

**GAMBARAN *WORK ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN  
DI PT. KALLISTA ALAM**

**SKRIPSI**

**OLEH:**

**SYAHDILLA MULYANDA**

**17.860.0355**



**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2024**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 18/9/24

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

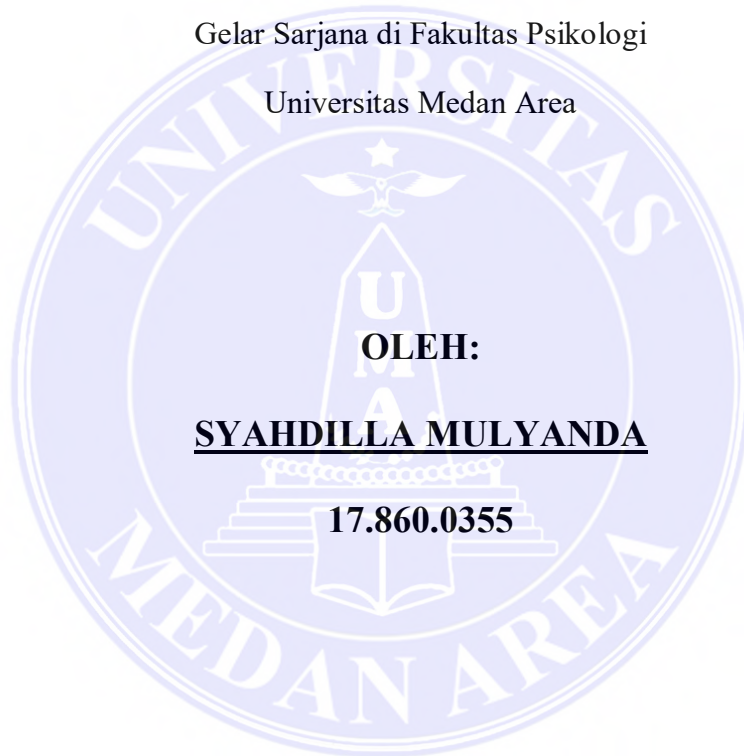
**GAMBARAN *WORK ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN  
DI PT. KALLISTA ALAM**

**SKRIPSI**

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh

Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi

Universitas Medan Area



**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2024**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 18/9/24

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

## HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Gambaran Work Engagement Pada Karyawan Di PT. Kallista  
Alam

Nama : Syahdilla Mulyanda

Npm : 178600355

Fakultas : Psikologi

Disetujui Oleh:

Komisi Pembimbing

Farida Hanum Siregar, S.Psi., M.Psi., Psikolog

Pembimbing

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

Faadhil, S.Psi., M.Psi., Psikolog  
Ketua Program Studi Psikologi

Tanggal Lulus : 30 juli 2024

## HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

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

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



Syahdilla Mulyanda  
17.860.0355

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

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

Nama : Syahdilla Mulyanda  
NPM : 17.860.0355  
Program Studi : Psikologi  
Fakultas : Psikologi  
Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi/Tesis

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 :

**“GAMBARAN WORK ENGAGEMENT PADA KARYAWAN DI PT.  
KALLISTA ALAM”.**

Dengan Hak Bebas Royalti Non eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/ formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada tanggal : 23 Juli 2024

Yang Menyatakan



Syahdilla Mulyanda

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Syahdilla Mulyanda, lahir di kota Medan, Provinsi Sumatera Utara pada tanggal 09 Mei 1999. Putri dari Bapak Mus Mulyadi dan Ibu Susi Lawati. Penulis merupakan anak pertama dari tiga bersaudara dengan memiliki dua saudara laki-laki.

Penulis memulai pendidikan formal Sekolah Dasar di SD Swasta Mulia tahun 2006 Medan Selayang, dan lulus pada tahun 2011. Kemudian ditahun yang sama, penulis melanjutkan pendidikan ketingkat Sekolah Menengah Pertama di SMP Namira Islamic School Medan Selayang, dan lulus pada tahun 2014. Setelah itu ditahun yang sama pula, penulis melanjutkan pendidikan ketingkat Sekolah Menengah Kejuruan di SMK Kesehatan Wirahusada Medan Tuntungan, dan lulus pada tahun 2017. Pada tahun yang sama, penulis melanjutkan pendidikan ke Universitas Medan Are dan terdaftar sebagai mahasiswi S1 Universitas Medan Area, dengan Prodi Psikologi. Sampai dengan penulisan skripsi ini, penulis masih terdaftar sebagai salah satu mahasiswi program pendidikan S1 Psikologi Universitas Medan Area.

## ABSTRAK

### GAMBARAN *WORK ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN

#### DI PT. KALLISTA ALAM

Oleh

**SYAHDILLA MULYANDA**

**17.860.0355**

Tujuan penelitian ini adalah untuk gambaran *work engagement* pada karyawan di PT. Kallista Alam. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi penelitian ini sebanyak 51 orang dan sampel sebanyak 51 orang, peneliti menggunakan teknik total sampling. Berdasarkan hasil uji frekuensi didapatkan hasil dimana *work engagement* karyawan secara keseluruhan aspek *work engagement* di PT. Kallista Alam rendah dengan hasil 62,7% atau 32 karyawan, selanjutnya 31,4% atau sekitar 16 karyawan yang memiliki *work engagement* sedang. Kemudian 5,9% atau sekitar 3 karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi. Selain itu, hasil *work engagement* karyawan berdasarkan masing-masing aspek *work engagement* juga tergolong rendah, dengan rincian sebanyak 37 orang atau sebesar 72,5% menyatakan bahwa *vigor* berkontribusi rendah, sebanyak 39 orang atau sebesar 76,5% menyatakan bahwa *dedication* berkontribusi rendah, dan sebanyak 37 orang atau sebesar 72,5% menyatakan bahwa *absorption* berkontribusi rendah dalam *work engagement* mereka.

Kata Kunci: *Work Engagement*, Karyawan

## ABSTRACT

### OVERVIEW OF WORK ENGAGEMENT AMONG EMPLOYEES AT PT. KALLISTA ALAM

BY:  
**SYAHDILLA MULYANDA**  
NPM: 17.860.0355

*This research aimed to provide an overview of work engagement among employees at PT. Kallista Alam. The study used a quantitative research method. The population consisted of 51 employees, and the sample size was 51, with the researcher employing a total sampling technique. Based on the frequency test results, it was found that overall, work engagement among employees at PT. Kallista Alam was low, with 62.7% or 32 employees showing low work engagement, 31.4% or about 16 employees displaying moderate work engagement, and 5.9% or about 3 employees exhibiting high work engagement. Furthermore, the results of work engagement based on each aspect also indicated low levels, with 37 employees or 72.5% indicating low contribution in vigor, 39 employees or 76.5% indicating low contribution in dedication, and 37 employees or 72.5% indicating low contribution in absorption in their work engagement.*

**Keywords:** *Work Engagement, Employees*





## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nyalah penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Gambaran *Work Engagement* Pada Karyawan Di PT Kallista Alam”. Adapun maksud dan tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat untuk mengikuti sidang skripsi untuk mencapai gelar sarjana psikologi Universitas Medan Area. Selama penelitian dan penulisan skripsi ini ada hambatan-hambatan yang penulis alami, namun berkat bantuan, dorongan serta bimbingan dari berbagai pihak, akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

Terima kasih peneliti sampaikan kepada Bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA selaku ketua Yayasan pendidikan Haji Agus Salim, Bapak Prof. Dr. Dadan Ramadhan M. Eng.Msc selaku rektor Universitas Medan Area, Ibu Dr. Siti Aisyah, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area, Ibu Farida Hanum Siregar, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku dosen pembimbing yang tidak hanya membimbing skripsi saya. Tetapi, membantu saya dalam memberikan ketenangan dan solusi atas skripsi ini. Ibu Istiana, S.Psi, M.Pd, M.Psi., selaku ketua dan Ibu Adelin Australiati Saragih, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku sekretaris yang telah memberikan kritik dan saran dalam penyelesaian skripsi ini.

Terima kasih juga kepada para Dosen dan Staff karyawan yang selalu membantu saya dikala saya sedang menemui kesulitan atau ada kendala tentang perkuliahan, dan telah memberikan dorongan dan semangat kepada saya. Saya mau berterima kasih juga kepada manajer kantor PT. Kallista Alam Medan yang telah membantu saya dan dapat memberikan izin untuk penelitian di kantor tersebut. Ungkapan terima kasih yang sebesar-besarnya penulis sampaikan kepada keluarga, Ayah dan Ibu yang selalu menjadi *support system* terbaik, terima kasih karena selalu mencurahkan kasih sayang dan dukungan yang tiada hentinya, serta tidak pernah lupa untuk menyebut dilla dalam doa'a.

Terima kasih Ayah dan Ibu telah sabar menunggu dila untuk menyelesaikan pendidikan dan mendapatkan gelar Sarjana Psikologi, tiada yang bisa dilla ucapkan selain berterima kasih dan memohon doa yang terbaik kepada Allah SWT untuk Ayah dan Ibu, cinta dan kasih sayangnnya tidak akan pernah dilla lupakan dan akan selalu tersimpan dilubuk hati terdalam. kepada adik saya Rizky Al Azhri dan Rezy Al Faiz, terima kasih karna kalian tidak pernah bosan-bosannya untuk selalu mengikatkan kakaknya agar segera menyelesaikan penyusunan skripsi ini dan juga kepada Muhammad Ilham, orang yang selalu tulus menemani saya kemanapun dan dimanapun saya berada terima kasih karna selalu menemani dilla dan meluangkan waktunya untuk menemani dilla ke kampus 1 UMA untuk mengurus segala hal administrasi, jumpain dosen, penaikkan berkas, dll. Serta kepada teman seperjuangan saya, Nabila, Sirri, Retno, Ummi, Sarah Windy, Zahra, Eki, dan teman-teman terdekat lainnya terima kasih telah memberikan bantuan dalam penulisan skripsi ini.

Saya menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan, sehingga peneliti sangat mengharapkan saran yang bersifat membangun kepada pembaca supaya skripsi ini dapat memiliki banyak manfaat untuk Masyarakat. Akhir kata penulis sampaikan semoga Allah SWT membalas segala kebaikan dari berbagai pihak yang membantu penulis.

Medan, 23 Juli 2024

Syahdilla Mulyanda

178600355

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiii</b>
<b>I - PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan Penelitian .....	6
1.4 Manfaat Penelitian .....	6
<b>II - TUJUAN PUSTAKA</b> .....	<b>8</b>
2.1 Work Engagement.....	8
2.1.1 Pengertian Work Engagement .....	8
2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Work Engagement</i> .....	11
2.1.3 Dimensi Work Engagement.....	13
2.1.4 Karakteristik Work Engagement.....	15
2.2 Karyawan.....	16
2.2.1 Pengertian Karyawan .....	16
2.2.2 Jenis-Jenis Karyawan .....	17
2.3 Hasil Penelitian <i>Work Engagement</i> .....	18
2.4 Kerangka konseptual .....	19
<b>III. METODE PENELITIAN</b> .....	<b>24</b>
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian .....	24
3.1.1 Waktu Penelitian .....	24
3.1.2 Tempat Penelitian .....	24
3.2 Alat dan Bahan Penelitian.....	24
3.3 Metodologi Penelitian.....	24

3.3.1 Metode Pengumpulan Data .....	25
3.3.2 Metode Uji Coba Alat Ukur .....	25
3.3.3 Metode Analisis Data .....	27
3.4 Identifikasi Variabel Penelitian .....	28
3.5 Definisi Operasional .....	28
3.6 Populasi, Sampel dan Teknik Sampel .....	28
3.6.1 Populasi .....	28
3.6.2 Sampel .....	29
3.6.3 Teknik Pengambilan Sampel .....	29
3.7 Prosedur Penelitian .....	29
3.7.1 Persiapan Penelitian .....	29
3.7.2 Pelaksanaan Penelitian .....	31
<b>IV. HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>32</b>
4.1 Hasil Penelitian.....	32
4.1.1 Uji Coba Alat Ukur .....	32
4.1.2 Uji Asumsi Normalitas Sebaran.....	33
4.1.3 Hasil Analisis Data Gambaran <i>Work Engagement</i> .....	34
4.2 Pembahasan.....	39
<b>V. SIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>44</b>
5.1 Simpulan .....	44
5.1 Saran .....	44
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>45</b>

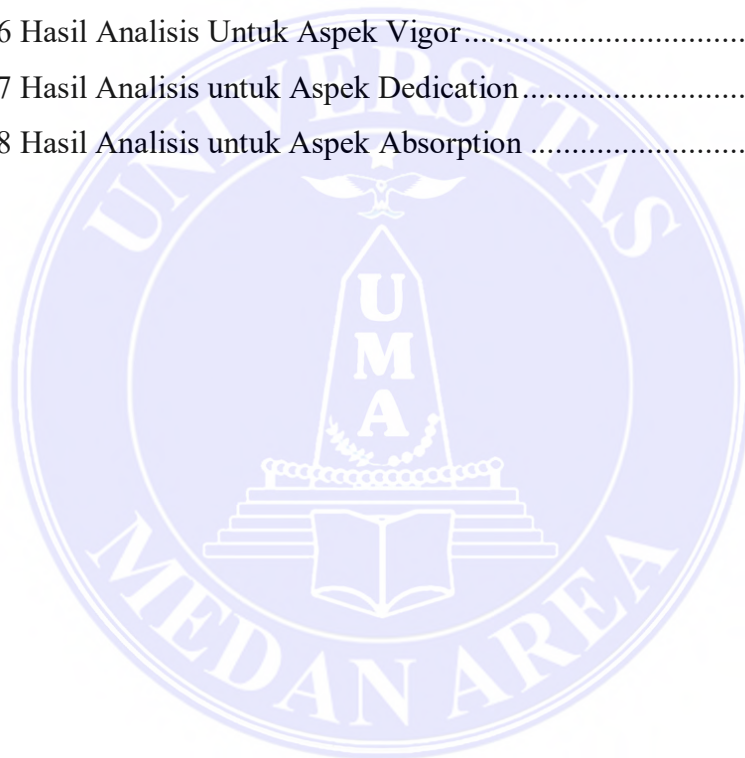
## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	19
Gambar 4.1 Gambaran Work Engagement Berdasarkan Aspek .....	34
Gambar 4.2 Gambaran Work Engagement .....	35
Gambar 4.3 Gambaran Aspek Vigor .....	36
Gambar 4.4 Gambaran Aspek Dedication.....	37
Gambar 4.5 Gambaran Aspek Absorption .....	38



## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 3.1 Penyebaran skala <i>Work Engagement</i> .....	30
Tabel 4.1 Distribusi Butir Work Engagement Setelah Uji Validitas .....	32
Tabel 4.2 Perhitungan Reliabilitas .....	33
Tabel 4.3 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran .....	33
Tabel 4.4 Analisis Gambaran <i>Work Engagement</i> Sesuai Aspek .....	34
Tabel 4.5 Hasil Analisis <i>Work Engagement</i> .....	35
Tabel 4.6 Hasil Analisis Untuk Aspek Vigor.....	36
Tabel 4.7 Hasil Analisis untuk Aspek Dedication.....	37
Tabel 4.8 Hasil Analisis untuk Aspek Absorption .....	38



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi sekarang ini, banyak instansi yang mulai menyadari bahwa *Work Engagement* pada karyawan untuk dapat tercapainya sebuah tujuan instansi. Karyawan yang *engaged* menunjukkan performansi kerja yang lebih dari pada karyawan yang tidak *engaged*, karena karyawan tersebut memiliki energi untuk bekerja yang besar (Bakker et al, 2008).

Maka tidak dapat di pungkiri lagi bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan poin utama dalam instansi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuan instansi. Sebagai suatu aset penting, SDM perlu dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisien organisasi (Hariandja, 2002). Pengelola SDM dapat dilakukan agar karyawan dapat siap secara fisik, dan mental untuk melakukan pekerjaannya demi terciptanya lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Dengan begitu, karyawan dapat memberikan kontribusi yang optimal demi sebuah pencapaian suatu tujuan instansi.

Karyawan merupakan individu yang unik, yang memiliki kebutuhan untuk berkembang, keinginan untuk mendapatkan yang lebih baik, dan rasa yang ingin dihargai. Keinginan dan harapkan seorang karyawan dengan pekerja yang dilakukan saat ini bisa menyebabkan karyawan meninggalkan pekerjaannya di instansi tersebut.

Konsep *Engagement* pertama kali ditemukan oleh Khan (1990) dalam konsepnya Khan membedakan dua istilah yakni, *Personal Engagement* dan *Pesonal Disengagement*. Dalam *personal Engagement* individu menikmati dan

mengekspresikan dirinya secara fisik, kognitif dan emosional di dalam perannya masing-masing. Khan juga mengungkapkan bahwa *Engagement* hubungan dengan kondisi psikologis ketika bekerja dan menjalankan system organisasi. Dalam menghadapi persaingan yang amat ketat dan kompetitif saat ini. Untuk dapat bersaing, instansi tidak hanya harus merekrut karyawan terbaik saja, tetapi perusahaan juga harus dapat mendorong para karyawan untuk memberikan kemampuan terbaiknya.

Berdasarkan *jobdesk* di PT. Kallista Alam, dari setiap isi kontrak kerja pada karyawan PT. Kallista Alam, seluruh bagian di kantor pusat memiliki masing-masing tugas yang membutuhkan karyawan yang tekun, dengan pekerjaannya dalam melakukan tugasnya sehingga kinerja akan terus membaik.

Organisasi modern adalah organisasi yang memiliki tujuan yang sama dan merupakan sistem yang berubah seiring dengan perubahan lingkungannya, baik secara internal atau eksternal. Maka, organisasi modern mengharapkan kepada karyawannya untuk bekerja lebih produktif, karyawan di PT Kallista Alam bekerja sangat produktif. Contohnya, seperti karyawan dibagian Administrasi, mereka bisa membantu pekerjaan temannya jika temannya sedang membutuhkan bantuan. Inisiatif, karyawan di PT Kallista Alam berinisiatif dalam mengerjakan pekerjaannya sendiri dan berinisiatif, juga untuk membantu rekan kerja lainnya yang sedang kesulitan dalam melangsungkan pekerjaan. Contohnya, seperti karyawan yang bekerja di bagian Administrasi, jika rekan yang satu sedang ada urusan di luar maka rekan yang satunya lagi berinisiatif untuk membantu mengerjakan pekerjaan temannya, jadi karyawan disini saling membantu satu sama lain. Lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, karyawan di PT Kallista



Alam bertanggung jawab dalam pekerjaannya. jika ada karyawan yang tidak bertanggung jawab dalam pekerjaan maka karyawan tersebut akan di berikan peringatan. contohnya, dalam 3 bulan berturut-turut ini karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tanggal yang sudah di berikan, maka karyawan akan di berikan peringatan. Maka, jika lebih dari 3 kali akan di berikan surat peringatan dari PT Kallista Alam.

*Work Engagement* di artikan sebagai kondisi mental yang positif, memuaskan yang berhubungan dengan pekerjaan yang di karakteristikkan dengan semangat (*Vigor*), dedikasi (*Dedication*), dan penghayatan (*Absorption*), (Schaufeli et al. 2002). Hari ini peneliti melakukan wawancara dengan Bapak M sebagai kepala Personalia. Maka dari wawancara yang sudah peneliti lakukan, terdapat masalah pada karyawan yang datang ke kantor pada pagi hari tidak tepat waktu, dan jam masuk setelah istirahat mereka juga tidak tepat waktu, peneliti mendapatkan sumber dari Bapak M. Hasil penelitian lainnya yang peneliti lakukan, terdapat karyawan yang belum sepenuhnya merasa bangga pada pekerjaannya, serta masih menunjukkan tidak adanya sikap antusias dan mengambil kesimpulan terhadap dirinya sendiri, bahwa pekerjaan yang ia lakukan selama bekerja di kantor tersebut dianggap sia-sia. Dikarenakan, atasan tidak suka melihat dirinya dan seperti tidak di anggap oleh atasannya. Bagi mereka tidak perlu kerja mati-matian untuk di sayangi oleh atasan mereka. Terdapat juga masalah, jika pemimpin datang ke kantor dan masuk ke dalam ruangan untuk melihat karyawan yang bekerja disana. Maka, karyawan lebih menunjukkan kefocusan dan semangat mereka dalam melakukan pekerjaan. Jika pemimpin

menemukan karyawan yang kurang focus dalam pekerjaannya, maka pemimpin akan menegur karyawannya.

Karyawan PT. Kallista Alam akan memiliki *work engagement* yang tinggi jika karyawannya ditandai dengan sikap yang semangat dalam menjalankan tugas-tugasnya, karyawan dapat bekerja menghadapi tantangan jika pimpinan akan keluar kota atau keluar negeri, serta serius dalam proses administrasi yang berkaitan dengan dana PPD (Permintaan Pendanaan) ataupun catatan bono sio. Dunia kerja merupakan dunia yang penuh tekanan yang muncul karena adanya tuntutan atas pekerjaan, baik dari segi keahlian, kemampuan maupun pengetahuan. Tekanan bisa saja datang dari pekerjaan seseorang, misalnya beban pekerjaan yang terlalu berat atau lingkungan tempat ia bekerja seperti kurangnya dukungan dari sesama rekan-rekan kerja maupun dari atasannya sendiri. Bisa juga tekanan tersebut berasal dari dalam diri seorang individu yang cenderung memaksa dirinya untuk bekerja yang terlalu keras mendorong dirinya harus mengerjakan pekerjaan tersebut hingga selesai.

PT. Kallista Alam adalah perusahaan perkebunan swasta yang bergerak di bidang usaha perkebunan dan pengelolaan hasil kebun, salah satu kegiatan hasil usahanya yaitu pengelolaan Industri Kelapa Sawit. PT. Kallista Alam berdiri sejak tahun 1998 hingga sekarang. Pengelolaan kelapa sawit mereka juga bersaing dengan pasar, PT. Kallista Alam sangat mempercayai keberhasilan mereka dalam bersaing dengan pasar kepada karyawan-karyawannya. Dalam membangun perusahaan dengan suatu tujuan yang baik, maka perusahaan akan mempunyai karyawan yang keterikatan kerjanya yang baik pula atau yang biasa disebut *work engagement*. Dapat di lihat dari Visi dan Misi PT. Kallista Alam, Visinya yaitu

menjadi perusahaan berbasis kelapa sawit terbaik di Indonesia. Misinya yaitu, dengan melakukan pekerjaan sangat baik dan mematuhi peraturan perusahaan untuk menjadi yang lebih baik di Indonesia, sehingga menghasilkan keuntungan bagi perusahaan dan mensejahterahkan pekerja. Dalam 5 (lima) tahun terakhir ini terdapat 30 karyawan yang masuk, dan 23 karyawan yang keluar dari PT. Kallista Alam.

Peneliti melakukan wawancara kembali dengan Bapak M sebagai kepala Personalia di kantor PT. Kallista Alam, jika ada karyawan yang kurang bersemangat dan kurang focus dalam mengerjakan pekerjaannya, maka rekan kerja lainnya akan memberikan dorongan atau motivasi kepada karyawan yang kurang bersemangat dalam bekerja, dan beri juga pemahaman agar karyawan tersebut lebih merasa bertanggung jawab dalam menjalankan suatu pekerjaan tersebut. Maka, para pekerja harus saling memahami fungsi kerja masing-masing dan dapat menjalin kerja sama yang baik agar mendapatkan hasil yang lebih baik lagi.

Pada karyawan di PT. Kallista Alam, mampu bertindak proaktif dan menunjukkan inisiatif dalam bekerja, memiliki tanggung jawab terhadap pengembangan dirinya, serta memiliki komitmen akan standar kualitas kerja yang tinggi. Adanya keterikatan psikologis dalam diri karyawan di PT. Kallista Alam pada pekerjaan dan perusahaannya merupakan suatu hal yang sangat diperlukan oleh perusahaan. Keterikatan ini akan mendorong karyawan bersedia bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan bersama dalam perusahaan. Karyawan yang terlibat memiliki implikasi yang luas terhadap kinerja yang dihasilkannya.

Energi dan fokus yang melekat di dalam keterlibatan tersebut memungkinkan karyawan untuk membawa potensi yang dimilikinya secara penuh pada pekerjaan yang diperlukan. Keterikatan karyawan pada pekerjaannya ini dikenal dalam istilah *Work Engagement*. Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul “Gambaran *Work Engagement* Pada Karyawan PT. Kallista Alam”.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan pokok permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini sebagai berikut “bagaimana Gambaran *work engagement* pada karyawan PT. Kallista Alam?”

## 1.3 Tujuan Penelitian

Ada pun tujuan utama dari penulisan penelitian ini adalah Untuk Mengetahui bagaimana Gambaran *Work Engagement* Pada Karyawan di PT. Kallista Alam.

## 1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang di harapkan dari hasil penelitian ini antara lain adalah:

### 1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan memperkaya pengembangan informasi di bidang Psikologi Industri dan Organisasi mengenai *Work Engagement*.

### 2. Manfaat Praktis

Pada penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat praktis bagi:

- a) Bagi mahasiswa diharapkan mendapatkan informasi mengenai gambaran *work engagement* pada karyawan di PT. Kallista Alam.

- b) Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan menjadi referensi bagi perusahaan dalam mengenai gambaran *work engagement* pada karyawan di PT. Kallita Alam.



## BAB II

### TUJUAN PUSTAKA

#### 2.1 Work Engagement

##### 2.1.1 Pengertian Work Engagement

Penggunaan istilah *engagement* yang dikemukakan oleh berbagai peneliti masih berbeda-beda. Seperti istilah *employee engagement* seperti Saks (2006) dan istilah *work engagement*, seperti Schaufeli, Salnova, Gonzales-Roma, & Bekker (2002). Murnianita (2012) menyatakan bahwa istilah *employee engagement* dengan *work engagement* sering kali digunakan bergantian, tetapi *work engagement* dianggap lebih spesifik. *Work engagement* mengacu pada hubungan antara karyawan dengan pekerjaannya, sedangkan *employee engagement* terkait dengan hubungan antara karyawan dengan organisasi (Schaufeli & Bekker, 2010).

*Work Engagement* didefinisikan pertama kali oleh Khan (1990) sebagai suatu keadaan dimana anggota dari sebuah organisasi mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaannya. Khan (1990, dalam Kular, 2008) menjelaskan *work engagement* sebagai proses memanfaatkan diri anggota organisasi terhadap perannya di dalam bekerja. Pegawai yang memiliki *work engagement* akan mengekspresikan diri mereka secara fisik, kognitif, dan emosi selama bekerja. Khan (1990), menjelaskan aspek fisik dari *work engagement* adalah energi fisik pada pegawai dalam menyelesaikan tugas. Sedangkan aspek kognitif adalah kepercayaan pegawai terhadap organisasi, baik itu terhadap pemimpin maupun kondisi dalam bekerja. Aspek yang terakhir adalah aspek emosional, yaitu perasaan pegawai tentang masing-masing faktor apakah mereka memiliki sikap positif ataupun negatif terhadap pemimpin dan organisasi.

Bekker, Schaufeli, Leiter & Taris, 2008, mengemukakan *work engagement* adalah kondisi yang positif, memuaskan, baik afektif dan motivasi dari kesejahteraan yang berhubungan dengan pekerjaan yang dapat dilihat sebagai anti dari kelelahan kerja. Pegawai yang *engaged* memiliki energi yang tinggi, dan secara antusias *engaged* dalam pekerjaan mereka. Para individu yang *engaged* ini tidak hanya bersemangat dan berenergi, mereka juga menikmati pekerjaan memiliki keterlibatan dengan pekerjaan, dan melihat masalah sebagai suatu hal yang menantang, serta sering kali merasa “tenggelam” dalam pekerjaannya.

*Work engagement* merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat *work engagement* yang berbeda-beda sesuai dengan level *trait* atau pandangan seseorang yang akan berbeda satu sama lain (Bekker & Leiter, 2010). Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu maka semakin tinggi juga level *engagement*-nya.

*Work Engagement* menurut Schaufeli, Bakker, dan Taris (2002) adalah konstruk motivasional yang berarti sebagai keadaan positif yang berhubungan dengan kesejahteraan dalam bekerja, penuh semangat dan kelekatan yang kuat dengan pekerjaannya yang dikarakteristikan oleh vigor, dedication, dan absorption (Schaufeli, Salanova, Gonzales Roma, & Bakker, 2002). Selain itu, field dan Buitendach (2011) berpendapat bahwa *Work Engagement* memiliki hubungan korelasional dan prediktif dengan komitmen organisasi. Komitmen organisasi adalah hasil penting di tempat kerja (Field & Buitendach, 2011) dan *Work Engagement* sangat terkait dengannya.

*Work Engagement* didefinisikan pertama kali oleh Khan (1990) sebagai suatu keadaan dimana anggota dari sebuah organisasi mengidentifikasi dirinya

dengan pekerjaannya. Khan (1990, dalam Kular, 2008) menjelaskan *work engagement* sebagai proses memanfaatkan diri anggota organisasi terhadap perannya di dalam bekerja. Pegawai yang memiliki *work engagement* akan mengekspresikan diri mereka secara fisik, kognitif, dan emosi selama bekerja. Dalam Robinson, Perryman dan Hayday (2004) dijelaskan bahwa karyawan dapat dikatakan memiliki *work engagement* tidak hanya dilihat dari hasil pekerjaannya saja, namun juga dapat dilihat dari sejauh mana karyawan dapat mengidentifikasi diri secara psikologis dengan pekerjaannya, dan menganggap bahwa pekerjaannya berguna untuk dirinya dan juga untuk organisasi.

Brown (dalam Robbins, 2003) dimana seorang karyawan dikatakan *Work Engagement* dalam pekerjaannya apabila karyawan tersebut dapat mengidentifikasi diri secara psikologis dengan pekerjaannya, dan menganggap kinerjanya penting untuk dirinya selain untuk organisasi. Maka dapat disimpulkan bahwa, *Work Engagemnt* adalah keadaan motivasional yang positif dan adanya pemenuhan diri dalam pekerjaan yang dikarakteristikan dengan adanya vigor (kekuatan), dedication (dedikasi), dan absorpsi (absorpsi).

Menurut Development Dimension International (2005) *Work Engagement* terjadi ketika seseorang merasa bernilai, menikmati dan percaya pada pekerjaannya yang mereka lakukan. Pekerja yang memiliki *Work Engagement* dikarakteristikan dengan melingkupi beberapa faktor yang memiliki fokus terhadap motivasi, kepuasan kerja, komitmen, menemukan arti dalam bekerja, kebanggaan serta memiliki sebuah hubungan visi dan misi keseluruhan sebuah organisasi.



Maka karyawan yang memiliki *Work Engagement* yang tinggi akan menunjukkan tingkah laku yang berorientasi pada tujuan, tekun dalam mencapai sesuatu dengan penuh semangat, serta antusias. Bermakna dan bangga terhadap apa yang telah dilakukan (Salanova dan Schaufeli, 2008). Maka sebaliknya, bagi karyawan yang memiliki *Work Engagement* rendah akan menunjukkan sikap kurang peduli terhadap pekerjaan, sulit berkonsentrasi, kurang antusias, dan cenderung menggunakan waktu kerja dengan melakukan hal-hal yang kurang produktif.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa seorang karyawan dikatakan *Work Engagement* dalam pekerjaannya apabila karyawan tersebut dapat mengidentifikasi diri secara psikologis dengan pekerjaannya, dan menganggap kinerjanya penting untuk dirinya selain untuk organisasikonstruktural motivasional berarti sebagai keadaan positif yang berhubungan dengan kesejahteraan dalam bekerja, penuh semangat dan keuletakan yang kuat dengan pekerjaannya yang dikarakteristikkan oleh *vigor, dedication, dan absorption*.

### **2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Work Engagement***

Menurut Lockwood (2007) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *Work Engagement* antara lain budaya di dalam tempat kerja, berkomunikasi organisasional, gaya manajerial yang memicu kepercayaan dan penghargaan serta kepemimpinan yang dianut dan reputasi perusahaan itu sendiri.

Menurut Robinson dkk, (2004) faktor kunci pendorong *Engagement* karyawan adalah dimana apabila karyawan dapat merasa dihargai dan dilibatkan (*feeling valued and involbed*) yang mempengaruhi hal ini adalah:

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

Baker (2007) menyebutkan bahwa terdapat 3 faktor yang menjadi penyebab utama *Engagement*:

- a) *Job Resources*. Menunjukkan pada aspek fisik, sosial, maupun organisasional dan pekerjaan yang memungkinkan individu untuk mengurangi tuntutan pekerjaan dan biaya psikologis maupun fisiologis yang berhubungan dengan pekerjaan tersebut, mencapai target pekerjaan, dan menstimulasi pertumbuhan, perkembangan dan perkembangan personal.
- b) *Salience of Job Resources*. Faktor ini menunjuk pada seberapa penting atau bergunanya sumber daya pekerjaan yang dimiliki oleh individu.
- c) *Personal Resources*. Menunjuk pada karakteristik yang dimiliki oleh karyawan seperti kepribadian, sifat, usia, dan lain-lain. Karyawan yang Engaged akan memiliki karakteristik personal yang berbeda dengan karyawan lainnya karena memiliki skor extraversion dan conscientiousness yang lebih tinggi serta memiliki skor neuroticism yang lebih rendah.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan, faktor yang mempengaruhi *work engagement* adalah Karyawan dilibatkan dalam pengambilan keputusan, Karyawan dapat menyalurkan ide/suara sehingga mereka dapat merasa berharga,

Kesempatan untuk mengembangkan pekerjaan. Organisasi memperhatikan akan keberadaan dan kesehatan karyawan.

### 2.1.3 Dimensi Work Engagement

Dimensi *Work Engagement* Menurut Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma & Bakker (2005), mengemukakan bahwa *Work Engagement* memiliki dimensi sebagai berikut:

- a) *Vigor*. *Vigor* adalah keadaan yang penuh dengan level energi yang tinggi dan mental yang tangguh dalam mengerjakan pekerjaan. Karyawan dengan *Vigor* yang tinggi akan memiliki keinginan yang tinggi untuk menginvestasikan usaha dalam suatu pekerjaan. Mereka akan tetap bertahan meskipun menghadapi kesulitan di dalam pekerjaan.
- b) *Dedication*. *Dedication* dikarakteristikkan dengan perasaan yang signifikan, antusias, inspiratif, bangga, dan tertantang. Karyawan yang memiliki perasaan signifikan adalah karyawan yang memiliki keberanian atas keberadaan dirinya di dalam pekerjaan. Maksud dari keberanian adalah memberikan kemampuan yang ia miliki terhadap pekerjaan. Adapun perasaan antusias adalah perasaan yang penuh perhatian dan keterikatan dalam mengerjakan pekerjaan. Mereka merasa terinspirasi untuk mengerjakan pekerjaan, bangga, dan tertantang.
- c) *Absorption*. *Absorption* adalah memberikan perhatian penuh terhadap pekerjaan dan terlibat di suatu pekerjaan. Mereka yang memiliki *Absorption* di dalam pekerjaan adalah mereka yang merasakan bahwa waktu berlalu begitu cepat. Mereka sudah di pisahkan dari pekerjaannya.

Selanjutnya adapun dimensi Work Engagement menurut Schaufeli & Bakker (2010) yaitu:

- a) Vigor. Dimensi vigor merujuk pada karakter pegawai yang memiliki ketahanan mental yang kuat ketika bekerja dan menyelesaikan pekerjaannya, memiliki semangat, kemauan dan energi tinggi pada pekerjaan, dan konsisten dalam menghadapi setiap kesulitan yang ditemui saat bekerja.
- b) Dedication. Dedication merujuk pada karakter pegawai yang memiliki keterlibatan kuat dengan pekerjaan dan disertai perasaan senang, adanya perasaan penting dan antusias akan pekerjaannya, menginspirasi dan memiliki kebanggaan, serta menyukai tantangan dalam pekerjaannya.
- c) Absorption. Absorption merujuk pada karakter pegawai yang memiliki totalitas diri dengan berkonsentrasi sepenuhnya pada pekerjaan yang dilakukan, merasa senang dan larut dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga waktu bekerja terasa berjalan dengan cepat dan merasa sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaannya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa dimensi *work engagement* pada karyawan terbagi menjadi 3 yaitu: vigor yaitu keadaan yang penuh dengan level energi yang tinggi dan mental yang tangguh dalam mengerjakan pekerjaan, dedication yaitu perasaan yang signifikan, antusias, inspiratif bangga, dan tertantang, serta absorption, yaitu memberikan perhatian penuh terhadap pekerjaan dan terlibat di suatu pekerjaan.

### 2.1.4 Karakteristik Work Engagement

Federman (2009) mengemukakan bahwa pekerja yang memiliki *Work Engagement* yang tinggi dicirikan sebagai berikut:

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

Berdasarkan uraian diatas, karakteristik pekerja yang *engaged* tidak hanya mempunyai kapasitasnya saja untuk menjadi energik, tetapi mereka memiliki komitmen terhadap tujuan serta menunjukkan antusiasme terhadap pekerjaan dan organisasi.

Menurut Hewit (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 kerja, calon karyawan yang potensial dan juga kepada pelanggan.
- b) *Stay* – memiliki keinginan untuk menjadi anggota organisasi dimana ia bekerja dibandingkan keempatan bekerja di organisasi lain.

- c) *Strive* – memberikan waktu yang lebih, tenaga dan inisiatif untuk dapat berkontribusi pada kesuksesan bisnis organisasi.

Berasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa, karyawan yang *engaged* menunjukkan antusiasme, hasrat yang nyata mengenai pekerjaannya untuk organisasi yang mempekerjakan mereka. Karyawan yang *engaged* menikmati pekerjaan yang mereka lakukan untuk memberikan bantuan yang mereka mampu dapat mensukseskan organisasi dimana tempat mereka bekerja. Karyawan yang *engaged* juga mempunyai level tertinggi dan secara antusias terlihat dalam pekerjaannya.

## 2.2 Karyawan

### 2.2.1 Pengertian Karyawan

Menurut Hasibuan (2003), karyawan adalah orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah diterapkan terlebih dahulu. Karyawan merupakan kekayaan utama dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya keikutsertaan mereka, aktifitas instansi tidak akan terlaksanakan. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, system, proses dan tujuan yang ingin dicapai. Karyawan merupakan aset penting bagi instansi. Kehadiran karyawan begitu sangat penting hingga saat ini, tanpa adanya karyawan tidak akan terjadi kelancaran dan proses suatu instansi.

Menurut undang-undang No 13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan pasal 1 ayat 2 menyebutkan bahwa karyawan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat, baik di dalam maupun di luar hubungan pekerjaan.

### 2.2.2 Jenis-Jenis Karyawan

Berdasarkan jenisnya karyawan dapat terbagi menjadi 2 yakni:

- a. Karyawan Tetap. Karyawan tetap merupakan aset utama instansi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari aktifitas organisasi.
- b. Karyawan Tidak Tetap. Karyawan tidak tetap merupakan karyawan yang bekerja pada suatu instansi dengan kerja waktu tertentu yang di dasari atas suatu perjanjian atau kontrak dapat juga disebut juga Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Pada penelitian ini saya melakukan penelitian di PT. Kallista Alam. Karyawan yang bekerja di PT. Kallista Alam dapat bekerja sama untuk mencapai visi dan misi perusahaan, para pekerja saling bekerja sama ,saling bisa memahami fungsi-fungsi kerja mereka masing-masing dan dapat menjalin kerja sama yang sangat baik.

Setiap perusahaan mengharapkan para karyawan mampu bertindak proaktif dan menunjukkan inisiatif dalam bekerja, memiliki tanggung jawab terhadap pengembangan dirinya serta memiliki komitmen akan standar kualitas kerja mereka yang tinggi. Perusahaan memerlukan adanya karyawan yang energic dan berdedikasi, dalam hal ini adalah karyawan yang mau terikat dengan pekerjaannya (Leiter & Bekker, 2010).

Berdasarkan uraian di atas dapat di simpulkan, karyawan adalah orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah diterapkan terlebih dahulu. Karyawan merupakan kekayaan utama dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya keikut sertaan mereka, aktifitas instansi tidak akan terlaksanakan.

### 2.3 Hasil Penelitian *Work Engagement*

Dari hasil penelitian sebelumnya, Gambaran *Work Engagement* Pada Karyawan Di PT. EG (Manufacturing Industri). “Hasil dari penelitian judul di atas adalah peneliti ingin melihat gambaran *work engagement* karyawan Di PT EG. Peneliti memilih karyawan di PT. EG karena peneliti melihat adanya isu yang menarik yang terjadi pada PT EG. Dimana sebagian karyawan tampak kurang bersemangat dalam bekerja. Misalnya, ketika mereka sampai di ruangan kerja, mereka tidak langsung menyiapkan agenda yang harus di eleaikan hari ini juga, sering menunda-nunda pekerjaan, mengobrol berbagai hal di luar pekerjaan, kurang antusias dalam menyelesaikan pekerjaannya dan sebagian ada yang menyudahi pekerjaannya dan bergegas untuk pulang meskipun belim waktunya untuk pulang”.

*Work Engagement* Pada Tenaga Kependidikan Universitas Sanata Dharma “Hasil dari penelitian judul di atas adalah peneliti mencoba mengetahui bagaimana penilaian tenaga kependidikan USD mengenai keterlobatan dalam pekerjaan. hasilnya, secara umum diketahui bahwa tenaga kependidikan USD menilai diri mereka sendiri itu sangat terlibat dengan pekerjaannya. Adapun penilaian keterlibatan kerja yang dimiliki lantas memberi gambaran mengenai *work engagement* yang dimiliki oleh tenaga kependidikan USD”.

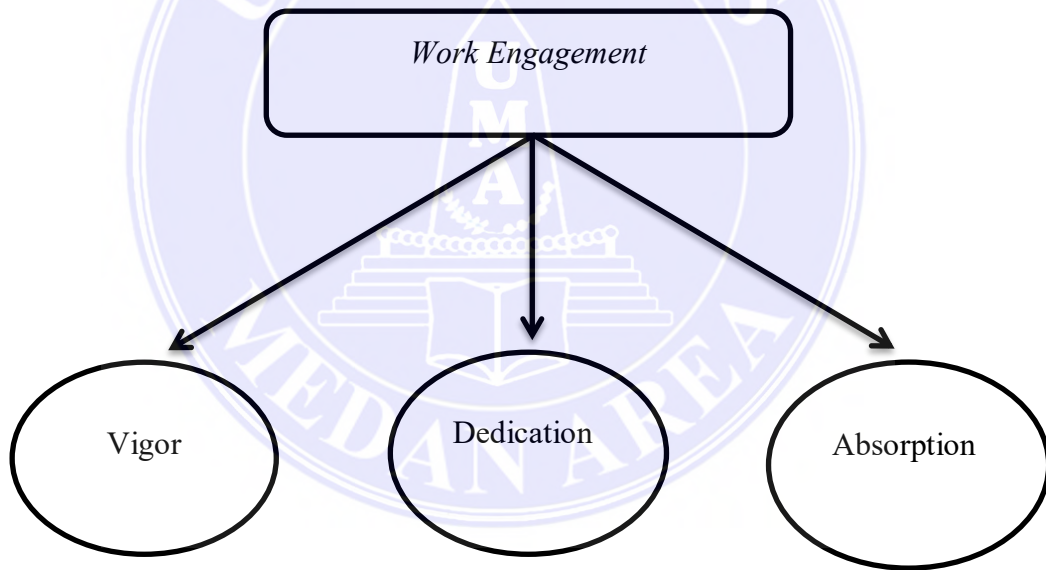
*Work Engagement* Pada Karyawan Perusahaan Pelayaran “X” Cabang Surabaya. “Hasil dari penelitian judul di atas adalah untuk meningkatkan *work engagement* pada subyek peneliti perlu dukungan manajemen untuk meningkatkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya *work engagement* tersebut, baik dari aspek *job resources*, seperti otonomi, pelatihan, pengawasan, umpan balik kinerja maupun aspek faktor *personal resources*, seperti



optimisme, keyakinan diri dan harga diri pada diri karyawan. Manajemen diarahkan untuk dapat memfasilitasi terbentuknya personal resources tersebut melalui program-program kerja yang berkaitan dengan aspek *job resources* seperti memberikan pelatihan, pengawasan dan bimbingan kerja, serta umpan balik yang membangun untuk meningkatkan keyakinan dan harga diri karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya”.

## 2.4 Kerangka konseptual

Bagaimanakah Gambaran *Work Engagement* Pada Karyawan Di PT. Kallista Alam. *Work Engagement* Menurut teori Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma & Bakker (2005).



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Waktu dan Tempat Penelitian**

##### **3.1.1 Waktu Penelitian**

Adapun waktu penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 20 Agustus 2022 menyebarkan skala *Work Engagement* kepada subjek penelitian sebanyak 51 orang.

##### **3.1.2 Tempat Penelitian**

Penelitian diadakan di PT. Kallista Alam yang beralamat di jalan Beringin, Kec. Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara, 20122.

#### **3.2 Alat dan Bahan Penelitian**

Dalam penelitian ini, alat ukur yang digunakan adalah berupa skala. Skala adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analisis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik individu (Siregar, 2013). Penelitian ini menggunakan dua skala, yaitu skala *work engagement*.

#### **3.3 Metodologi Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, metode pendekatan kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Hal ini sesuai dengan pendapat Arikunto (2014) mengemukakan penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang banyak dituntut menguak angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya. Sedangkan dikatakan sebagai penelitian

komparatif karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah antara dua variabel ada perbedaan dalam suatu aspek yang diteliti.

### 3.3.1 Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data ialah skala. Skala merupakan alat ukur yang digunakan untuk menguantifikasi informasi yang diberikan oleh suatu subyek dalam menjawab pertanyaan maupun pernyataan yang telah dirumuskan ke dalam kuesioner. Dalam penelitian ini, terdapat dua skala alat ukur yaitu skala *work engagement*.

Skala diatas menggunakan skala Likert dengan empat Pilihan Jawaban, yakni Sangat Setuju, Setuju, Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju. Pernyataan disusun berdasarkan bentuk *favourable* dan *unfavourable*. Penilaian yang diberikan 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 item yang *unfavourable*, maka penilaian yang diberikan untuk jawaban Sangat Setuju (SS) diberi nilai 1, jawaban Setuju (S) diberi nilai 2, jawaban Tidak Setuju (TS) diberi nilai 3 dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 4.

### 3.3.2 Metode Uji Coba Alat Ukur

Mengacu pada pendapat Sugiono (2016) berpendapat agar hasil penelitian valid, dan reliabel, butir – butir pertanyaan dalam kuesioner perlu dilakukan uji validasi dan realibilitas.

### a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur itu benar-benar mengukur apa yang hendak di ukur. Semakin tinggi validitas instrumen menunjukkan semakin akurat alat pengukur itu mengukur suatu data. Pengujian validitas ini penting dilakukan agar pertanyaan yang diberikan tidak menghasilkan data yang menyimpang dari gambaran variabel yang dimaksud.

Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur dalam penelitian ini adalah dengan validitas konstruksi (*Construct Validity*). Menurut Sugiyono (2018) untuk menguji validitas konstruksi, dapat menggunakan pendapat dari para ahli (*judgment experts*). Setelah instrumen 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 Validitas pada masing-masing skala yang di uji dalam penelitian ini menggunakan teknik Corrected Item-Total Correlation (CITC) dengan memanfaatkan program IBM SPSS for windows dengan koefisien validitas lebih dari 0,300 ( $>0,300$ ).

### b. Reliabilitas

Reliabilitas adalah serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi jika pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Reliabilitas tes merupakan tingkat konsistensi suatu tes, adalah sejauh mana tes dapat dipercaya untuk menghasilkan skor yang konsisten, relatif tidak berubah meskipun diteskan pada situasi yang berbeda Sugiono (2005). Reliabilitas mengarah kepada kepercayaan sebuah alat ukur untuk dapat mewakili hal-hal yang berkaitan dengan masalah yang ingin diukur.

Reliabilitas merupakan konsistensi atau kestabilan skor suatu instrumen penelitian terhadap individu yang sama, dan diberikan dalam waktu yang berbeda (Muri, 2014). Analisis yang digunakan untuk mengukur reliabilitas dari *work engagement* dapat menggunakan metode *internal consistency*. Pengujian reliabilitas dengan *internal consistency* dilakukan dengan cara mencobakan instrument sekali saja, yang kemudian data akan di analisis dengan teknik tertentu (Sugiyono, 2018).

Penelitian ini menggunakan uji reliabilitas dengan memanfaatkan program IBM SPSS for Windows versi 21 dengan koefisien reliabilitas Cronbach Alpha. Menurut Saifuddin (2020) suatu konstruk dapat dikatakan reliable jika nilai koefisien reliabilitasnya adalah lebih dari 0,700 ( $> 0,700$ ).

### 3.3.3 Metode Analisis Data

Deskriptif adalah 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.

Teknik analisis data ini dilakukan dengan menstandarisasikan distribusi yaitu, menggunakan Frekuensi (F%), untuk menganalisis datanya dalam hal ini penelitian menggunakan bantuan komputer program SPSS 26 *statistics for windows*. Sebelum dilakukan analisis F% terlebih dahulu dilakukan uji normalitas. Adapun maksud dari uji normalitas ini adalah untuk mengetahui apakah distribusi data dari penelitian masing-masing variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat telah menyebar secara normal. Uji normalitas dianalisis

dengan teknik *Kolmogorov-Smirnov goodness of fit test* dengan menggunakan program SPSS 21 *for windows*.

### 3.4 Identifikasi Variabel Penelitian

Menurut (Mulyadi, 2017) variabel dependent ialah variabel yang dijadikan sebagai faktor yang dipengaruhi oleh sebuah atau sejumlah variable lain. Sedangkan variabel independent ialah variabel yang berperan memberi pengaruh kepada variable lain. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah variabel tunggal yaitu *work engagement*.

### 3.5 Definisi Operasional

*Work Engagement* adalah sebuah keterikatan yang dilakukan karyawan meliputi fisik, kognitif, dan emosiannya dalam melakukan pekerjaan secara maksimal dimana seorang karyawan membuat mereka merasa terikat. Data mengenai *Work Engagement* diperoleh melalui skala *Work Engagement* yang disusun sendiri oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek *Work Engagement* menurut Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma & Bakker (2005), yaitu vigor yaitu keadaan yang penuh dengan level energi yang tinggi dan mental yang tangguh dalam mengerjakan pekerjaan, dedication yaitu perasaan yang signifikan, antusias, inspiratif bangga, dan tertantang, serta absorption, yaitu memberikan perhatian penuh terhadap pekerjaan dan terlibat di suatu pekerjaan.

### 3.6 Populasi, Sampel dan Teknik Sampel

#### 3.6.1 Populasi

Ada banyak cara untuk mengartikan sebuah populasi, namun demikian secara substansi bermakna sama. Populasi yaitu kumpulan dari individu dengan

kualitas serta ciri-ciri yang telah ditetapkan (Nazir, 2016). Populasi dari penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Kallista Alam yang berjumlah 51 orang.

### **3.6.2 Sampel**

Menurut Sugiyono (2010), sampel adalah sebagian jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi. Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 51 karyawan PT. Kallista Alam.

### **3.6.3 Teknik Pengambilan Sampel**

Dalam penelitian ini, peneliti mengambil sampel dengan menggunakan teknik *total sampling* seluruh karyawan PT. Kallista Alam. *Total sampling* adalah teknik pengambilan data dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2013).

## **3.7 Prosedur Penelitian**

### **3.7.1 Persiapan Penelitian**

Adapun yang menjadi persiapan yang akan peneliti lakukan dalam penelitian ini meliputi:

#### **a. Persiapan administrasi**

Sebelum melakukan penelitian, terlebih dahulu melakukan persiapan-persiapan administrasi penelitian yaitu memberikan surat pengantar dari fakultas psikologi UMA kepada pihak PT. Kallista Alam. Setelah mendapatkan izin dari pihak perusahaan, lalu peneliti melaksanakan penelitian. Kemudian setelah selesai melakukan pengambilan data dari perusahaan tersebut peneliti menerima surat bukti bahwa peneliti benar telah selesai melakukan pengambilan data.

## b. Persiapan alat ukur

Persiapan yang dimaksud adalah mempersiapkan alat ukur yang akan digunakan pada proses pengumpulan data. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *Work Engagement* yang peneliti buat berdasarkan aspek-aspek *Work Engagement*.

### a. Skala *Work Engagement*

Skala *Work Engagement* disusun berdasarkan aspek-aspek *Work Engagement* yaitu aspek *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Skala ini terdiri dari 40 item pernyataan yang disajikan dengan menggunakan skala likert yang mencakup 20 pernyataan Favourable (pernyataan yang mendukung) dan 20 pertanyaan Unfavourable (pernyataan tidak mendukung). Berikut tabel distribusi penyebaran item skala *Work Engagement*. Adapun penyebaran item dijelaskan pada tabel dibawah ini:

**Tabel 3.1** Sebelum Uji Coba *Work Engagement*

Dimensi <i>Work Engagement</i>	Indikator	Butir Aitem		Jumlah
		<i>Fav</i>	<i>Unfav</i>	
Vigor	Memiliki usaha yang besar dalam menyelesaikan masalah	1, 19	8, 11	4
	Memiliki ketekunan dalam bekerja	33, 24	2, 15	4
	Memiliki ketahanan diri dalam bekerja	3, 36	17, 30	4
Dedication	Merasa antusias dalam pekerjaannya	21, 14	5, 40	4
	Bangga terhadap pekerjaannya	16, 38	25, 34	4
	Merasa terinspirasi dalam bekerja	31, 29	6, 22	4
	Pekerjaan menjadi sebuah tantangan	9, 37	39, 12	4
Absorption	Sangat menikmati saat bekerja	4, 13	26, 32	4
	Sulit memisahkan diri dengan pekerjaan	20, 27	28, 35	4
	Totalitas didalam pekerjaan	7, 18	10, 23	4
<b>Total</b>		<b>20</b>	<b>20</b>	<b>40</b>



### 3.5.2 Pelaksanaan Penelitian

Pada tanggal 11 Agustus 2022 awal persiapan penelitian dengan diterbitkannya surat izin pengambilan data dari Universitas Medan Area. Selanjutnya peneliti menyebarkan skala *Work Engagement* kepada subjek penelitian sebanyak 51 orang pada tanggal 20 Agustus 2022. Setelah dipastikan semua skala terkumpul, langkah berikutnya adalah melakukan skoring terhadap butir-butir skala dengan cara membuat format nilai berdasarkan skor-skor yang ada pada tiap lembar. Hasil skoring dari butir-butir skala di pindahkan ke program Microsoft Exel yang diformat sesuai dengan keperluan tabulasi data.

Pengambilan data penelitian ini menggunakan metode *tryout* terpakai (uji coba terpakai). Pada metode *tryout* terpakai (uji coba terpakai), penyebaran kuesioner atau pengambilan data dilakukan hanya satu kali saja, dalam arti data subyek yang sudah terkumpul akan digunakan untuk data uji coba dan juga digunakan sebagai data penelitian.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

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

1. Berdasarkan hasil uji frekuensi menggunakan SPSS versi 26 for windows didapatkan hasil dimana *work engagement* karyawan secara keseluruhan aspek *work engagement* di PT. Kallista Alam rendah dengan hasil 62,7% atau 32 karyawan, selanjutnya 31,4% atau sekitar 16 karyawan yang memiliki *work engagement* sedang. Kemudian 5,9% atau sekitar 3 karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi.
2. Selain itu, hasil *work engagement* karyawan berdasarkan masing-masing aspek *work engagement* juga tergolong rendah, dengan rincian sebanyak 37 orang atau sebesar 72,5% menyatakan bahwa *vigor* berkontribusi rendah, sebanyak 39 orang atau sebesar 76,5% menyatakan bahwa *dedication* berkontribusi rendah, dan sebanyak 37 orang atau sebesar 72,5% menyatakan bahwa *absorption* berkontribusi rendah dalam *work engagement* mereka.

#### 5.1 Saran

- a. Bagi karyawan

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, maka diharapkan pegawai di PT. Kallista Alam meningkatkan *work engagement* dengan cara mulai berpikiran bahwa susah untuk mencari kerjaan, jadi harus bekerja

sungguh-sungguh agar tidak diberhentikan, selanjutnya diharapkan karyawan mematuhi aturan-aturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan seperti menanamkan semangat untuk bekerja dengan baik, merasa memiliki kepentingan dengan perusahaan dengan memberikan loyalitas dan dedikasi yang baik.

b. Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, peneliti menyarankan perusahaan untuk tetap memperhatikan karyawan yang bekerja di PT. Kallista Alam agar seluruh merasakan *work engagement* yang baik dalam bekerja, seperti menerapkan sistem kekeluargaan antara seluruh anggota perusahaan, melaksanakan kegiatan outbound untuk meningkatkan kerjasama antara karyawan agar saling peduli dan saling support satu sama lain.

c. Peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi untuk meneliti terkait *work engagement* dan juga diharapkan untuk meneliti aspek-aspek *work engagement* dari tokoh yang berbeda yang tidak diteliti dalam penelitian ini agar lebih luas pembahasan terkait *work engagement*. Diharapkan juga peneliti selanjutnya meneliti dengan jumlah yang responden yang lebih banyak dan di lokasi yang berbeda.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ayu, D. R.. (2015). Pengaruh Job Demands, Job Resources dan Personal Resources Terhadap Work Engagement. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)*, Vol. 1(1).
- Ayub, N. B., & Islam, M. K. (2018). The Effects of Employee engagement on Employee Performance in the Hotel Industry in Kelantan. *Global Business and Management Research*, 10(3), 828.
- B.W, F. J. (2014). *Pengantar Statistika Sosial (8th ed)*. (M.I . Purnama , & I.R. Bawono , Trans): Jakarta Selatan: Salemba Humanika.
- Bakker, A &. Leiter, M. P. (2010). *Work Engagement A Handbook of. Essential Theory and Research*. USA: Psychology press
- Bakker, A.B., & Bal, P.M. (2010). Weekly work engagement and performance: A study among starting teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 83,189-206.
- Federman, B. (2009). *Employee Engagement: A Road For Creating Profits., Optimizing Perfomance, And Increasing Loyalty*. San Fransisco: Josey Bass
- Field, L. K., & Buitendach, J. H. (2011). Happiness, work engagement and organizational commitment of support staff at a tertiary education institution in South Africa. *SA Journal of Industrial Psychology*, 37(1), 1–10.
- Gea, S. M. (2018). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Work Engagement Pada Non-Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara. *Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area*.
- Hariandja, M. T. E. (2002). *Manajemen Sumber. Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo
- Harnoto. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua*. Jakarta: PT. Prehallindo
- Kahn, W.A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*. Vol. 33. No.4. (692-724)
- Livia, A. F. Y. (2019). Uji Validitas dan Reliabilitas ingkat Partisipasi Politik Masyarakat Kota Padang. *Jurnal Matematika UNAND*, Vol. VIII, No. 1, Hal: 179-188.
- Lockwood, N. R. (2007). Leveraging Employee Engagements for Competitive Advantage: HRs Strategic Role. *HR Magazine*, 52(3), pp. 1-11.
- Murnianita, F. B. (2012). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Employee Engagement pada PT PLN (Persero)*. Jakarta: PUSDIKLAT.

- Nusatricia, S., Suharnomo. (2011). Employee Engagement: Antecedent and Consequence Study on CS Unit PT. Telkom Indonesia Semarang. *Jurnal Management*. Vol 1 (1), 1-31.
- Panggabean, M. M. (2016). Work Engagement MRN Terhadap Implementasi Aplikasi Data Analisis. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, Vol. 5, No. 1. 1-14.
- Priojeta, K. C. (2019). Work Engagement Tenaga Kependidikan Universitas Sanata Dharma. *Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Sanata Dharma*.
- Putri, R. S. (2020). Hubungan Work Engagement Dengan Kinerja Karyawan Di PT. Romindo Cabang Medan. *Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area*.
- Rachmatan, R., & Kubatini, S. (2018). Hubungan Antara Keterikatan Kerja dengan Intensi Keluar Kerja pada Karyawan Swalayan di Banda Aceh. *Journal Psikogenesis*, 6(1), 1–10. <https://doi.org/10.24854/jps.v6i1.628>
- Robinson, D., Perryman, S., & Hayday. (2004). *The Drivers of Employee Engagement Report*. 408. Brinton: Institute for Employment Studies.
- Salam, A. (2018). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalia
- Salanova, M., & Schaufeli, W. (2008). A cross-national study of work engagement as a mediator between job resources and proactive behavior. *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 19 (1), 116- 131.
- Schaufeli, W. B. (2012). Work engagement. What do we know and where do we go?. *Romanian Journal of Applied Psychology*, 14(1), 3-1
- Smith, G.R., & Markwick, C. (2009). *Employee Engagement - A Review of Current Thinking*. United Kingdom: Institute For Employment Studies
- Sukoco, I. D. N. (2020). Work Engagement Of Millennial Generation Employees At PT. X Bandung. *Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Bisnis dan Kewirausahaan*, Vol. 5, No. 3. 263-281.
- Widanti, N. S. (2019). Work Engagement Pada Karyawan Perusahaan Pelayaran "X" Cabang Surabaya. *Jurnal Seminar Nasional Kelautan XIV*, 34-41.
- Yudiani, E. (2017). Work Engagement Karyawan PT. Bukit Asam Persero Ditinjau Dari Spiritual. *Jurnal Psikologi Islami*, 21-32.
- Zamralita, R. P. (2017). Gambaran Work Engagement Pada Karyawan Di PT. EG (Manufacturing Industri). *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 295-303.



Subjek	Vigor												Dedication												Absorption														
	1	2	8	11	15	17	19	24	30	33	36	Jumlah	5	6	9	12	14	16	21	25	29	31	34	38	39	40	Jumlah	4	7	10	18	20	23	26	27	28	32	35	Jumlah
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	44	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	36
2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	23	3	2	2	1	3	2	1	2	2	2	3	3	2	3	31	3	1	1	3	3	2	2	2	2	1	2	22	
3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	28	3	3	2	3	3	2	4	2	3	3	3	3	2	3	39	3	3	4	3	3	2	2	2	3	3	3	31	
4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	31	3	2	1	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	34	2	3	3	3	2	3	1	3	3	2	3	28	
5	3	3	3	2	2	3	3	1	3	1	3	27	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	39	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	31	
6	4	4	4	1	1	1	4	4	2	4	2	31	3	2	3	3	3	2	3	4	1	1	3	3	4	39	3	3	3	3	4	2	3	2	1	3	1	28	
7	1	4	1	2	2	4	3	4	3	4	3	31	2	2	2	2	3	4	3	2	2	2	2	3	2	33	2	3	4	2	2	3	2	3	4	2	2	29	
8	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	23	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	35	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	28	
9	2	4	2	1	1	1	2	1	2	1	2	19	4	1	2	3	4	2	3	2	1	1	4	2	2	35	4	3	3	2	4	2	2	2	1	3	1	27	
10	3	4	3	3	3	3	3	2	4	2	4	34	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	2	3	41	2	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	31	
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	41	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	31	
12	2	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	31	4	3	2	3	4	3	4	2	3	3	4	3	2	44	4	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	35	
13	4	3	4	4	4	2	1	2	3	2	3	32	1	4	4	4	1	3	4	1	4	4	1	3	1	36	1	4	1	3	1	3	4	3	2	4	4	30	
14	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	42	2	4	4	3	2	3	4	4	4	4	2	2	4	44	2	3	4	2	2	3	4	3	4	3	4	34	
15	4	4	4	3	3	3	4	3	2	3	2	35	4	3	4	2	4	2	1	4	3	3	4	1	4	43	4	2	1	1	4	2	4	2	3	2	3	28	
16	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	41	2	4	4	3	2	3	4	4	4	4	2	3	4	45	2	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4	35	
17	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	2	39	3	4	4	1	3	2	1	4	4	4	3	4	4	44	3	1	1	4	3	2	4	2	4	1	4	29	
18	1	4	1	3	3	3	1	3	1	3	1	24	4	3	1	4	4	1	3	1	3	3	4	3	1	39	4	4	3	3	4	1	1	1	3	4	3	31	
19	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	38	2	4	3	1	2	3	4	3	4	4	2	2	3	39	2	1	4	2	2	3	3	3	4	1	4	29	
20	2	3	2	1	1	1	2	1	1	1	1	16	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	18	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	13	
21	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	1	21	1	2	2	1	1	1	3	2	2	2	1	2	2	23	1	1	3	2	1	1	2	1	2	1	2	17	
22	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	25	1	2	2	2	1	3	2	2	2	2	1	2	2	25	1	2	2	2	1	3	2	3	2	2	2	22	
23	1	4	1	4	4	4	1	4	2	4	2	31	2	4	1	2	2	2	2	1	4	4	2	2	1	31	2	2	2	2	2	2	1	2	4	2	4	25	
24	2	3	2	3	3	3	2	3	1	3	1	26	3	3	2	1	3	1	1	2	3	3	3	2	2	32	3	1	1	2	3	1	2	1	3	1	3	21	
25	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	1	21	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	21	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	15	

26	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	28	1	2	3	3	1	3	3	3	2	2	1	1	3	1	29	1	3	3	1	1	3	3	3	2	3	2	25
27	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	30	1	3	2	4	1	3	3	2	3	3	1	2	2	1	31	1	4	3	2	1	3	2	3	3	4	3	29
28	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	39	2	4	3	3	2	3	4	3	4	4	2	2	3	2	41	2	3	4	2	2	3	3	3	4	3	4	33
29	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	1	21	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	20	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	14
30	2	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	31	4	3	2	3	4	3	4	2	3	3	4	3	2	4	44	4	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	35
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	44	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	36
32	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	23	3	2	2	1	3	2	1	2	2	2	3	3	2	3	31	3	1	1	3	3	2	2	2	2	1	2	22
33	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	28	3	3	2	3	3	2	4	2	3	3	3	3	2	3	39	3	3	4	3	3	2	2	2	3	3	3	31
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	41	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	31
35	2	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	31	4	3	2	3	4	3	4	2	3	3	4	3	2	4	44	4	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	35
36	4	3	4	4	4	2	1	2	3	2	3	32	1	4	4	4	1	3	4	1	4	4	1	3	1	1	36	1	4	1	3	1	3	4	3	2	4	4	30
37	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	42	2	4	4	3	2	3	4	4	4	4	2	2	4	2	44	2	3	4	2	2	3	4	3	4	3	4	34
38	4	4	4	3	3	3	4	3	2	3	2	35	4	3	4	2	4	2	1	4	3	3	4	1	4	4	43	4	2	1	1	4	2	4	2	3	2	3	28
39	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	41	2	4	4	3	2	3	4	4	4	4	2	3	4	2	45	2	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4	35
40	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	2	39	3	4	4	1	3	2	1	4	4	4	3	4	4	3	44	3	1	1	4	3	2	4	2	4	1	4	29
41	1	4	1	3	3	3	1	3	1	3	1	24	4	3	1	4	4	1	3	1	3	3	4	3	1	4	39	4	4	3	3	4	1	1	1	3	4	3	31
42	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	38	2	4	3	1	2	3	4	3	4	4	2	2	3	2	39	2	1	4	2	2	3	3	3	4	1	4	29
43	2	3	2	1	1	1	2	1	1	1	1	16	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	18	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	13
44	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	1	21	1	2	2	1	1	1	3	2	2	2	1	2	2	1	23	1	1	3	2	1	1	2	1	2	1	2	17
45	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	25	1	2	2	2	1	3	2	2	2	2	1	2	2	1	25	1	2	2	2	1	3	2	3	2	2	2	22
46	1	4	1	4	4	4	1	4	2	4	2	31	2	4	1	2	2	2	1	4	4	2	2	1	2	31	2	2	2	2	2	2	1	2	4	2	4	2	25
47	2	3	2	3	3	3	2	3	1	3	1	26	3	3	2	1	3	1	1	2	3	3	3	2	2	3	32	3	1	1	2	3	1	2	1	3	1	3	21
48	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	1	21	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	21	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	15
49	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	28	1	2	3	3	1	3	3	3	2	2	1	1	3	1	29	1	3	3	1	1	3	3	3	2	3	2	25
50	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	30	1	3	2	4	1	3	3	2	3	3	1	2	2	1	31	1	4	3	2	1	3	2	3	3	4	3	29
51	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	39	2	4	3	3	2	3	4	3	4	4	2	2	3	2	41	2	3	4	2	2	3	3	3	4	3	4	33



## LEMBARAN PERSETUJUAN PARTISIPAN

Dengan Hormat,

Assalamualaikum Wr Wb. Perkenalkan nama saya Sirri Hidayati, mahasiswa semester akhir jurusan Psikologi di Universitas Medan Area. Saya ingin meminta tolong kesediaan dari kakak/abang untuk dapat meluangkan sedikit waktunya untuk mengisi skala berikut ini. Tujuan dari pengambilan data ini adalah untuk kelengkapan penyusunan skripsi saya. Adapun identitas para sampel akan dirahasiakan oleh peneliti. Saya berharap kakak/abang dapat mengisi skala ini dengan sungguh-sungguh dan jujur agar didapatkan data yang valid.

### Petunjuk Pengisian:

1. Tulis terlebih dahulu identitas pada kolom identitas yang telah disediakan.
2. Bacalah setiap pernyataan dengan seksama sebelum anda memilih jawaban.

Pilihan jawaban yang tersedia adalah:

**SS** : Sangat Setuju

**S** : Setuju

**TS** : Tidak Setuju

**STS** : Sangat Tidak Setuju

3. Skala ini bukan tes, sehingga setiap orang bias mempunyai jawaban yang berbeda. Tidak ada salah atau benar karena jawaban anda sesuai kondisi diri anda yang sebenarnya.

4. Semua jawaban hanya digunakan untuk keperluan penelitian karya ilmiah.  
Atas perhatian dan kesediaan para kakak/abang sekalian dalam mengisi skala ini, saya mengucapkan banyak terimakasih.

Nama (Inisial) :

Jabatan :

Jenis Kelamin :

Usia :

Setiap pernyataan hanya diperbolehkan memilih salah satu pilihan jawaban pada setiap pernyataan dengan cara memberikan tanda ceklis (√) pada lembar jawaban yang tersedia sesuai dengan pilihan masing-masing.

Contoh:

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya merasa nyaman bekerja di perusahaan ini.	√			

Tanda ceklis (√) menunjukkan seseorang itu serasa SANGAT SETUJU dengan pernyataan yang diajukan.

**- SELAMAT BEKERJA -**

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Ketika pekerjaan belum selesai, saya akan lembur.				
2.	Saya mudah terganggu saat bekerja jika ruangan berisik.				
3.	Saya mampu bekerja dalam waktu yang lama.				
4.	Waktu terasa begitu cepat ketika sedang bekerja.				
5.	Bagi saya pekerjaan ini membosankan.				
6.	Saya merasa kurang dapat menuangkan gagasan/ide-ide baru kepada atasan.				
7.	Saya akan menyelesaikan pekerjaan saya dengan tepat waktu, walaupun saya harus bekerja lebih lama.				
8.	Saat jam kerja sudah habis, saya biasanya langsung bergegas pulang.				
9.	Saya merasa tertantang saat mengerjakan pekerjaan di waktu yang bersamaan.				
10.	Saya mudah menyerah ketika menghadapi kesulitan saat bekerja.				
11.	Saya malu untuk bertanya terkait masalah pekerjaan.				
12.	Saya tidak sejutu jika pekerjaan saat ini ditambah dengan pekerjaan lainnya.				
13.	Saya suka lupa waktu ketika sedang bekerja.				
14.	Saya antusias terhadap pekerjaan.				
15.	Saya mudah terdistraksi oleh keadaan sekitar.				
16.	Saya merasa bangga terhadap pekerjaan saya.				
17.	Saya tidak setuju jika harus bekerja melebihi waktu jam kerja.				
18.	Saya siap untuk lembur jika diperlukan.				
19.	Saya tidak sungkan untuk bertanya kepada atasan terkait masalah pekerjaan.				
20.	Saya senang ketika harus bekerja secara intens.				
21.	Ketika saya bangun pagi, hal pertama yang ingat adalah pekerjaan.				

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
22.	Pekerjaan ini tidak membuat saya semakin berkembang.				
23.	Saya merasa kurang maksimal saat menyelesaikan pekerjaan.				
24.	Saya tidak mudah mengeluh terhadap pekerjaan.				
25.	Saya merasa biasa saja dengan pekerjaan yang sekarang.				
26.	Pada saat jam kerja saya suka mengantuk.				
27.	Saya mudah tenggelam dalam pekerjaan.				
28.	Saya mudah untuk mengalihkan perhatian saya dari pekerjaan.				
29.	Saya dapat membuat terobosan baru disetiap pekerjaan yang dilakukan.				
30.	Saya mudah tersinggung jika dimarahin oleh atasan.				
31.	Pekerjaan ini membuat diri saya maju.				
32.	Saya mudah bosan dengan pekerjaan.				
33.	Saya tetap tekun bekerja walaupun tidak berjalan dengan baik.				
34.	Saya tidak puas dengan pekerjaan yang sedang dikerjakan.				
35.	Saya mudah membuka sosmed saat bekerja.				
36.	Saya tangguh secara mental saat bekerja.				
37.	Pekerjaan ini bagi saya cukup menantang.				
38.	Saya tidak sungkan untuk membagi pengalaman kerja kepada teman-teman.				
39.	Saya tidak siap jika dimutasikan dengan <i>job desk</i> yang berbeda.				
40.	Saya suka menunda-nunda pekerjaan.				

## Reliability Scale: Work Engagement

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	51	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	51	100,0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,905	40

### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	1,94	,759	51
VAR00002	2,33	,952	51
VAR00003	1,69	,469	51
VAR00004	1,84	,857	51
VAR00005	1,84	,880	51
VAR00006	2,04	,848	51
VAR00007	1,94	,925	51
VAR00008	1,94	,759	51
VAR00009	1,94	,732	51
VAR00010	1,71	,923	51
VAR00011	2,02	,860	51
VAR00012	1,90	,900	51
VAR00013	1,67	,683	51
VAR00014	1,84	,857	51
VAR00015	2,02	,860	51
VAR00016	2,25	,821	51
VAR00017	2,06	,858	51
VAR00018	2,27	,695	51
VAR00019	1,98	,761	51
VAR00020	1,82	,865	51
VAR00021	1,71	,923	51
VAR00022	1,61	,635	51
VAR00023	2,27	,827	51
VAR00024	2,00	,849	51
VAR00025	1,98	,761	51
VAR00026	1,94	,732	51
VAR00027	2,29	,807	51

VAR00028	2,06	,858	51
VAR00029	2,02	,860	51
VAR00030	2,25	,821	51
VAR00031	2,02	,860	51
VAR00032	1,90	,900	51
VAR00033	2,00	,849	51
VAR00034	1,84	,857	51
VAR00035	2,02	,860	51
VAR00036	2,25	,821	51
VAR00037	1,63	,631	51
VAR00038	2,27	,695	51
VAR00039	1,98	,761	51
VAR00040	1,82	,865	51

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	77,00	212,400	,642	,900
VAR00002	76,61	223,283	,505	,908
<b>VAR00003</b>	<b>77,25</b>	<b>225,034</b>	<b>,137</b>	<b>,906</b>
VAR00004	77,10	216,410	,398	,903
VAR00005	77,10	216,210	,394	,903
VAR00006	76,90	210,570	,646	,900
VAR00007	77,00	219,200	,460	,905
VAR00008	77,00	212,400	,642	,900
VAR00009	77,00	215,560	,515	,902
VAR00010	77,24	219,144	,663	,905
VAR00011	76,92	210,514	,638	,900
VAR00012	77,04	219,958	,540	,906
<b>VAR00013</b>	<b>77,27</b>	<b>228,923</b>	<b>-,107</b>	<b>,909</b>
VAR00014	77,10	216,410	,398	,903
VAR00015	76,92	210,514	,638	,900
VAR00016	76,69	218,380	,335	,904
VAR00017	76,88	210,826	,627	,900
VAR00018	76,67	218,467	,400	,903
VAR00019	76,96	212,478	,636	,900
VAR00020	77,12	215,346	,437	,903
VAR00021	77,24	219,144	,563	,905
<b>VAR00022</b>	<b>77,33</b>	<b>227,147</b>	<b>-,020</b>	<b>,908</b>
VAR00023	76,67	217,547	,367	,904
VAR00024	76,94	213,416	,526	,902
VAR00025	76,96	212,478	,636	,900
VAR00026	77,00	215,560	,515	,902
VAR00027	76,65	216,913	,404	,903
VAR00028	76,88	210,826	,627	,900
VAR00029	76,92	210,514	,638	,900

VAR00030	76,69	218,380	,335	,904
VAR00031	76,92	210,514	,638	,900
VAR00032	77,04	219,958	,440	,906
VAR00033	76,94	213,416	,526	,902
VAR00034	77,10	216,410	,398	,903
VAR00035	76,92	210,514	,638	,900
VAR00036	76,69	218,380	,335	,904
VAR00037	77,31	229,940	-,165	,909
VAR00038	76,67	218,467	,400	,903
VAR00039	76,96	212,478	,636	,900
VAR00040	77,12	215,346	,437	,903

### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
78,94	227,176	15,072	40

### NPar Tests

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Work Engagement
N		51
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	78,94
	Std. Deviation	15,072
Most Extreme Differences	Absolute	,116
	Positive	,116
	Negative	-,076
Test Statistic		,116
Asymp. Sig. (2-tailed)		,086 <sup>c</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

### Descriptives

#### Descriptive Statistics

	N Statistic	Minimum Statistic	Maximum Statistic	Mean Statistic	Std. Deviation Statistic	Skewness Statistic
Vigor	51	13	33	22,80	5,703	,053
Dedication	51	18	41	27,47	6,224	,491
Absorption	51	13	31	22,08	4,651	,019
Valid N (listwise)	51					

## Frequencies

		Statistics			
		Work Engagement	Vigor	Dedication	Absorption
N	Valid	51	51	51	51
	Missing	0	0	0	0
Mean		1,43	1,31	1,25	1,31
Std. Deviation		,608	,547	,483	,547

## Frequency Table

		Work Engagement			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	Rendah	32	62,7	62,7	62,7
	Sedang	16	31,4	31,4	94,1
	Tinggi	3	5,9	5,9	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

		Vigor			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	Rendah	37	72,5	72,5	72,5
	Sedang	12	23,5	23,5	96,1
	Tinggi	2	3,9	4,0	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

		Dedication			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	Rendah	39	76,5	76,5	76,5
	Sedang	11	21,5	21,6	98,0
	Tinggi	1	2,0	2,0	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

		Absorption			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	Rendah	37	72,5	72,5	72,5
	Sedang	12	23,5	23,5	96,1
	Tinggi	2	4,0	4,0	100,0
	Total	51	100,0	100,0	



## Pie Chart

