASA KERJA :

PETUNJUK PENGISIAN SKALA

Bapak/ Ibu diminta mengisi pernyataan yang sesuai dengan Bapak/ Ibu sekalian, dengan cara memberikan tanda silang (X) pada kolom yang sudah disediakan di bawah ini, Setiap jawaban Bapak/ ibu tidak mewujudkan benar atau salah.

BENTUK PERNYATAAN

SS : SANGAT SETUJU

S : SETUJU

TS : TIDAK SETUJU

STS : SANGAT TIDAK SETUJU

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 tenggelam dalam pekerjaan saya				
9	Saya terbawa dalam pekerjaan ketika saya bekerja.				

LAMPIRAN 2

HASIL DATA MENTAH



NO	VIGOR	Total per	Dedikasi	Total per	Absorvition	Tota l per	Total
-----------	--------------	----------------------	-----------------	----------------------	--------------------	-----------------------	--------------

	aitem				aitem					item			
	1	5	8		3	4	6	7		2	9		
1	3	3	2	8	4	3	2	3	12	3	3	6	52
2	4	3	3	10	4	3	3	4	14	3	3	6	60
3	3	3	3	9	3	3	3	4	13	3	3	6	56
4	3	3	2	8	3	4	4	3	14	4	3	7	58
5	3	4	2	9	3	3	3	4	13	3	3	6	56
6	3	3	2	8	3	3	3	3	12	3	3	6	52
7	3	3	3	9	3	3	3	4	13	3	3	6	56
8	3	4	2	9	3	3	4	4	14	4	3	7	60
9	3	3	3	9	3	4	4	4	15	3	4	7	62
10	4	4	1	9	4	4	4	4	16	4	2	6	62
11	3	4	2	9	4	3	4	4	15	4	2	6	60
12	4	3	2	9	4	3	4	4	15	4	2	6	60
13	3	3	1	7	3	4	4	4	15	4	3	7	58
14	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	3	7	70
15	4	3	3	10	3	4	3	3	13	4	3	7	60
16	3	2	2	7	3	4	3	3	13	3	2	5	50
17	4	3	2	9	4	4	4	4	16	4	3	7	64
18	3	2	2	7	4	2	3	3	12	2	3	5	48
19	4	3	3	10	4	4	4	4	16	4	4	8	68
20	4	3	3	10	3	4	4	3	14	3	4	7	62
21	4	3	4	11	4	4	4	4	16	4	4	8	70
22	3	4	2	9	3	3	4	4	14	3	3	6	58
23	4	3	2	9	3	3	3	3	12	3	3	6	54

24	4	3	3	10	3	3	3	3	12	2	3	5	54
25	3	4	2	9	4	4	3	4	15	3	2	5	58
26	4	4	3	11	4	2	3	3	12	3	3	6	58
27	3	3	3	9	3	3	3	3	12	3	3	6	54
28	3	3	3	9	3	2	3	3	11	3	3	6	52
29	3	3	2	8	2	3	2	4	11	4	3	7	52
30	3	4	2	9	3	2	3	3	11	4	3	7	54
31	3	3	3	9	3	3	3	3	12	3	3	6	54
32	4	3	3	10	4	3	4	4	15	4	4	8	66
33	3	3	3	9	4	3	4	4	15	3	4	7	62
34	4	3	2	9	4	4	4	4	16	4	3	7	64
35	4	2	2	8	4	4	4	4	16	4	3	7	62
36	3	3	2	8	4	3	4	4	15	4	3	7	60
37	3	3	3	9	3	3	3	3	12	3	3	6	54
38	4	2	2	8	3	2	4	4	13	3	3	6	54
39	4	4	3	11	4	3	4	4	15	4	3	7	66
40	4	3	3	10	3	4	4	4	15	3	3	6	62
41	2	4	2	8	3	4	3	3	13	3	3	6	54
42	4	4	4	12	4	3	4	4	15	4	4	8	70
43	3	4	3	10	4	3	3	4	14	1	3	4	56
44	4	3	3	10	3	4	3	3	13	3	3	6	58
45	3	3	3	9	3	4	3	3	13	3	3	6	56
46	3	3	3	9	4	3	3	3	13	3	3	6	56
47	3	3	2	8	3	3	3	3	12	3	2	5	50
48	2	3	2	7	3	3	3	3	12	3	3	6	50
49	3	3	3	9	4	3	4	4	15	4	2	6	60

50	3	3	3	9	4	3	4	4	15	3	3	6	60
51	4	3	3	10	3	4	3	3	13	4	3	7	60
52	4	4	3	11	4	3	4	4	15	4	3	7	66
53	4	3	3	10	4	3	4	4	15	3	3	6	62
54	4	4	3	11	3	4	4	4	15	4	3	7	66
55	3	3	3	9	3	4	3	3	13	3	3	6	56
56	3	3	3	9	4	4	3	4	15	2	3	5	58
57	4	3	3	10	4	3	4	4	15	4	3	7	64
58	4	3	3	10	4	3	4	4	15	4	3	7	64
59	3	3	3	9	3	3	3	3	12	3	4	7	56
60	3	3	4	10	3	4	3	3	13	3	3	6	58
61	4	4	3	11	3	4	3	3	13	3	4	7	62
62	3	3	4	10	4	3	3	4	14	3	3	6	60
63	4	3	3	10	4	3	3	4	14	4	4	8	64
64	4	4	2	10	4	3	4	4	15	4	3	7	64
65	3	3	3	9	3	3	3	3	12	3	2	5	52
66	3	4	3	10	3	4	4	3	14	3	3	6	60
67	3	4	3	10	4	3	4	4	15	4	3	7	64
68	3	3	3	9	3	3	4	3	13	3	3	6	56
69	4	3	3	10	4	4	4	4	16	4	3	7	66
70	4	3	3	10	4	3	4	4	15	4	3	7	64
71	4	2	3	9	3	3	3	3	12	4	4	8	58
72	4	2	3	9	3	4	3	4	14	4	2	6	58
73	3	3	2	8	4	3	3	2	12	3	3	6	52
74	4	2	3	9	3	3	3	3	12	3	3	6	54
75	3	3	3	9	3	4	3	4	14	3	4	7	60

76	4	3	2	9	3	4	3	4	14	4	3	7	60
77	4	4	3	11	3	4	4	3	14	4	3	7	64
78	3	4	3	10	3	4	3	3	13	3	4	7	60
79	3	3	4	10	3	2	3	3	11	3	3	6	54
80	3	3	2	8	4	4	4	4	16	3	3	6	60
81	2	4	3	9	2	3	3	3	11	2	3	5	50
82	3	1	2	6	3	4	3	3	13	3	3	6	50
83	3	3	3	9	4	3	4	3	14	4	4	8	62
84	3	2	3	8	3	3	4	4	14	3	4	7	58
85	3	4	4	11	3	4	4	4	15	4	4	8	68
86	4	4	4	12	4	3	4	4	15	3	4	7	68
87	2	4	3	9	4	3	4	4	15	3	3	6	60
88	3	2	3	8	3	4	4	4	15	4	4	8	62
89	4	4	3	11	4	4	4	3	15	3	3	6	64
90	3	4	3	10	4	3	4	3	14	3	3	6	60
91	3	3	3	9	3	4	9	3	19	3	4	7	70
92	3	3	4	10	4	4	3	3	14	3	3	6	60
93	4	3	2	9	3	3	3	2	11	3	3	6	52
94	4	2	2	8	3	3	3	2	11	2	3	5	48
95	3	4	2	9	4	3	4	4	15	3	3	6	60
96	3	2	3	8	4	3	3	4	14	4	3	7	58
97	3	4	3	10	3	3	3	3	12	3	4	7	58
98	4	4	3	11	4	4	4	4	16	4	3	7	68
99	3	3	3	9	4	4	3	4	15	3	3	6	60
100	3	3	1	7	3	3	2	3	11	3	4	7	50



Reliability

Scale: WORK ENGGAMENT

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	100	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.886	9

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
WE1	3.37	.562	100
WE2	3.17	.652	100
WE3	2.73	.664	100
WE4	3.44	.538	100
WE5	3.34	.590	100
WE6	3.50	.785	100
WE7	3.51	.559	100
WE8	3.32	.618	100
WE9	3.12	.537	100

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
WE1	26.13	6.013	.394	.853
WE2	26.33	6.244	.345	.895
WE3	26.77	6.017	.309	.877
WE4	26.06	5.996	.325	.846
WE5	26.16	6.257	.382	.882
WE6	26.00	5.091	.405	.814
WE7	25.99	5.707	.420	.821
WE8	26.18	5.644	.380	.828
WE9	26.38	6.440	.351	.887

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		VIGOR	DEDIKASI	ABSORTIVITIO
		N		
N		100	100	100
Normal Parameters ^a	Mean	9.27	9.27	59.00
	Std. Deviation	1.145	1.145	5.345
Most Extreme Differences	Absolute	.203	.203	.104
	Positive	.203	.203	.096
	Negative	-.197	-.197	-.104
Kolmogorov-Smirnov Z		2.032	2.032	1.042
Asymp. Sig. (2-tailed)		.471	.241	.228
a. Test distribution is Normal.				

Factor Analysis

Correlation Matrix^{a,b}

		VIGOR	DEDIKASI	ABSORTIVITIO N
Correlation	VIGOR	1.000	1.000	.728
	DEDIKASI	1.000	1.000	.708
	ABSORTIVITION	.708	.708	1.000

a. Determinant = ,000

b. This matrix is not positive definite.

Communalities

	Initial	Extraction
VIGOR	1.000	.725
DEDIKASI	1.000	.947
ABSORTIVITION	1.000	.967

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2.620	87.319	87.319	2.620	87.319	87.319
2	.380	12.681	100.000			
3	2.299E-17	7.662E-16	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
VIGOR	.851
DEDIKASI	.973
ABSORTIVITION	.993

Extraction Method: Principal

Component Analysis.

a. 1 components extracted.

Factor Analysis

Correlation Matrix^{a,b}

		VIGOR	DEDIKASI	ABSORTIVITIO N
Correlation	VIGOR	708	1.000	.728
	DEDIKASI	1.000	1.000	.708
	ABSORTIVITION	1.000	.708	1.000

a. Determinant = ,000

b. This matrix is not positive definite.

Communalities

	Initial	Extraction
VIGOR	1.000	.725
DEDIKASI	1.000	.947
ABSORTIVITION	1.000	.967

Extraction Method: Principal Component

Analysis.

Total Variance Explained

Compo nent	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2.620	87.319	87.319	2.620	87.319	87.319
2	.380	12.681	100.000			
3	2.299E-17	7.662E-16	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
VIGOR	.851
DEDIKASI	.973
ABSORTIVITION	.993

Extraction Method: Principal

Component Analysis.

a. 1 components extracted.

Frequencies

Statistics

		VIGOR	DEDIKASI	ABSORTIVITIO N
N	Valid	100	100	100
	Missing	0	0	0
Mean		9.27	9.27	59.00
Std. Error of Mean		.114	.114	.534
Median		9.00	9.00	60.00
Mode		9	9	60
Std. Deviation		1.145	1.145	5.345
Variance		1.310	1.310	28.566
Minimum		6	6	48
Maximum		12	12	70
Sum		967	927	590
Percentiles	25	9.00	9.00	54.50
	50	9.00	9.00	60.00
	75	10.00	10.00	62.00

Descriptives

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Vigor	100	9.27	1.145	6	12
dedikasi	100	9.27	1.150	6	12
absortivition	100	59.00	5.345	48	70
Total	300	25.90	23.721	6	70

Frequency Table

VIGOR

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 6	1	1.0	1.0	1.0
7	5	5.0	5.0	6.0
8	15	15.0	15.0	21.0
9	40	40.0	40.0	61.0
10	26	26.0	26.0	87.0
11	10	10.0	10.0	97.0
12	3	3.0	3.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

DEDIKASI

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	6	1	1.0	1.0	1.0
	7	5	5.0	5.0	6.0
	8	15	15.0	15.0	21.0
	9	40	40.0	40.0	61.0
	10	26	26.0	26.0	87.0
	11	10	10.0	10.0	97.0
	12	3	3.0	3.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

ABSORTIVITION

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	48	2	2.0	2.0	2.0
	50	6	6.0	6.0	8.0
	52	7	7.0	7.0	15.0
	54	10	10.0	10.0	25.0
	56	9	9.0	9.0	34.0
	58	13	13.0	13.0	47.0
	60	20	20.0	20.0	67.0
	62	10	10.0	10.0	77.0
	64	10	10.0	10.0	87.0
	66	5	5.0	5.0	92.0
	68	4	4.0	4.0	96.0
	70	4	4.0	4.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	





UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

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

Nomor : 1130/FPSI/01.10/V/2023
Lampiran : -
Hal : Penelitian

23 Mei 2023

Yth. Bapak/Ibu Kepala
Bagian
di
Tempat

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

Nama : Emma Tutu Pasaribu
NPM : 178600414
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di PTPN III Dusun Hulu, PTPN III Dusun Hulu Ujung Padang Kabupaten Simalungun guna penyusunan skripsi yang berjudul "Gambaran Work Engagment Pada Karyawan PT. Nusantara III (Persero) Dusun Hulu Ujung Padang Kabupaten Simalungun Sumatera Utara".

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

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

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

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



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

Tembusan
- Mahasiswa Ybs
- Arsip




Perkebunan Nusantara
Dusun Hulu, 25 Agustus 2023

No. Surat : KDSHU/X/ /2023
Lamp :
Perihal : Penelitian

Kepada Yth :
Pimpinan Universitas Medan Area
Di
Tempat

Menghunjuk Surat Universitas Medan Area Fakultas Psikologi Nomor :
1130/FPSI/01.10/V/2023 tanggal 23 Mei 2023 perihal Penelitian, dengan ini
disampaikan bahwa Mahasiswa/i yang namanya tersebut dibawah ini :

No	Nama	NPM	Judul Tugas Terakhir
1	Emma Tutu Pasaribu	178600414	Ilmu Psikologi

Telah melaksanakan/menyelesaikan pengambilan data dalam bentuk Kuesioner di PT
Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Dusun Hulu.

Demikian disampaikan, untuk menjadi perhatian.


PT. Perkebunan Nusantara III
Kebun Dusun Hulu
III
DUSUN HULU
PERSERO
Basuki, SP
Manajer

AKHLAK – Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Kolaboratif

PT Perkebunan Nusantara III (Persero)
Kebun Dusun Hulu
Alamat : Nagori Banjar Hulu, Kecamatan Ujung Padang, Kabupaten Simalungun - Sumatera Utara
Kode Pos : 21187