

**HUBUNGAN *WORK*  
*ENGAGEMENT* DENGAN KINERJA KARYAWAN DI PUSAT  
PENELITIAN KELAPA SAWIT  
MARIHAT PEMATANGSIANTAR**

**SKRIPSI**

**Oleh:**

**ADITYA IBNU PRATAMA**

**178600024**



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

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 1/11/24

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)1/11/24

2024

**HUBUNGAN *WORK*  
*ENGAGEMENT* DENGAN KINERJA KARYAWAN DI PUSAT  
PENELITIAN KELAPA SAWIT  
MARIHAT PEMATANGSIANTAR**

**SKRIPSI**

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar

Sarjana Psikologi Fakultas Psikologi

Universitas Medan Area

Oleh:

**ADITYA IBNU PRATAMA**

**178600024**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI**

**FAKULTAS PSIKOLOGI**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

**MEDAN**

**2024**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

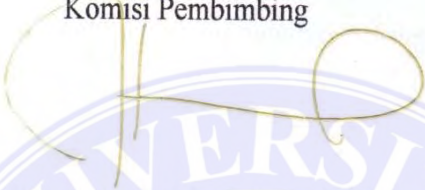
Document Accepted 1/11/24


Access From (repository.uma.ac.id)1/11/24

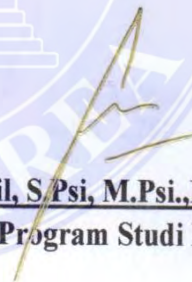
## HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Hubungan *Work Engagement* dengan Kinerja Karyawan di Pusat Penelitian Kelapa Sawit Marihat Pematangsiantar  
Nama : Aditya Ibnu Pratama  
NPM : 178600024  
Fakultas : Psikologi

Disetujui Oleh  
Komisi Pembimbing

  
**Azhar Aziz, S.Psi, M.A, Psikolog**  
Pembimbing

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

  
**Faadhil, S/Psi, M.Psi., Psikolog**  
Ketua Program Studi Psikolog

Tanggal Lulus : 5 September 2024

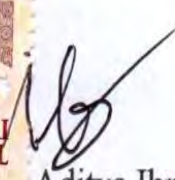
## LEMBAR PERNYATAAN ORISINILITAS

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

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

Medan, 5 September 2024



  
Aditya Ibnu Pratama  
NPM. 178600024

## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : Aditya Ibnu Pratama

NPM : 178600024

Program Studi : Ilmu Psikologi

Fakultas : Psikologi

Jenis karya : Skripsi

demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul : **Hubungan *Work Engagement* dengan Kinerja Karyawan di Pusat Penelitian Kelapa Sawit Marihat Pematangsiantar** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan memublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 5 September 2024

Yang menyatakan



Aditya Ibnu Pratama  
NPM. 178600024

## ABSTRAK

### HUBUNGAN *WORK ENGAGEMENT* DENGAN KINERJA KARYAWAN DI PUSAT PENELITIAN KELAPA SAWIT MARIHAT PEMATANGSIANTAR

OLEH:  
ADITYA IBNU PRATAMA  
NPM: 178600024

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan *work engagement* dengankinerja karyawan di Pusat Penelitian Kelapa Sawit Marihat Pematangsiantar. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Teknik pengambilansampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah total sampling, yaitu seluruhkaryawan yang ada di Pusat Penelitian Kelapa Sawit Marihat Pematangsiantar yang berjumlah 54 orang karyawan. Skala pengukuran dalam penelitian inimenggunakan skala likert. Data yang diperoleh selanjutnya dilakukan uji validitasdan uji reabilitas. Kemudian analisis data yang dilakukan adalah uji normalitas, uji linearitas, korelasi product moment, perhitungan mean hipotetik dan mean empirik, serta uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan terdapat korelasi positif antar*work engagement* dengan kinerja karyawan di PPKS Marihat, dimana nilai  $r_{xy}0,936$  dan nilai signifikan  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ). Dengan hasil tersebut, hipotesisdalam penelitian ini diterima. Kondisi ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *work engagement* maka semakin tinggi kinerja karawan dan sebaliknya. Hasil lain yangdiperoleh dalam penelitian ini adalah nilai koefisien determinan ( $r^2$ ) antara kedua variabel yaitu  $r^2 = 0,877$ . Kondisi ini menunjukkan bahwa *work engagement*memberikan pengaruh sebesar 87,7%terhadap kinerja karyawan dan sebesar12,3% merupakan faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan pada penelitian ini.Kemudian *work engagement* pada karyawan di PPKS Marihat tergolong rendah,hal ini ditandai dengan melihat perbandingan nilai dari mean hipotetik dan meanempirik yaitu ( $75 > 65,50$ ) dan kinerja karyawan juga tergolong rendah, hal iniditandai dengan melihat perbandingan nilai dari mean hipotetik dan mean empirikyaitu ( $82,5 > 75,41$ ).

**Kata Kunci:** *Work engagement*, Kinerja Karyawan

**ABSTRACT**

**THE CORRELATION OF WORK ENGAGEMENT AND EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE MARIHAT PALM OIL RESEARCH CENTER IN PEMATANGSIANTAR**

**BY:**  
**ADITYA IBNU PRATAMA**  
**NPM: 178600024**

*This research aimed to determine the correlation between work engagement and employee performance at the Marihat Palm Oil Research Center in Pematangsiantar. This reserach used a quantitative research method. The sampling technique used was total sampling, with all employees at the Marihat Palm Oil Research Center, totaling 54 employees, as the sample. The measurement scale used in this reserach was the Likert scale. The data obtained were subjected to validity tests and reliability tests. Data analysis included normality tests, linearity tests, product-moment correlation, hypothetical and empirical mean calculations, and hypothesis testing. The results showed a positive correlation between work engagement and employee performance at the Marihat Palm Oil Research Center, with a correlation coefficient of  $r_{xy} = 0.936$  and a significance value of  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ). These results indicated that the hypothesis in this reserach is accepted. This condition indicates that the higher the work engagement, the higher the employee performance, and vice versa. Another result obtained in this reserach was the coefficient of determination ( $r^2$ ) between the two variables, which is  $r^2 = 0.877$ . This condition indicated that work engagement contributes 87.7% to employee performance, while the remaining 12.3% was affected by other factors not included in this reserach. Additionally, work engagement among employees at the Marihat Palm Oil Research Center is classified as low, as indicated by the comparison of the hypothetical mean and the empirical mean ( $75 > 65.50$ ). Employee performance is also categorized as low, as shown by the comparison of the hypothetical mean and the empirical mean ( $82.5 > 75.41$ ).*

**Keywords:** *Work Engagement, Employee Performance*



## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti ucapkan atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Hubungan *Work Engagement* dengan Kinerja Karyawan di Pusat Penelitian Kelapa Sawit Marihat Pematangsiantar”.

Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan dan kerja sama yang baik dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, dengan segala kerendahan hati peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Bapak Azhar Aziz S.Psi, M.A, Psikolog selaku dosen pembimbing, Bapak Dr. Syafrizaldi, S.Psi., M.Psi selaku ketua penguji, Bapak Andy Chandra, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku dosen penguji, dan Bapak Dr. M. Fadli Nugraha, S.Psi., M.Psi selaku sekretaris. Kepada seluruh Bapak/ibu karyawan di Pusat Penelitian Kelapa Sawit Marihat Pematangsiantar yang telah memberikan wadah untuk menyelesaikan penelitian saya. Kepada Ibu, Ayah, dan Adik saya tercinta, Ibunda Alina Rahmawati Harahap, Ayahnda Muhammad Hayadi, dan Ananda Putri Aqillah yang selalu mendukung dan mendoakan saya dalam menyelesaikan skripsi ini. Akhir kata peneliti mengucapkan terima kasih dan berharap agar kiranya skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Medan, 5 September 2024

Aditya Ibnu Pratama



## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>vii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Hipotesis Penelitian .....	6
1.5 Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>8</b>
2.1 Konsep <i>Work Engagement</i> .....	8
2.1.1 Pengertian <i>Work Engagement</i> .....	9
2.1.2 Dimensi <i>Work Engagement</i> .....	12
2.1.3 Karakteristik <i>Work Engagement</i> .....	14
2.1.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Work Engagement</i> .....	15
2.1.5 Dampak <i>Work Engagement</i> Terhadap Karyawan .....	22
2.2 Kinerja Karyawan.....	23
2.2.1 Pengertian Karyawan.....	23
2.2.2 Fungsi dan Peran Karyawan.....	24
2.2.3 Kewajiban Karyawan.....	24
2.2.4 Pengertian Kinerja Karyawan .....	25
2.2.5 Dimensi-Dimensi Kinerja .....	26
2.2.6 Penilaian Kinerja .....	28
2.2.7 Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	29
2.2.8 Indikator Kinerja Karyawan.....	30
2.3 Hubungan Antara <i>Work Engagement</i> dengan Kinerja Karyawan.....	31
2.4 Kerangka Konseptual.....	33
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>35</b>

3.1	Tipe Penelitian.....	35
3.2	Identifikasi Variabel Penelitian.....	35
3.3	Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	36
3.4	Subjek Penelitian.....	37
3.4.1	Populasi.....	37
3.4.2	Sampel.....	37
3.5	Skala Pengukuran.....	38
3.6	Jenis Data.....	38
3.7	Metode Pengumpulan Data.....	39
3.8	Uji Keabsahan Data.....	40
3.9	Analisis Data.....	41
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>		<b>44</b>
4.1	Orientasi Kancha Penelitian.....	44
4.2	Persiapan Penelitian.....	45
4.3	Analisis dan Hasil Penelitian.....	45
4.4	Pembahasan.....	51
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>		<b>55</b>
5.1	Kesimpulan.....	55
5.2	Saran.....	55
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>		<b>57</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Perhitungan Skala Interval Likert.....	30
Tabel 4. 1 Hasil Reabilitas Variabel Work Engagement .....	46
Tabel 4. 2 Hasil Reabilitas Variabel Kinerja Karyawan .....	46
Tabel 4. 3 Hasil Uji K-S Normalitas Sebaran Data .....	47
Tabel 4. 4 Rangkuman Hasil Uji K-S Normalitas Sebaran Data .....	47
Tabel 4. 5 Hasil Uji Linearitas Hubungan .....	48
Tabel 4. 6 Hasil Analisa Korelasi Product Moment .....	49
Tabel 4. 7 Rangkuman Hasil Analisa Korelasi Product Moment.....	49
Tabel 4. 8 Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Rata-rata Empirik....	50



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Struktur Organisasi PPKS Marihat.....	4
---	---



## DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 .....	61
LAMPIRAN 2 .....	66
LAMPIRAN 3 .....	72
LAMPIRAN 4 .....	80



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia masih menjadi salah satu faktor yang paling berpengaruh atas keberhasilan dan kegagalan sebuah perusahaan. Kinerja dari sumber daya manusia atau karyawan memiliki peran yang sangat penting untuk menjalankan sebuah perusahaan. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan berkontribusi pada peningkatan produktivitas, efisiensi, dan profitabilitas perusahaan. Adapun pengertian dari kinerja karyawan adalah keberhasilan atau hasil kerja yang dicapai oleh karyawan atau sekelompok karyawan dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab. Menurut Mangkunegara dalam Budiyanto dan Mochklas (2020) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi akan lebih produktif dalam bekerja dan menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang baik. Perusahaan pasti memiliki tujuan dan target untuk dicapai. Tujuan dan target tersebut akan digerakan oleh karyawan yang ada didalamnya. Tujuan dan target akan mudah tercapai apabila karyawan memiliki kinerja yang baik (Nardo dkk., 2022). Rendahnya kompetensi atau kemampuan karyawan yang ada di perusahaan akan menyebabkan efektifitas kinerja karyawan menurun (Wibowo, 2007). Campbell dalam Parker (2007) menyebutkan bahwa kinerja yang buruk akan memberi dampak yang buruk pada efektivitas perusahaan. Kinerja karyawan dalam

perusahaan memiliki peran yang besar untuk menghadapi persaingan di era global saat ini (Bakker dan Demerouti, 2008). Anditasari (2013) menjelaskan secara lebih jelas bahwa sebuah perusahaan pasti membutuhkan karyawan yang memiliki kemauan yang tinggi untuk melakukan tugas secara baik dalam memenuhi tugas-tugasnya untuk mendukung efektivitas perusahaan.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dalam berbagai cara, salah satunya ialah dengan meningkatkan *work engagement* karyawan. Penelitian telah menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *work engagement* dan kinerja karyawan. Karyawan yang *engaged* memiliki tingkat energi yang tinggi, fokus pada pekerjaan, dan merasa bangga dengan hasil kerjanya. Penelitian yang dilakukan oleh Putri (2020) mengungkapkan bahwa *work engagement* dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan. Hafidzunnur (2021) juga mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan *work engagement* terhadap kinerja karyawan.

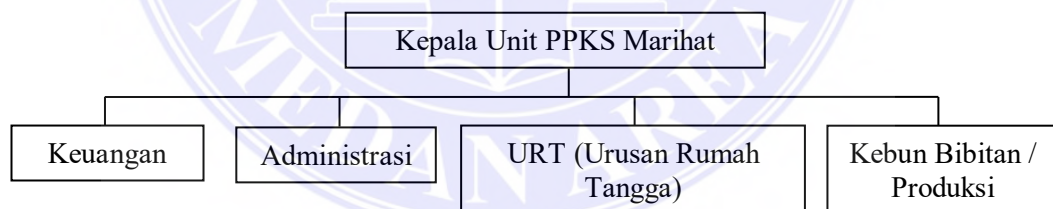
*Work engagement* adalah keadaan psikologis yang positif terkait dengan pekerjaan, dimana karyawan merasa antusias, terlibat, termotivasi dalam pekerjaannya memiliki energi yang tinggi, fokus pada pekerjaan, dan merasa bangga dengan hasil kerjanya. Karyawan yang *engaged* cenderung untuk memiliki kinerja yang lebih tinggi, proaktif dalam mencari solusi baru dan lebih terbuka terhadap ide-ide baru, kecil kemungkinannya untuk meninggalkan perusahaan dan lebih bersedia untuk bekerja keras untuk mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang *engaged* memiliki dampak yang positif terhadap kerjanya (Jackson, 2014). Bakker dan Leither (2010) juga mengungkapkan bahwa karyawan yang *engaged* memiliki semangat dan memiliki hubungan yang

efektif dengan aktivitas kerja serta dapat melihat dirinya mampu untuk menangani tuntutan pekerjaan dengan baik. Beukes (2013) juga menambahkan bahwa jika karyawan *engaged*, maka mereka akan menyadari konteks organisasi, dan mau bekerja sama dengan orang lain untuk meningkatkan kinerja. Lebih rinci Macey dan Schneider (2008) mendefinisikan *engagement* sebagai perasaan seseorang terhadap tujuan dan energi yang terfokus, memperlihatkan inisiatif pribadi, dapat beradaptasi, berusaha, dan tekun terhadap tujuan organisasi. *Work engagement* memiliki nilai dan energi bekerja yang mengarah pada pembentukan potensi secara optimal pada karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang fokus dan memiliki energi dalam bekerja, dapat meningkatkan kualitas tanggung jawab pekerjaan inti, serta memiliki kapasitas dan motivasi untuk berkonsentrasi pada tugas yang sedang dikerjakannya.

Meskipun *work engagement* telah terbukti memiliki hubungan dengan kinerja karyawan, masih banyak perusahaan yang mengalami kesulitan dalam meningkatkan tingkat *engagement* karyawan. Era globalisasi saat ini menuntut karyawan untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Kesulitan yang dialami perusahaan dalam meningkatkan tingkat *engagement* karyawan disebabkan oleh berbagai faktor, seperti kurangnya pemahaman tentang konsep *work engagement*, kurangnya perhatian perusahaan dalam pengembangan program dan kebijakan yang meningkatkan *engagement*, kurangnya komunikasi dan keterlibatan karyawan, serta budaya organisasi yang tidak mendukung. Fenomena ini menjadi sebuah permasalahan yang penting untuk diselesaikan karena *work engagement* merupakan salah satu faktor penentu utama dalam mencapai kinerja karyawan yang tinggi.



Kinerja karyawan menjadi sangat penting dan krusial. Era globalisasi saat ini menuntut karyawan untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Namun, saat ini terdapat pula karyawan yang tidak menunjukkan peningkatan kinerjanya. Permasalahan ini juga terjadi di Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Marihat Pematangsiantar. PPKS Marihat merupakan salah satu lembaga penelitian yang berfokus pada pengembangan kelapa sawit, maka dari itu sumber daya manusia yaitu karyawan jelas menjadi faktor yang sangat penting agar tercapainya target perusahaan dalam menghasilkan bibit-bibit unggul kelapa sawit dimana kelapa sawit menjadi salah satu komoditas hasil perkebunan terbesar di Indonesia. Karyawan yang ada di PPKS Marihat terdiri dari karyawan pimpinan, karyawan pelaksana, karyawan PKWT (perjanjian kerja waktu tertentu), dan KHL (karyawan harian lepas). Adapun struktur organisasi di PPKS Marihat adalah sebagai berikut.



**Gambar 1. 1 Struktur Organisasi PPKS Marihat**

PPKS Marihat merupakan salah satu lembaga penelitian yang sangat besar peranannya dalam perekonomian Indonesia. Tugas pokok yang harus dilaksanakan adalah melakukan penelitian dan pengembangan komoditi kelapa sawit yang meliputi semua aspek mulai dari perakitan bahan tanaman dan teknik budidaya hingga pengelolaan hasil, melakukan penelitian kelapa dan kakao,

menyediakan benih kelapa sawit yang unggul berupa kecambah untuk kebutuhan pihak perkebunan besar dan perkebunan rakyat, memberi pelayanan kepada pengguna jasa baik perkebunan, peneliti, pelajar, instansi, pemerintah maupun pihak-pihak lain serta menyampaikan konsep-konsep pemikiran yang disampaikan kepada pemerintah sebagai bahan pertimbangan bagi pemerintah dalam merumuskan kebijakan untuk pengembangan perkebunan secara nasional.

Untuk menjalankan tugas pokok dan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya secara maksimal, PPKS Marihat berfokus pada kinerja karyawan. Aktifitas kerja karyawan di PPKS Marihat sesuai dengan *job description* masing-masing dan sesuai dengan SOP (*Standar Operasional Prosedur*) yang sudah menjadi tanggung jawab individual. Aktifitas kerja karyawan bersifat individual dan *teamwork* tergantung dengan jenis pekerjaannya. Namun, dalam implementasinya PPKS Marihat mengalami beberapa tantangan diantaranya tanggung jawab karyawan yang kadang tidak sesuai dengan tujuan perusahaan, kurangnya pengawasan, kurangnya pengetahuan karyawan terhadap pengoperasian alat dan teknologi yang mendukung pelaksanaan tugas, kemampuan karyawan untuk melaksanakan dan menyelesaikan tugas tepat waktu dan tepat sasaran, serta keberlanjutan program pelatihan dan pendidikan. Dapat dikatakan bahwa dengan strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat melalui *work engagement*. Berdasarkan penjelasan tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa terdapat hubungan antara *work engagement* dengan kinerja karyawan di PPKS Marihat

## 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan diatas, maka

identifikasi masalah peneliti adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada hubungan antara *work engagement* dengan kinerja karyawan di PPKS Marihat?
2. Bagaimana kondisi *work engagement* dan kinerja karyawan di PPKS Marihat?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis apakah ada hubungan antara *work engagement* dengan kinerja karyawan di PPKS Marihat.
2. Untuk menganalisis bagaimana kondisi *work engagement* dan kinerja karyawan di PPKS Marihat.

### 1.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara peneliti terhadap penelitian yang akan dilakukan atau hipotesis adalah dugaan sementara yang mungkin benar atau mungkin salah. Oleh karena itu, untuk menguji kebenarannya harus dibuktikan dengan mengujinya melalui penelitian. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$H_0 =$  *Work engagement* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PPKS Marihat.

$H_a =$  *Work engagement* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PPKS Marihat.

### 1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

- a. Manfaat praktis bagi mahasiswa yaitu untuk melengkapi persyaratan dalam menyelesaikan program Strata 1 (satu) pada Jurusan Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
- b. Manfaat bagi perguruan tinggi dan program studi adalah untuk menambah kajian mengenai *work engagement* khususnya hubungan *work engagement* terhadap kinerja karyawan di Pusat Penelitian Kelapa Sawit Marihat Pematangsiantar.
- c. Manfaat bagi masyarakat adalah untuk mengetahui dan mengerti hubungan *work engagement* terhadap kinerja karyawan di Pusat Penelitian Kelapa Sawit Marihat Pematangsiantar.

## 2. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini bermanfaat untuk menambah dan mengembangkan wawasan dan pengetahuan tentang hubungan *work engagement* terhadap kinerja karyawan di Pusat Penelitian Kelapa Sawit Marihat Pematangsiantar.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Konsep *Work Engagement*

Dalam struktur organisasi pekerja menjadi salah satu aktor penting, maka dari itu, komitmen, partisipasi serta keterkaitan pekerja dalam menjalani pekerjaan dan tugasnya yang membuat organisasi mampu memiliki daya saing. *GallupManagementJournal* dalam Aldira G. Meyer (2012) mengatakan bahwa pekerja dengan *work engagement* yang kuat terhadap organisasi, tugas-tugas dan lingkungan kerjanya akan lebih mudah dalam mengelola hubungan kerja, mengelola stres atas tekanan pekerjaan, dan mengelola perubahan.

*Engagement* merupakan konsep yang sudah ada sejak beberapa tahun silam (Kuok dan Taormina, 2017) namun dalam pengkonseptualisasiannya telah beberapa kali mengalami perkembangan. Khan dalam Schaufeli (2017) memaparkan pemahaman konsep mengenai *engagement*, ia menjelaskan *personal engagement* adalah pemanfaatan diri setiap anggota dalam sebuah organisasi terhadap peran yang ditunjukkan dengan aktif secara penuh dalam sebuah organisasi, mampu berekspresi dan bekerja secara fisik, kognitif, dan emosi selama bekerja. Sedangkan *personal disengagement* adalah kurangnya keaktifan anggota dalam organisasi yang ditunjukkan dengan penarikan diri secara fisik, kognitif, dan emosional selama bekerja.

Selain Khan, ada juga Maslach dan Leiter dalam Kuok dan Taormina (2017) yang memandang *engagement* sebagai lawan dari *burnout* yang dapat diukur menggunakan *Maslach Burnout Inventory* (MBI). Schaufeli dkk (2002) menerangkan *work engagement* adalah karyawan yang memandang positif

pekerjaannya dengan adanya semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan konsentrasi yang tinggi selama melakukan pekerjaan (*absorption*). Robinson, Perryman dan Hayday (2004) menjelaskan bahwa karyawan yang 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 organisasinya.

### 2.1.1 Pengertian *Work Engagement*

*Engagement* pertama kali dikemukakan konsepnya oleh Willig Kahn dalam penelitiannya pada tahun 1990 melalui *Journal Academy of Management*. Karyawan dikatakan memiliki *personalengagement* jika ia dapat mengekspresikan aspek fisik, kognitif, dan emosional dalam dirinya untuk kepentingan perannya dalam bekerja. Karyawan yang memiliki *engagement* akan menampilkan kreativitas dalam melakukan pekerjaannya, memiliki relasi yang baik dalam lingkungan kerja, dan mencurahkan tenaga serta pemikirannya dalam bekerja (Khan, 1990).

Karanika-Murray, Duncan, Pontes, dan Griffiths (2015) menyebutkan bahwa karyawan yang telah membangun ikatan yang kuat dengan perusahaan akan fokus berusaha mencapai tujuan perusahaan dan berusaha mewujudkannya. Demerouti, dan Van den Heuvel (2015) menambahkan bahwa karyawan yang memiliki *engagement* akan bersemangat dalam bekerja, memiliki rasa bangga akan pekerjaannya, dan akan bekerja dengan emosi yang positif sehingga akan berpengaruh pada performansi kerja, komitmen, dan kesehatan karyawan. Schaufeli (2013) menyebutkan bahwa *work engagement* dan *employee*

*engagement* adalah istilah yang dapat digunakan bergantian. Secara lebih spesifik, *work engagement* menjelaskan mengenai hubungan karyawan dengan pekerjaannya, sedangkan *employee engagement* menjelaskan mengenai hubungan karyawan dengan organisasi tempatnya bekerja (Schaufeli, 2013).

Maslach, Jackson, dan Leiter dalam Cole dkk (2011) juga mengemukakan definisi mengenai *work engagement* yaitu semangat kerja berupa dedikasi terhadap performansi kerja dan efektivitas kerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Definisi lain *work engagement* juga dikemukakan oleh Saks (2006), *work engagement* adalah konstruk yang terdiri dari komponen kognitif, emosi, dan perilaku yang diasosiasikan untuk melakukan tugas dan pekerjaan. Mercer dan Hewitt dalam Schaufeli (2013) *work engagement* dijelaskan sebagai keadaan psikologis karyawan yang memiliki keinginan untuk berkontribusi terhadap kesuksesan perusahaan dan keinginan karyawan untuk terus menjadi bagian dari perusahaan tersebut.

Literatur lainnya yang berhubungan dengan *work engagement* merupakan kebaruan konsep bagi dunia akademik, karena pengkonsepannya diawali dari hasil temuan para konsultan di daerah penyelesaian masalah kualitas dan produktivitas kerja. Secara mendasar konsep *work engagement* terbentuk dengan dua konsep yang dikenal dalam ranah publik dengan komitmen organisasi dan *citizenship behavior* yaitu perilaku individu pekerja yang bersedia melakukan kegiatan melebihi tugas dan fungsi pokoknya untuk mewujudkan produktivitas dan kualitas kerja (Saroyeni Putu, 2011).

Hingga saat ini telah banyak definisi yang digunakan untuk mendeskripsikan *work engagement*, salah satunya seperti definisi yang digunakan

oleh Kahn dalam Mujiasih dan Ratnaningsih (2012) yaitu *work engagement* dalam pekerjaan dikonsepsikan sebagai anggota organisasi yang melaksanakan peran kerjanya, bekerja dan mengekspresikan dirinya secara fisik, kognitif dan emosional selama bekerja. Kahn memberikan pembeda pada tiga dimensi dalam mengukur *work engagement* yang terdiri dari keterikatan emosional, keterikatan kognitif dan keterikatan fisik atau personal.

Keterikatan emosional sebagai tingkat kepuasan individu dan inspirasi yang diperoleh karyawan dari tugas atau pekerjaan dan menjadi bagian dari perusahaan. Terdapat aspek “*I will*” dalam dimensi ini yang ditampilkan dengan tindakan kerjasama dan empati yang diberikan kepada rekan dan atasan dalam lingkungan pekerjaan. Keterikatan kognitif merupakan tingkat kepehaman dan kesadaran pekerja atas misi dan perannya dalam organisasi. Keterikatan fisik atau personal menampilkan keberagaman dan tingkat keterikatan.

Brown dalam Mujiasih dan Ratnaningsih (2012) mendefinisikan *work engagement* adalah pekerja yang dapat mengidentifikasi diri secara psikologis dengan pekerjaannya, dan menganggap kinerjanya penting untuk dirinya serta untuk organisasi. Pekerja yang memiliki *work engagement* tinggi akan sangat mendukung jenis pekerjaan yang didapatinya, peduli terhadap jenis pekerjaannya, dan berupaya secara penuh dalam bekerja. Lockwood (2007) memberikan pengertian mengenai *workengagement* sebagai keadaan di mana seseorang mampu berkomitmen dengan organisasi baik secara emosional maupun secara intelektual. Dapat ditarik kesimpulan dari berbagai pandangan para ahli diatas mengenai teori tentang *work engagement* ialah sikap positif karyawan dalam bekerja secara penuh dengan menunjukkan dirinya melalui kognitif, fisik, afektif,



emosional dan memiliki rasa peduli untuk bekerja secara tim sehingga dapat meningkatkan performa organisasi.

### 2.1.2 Dimensi *Work Engagement*

Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma, dan Bakker (2001) menjelaskan mengenai dimensi yang terdapat dalam *work engagement*, yaitu:

1. *Vigor* (Semangat)

Pekerja mengerahkan mental dan energinya dengan kuat saat bekerja. Memiliki keberanian untuk berupaya secara optimal dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya. Memiliki ketekunan dalam memecahkan kesulitan pekerjaan serta adanya dorongan hati untuk mencurahkan segenap usaha dalam pekerjaan dan mampu bertahan ditengah kesulitan yang dihadapi.

2. *Dedication* (Dedikasi)

Pekerja berpartisipasi secara penuh dalam pekerjaannya serta merasakan kebermaknaan, kebanggaan, antusiasme, inspirasi dan tantangan terhadap pekerjaannya.

3. *Absorption* (Konsentrasi Tinggi)

Pekerja selalu serius dan berkonsentrasi terhadap tugas-tugasnya dalam bekerja. Pekerja merasakan waktu berlalu begitu cepat saat bekerja dan merasa sulit untuk memisahkan atau menghindarkan diri dari pekerjaannya.

Lockwood (2007) juga menjelaskan bahwa *work engagement* memiliki tiga dimensi sebagai karakter utama, dimensi tersebut terdiri dari:

1. Pekerja membahas hal positif yang dimiliki organisasi terhadap rekannya dan menjadikan organisasi tersebut sebagai referensi untuk pekerja dan pelanggan potensial.
2. Pekerja mempunyai keinginan kuat untuk bergabung dan menjadi bagian dari organisasi tersebut, walaupun telah memiliki kesempatan bekerja di tempat lain.
3. Mencurahkan segenap upaya dan menampilkan karakter yang kuat untuk berpartisipasi dalam menyukseskan organisasi.

Pendapat lain menurut Macey, Schneider, Barbera dan Young, (2008) yang menerangkan *work engagement* dengan dua dimensi, yakni:

1. *Work engagement* sebagai energi psikis. Dimana pekerja merasakan pengalaman puncak (*peak experience*) yaitu momen seseorang merasa sangat terhubung dengan diri sendiri, dunia di sekitarnya, dan merasa sangat hidup, penuh inspirasi, dan memiliki pemahaman mendalam tentang keberadaannya.
2. *Work engagement* sebagai energi tingkah laku, yaitu *work engagement* terlihat oleh orang lain. *Work engagement* terlihat oleh orang lain dalam bentuk tingkah laku yang berupa hasil kerja seperti:

- a) Pekerja yang *engaged* tidak terikat pada “*job description*”, mereka akan fokus pada tujuan dan mencoba konsisten untuk kesuksesan organisasi.

- b) Pekerja secara aktif mencari jalan untuk dapat memperluas kemampuan yang dimiliki.
- c) Pekerja pantang menyerah walau dihadapkan dengan rintangan atau situasi yang membingungkan.

Kemudian dimensi *work engagement* yang dikemukakan oleh Alfes, Truss, Soane, Rees, Gatenby (2010) ialah sebagai berikut:

1. *Intellectual Engagement*

Pengaliran konsentrasi saat bekerja dan inovasi-inovasi yang dikembangkan agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik lagi. Karyawan dengan *intellectual engagement* selalu berusaha untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan selalu berusaha untuk menjadi lebih baik.

2. *Affective Engagement*

Perasaan positif yang dirasakan saat menyelesaikan pekerjaan dan saat bekerja yang akan menghasilkan pekerjaan yang baik dan memuaskan, baik untuk karyawan dan juga untuk perusahaan.

3. *Social Engagement*

Tindakan proaktif karyawan yang dilakukan untuk berdiskusi dengan rekan kerja yang lainnya dan membahas mengenai perkembangan-perkembangan yang terjadi terkait dengan pekerjaan.

### 2.1.3 Karakteristik *Work Engagement*

Federman (2009) mengemukakan bahwa pekerja 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.

Robertson, Smythe, Schaufeli, Taris dan Rhenen dalam Mujiasih dan Ratnaningsih (2012) berpendapat bahwa pekerja yang *engaged* menunjukkan antusiasme, hasrat yang nyata mengenai pekerjaannya dan organisasi yang mempekerjakannya. Pekerja yang telah memiliki keterikatan dengan pekerjaannya akan merasa menikmati apa yang dikerjakan dan memiliki dorongan hati untuk mencurahkan segenap bantuan yang dimiliki guna menyukkseskan organisasinya. Selain itu juga memiliki tingkat energi yang tinggi serta berantusias untuk berpartisipasi dalam pekerjaannya.

Dari uraian yang telah diungkapkan oleh para ahli, karakteristik pekerja yang telah memiliki keterikatan dengan pekerjaannya atau *work engagement* tidak hanya memiliki kapasitas untuk bersemangat dalam bekerja tetapi juga memiliki komitmen kuat terhadap tujuan organisasi serta berantusias terhadap tugas atau pekerjaannya dan organisasi.

#### **2.1.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Work Engagement***

Meyer, Aldira G. (2012) menemukan beberapa faktor yang mempengaruhi *work engagement*, yaitu:

1. *Adaptability* (keterbukaan terhadap ide-ide baru dan kesiapan

- memodifikasi respon kerja pada saat menghadapi perubahan)
2. *Achievement orientation* (orientasi untuk selalu mendorong diri dalam siklus target, yaitu target kerja, mencapainya, dan menetapkan target yang semakin menantang)
  3. *Attraction to the work* (kemampuan mengelola sikap positif terhadap pekerjaannya selama periode stres dan frustrasi)
  4. *Emotional maturity* (menghindari bertindak impulsif dan ekstrim atau menghindari reaksi emosional yang berdampak negatif terhadap efektifitas kerja dan terhadap hubungan kerja)
  5. *Positive disposition* (menunjukkan keramahan dengan pelanggan dan rekan kerja, berkeinginan untuk menolong orang lain mencapai target kerja mereka),
  6. Efikasi diri (memperlihatkan kenyamanan, percaya diri atas kemampuannya berhasil dalam pekerjaan dan melampaui prestasi orang lain).

Schaufelli dan Bakker dalam Hakanen, Bakker, Schaufeli (2006) menyatakan bahwa *work engagement* pada dasarnya diambil dari teori *burnout* dan *engagement* yang dikembangkan oleh Christina Maslach dimana *work engagement* mencakup tiga elemen yaitu energi tinggi dan ketahanan mental di tempat kerja (*vigor*), keterlibatan penuh dalam pekerjaan dan rasa antusiasme (*dedication*), dan perasaan tenggelam sepenuhnya dalam pekerjaan sehingga waktu berlalu tanpa terasa (*absorption*) serta teori terkait lainnya, dan diperkuat oleh model JD-R (*Job demand-resources model*) dan modal psikologis (*psychological capital*). Model JD-R meliputi beberapa aspek seperti lingkungan

fisik, sosial, dan organisasi, gaji, peluang untuk berkarir, dukungan supervisor dan rekan kerja, serta *performance feedback*. Sedangkan untuk modal psikologis meliputi kepercayaan diri (*self efficacy*), rasa optimis (*optimism*), harapan mengenai masa depan (*hope*), serta resiliensi (*resilience*).

Menurut Lockwood (2007) *work engagement* merupakan konsep yang kompleks dan dipengaruhi banyak faktor, diantaranya adalah budaya di tempat kerja, komunikasi organisasional, gaya manajerial yang memicu kepercayaan, penghargaan, kepemimpinan yang dianut, reputasi perusahaan itu sendiri, karakteristik organisasi, komunikasi internal yang baik, dan inovasi budaya. Faktor pendorong *work engagement* yang dijabarkan oleh Perrin (2003) meliputi:

1. *Senior management* yang memperhatikan keberadaan pekerja.
2. Pekerjaan yang memberikan tantangan.
3. Wewenang dalam mengambil keputusan.
4. Perusahaan atau organisasi yang fokus pada kepuasan pelanggan.
5. Memiliki kesempatan yang terbuka lebar untuk berkarir.
6. Reputasi perusahaan.
7. Tim kerja yang solid dan saling mendukung.
8. Kepemilikan sumber yang dibutuhkan untuk dapat menunjukkan performa kerja yang prima.
9. Memiliki kesempatan untuk memberikan pendapat pada saat pengambilan keputusan.
10. Penyampaian visi organisasi yang jelas oleh *senior management* mengenai target jangka panjang organisasi Penggerak employee engagement akan berbeda ditiap jenis pekerjaan dan organisasi.

Secara umum McBain dalam Lamidi (2010) menjelaskan bahwa ada tiga hal utama yang menjadi penggerak *employee engagement*, yaitu:

1. Organisasi. Faktor organisasi yang dapat menjadi penggerak *employee engagement* adalah budaya organisasi, visi dan nilai yang dianut, *brand* organisasi.
2. Manajemen dan Kepemimpinan. *Engagement* dibangun melalui proses, butuh waktu yang panjang serta komitmen yang tinggi dari pemimpin. Maka dari itu dibutuhkan kekonsistenan pemimpin dalam memantau pekerja. Dalam menciptakan *employee engagement*, pimpinan organisasi diharapkan memiliki beberapa keterampilan. Beberapa di antaranya adalah teknik berkomunikasi, teknik memberikan *feedback* dan teknik penilaian kinerja.
3. *Working life*, kenyamanan kondisi lingkungan kerja menjadi pemicu terciptanya *employee engagement*.

Dari uraian diatas mengenai faktor yang mempengaruhi *work engagement* pekerja dapat dikategorikan menjadi dua, yakni:

1. *Job demand resources* model, aspek yang mempengaruhi keterikatan pekerjaan yang terdiri dari gaji, lingkungan kerja, peluang untuk berkarir, budaya dan brand organisasi, dan kepemimpinan organisasi.
2. Modal Psikologis, aspek yang mempengaruhi keterikatan pekerjaan yang terdiri dari rasa optimis, kepercayaan diri, harapan akan masa depan, dan daya tahan (*resilience*).

Dari studi empirik yang telah dilakukan terhadap berbagai jurnal tentang

dan berkaitan dengan *work engagement* (Meijman dan Mulder, 1998; Hobfoll, Johnson, Ennis, Jackson, 2003; Schaufeli dan Bakker, 2004; Bakker dan Demerouti, 2007; Bakker dan Demerouti, 2008; Banihani, Syed, & Lewis, 2013; Wingerden et al, 2015; Breevaart, Bakker, Demerouti, Heuvel, 2015; Kim dan Kang, 2016), dapat diungkapkan terdapat faktor-faktor yang memberikan pengaruh terdapat *work engagement* yang dimiliki pekerja. Faktor-faktor tersebut dapat dikategorikan menjadi dua, yakni internal dan eksternal. Faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi *work engagement* yakni sebagai berikut:

#### A. Faktor Internal

##### a) Usia

Schaufeli dan Bakker (2004) menyebutkan bahwa karyawan yang lebih tua akan lebih *engaged* dalam pekerjaannya. Kim & Wang (2016) menjelaskan bahwa usia memiliki hubungan signifikan dengan regulasi emosi dan identitas karir, dimana keduanya berpengaruh pada meningkatnya *resources*. Umur juga mempengaruhi tindakan dan perilaku karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan menjadi lebih memiliki keterikatan dengan pekerjaannya.

##### b) Jenis Kelamin

Schaufeli dan Bakker (2004) menyebutkan bahwa karyawan pria memiliki *engaged* lebih tinggi dibandingkan karyawan wanita. Banihani et al (2013) juga mengemukakan bahwa karyawan pria lebih mudah *engaged* dengan pekerjaannya daripada karyawan wanita. Hasil penelitian menunjukkan bahwa organisasi lebih mengapresiasi karyawan laki-laki sehingga mudah bagi karyawan laki-laki untuk memiliki keterikatan dengan pekerjaannya.



Namun disisi lain akan berdampak terhadap karyawan perempuan yang merasa tidak dihargai dan tidak begitu diperlukan sehingga merasa sulit untuk mendapatkan keterikatan dengan pekerjaannya.

c) *Personal Resources*

*Personal resources* adalah evaluasi diri secara positif sehingga terkait dengan kemampuan beradaptasi dan kemampuan untuk mengontrol lingkungan disekitarnya terlebih saat menghadapi situasi yang menantang (Hobfoll dkk, 2003). Karyawan dengan *personal resources* yang tinggi akan memiliki penghargaan diri yang positif dan tujuan yang ingin dicapai yang jelas sehingga membuat karyawan termotivasi untuk mencapai tujuan mereka dan menunjukkan performansi kerja yang baik (Bakker dan Demerouti, 2008). Wingerden dkk (2015) menjelaskan bahwa *personal resources* adalah hal yang mendasari *work engagement* dan performansi kerja yang baik dari karyawan.

B. Faktor Eksternal

a) Gaji

Gaji menjadi salah satu faktor yang memberikan pengaruh terhadap *work engagement* pekerja. Pekerja yang mengekspresikan pekerjaannya secara baik akan mendapatkan gaji yang lebih tinggi dari pada pekerja yang tidak menjalankan pekerjaannya secara baik. Gaji dapat menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan agar bekerja dengan lebih baik karena karyawan tertarik dengan perusahaan yang menghargai kemampuan bekerja karyawannya (Towers Watsons, 2014).

b) *Career Management*

Bagi pekerja, manajemen karir menjadi hal yang penting dan berhubungan dengan *work engagement* pekerja. Manajemen karir memiliki tujuan untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan kompetensi yang dimiliki pekerja sehingga mampu berkembang dan berpengaruh positif terhadap karirnya. Pengembangan karir yang baik dari perusahaan akan membuat karyawan menjadi lebih produktif dan *engaged* dengan pekerjaannya (Hoole dan Hotz, 2016).

c) *Job demands-Resources*

*Job demands-resources* merupakan bagian dari faktor yang memberikan pengaruh terhadap *work engagement* yang dimiliki karyawan. Dasar pikiran dari JD-R model adalah dua proses psikologis yang mengambil peran terkait tekanan pekerjaan dan juga motivasi (Bakker dan Demerouti, 2007). *Job demands* dilihat sebagai salah satu penyebab karyawan merasa terbebani akan pekerjaannya, sedangkan *job resources* dilihat memberikan dukungan motivasi kepada karyawan guna mengatasi *job demands*. *Job demands* merupakan tuntutan tentang tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan seperti jumlah pekerjaan yang terlalu tinggi, dan *job resources* seperti halnya dukungan sosial dan *performance feedback* bagi terhadap karyawan. Dalam JD-R model, *job resources* berperan untuk mengurangi dampak negatif dari *job demands* yang tinggi seperti *burnout* (Bakker dan Demerouti, 2007).

d) *Leader-member exchange*

Teori mengenai LMX menyebutkan bahwa atasan dan karyawan memiliki hubungan yang unik. Kualitas hubungan antara atasan dan karyawan dapat

mempengaruhi sikap dan perilaku bawahan (Breevaart dkk, 2015). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Breevaart dkk (2015) mengemukakan bahwa karyawan yang memiliki hubungan yang baik dengan pemimpin dapat mempengaruhi secara positif *work engagement* dari karyawannya.

### 2.1.5 Dampak *Work Engagement* Terhadap Karyawan

*Work engagement* membuat karyawan menjadi semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya, bersungguh-sungguh serta teliti ketika bekerja (Schaufeli dkk, 2002). Selain itu, karyawan yang *engaged* terhadap pekerjaannya menyebabkan mereka semakin proaktif dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang dimilikinya, sehingga performanya dalam bekerja semakin optimal (Bakker & Leiter, 2010). *Work engagement* dapat menyebabkan komitmen karyawan terhadap organisasinya. Hal ini menyebabkan karyawan senantiasa berusaha lebih keras dalam mencapai target organisasi, memiliki keinginan yang tinggi untuk membuat organisasi lebih unggul, dan mampu menerima serta menjalankan tujuan dan nilai-nilai yang dijalankan organisasinya (Porter, Steers, Mowday, & Boulian, 1974).

Sebaliknya, karyawan yang kurang memiliki *work engagement* menyebabkan mereka kurang bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya, kurang berdedikasi serta kurang teliti ketika bekerja (Schaufeli dkk, 2002). Oleh sebab itu *work engagement* memiliki hubungan korelasional dan prediktif terhadap komitmen organisasi (Field dan Buitendach, 2011). Ketika karyawan yang kurang memiliki *work engagement* akan kurang berkomitmen terhadap

organisasinya, sehingga tidak berusaha lebih keras dalam bekerja dan kurang mampu menerima dan menjalankan tujuan serta nilai-nilai organisasinya (Porter dkk, 1974).

## **2.2 Kinerja Karyawan**

### **2.2.1 Pengertian Karyawan**

Karyawan merupakan bagian dari aset perusahaan. Hingga saat ini, eksistensi dari karyawan menjadi sangat penting. Karyawan memiliki peran aktif sebagai penetapan rencana, proses, sistem dan tujuan yang hendak dicapai. Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja dalam pasal 1 bahwa tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Sama halnya Berdasarkan Ketentuan Pasal 1 Ayat 2 UU No. 13 Tahun 2003, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat (Wijayanti, 2010).

Menurut Hasibuan (2003) karyawan adalah orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Subri (2003) mengemukakan karyawan adalah penduduk dalam usia kerja yang berusia 15-64 tahun yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut. Dari pengertian diatas maka tenaga kerja atau karyawan adalah seseorang yang bekerja dalam hubungan kerja dan mengerjakan tanggung jawabnya atau pekerjaannya dalam suatu perusahaan atau perorangan dan nantinya akan

diberikan upah atau gaji.

### **2.2.2 Fungsi dan Peran Karyawan**

Menurut Soedarjadi (2009) karyawan memiliki fungsi dan peran, diantaranya ialah sebagai berikut:

1. Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan perintah yang diberikan.
2. Menjaga ketertiban dan keamanan di lingkungan perusahaan demi kelangsungan perusahaan.
3. Bertanggung jawab pada hasil produksi.
4. Menciptakan ketenangan kerja di perusahaan.

Sebagai karyawan sudah seharusnya mempunyai kompetensi yang tinggi dan mampu menjaga tanggung jawab, fungsi, dan perannya. Salah satu peran karyawan yang dibutuhkan oleh perusahaan ialah mampu memberikan solusi terhadap suatu pemecahan masalah, seperti relasi yang terbentuk antara dokter dengan pasiennya. Hal ini akan membuat manajemen perusahaan berlaku dengan baik karena adanya rasa saling percaya oleh karyawan sehingga perusahaan akan memiliki karyawan yang memiliki pengalaman dan kompetensi tinggi dalam menyelesaikan permasalahan yang sedang dihadapi perusahaan.

### **2.2.3 Kewajiban Karyawan**

Dalam perusahaan karyawan mempunyai kewajiban yang sudah seharusnya dilaksanakan, yakni sebagai berikut:

1. Melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Sudah menjadi tuntutan bagi seorang karyawan untuk mampu berdedikasi

dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas atau pekerjaan yang diembankan kepadanya. Karyawan harus mendahulukan pekerjaannya dan mengesampingkan permasalahan pribadi agar dapat memberikan *output* yang optimal kepada perusahaan.

2. Kepatuhan pada aturan perusahaan.

Karyawan wajib untuk patuh terhadap peraturan yang diberlakukan dalam suatu perusahaan. Setiap perusahaan memiliki suatu peraturan yang menjadi pengarah mengenai kewajiban dari setiap pihak, terpatuhinya aturan oleh karyawan berguna untuk kelancaran jalannya perusahaan dan tidak menimbulkan suatu permasalahan dalam perusahaan.

3. Menciptakan ketenangan kerja.

Terciptanya kondisi ketenangan kerja dalam lingkungan perusahaan menjadi salah satu indikator yang menunjukkan keberhasilan terjalannya hubungan yang harmonis dalam internal perusahaan.

Dari ketiga kewajiban tersebut, menjadi harapan dan keharusan bagi karyawan untuk mampu menjalankan tugas dan kewajibannya secara penuh sehingga dapat tercapainya tujuan dan hasil secara optimal.

#### **2.2.4 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Veithzal, 2005). Kinerja karyawan tidak hanya informasi yang semata-mata digunakan perusahaan untuk melakukan promosi dan menetapkan gaji terhadap karyawan, melainkan digunakan untuk perencanaan dan perealisasi suatu

tindakan serta memberikan motivasi, mengembangkan kemampuan karyawan, dan berguna untuk memperbaiki apabila terjadi suatu kemunduran kinerja dalam perusahaan.

Penilaian perlu untuk dilakukan terhadap kinerja karyawan dengan tujuan untuk memberikan peluang positif kepada karyawan atas perencanaan karir dengan melihat dari kemampuan dan kelemahan karyawan sehingga perusahaan mampu menentukan pemberian gaji, promosi dan pelatihan sesuai dengan kapabilitas yang dimiliki karyawan. Penilaian kinerja biasa disebut dengan istilah “*performance rating*” atau “*performance appraisal*”.

Menurut Munandar (2008), penilaian kinerja adalah proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja karyawan yang dianggap menunjang unjuk kerjanya, yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenagakerjaan. Dilakukannya penilaian kinerja oleh perusahaan didasari dengan mempertimbangkan sistem evaluasi yang bersifat objektif bagi perusahaan. Selain itu dengan adanya penilaian kinerja, maka manajer pada tingkat puncak akan mendapatkan penilaian dasar secara objektif dalam memberikan kompensasi berdasarkan dengan prestasi yang telah diberikan. Hal ini dilakukan dengan harapan akan mendorong motivasi dan stimulus bagi setiap bagian untuk dapat bekerja secara efektif, efisien dan optimal.

### **2.2.5 Dimensi-Dimensi Kinerja**

Salah satu teori yang sering dijadikan acuan dalam menentukan dimensi kinerja karyawan adalah teori kinerja yang dikemukakan oleh Campbell (1990). Teori ini menjelaskan bahwa kinerja karyawan dapat diukur melalui beberapa

dimensi yang spesifik. Menurut Faustino Cardoso Gomes (2003) tipe kriteria performansi yang dapat mengukur performansi kerja atau kinerja karyawan ialah berdasarkan deskripsi perilaku yang spesifik. Penjelasan mengenai dimensi-dimensi kinerja ialah sebagai berikut:

1. *Quantity of Work*, yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
2. *Quality of Work*, yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya
3. *Job Knowledge*, yaitu pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
4. *Creativeness*, yaitu keaslian gagasan-gagasan yang muncul dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan yang timbul.
5. *Cooperation*, yaitu kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain atau sesama karyawan perusahaan.
6. *Dependability*, yaitu kesadaran akan dapat dipercaya (komitmen) dalam kehadiran dan penyelesaian pekerjaan.
7. *Initiative*, yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
8. *Personal Qualities*, yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan dan integritas pribadi.

Menurut Ivancevich (2001) dimensi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas pekerjaan, yaitu jumlah pekerjaan yang dapat diterima dalam kondisi normal.



2. Kualitas pekerjaan, yaitu ketelitian kerapian dan ketepatan kerja.
3. Pengetahuan tentang pekerjaan, yaitu jelas pemahaman tentang fakta-fakta atau faktor-faktor yang berkaitan dengan pekerjaan.
4. Kualitas pribadi, yaitu kepribadian, penampilan, kemampuan bersosialisasi, kepemimpinan dan integritas.
5. Kerja sama, yaitu kemampuan dan kemauan untuk bekerja dengan rekan, supervisor dan bawahan menuju tujuan bersama.
6. Diandalkan, yaitu teliti, menyeluruh, akurat, dapat diandalkan sehubungan dengan kehadiran dan lain-lain.
7. Inisiatif, yaitu kesungguhan dalam meningkatkan tanggung jawab, memulai sendiri (*self-starting*), berani dalam bertindak.

Berdasarkan paparan di atas maka dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa dimensi kinerja yaitu kuantitas kerja (*quantity of work*), kualitas kerja (*quality of work*), pengetahuan tentang kerja (*job knowledge*), kerja sama (*creativity*), kerja sama (*cooperation*), *dependability*, inisiatif (*initiative*), kualitas pribadi (*personal qualities*), dan dapat diandalkan.

### 2.2.6 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah gambaran sistematis mengenai kekuatan-kekuatan dan kelemahan-kelemahan pekerjaan karyawan atau kelompok karyawan (Cascio, 1998). Penilaian kinerja digunakan oleh perusahaan untuk menggambarkan bagaimana suatu proses seharusnya bekerja dan bagaimana pekerjaan tersebut seharusnya dilakukan. Penilaian kinerja biasanya dilakukan dua kali dalam setahun atau per enam bulan. Penilaian kinerja bersifat terbuka yaitu penilaian yang memberitahukan hasilnya kepada karyawan yang telah dinilai. Penilaian

kinerja karyawan dilakukan oleh pimpinan dan sesama karyawan. Pimpinan yang memiliki pengetahuan khusus dan mengetahui berbagai aspek yang ada dalam pekerjaan bawahannya dapat memberikan informasi mengenai kinerja karyawan secara lebih valid dan reliabel.

Menurut Schular dan Jackson (2009) menyebutkan terdapat tiga jenis dasar kriteria penilaian kinerja, yaitu:

1. Kriteria berdasarkan sifat yaitu memusatkan diri pada karakteristik pribadi seorang karyawan.
2. Kriteria berdasarkan perilaku yaitu kriteria yang penting bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal.
3. Kriteria berdasarkan hasil yaitu kriteria yang fokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan.

### **2.2.7 Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Karyawan harus menjalankan pekerjaannya dengan hasil yang terbaik bagi perusahaan. Mangkunegara (2000) menyatakan bahwa ukuran yang perlu diperhatikan dalam penilaian kinerja antara lain:

1. Kualitas kerja, yaitu kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Dengan terdapatnya kualitas kerja secara baik akan mampu untuk mencegah terjadinya kesalahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan daya produksi yang dihasilkan akan memberikan manfaat bagi kemajuan perusahaan.
2. Kuantitas kerja, yaitu volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Kuantitas kerja menggambarkan jumlah pekerjaan yang dapat dikerjakan dalam satu waktu sehingga efektif dan efisien dan dapat

dijalankan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

3. Tangung jawab, yakni menggambarkan seberapa jauh karyawan mampu mempertanggungjawabkan hasil pekerjaannya, sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku yang diekspresikannya dalam pekerjaan.
4. Inisiatif, yakni memperlihatkan seberapa tingginya kompetensi karyawan dalam menganalisis, melakukan penilaian, menentukan suatu keputusan terhadap pemecahan permasalahan yang sedang dihadapi.
5. Kerja sama, dapat dikatakan sebagai kebersediaan karyawan untuk berkontribusi dan melakukan kerjasama dengan karyawan lainnya secara horizontal atau vertikal, didalam maupun diluar pekerjaan sehingga akan menghasilkan pekerjaan yang optimal dan semakin baik.
6. Ketaatan, yakni kesadaran dan kesediaan karyawan untuk mematuhi dan bertindak sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan dan menjalankan pekerjaannya berdasarkan instruksi yang diberikan.

### **2.2.8 Indikator Kinerja Karyawan**

Adapun indikator kinerja karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kemampuan teknis, terdiri dari:
  - a) Ilmu pengetahuan yang dimiliki karyawan.
  - b) Kemampuan menggunakan metode.
  - c) Teknik kerja yang di gunakan karyawan.
  - d) Peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas.
  - e) Pengalaman yang pernah dialami karyawan dengan pekerjaan yang sejenis.

- f) Pelatihan yang diperoleh karyawan.
- 2. Kemampuan konseptual, terdiri dari:
  - a) Kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan.
  - b) Penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke dalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh.
  - c) Tanggung jawab sebagai seorang karyawan.
- 3. Kemampuan hubungan interpersonal, terdiri dari:
  - a) Kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain.
  - b) Memotivasi karyawan.
  - c) Melakukan negosiasi.
  - d) Pekerjaan yang dihasilkan karyawan

### 2.3 Hubungan Antara *Work Engagement* dengan Kinerja Karyawan

Pengelolaan sumber daya manusia menjadi sangat penting karena perusahaan dapat mencapai kinerja yang diharapkan sertadapat mencapai keunggulan kompetitif ketika karyawan di dalamnya melakukan apa yang terbaik. Kinerja para karyawan secara individu merupakan faktor utama untuk menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Seberapa baik para karyawan melakukan pekerjaan maka akan yang mempengaruhi produktivitas perusahaan (Sutrisno, 2009).

Seorang karyawan yang memiliki kinerja tinggi menurut Pace (2002) bercirikan seperti individu yang senang bekerja dan menghadapi tantangan, memperoleh sedikit kepuasan jika pekerjaannya sangat mudah, senang memperoleh umpan balik dari keberhasilan pekerjaannya, selalu mencari pekerjaan yang lebih menantang, bertanggung jawab secara personal, puas dengan

hasil pekerjaan yang dilakukan sendiri.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *work engagement* atau keterikatan kerja. *Work engagement* atau yang sering disebut dengan keterikatan kerja merupakan salah satu aspek yang penting dalam meningkatkan kinerja. Semakin baik *work engagement*, maka semakin baik pula kinerja yang dapat dicapai. Tanpa *work engagement* yang baik, maka sedikit pula karyawan mempunyai rasa memiliki, rasa ikut serta dalam memajukan perusahaan dengan menggunakan semua kemampuan potensial mereka.

Seorang karyawan dikatakan memiliki *work engagement* yang baik jika karyawan tersebut ingin terus berusaha berkembang dan mengembangkan perusahaannya, serta selalu diimbangi dengan usaha yang dilakukan perusahaan terhadap karyawannya. Dapat dikatakan seperti simbiosis mutualisme yang berarti saling membutuhkan antara karyawan dan perusahaan itu sendiri.

Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan Siddhanta dan Roy (2010) yang menyatakan bahwa *work engagement* dapat menciptakan kesuksesan bagi perusahaan salah satunya yaitu melalui peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki *engagement* akan termotivasi untuk memberikan usaha terbaiknya (Marciano, 2010). Sebaliknya hasil dari rendahnya *engagement* karyawan tidak hanya berdampak pada kinerja tetapi juga berdampak pada meningkatnya keinginan berpindah, menurunkan kepuasan pelayanan pelanggan dan meningkatkan ketidakhadiran (Cataldo, 2011).

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Chandra dan Madiono (2017), kemudian penelitian yang dilakukan Handoyo dan Setiawan (2017) mendukung teori dari Anitha J (2014) yang menyebutkan bahwa *employee*

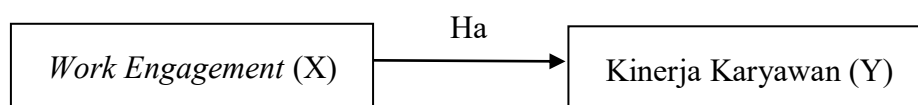
*engagement* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain itu Robinson dkk (2006) menyatakan bahwa kinerja karyawan menjadi salah satu hal yang menjadi akibat dari terciptanya *employee engagement* yang tinggi dan karyawan yang memiliki kaitan kuat dengan perusahaan akan meningkatkan performansi dalam pekerjaannya untuk keuntungan perusahaan (Ramadhan dan Sembiring, 2014). Adapun riset dari beberapa peneliti yang telah dilakukan mengatakan adanya hubungan positif dari keterikatan kerja dengan perusahaannya yang dapat mengarah pada kinerja dan profitabilitas yang lebih baik (Choo dkk, 2013). Penelitian ini konsisten dengan hasil riset Imawati dan Amalia (2011) yang menguji hubungan *work engagement* dengan kinerja menghasilkan hubungan yang positif. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Arifin dkk (2014) dan Bakker dkk (2010) yang meneliti pengaruh *work engagement* pada kinerja yang menyatakan bahwa *work engagement* berpengaruh pada kinerja.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti sepakat bahwa *work engagement* merupakan hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Maka dari itu, apabila karyawan memiliki ketertarikan terhadap pekerjaannya (*work engagement*) maka akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga mempermudah perusahaan dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan perusahaan.

## 2.4 Kerangka Konseptual

Adapun kerangka konseptual pada penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Keterangan :

→ : Menyatakan berpengaruh

Ha : *Work engagement* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Karyawan di PPKS Marihat.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Tipe Penelitian**

Penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan metode korelasional yang ditujukan untuk melihat serta mengidentifikasi sejauh mana variasi-variasi pada suatu faktor yang berkaitan dengan variasi-variasi pada satu atau lebih faktor lain berdasarkan koefisien korelasi. Metode ini dipilih oleh peneliti karena variabel yang digunakan dalam penelitian bersifat sistematis, kejelasan hubungan, dan dapat diprediksi.

Penelitian kuantitatif menurut Bagong S menyatakan bahwa secara sederhana adalah penelitian yang melibatkan lima komponen informasi ilmiah, yaitu teori, hipotesis, observasi, generalisasi empiris, dan penerimaan atau penolakan hipotesis. Kemudian menggunakan kuesioner untuk pengumpulan datanya, menggunakan variabel-variabel penelitian dalam analisis datanya, berupaya menghasilkan kesimpulan secara umum, baik yang berlaku untuk populasi atau sampel yang diteliti (Bagong dan Sutinah, 2005).

#### **3.2 Identifikasi Variabel Penelitian**

Sugiyono (2011) menjelaskan bahwa variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.

Menurut jenisnya variabel dapat dibedakan menjadi :



1. Variabel bebas (*independent variable*) adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *Work Engagement* disimbolkan dengan (X).
2. Variabel terikat (*dependent variable*) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan disimbolkan dengan (Y).

### 3.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional merupakan unsur yang digunakan untuk mengukur variabel yang digunakan karena item-item pertanyaan pada kuesioner diturunkan dari definisi operasional dalam penelitian. Definisi operasional variabel penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Work Engagement* (X). *Work engagement* adalah sebuah keterikatan yang dilakukan karyawan meliputi fisik, kognitif dan emosionalnya dalam melakukan pekerjaan secara maksimal yang diukur melalui *vigor*, *dedication* dan *absorption*.
2. Kinerja Karyawan (Y). Kinerja karyawan adalah suatu keadaan dimana seseorang melakukan pekerjaan berdasarkan kemampuan dan sesuai tanggung jawab yang telah ditentukan perusahaan agar mencapai hasil seperti yang diharapkan yang diukur melalui kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran, kemampuan bekerjasama.

### **3.4 Subjek Penelitian**

#### **3.4.1 Populasi**

Dalam metode penelitian, populasi digunakan untuk menyebutkan serumpun atau sekelompok objek yang menjadi sasaran penelitian. Populasi adalah keseluruhan dari objek yang lengkap dan jelas yang ingin diteliti. Populasi merupakan sekelompok objek yang menjadi sasaran penelitian. Populasi didefinisikan sebagai kelompok subjek yang akan di generalisasi dari hasil penelitian (Saifuddin Azwar, 1998). Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PPKS Marihat Pematangsiantar yang berjumlah 54 orang.

#### **3.4.2 Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah populasi dan karakteristik yang dimiliki sama dengan populasi. Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan penelitian. Pengambilan sampel harus hati-hati agar sampel dapat mewakili populasi yang ada (Sugiyono, 2017). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah total sampling. Total sampling diartikan sebagai teknik dalam mengambil sampel dimana sampel yang diambil memiliki jumlah yang sama dengan populasi. Alasan dalam mengambil total sampling dikarenakan total keseluruhan populasi sebagai sampel penelitian berjumlah kurang dari 100 maka dari itu penelitian ini mengambil keseluruhan populasi dan dijadikan sampel (Sugiyono, 2017). Maka dari itu sampel pada penelitian ini adalah seluruh

populasi karyawan PPKS Marihat Pematangsiantar yang berjumlah 54 orang.

### 3.5 Skala Pengukuran

Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala Likert. Skala Likert digunakan untuk menggunakan sikap, pendapat, persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial. Pada penelitian ini responden yang telah terpilih diminta untuk mengisi daftar pertanyaan dengan jumlah kategori sebanyak 4 (empat) dan semua jawaban dihitung dengan menggunakan skor sebagai berikut (Sugiyono, 2009).

$$\text{Nilai Jenjang Interval} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Nilai}} = \frac{4 - 1}{4} = 0,75$$

Dengan demikian kategori skala dapat ditentukan sebagai berikut:

**Tabel 3. 1 Perhitungan Skala Interval Likert**

Interval	Kriteria
1,00 – 1,75	Sangat Tidak Setuju (STS)
1,76 – 2,50	Tidak Setuju (TS)
2,51 – 3,25	Setuju (S)
3,26 – 4,00	Sangat Setuju (SS)

*Sumber: data diolah peneliti, 2024*

### 3.6 Jenis Data

Penelitian yang akan dilakukan tentu sangat membutuhkan dan bergantung pada data-data yang ada serta relevan dengan topik penelitian yang dibawa. Data sangat penting dalam sebuah penelitian yang dapat berupa suatu hal seperti angka, kata, simbol, kode, dan lain-lainnya. Data memiliki arti sebagai keterangan-keterangan atau fakta-fakta yang dikumpulkan dari suatu subyek atau bagian subyek yang digunakan untuk menerangkan ciri-ciri subyek yang bersangkutan. Jenis data yang akan dicari dan dibutuhkan dapat dibedakan menjadi data sekunder dan juga data primer dengan penjelasan sebagai berikut:

### 1. Data primer

Data primer merupakan data pertama yang diperoleh secara langsung dari subyek penelitian dengan menggunakan alat pengukuran atau alat pengambilan data langsung pada subyek sebagai sumber informasi yang dicari. Jenis data ini diperoleh dari orang-orang atau sumber yang berkaitan dengan permasalahan secara langsung tanpa melalui perantara. Data ini diambil melalui pembagian kuisisioner dan wawancara singkat kepada karyawan PPKS Marihat Petamangsiantar.

### 2. Data sekunder

Data sekunder atau data tangan kedua adalah data yang diperoleh melalui pihak lain, dengan kata lain tidak langsung diperoleh oleh peneliti dari subyek penelitiannya. Data sekunder biasanya berwujud data dokumentasi atau data-data laporan yang telah tersedia. Data ini biasanya ada dalam bentuk buku-buku ilmiah, dokumentasi maupun informasi-informasi yang berkaitan dengan obyek penelitian.

## 3.7 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yaitu cara yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Data yang diperoleh nantinya akan digunakan untuk menguji hipotesis yang dirumuskan. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini akan menggunakan:

### 1. Kuesioner

Kuesioner merupakan alat teknik pengumpulan data yang dilakukan

dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Terdapat indikator sekitar 36 pernyataan dalam kusioner yang dibagikan kepada seluruh karyawan PPKS Marihat Pematangsiantar

## 2. Wawancara

Peneliti melakukan wawancara dengan beberapa karyawan PPKS Marihat Pematangsiantar secara mendalam mengenai oprasional kerja, kepemimpinan, dan juga budaya kerja.

## 3. Studi Pustaka

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mempelajari buku- buku referensi, laporan-laporan, majalah-majalah, jurnal-jurnal dan media lainnya yang berkaitan dengan obyek penelitian. Buku-buku referensi seperti konseptual yang mendukung penelitian ini. Jurnal-jurnal untuk mendukung literatur review penelitian ini.

### 3.8 Uji Keabsahan Data

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas adalah pengujian untuk mengetahui keabsahan dari instrumen penelitian yang dipakai dalam sebuah penelitian. Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen (Arikunto, S, 2006). Keputusan pengujian validitas instrumen adalah apabila item pertanyaan dikatakan valid apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dan item pertanyaan dikatakan tidak valid apabila  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel.

## 2. Uji Realibilitas

Uji reabilitas adalah pengujian untuk mengetahui ketetapan suatu instrumen (alat ukur) di dalam mengukur gejala yang sama walaupun dalam waktu yang berbeda. Reabilitas instrumen yaitu suatu instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, maka akan menghasilkan data yang sama. Keputusan uji reabilitas sebagai berikut, jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka dinyatakan reliabel. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka dinyatakan tidak reliabel, dan apabila hasilnya diatas 0,6 maka dapat dikatakan reliabel.

### 3.9 Analisis Data

Analisis data merupakan sebuah proses pengelolaan data untuk melihat cara menginterpretasikan data, kemudian menganalisis data dari hasil yang sudah ada pada tahap hasil pengolahan data (Priyono, 2016).

#### 1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan cara menganalisis data dengan mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Cara ini dilakukan pada penelitian yang tidak mengambil sampel dalam populasinya.

#### 2. Uji Normalitas

Uji normalitas yaitu untuk menguji variabel dependen dan variabel independen berdistribusi normal atau tidak. Regresi yang baik adalah

regresi yang memiliki nilai distribusi data normal atau mendekati normal. Menurut Ghozali (2011) untuk menguji normalitas residual data variabel independen dan variabel dependen adalah menggunakan uji statistik non parametrik Kolmogorov-Smirnov yang keputusannya sebagai berikut. Jika hasil signifikansi Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikan  $> 0,05$  maka data residual terdistribusi dengan normal. jika hasil signifikansi Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikan  $< 0,05$  maka data residual tidak terdistribusi normal.

### 3. Uji Linearitas

Uji linearitas juga diperlukan dalam penelitian ini. Hal ini ditujukan untuk melihat hubungan yang terjadi pada variabel *work engagement* (X) sebagai variabel independent dan variabel kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependent.

### 4. Korelasi Product Moment

Korelasi product moment digunakan untuk menguji adanya hubungan antar variabel dimana data tersebut berskala interval atau rasio. Korelasi product moment merupakan salah satu bentuk statistik parametris karena menguji data pada skala interval atau rasio. Dalam korelasi product momen asumsi klasik yang digunakan ialah normalitas dan linearitas.

### 5. Uji Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara peneliti terhadap penelitian yang akan dilakukan atau hipotesis adalah dugaan sementara yang mungkin benar atau mungkin salah. Peneliti memakai Hipotesis Nol ( $H_0$ ) dan Hipotesis Alternatif ( $H_a$ ). Jika  $H_0$  dapat diterima maka  $H_a$  ditolak, begitupun

sebaliknya jika  $H_0$  ditolak maka  $H_a$  diterima. Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut.

$H_0 : \beta_0 = 0$  (*work engagement* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap

kinerja pekerja PPKS Marihat)

$H_a : \beta_1 \neq 0$  (*work engagement* berpengaruh secara signifikan terhadap

kinerja pekerja PPKS Marihat)





## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti menarik beberapa kesimpulan dan saran sebagai berikut:

#### 5.1 Kesimpulan

1. Terdapat hubungan yang positif antara *work engagement* dengan kinerja karyawan di PPKS Marihat dengan nilai koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) = 0,936, dan nilai Signifikan P  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *work engagement* karyawan di PPKS Marihat maka akan semakin tinggi juga kinerja karyawan di PPKS Marihat dan sebaliknya jika semakin rendah *work engagement* karyawan di PPKS Marihat maka semakin rendah juga kinerja karyawan di PPKS Marihat.
2. Secara umum hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kondisi *work engagement* karyawan di PPKS Marihat dan kinerja karyawan di PPKS Marihat tergolong rendah. Hal ini didukung oleh nilai dari rata-rata empirik dan nilai rata-rata hipotetik dari variabel *work engagement* dan kinerja karyawan.

#### 5.2 Saran

1. Kepada PPKS Marihat

Melalui penelitian ini disarankan kepada PPKS Marihat untuk melakukan peningkatan *work engagement* yang berhubungan pada peningkatan kompetensi melalui pelatihan dan pengembangan melalui praktik manajemen talenta, menciptakan lingkungan dan budaya perusahaan yang positif dan memperhatikan aspek psikologis dari masing-masing karyawan

yang berhubungan dengan stress kerja agar memberikan rasa nyaman dan semangat baru.

## 2. Kepada Subjek Penelitian

Melalui penelitian ini disarankan kepada karyawan PPKS Marihat untuk dapat meningkatkan motivasi kerja, menciptakan budaya perusahaan yang baik, meningkatkan semangat, dedikasi, dan konsentrasi kerja yang tinggi agar terciptanya kinerja yang memiliki kuantitas dan kualitas yang baik, mampu tepat waktu dalam menyelesaikan tugas, dapat meningkatkan kehadiran dan mampu selalu bekerja sama dengan rekan kerja.

## 3. Kepada Peneliti Selanjutnya

Untuk penelitian selanjutnya, melalui penelitian ini disarankan untuk melihat aspek lain seperti aspek stress kerja, lingkungan kerja, budaya perusahaan, kepemimpinan, dan aspek lain yang berhubungan pada hubungan *work engagement* terhadap kinerja karyawan serta memperbanyak referensi untuk menambah kekayaan sumber bacaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Alfes, K., dkk. 2010. *Creating an Engaged Workforce: Findings From The Kingston Employee Engagement*. Consortium Project.
- Amalia, R.S. and Hadi, C., 2019. Pengaruh Work Design Characteristics, Career Growth, dan Psychological Capital Terhadap Work Engagement Karyawan Generasi Milenial di PT. XYZ. *Jurnal Psikologi*.
- Anditasari, P. 2013. *Peran Work Engagement Terhadap Tampilan Kerja Operator Tetap Divisi Produksi PT. Primarindo Asia Infrastructure, Tbk. Bandung Sebagai Upaya Meningkatkan Tampilan Kerja*. Tesis. Universitas Padjadjaran.
- Ashar, Sunyoto Munandar. 2008. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta. Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press).
- Azwar, Saifuddin. 1998. *Metode Penelitian Edisi 1*. Yogyakarta. Pustaka Belajar
- Bakker, A. B., Demerouti, E. 2007. *The Job demands-Resources Model: State of The Art*. *Journal of Managerial Psychology*.
- Bakker, A.B. dan Demerouti, E., 2008. *Towards a Model of Work Engagement*. *Career Development International*. *Journal of Managerial Psychology*.
- Bakker, A.B. dan Leiter, M.P., 2010. *Work engagement: A handbook of essential theory and research*.
- Banihani, M., Lewis, P. dan Syed, J. 2013. *Is Work Engagement Gendered Gender in Management*. *An International Journal*.
- Beukes, I. dan Botha, E., 2013. *Organisational Commitment, Work Engagement and Meaning Of Work Of Nursing Staff In Hospitals*. *SA Journal of Industrial Psychology*.
- Breevaart, K., Bakker, A.B., Demerouti, E. dan van den Heuvel, M., 2015. *Leader Member Exchange, Work Engagement, and Job Performance*. *Journal of Managerial Psychology*.
- Budiyanto, Eko. dan Mochklas, Mochammad. 2020. *Kinerja Karyawan*. Banten. CV. AA Rizky
- Field, L.K. dan Buitendach, J.H., 2011. *Happiness, Work Engagement And Organisational Commitment of Support Staff at a Tertiary Education*

*Institutio In South Africa. SA Journal of Industrial Psychology.*

- Ghozali. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Griffin, M.A., Neal, A. dan Parker, S.K., 2007. *A New Model Of Work Role Performance: Positive Behavior In Uncertain and Interdependent Contexts*. Academy of Management Journal.
- Hafidzunnur. 2021. *Pengaruh Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan SMK Negeri 2 Singosari di Masa Pandemi*. Skripsi. Malang. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Hasibuan, M. 2003. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Hobfoll, S.E., Johnson, R.J., Ennis, N. dan Jackson, A.P., 2003. *Resource Loss, Resource Gain, and Emotional Outcomes Among Inner City Women*. Journal of personality and social psychology.
- Hoole, C. dan Hotz, G. 2016. *The Impact of a Total Reward System of Work Engagement*. SA Journal of Industrial Psychology.
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha. 2008. *Kompetensi Plus : Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Imawati, Rochimah, dan Ilmi Amalia, 2011. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora.
- Iqbal Hasan. 2002. *Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Jackson, M.O., 2014. *Networks In The Understanding Of Economic Behaviors*. Journal of Economic Perspectives.
- Kahn, W.A., 1990. *Psychological Conditions Of Personal Engagement And Disengagement At Work*. Academy of management journal.
- Karanika-Murray, M., Duncan, N., Pontes, H. M., dan Griffiths, M. D. 2015. *Organizational Identification, Work Engagement, And Job Satisfaction*. Journal of Managerial Psychology.
- Kim, N. dan Kang, S.W., 2017. *Older And More Engaged: The Mediating Role Of Age-Linked Resources On Work Engagement*. Human Resource Management.

- Kuok, A.C. dan Taormina, R.J., 2017. *Work Engagement: Evolution Of The Concept And A New Inventory*. Psychological Thought.
- Kustya, Novela Desha, dan Rini Nugraheni. 2020. *Analisis Pengaruh Work Engagement Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Kantor Pusat PDAM Tirta Moedal Kota Semarang)*. Diponegoro Journal Of Management.
- Lamidi. 2010. *Efek Modernisasi Kepemimpinan Pada Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja*. Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan.
- Lockwood, N.R., 2007. *Leveraging Employee Engagement For Competitive Advantage*. Society for Human Resource Management Research Quarterly.
- Meyer, Aldira G. 2012. *Meningkatkan Keterktarikan Kerja Melalui Intervensi Terhadap Kegiatan Berbagai Pengetahuan – Studi Mengenai Asesor Unit Kerja di PT. ABC Indonesia*. Tesis. Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Mujiasih, E. dan Zenita Ratnaningsih, I., 2012. *Meningkatkan Work Engagement Melalui Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi*. In Seminar Nasional Dan Call For Papers. Fakultas Ekonomi UNISBANK.
- Nardo, dkk. 2022. *Human Capital Management*. Bandung. Media Sains Indonesia.
- Perrin, T. 2003. *Working Today: Understanding What Drives Employee Engagement*. Towers Perrin Talent Report U.S Report.
- Priyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Sidoarjo. Zifatama Publishing.
- Putri, Rinda Septiani. 2020. *Hubungan Work Engagement Dengan Kinerja Karyawan di PT. Romindo Cabang Medan*. Skripsi. Medan. Universitas Medan Area.
- Reijseger, G., dkk. 2017. *From Motivation To Activation: Why Engaged Workers Are Better Performers*. Journal of Business and Psychology.
- Richard Lungan. 2006. *Aplikasi Statistika dan Hitung Peluang*. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada
- Saifuddin Azwar. 2007. *Metode Penelitian*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.

- Saks, A.M., 2006. *Antecedents And Consequences Of Employee Engagement*. Journal Of Managerial Psychology.
- Schaufeli, W.B., dkk. 2002. *The Measurement Of Engagement And Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach*. Journal of Happiness Studies.
- Soedarjadi. 2009. *Hak dan Kewajiban Pekerja-Pengusaha*. Yogyakarta. Pustaka Yustisia.
- Steers, R.M., Mowday. dan Boulian, P.V., 1974. *Organizational Commitment, Job Satisfaction, And Turnover Among Psychiatric Technicians*. Journal Of Applied Psychology.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kaulitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuanitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Sumadi, Suryabrata. 2003. *Metode Penelitian*. Jakarta. Rajawali.
- Suyanto, Bagong dan Sutinah. 2005. *Metode Penelitian Sosial : Berbagai Alternatif Penelitian*. Jakarta. Prenada Media Group.
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja.
- Van Wingerden, J., Derks, D. dan Bakker, A.B., 2017. *The Impact Of Personal Resources And Job Crafting Interventions On Work Engagement And Performance*. Human Resource Management.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja Edisi Kedua*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.



**LAMPIRAN 1**

**KUESIONER PENELITIAN**

**KUESIONER HUBUGAN *WORK ENGAGEMENT* DENGAN KINERJA  
KARYAWAN DI PUSAT PENELITIAN KELAPA SAWIT MARIHAT  
PEMATANGSIANTAR**

**I. Identitas**

Nama :

Usia :

Jenis kelamin :

Pendidikan :

Pekerjaan :

Tempat Bekerja :

Lama Bekerja :

**Petunjuk Pengisian Kuisisioner :**

Dibawah ini terdapat beberapa pernyataan. Pilih pernyataan yang paling sesuai dengan diri anda dengan memilih satu pilihan jawaban dengan memberi tanda (X) Pilihan jawaban terdiri dari:

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



## II. Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya mempunyai rencana kerja harian yang harus saya kerjakan				
2.	Saya mengerjakan pekerjaan sesuai tugas saya				
3.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan rencana kerja harian saya				
4.	Saya melakukan evaluasi hasil kerja setelah pekerjaan saya tuntas				
5.	Hasil kerja saya sesuai dengan standar jumlah target yang telah ditentukan lembaga				
6.	Saya mengerjakan pekerjaan yang diberikan kepada saya dengan tuntas				
7.	Jika terdapat kesalahan dalam bekerja, segera saya koreksi dan perbaiki.				
8.	Saya meminimalisir sekecil mungkin tingkat kesalahan yang terjadi dalam pekerjaan saya				
9.	Sebelum bekerja saya telah memperhitungkan hambatan yang akan ditemui				
10.	Hasil kerja saya sesuai dengan apa yang diharapkan lembaga				
11.	Saya memperhatikan target penyelesaian pekerjaan sesuai dengan target dari lembaga				
12.	Hasil kerja saya selesai tepat waktu sesuai target dari lembaga				
13.	Saya memanfaatkan waktu luang saya untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat				
14.	Ketika bekerja, saya memanfaatkan waktu dengan efektif dan efisien				
15.	Ketika jam kerja, saya berada di kantor, kecuali jika ada tugas di lapangan				
16.	Saya datang dan kembali ke rumah sesuai jam yang telah ditentukan				
17.	Saya mengikuti kegiatan yang diadakan oleh lembaga dan berperan aktif				
18.	Saya mengikuti rapat yang diadakan di jam kerja maupun di luar jam kerja				
19.	Saya melakukan kerja sama antar bidang untuk mempermudah dan mempercepat pekerjaan saya				

### III. *Work Engagement*

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Sayamerasapenuhantusias(semangat)dalambe kerja				
2.	Sayamemandangpekerjaanandapentingdanbe rguna				
3.	Sayamerasawaktuberlalubegitucepatketikaand asedang bekerja				
4.	Sayamerasamemilikibanyaktenaga(merasaen ergik)dalam bekerja				
5.	Sayamerasasangatertarikdanterlibatdenganpek erjaan anda				
6.	Ketikasedangbekerja,sayamenjadilupa/kurangme mperhatikan dengan sengaja segala sesuatu yang terjadi di sekitarsaya				
7.	Pekerjaan saya memberi saya ide untukmelakukansesuatudanmembuatsayamer asamampu untuk melakukannya				
8.	Ketika saya bangun di pagi hari, saya merasabersemangatuntuksegerapergiketempatk erja				
9.	Sayamerasapuasketikaandabekerjasecaraseri us				
10.	Sayamerasabanggadenganpekerjaan saya				
11.	Sayaterlibatsampaituntasdalamsetiappekerjaanyan gandakerjakan				
12.	Saya mampu melanjutkan kembali sebuah pekerjaan untuk jangka waktu yang lama				
13.	Saya merasa perlu mengeluarkan seluruh kemampuan terbaik saya untuk bisa sukses dalam pekerjaan saya				
14.	Ketika sedang bekerja, saya merasa sangat sennag dengan pekerjaan saya				
15.	Ketika mengalami kegagalan dalam pekerjaan, saya mampu secara mental untuk bangkit kembali ke kondisi yang baik seperti sebelumnya				
16.	Saya mengalami kesulitan untuk berpisah/ melepaskan diri dari pekerjaan saya				
17.	Saya kerap mencoba untuk melakukan sesuatu atau tetap melanjutkan pekerjaan dengan penuh semangat, meskipun segala sesuatunya tidak berjalan sebagaimana mestinya				

#### IV. Skala *Work Engagement*

No.	Indikator	Favourable	Jumlah
1.	<i>Vigor</i>	1,4,8,12,15,17	6
2.	<i>Dedication</i>	2,5,7,10,13	5
3.	<i>Absorption</i>	3,6,9,11,14,16	6
<b>Total</b>			<b>17</b>

#### V. Skala Kinerja Karyawan

No.	Indikator	Favourable	Jumlah
1.	Kuantitas dari hasil	1,2,3,4,5	5
2.	Kualitas dari hasil	6,7,8,9,10	5
3.	Ketepatan waktu dari hasil	11,12,13,14	4
4.	Kehadiran	15,16,17	3
5.	Kemampuan bekerjasama	18,19	2
<b>Total</b>			<b>19</b>



**LAMPIRAN 2  
SEBARAN DATA PENELITIAN**

ORANG	JUMLAH BUTIR PERNYATAAN ANGKET (WORK ENGAGEMENT)																	TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
1	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65
2	4	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	4	56
3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	3	4	2	1	4	58
5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	2	4	3	3	4	3	60
6	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	2	4	4	4	4	61
7	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	63
8	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	61
9	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	61
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	66
11	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	63
12	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	2	3	3	58
13	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	62
14	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	2	2	4	59
15	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	2	3	60
16	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	59
17	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	64
18	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	59
19	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	2	4	3	4	2	4	3	54
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	64
21	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	63
22	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	60

23	3	4	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	60
24	4	4	3	3	4	2	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	58
25	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	65
26	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	3	3	4	3	4	2	58
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	66
28	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	2	3	3	3	3	3	58
29	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	60
30	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	4	59
31	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	60
32	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
35	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	62
36	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	61
37	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	58
38	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	2	4	4	2	3	3	59
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	64
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
41	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	3	62
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	64
43	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	60
44	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	65
45	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	63
46	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	62
47	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	64
48	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	61

49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	60
50	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	58
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	62
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	67

ORANG	JUMLAH BUTIR PERNYATAAN ANGKET (KINERJA KARYAWAN)																			TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
2	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	74
3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	70
4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73
5	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	70
6	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	72
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	73
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
9	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	71
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	73
11	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
12	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	74
13	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73
14	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75

15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	75
16	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	71
17	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	73
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	74
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
20	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	73
21	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	74
22	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	73
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
24	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	72
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	75
26	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	72
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	74
28	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	74
29	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	73
30	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	71
31	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	75
33	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	71
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
36	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	73
37	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	72
38	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	72
39	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	71
40	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	70

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



41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
42	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	75
44	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75
45	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	71
46	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	73
47	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	74
48	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	74
49	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	72
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	73
51	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	72
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
53	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75
54	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	3	3	4	4	70



**LAMPIRAN 3**  
**HASIL UJI VALIDITAS, UJI REABILITAS, UJI NORMALITAS, UJI**  
**LINEARITAS, UJI KORELASI PRODUCT MOMENT, PERHITUNGAN**  
**MEAN HIPOTETIK DAN EMPIRIK**

### 1. Hasil Uji Validitas dan Reabilitas *Work Engagement*

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	54	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	54	100,0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,844	17

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
we1	3,46	,693	54
we2	3,69	,469	54
we3	3,52	,540	54
we4	3,44	,744	54
we5	3,48	,693	54
we6	3,54	,539	54
we7	3,81	,438	54
we8	2,85	,737	54
we9	3,63	,681	54
we10	2,94	,811	54
we11	3,09	,680	54
we12	3,07	,821	54
we13	3,59	,687	54
we14	3,46	,636	54
we15	3,13	,754	54
we16	3,37	,734	54
we17	3,22	,634	54

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
we1	53,85	32,695	,546	,831
we2	53,63	35,672	,288	,843
we3	53,80	34,165	,482	,835
we4	53,87	31,624	,636	,826
we5	53,83	32,670	,549	,831
we6	53,78	34,025	,506	,835
we7	53,50	35,575	,333	,842
we8	54,46	33,423	,415	,838
we9	53,69	33,276	,479	,835
we10	54,37	33,672	,337	,844
we11	54,22	32,704	,557	,831
we12	54,24	32,865	,421	,839
we13	53,72	33,563	,435	,837
we14	53,85	33,940	,426	,837
we15	54,19	34,456	,280	,846
we16	53,94	32,393	,547	,831
we17	54,09	33,520	,487	,835

mean hipotetik :  $(15 \times 1) + (15 \times 4) : 2 = 37,5$

## 2. Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Kinerja Karyawan

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	54	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	54	100,0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,867	19

### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
kk1	3,46	,693	54
kk2	3,70	,461	54
kk3	3,56	,538	54
kk4	3,46	,745	54
kk5	3,48	,693	54
kk6	3,54	,539	54
kk7	3,81	,438	54
kk8	2,87	,754	54
kk9	3,57	,716	54
kk10	2,96	,823	54
kk11	3,13	,702	54
kk12	3,07	,821	54
kk13	3,63	,681	54
kk14	3,44	,664	54
kk15	3,15	,763	54
kk16	3,43	,742	54
kk17	3,26	,650	54
kk18	2,52	1,005	54
kk19	2,87	,754	54

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
kk1	59,46	47,574	,507	,859
kk2	59,22	51,044	,250	,867
kk3	59,37	48,464	,554	,858
kk4	59,46	46,178	,609	,855
kk5	59,44	47,195	,548	,857
kk6	59,39	48,808	,504	,860
kk7	59,11	50,931	,285	,866
kk8	60,06	46,695	,547	,857
kk9	59,35	48,798	,359	,865
kk10	59,96	47,395	,426	,863
kk11	59,80	46,354	,634	,854
kk12	59,85	47,487	,419	,863
kk13	59,30	47,873	,484	,860
kk14	59,48	49,047	,367	,864
kk15	59,78	48,893	,321	,867
kk16	59,50	46,783	,548	,857
kk17	59,67	47,698	,533	,858
kk18	60,41	44,850	,523	,859
kk19	60,06	46,695	,547	,857

mean hipotetik :  $(17 \times 1) + (17 \times 4) : 2 = 42,5$

### 3. Hasil Uji Normalitas

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		WorkEngageme nt	KinerjaKaryawa n
N		54	54
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	65,50	75,41
	Std. Deviation	5,709	7,014
	Absolute	,113	,073
Most Extreme Differences	Positive	,053	,061
	Negative	-,113	-,073
Kolmogorov-Smirnov Z		,832	,535
Asymp. Sig. (2-tailed)		,493	,937

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

### 4. Hasil Uji Linearitas

**Case Processing Summary**

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
KinerjaKaryawan *	54	100,0%	0	0,0%	54	100,0%
WorkEngagement						

**Report**

KinerjaKaryawan

WorkEngagement	Mean	N	Std. Deviation
36	37,50	2	2,121
38	71,00	1	.
41	75,00	2	1,414
43	48,00	1	.
45	79,33	3	,577
46	71,25	4	2,062
47	51,33	3	,577
49	73,00	3	1,732
50	73,38	8	,744
51	56,00	1	.
52	59,00	3	5,292
53	60,00	3	3,606
54	59,83	6	3,545
55	60,80	5	4,494
56	61,00	2	,000
57	62,67	3	1,155
58	65,00	1	.
59	62,00	1	.
60	66,00	2	1,414
Total	75,41	54	7,014

**ANOVA Table**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KinerjaKaryawan * WorkEngagement	(Combined)	2346,279	12	130,349	17,496	,000
	Between Groups	2285,481	18	2285,481	306,766	,000
	Deviation from Linearity	60,797	1	3,576	,480	,946
	Within Groups	260,758	40	7,450		
	Total	2607,037	54			

**Measures of Association**

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
KinerjaKaryawan * WorkEngagement	,936	,877	,949	,900



## 5. Hasil Uji Korelasi Product Moment

		WorkEngageme	KinerjaKaryawan
		n	n
WorkEngagemen	Pearson Correlation	1	,936**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	54	54
KinerjaKaryawan	Pearson Correlation	,936**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	54	54

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

## 6. Rangkuman Hasil Uji Penelitian

### Daftar Tabel

#### 1. Reliabelitas Sebelum Uji Coba

Skala	Cronbach Alpha	Keterangan
Work Engagement	0,844	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,867	Reliabel

#### 2. Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran

Variabel	RERATA	K-S	SD	Sig	Keterangan
Work Engagement	65,50	0,832	5,709	0,493	Normal
Kinerja Karyawan	75,41	0,535	7,014	0,937	Normal

Kriteria P (sig) > 0.05 maka dinyatakan sebaran normal

#### 3. Hasil Perhitungan Uji linearitas

Korelasional	F beda	P beda	Keterangan
X-Y	306,766	0.000	Linear

Kriteria : P beda < 0.05 maka dinyatakan linear

#### 4. Hasil Perhitungan Korelasi Product Moment Koefesian Determinan

Statistik	Koefisien ( $r_{xy}$ )	Koefisien Determinan ( $r^2$ )	BE%	P	ket
X-Y	0,936	0,877	87,7%	0,000	significant

#### 5. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Empiri

Variabel	SD	Nilai Rata-rata		Keterangan
		Hipotetik	Empirik	
Work Engagement	5,709	75	65,50	rendah
Kinerja Karyawan	7,014	82,5	75,41	rendah





# UNIVERSITAS MEDAN AREA

## FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360160, 7368376, 7364348 📠 (061) 7358012 Medan 20223  
Kampus II : Jalan Cetafud Nomor 79 / Jalan Sei Bessy Nomor 20 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8228331 Medan 20122  
Website: [www.uma.ac.id](http://www.uma.ac.id) E-Mail: [univ.medanarea@uma.ac.id](mailto:univ.medanarea@uma.ac.id)

Nomor : 1642/FPSI/01.10/XI/2022  
Lampiran : -  
Hal : Riset dan Pengambilan Data

28 November 2022

Yth. Bapak/Ibu Pimpinan  
PPKS Marihat  
di  
Tempat

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

Nama : Aditya Ibnu Pratama  
NPM : 178600024  
Program Studi : Ilmu Psikologi  
Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di Pusat Penelitian Kelapa Sawit Marihat Pematangsiantar, Jl. Pematangsiantar-Tanah Jawa KM. 5 Marihat Ulu, Siantar, Simalungun, Sumatera Utara guna penyusunan skripsi yang berjudul "*Hubungan Work Engagement Dengan Kinerja Karyawan Di Pusat Penelitian Kelapa Sawit Marihat Pematangsiantar*".

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

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

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

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



Aditya Ibnu Pratama, K.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan  
- Mahasiswa Ybs  
- Arsip



**PT Riset Perkebunan Nusantara**  
**PUSAT PENELITIAN KELAPA SAWIT**  
Kawasan Cakrawil, Kumpang Mentak

Manihot  
No: Man/1150/01/2023  
Lamp: 1 (satu) lembar  
Hal: Izin Riset dan Pengambilan Data

Kepada Yth  
Bapak/Ibu Dekan  
Fakultas Psikologi  
Universitas Medan Area  
di  
Tempat

Dengan hormat  
Sehubungan dengan surat permohonan Bapak/Ibu No. 1642/PPKS/01/10/2022, tentang Riset dan Pengambilan Data (sural lampiran), maka dengan ini kami sampaikan bahwa:

1. Pada pelaksanaannya PPKS Unit Manihot dapat menerima Mahasiswa Bapak/Ibu untuk melakukan Riset dan Pengambilan Data di PPKS Unit Manihot;
2. Selama melaksanakan Riset dan Pengambilan Data mahasiswa tersebut dibawah bimbingan dan pengawasan Ka. Unit PPKS Manihot serta wajib mematuhi semua peraturan dan ketentuan yang berlaku di PPKS Unit Manihot serta mengikuti Protokol Covid 19;
3. Seluruh beban yang timbul (Akomodasi dan Penginapan) selama Riset dan Pengambilan Data menjadi beban biaya yang bersangkutan;
4. Mahasiswa wajib membawa surat Sehat Antigen;
5. Mahasiswa yang bernama Aditya Ibnu Pratama, NPM 17520024 Program Studi Ilmu Psikologi Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area, benar-benar melaksanakan penelitian di PPKS Unit Manihot selama 1 (satu) bulan mulai tanggal 12 Desember 2022 sampai dengan 15 Januari 2023.

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

Mizaranto SP  
Ka. Unit PPKS Manihot

cc: Kepala Administrasi IEM  
Asis

Medan  
Jl. Geger Kalusu No. 51, 4p, Bang. Medan 20158 - Sumatera Utara  
Telp: 061 732207, 061 732208  
Email: info@uma.ac.id  
Website: www.uma.ac.id

