

**GAMBARAN *WORK ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN DI  
DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL  
KABUPATEN BATU BARA**

**SKRIPSI**

**Oleh**  
**NUR AFIDAH**  
**218600238**



**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
2025**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

-----  
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 12/1/26

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)12/1/26

**GAMBARAN *WORK ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN DI  
DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL  
KABUPATEN BATU BARA**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan  
Mendapatkan Gelar Sarjana Psikologi  
Fakultas Psikologi Universitas Medan Area



**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
2025**

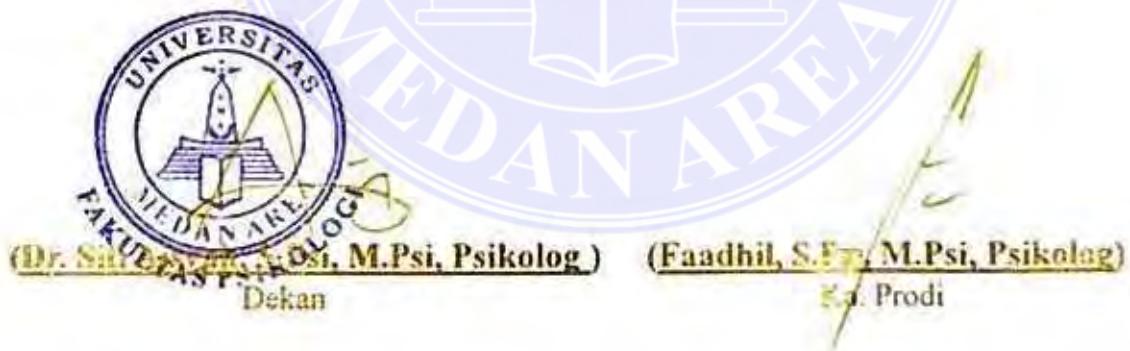
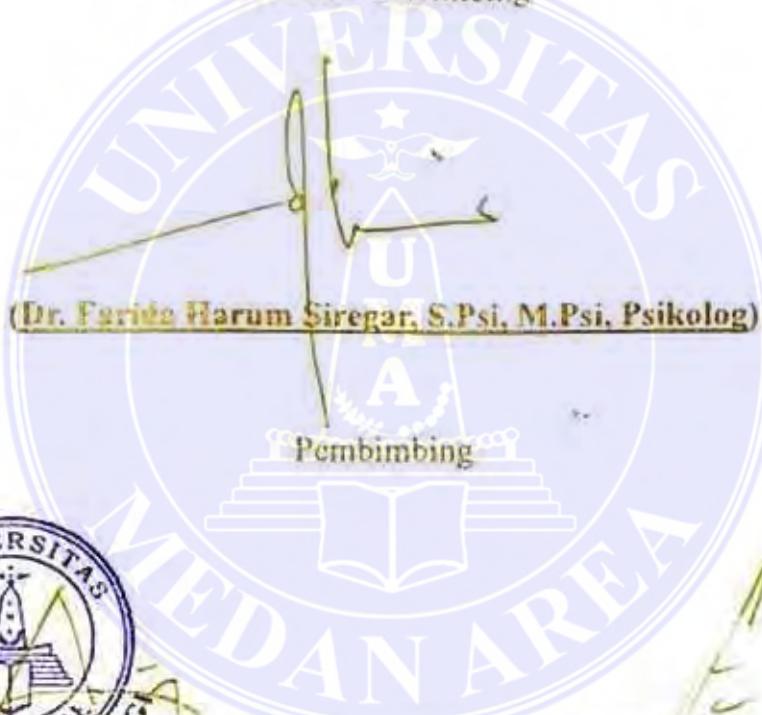
Judul Skripsi : *Gambaran Work Engagement Pada Karyawan Di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Batu Bara*

Nama : Nur Afidah

Npm : 218600238

Fakultas : Psikologi

Disetujui Oleh  
Komisi Pembimbing



Tanggal Lulus : 22 Agustus 2025

## HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "**GAMBARAN WORK ENGAGEMENT PADA KARYAWAN DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN BATU BARA**" yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini saya kutip dari hasil karya orang lain yang telah dituliskan sumbernya secara dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

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



Medan, 22 Agustus 2025



Nur Afidah

218600238

**HALAM PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS  
AKHIR/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

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

Nama : Nur Afidah  
NPM : 218600238  
Program Studi : Psikologi  
Fakultas : Psikologi  
Jenis karya : Tugas Akhir Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Non ekslusif (*Non-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul : **Gambaran Work Engagement Pada Karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Batu Bara**. Dengan Hak Bebas Royalti Non ekslusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihkan media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan  
Pada tanggal : 22 Agustus 2025

Yang menyatakan



**Nur Afidah**  
218600238

## ABSTRAK

### **GAMBARAN *WORK ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN DIDINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN BATU BARA**

**OLEH:**  
**NUR AFIDAH**  
**NPM :21860023**

Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat gambaran *work engagement* pada karyawan di dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten batu bara. Metode penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif deskriptif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 56 karyawan, peneliti menggunakan teknik *total sampling*. Bentuk pengukuran menggunakan skala dalam bentuk *likert* berdasarkan dimensi *work engagement vigor, dedication, absorption*. Hasil uji analisis deskriptif secara keseluruhan menunjukan *work engagement* karyawan pada kategori tinggi. Berdasarkan hasil uji analisis konstribusi terhadap dimensi *work engagement* yaitu *vigor* memiliki konstribusi 34,22%, *dedication* memiliki hasil konstribusi 46,47%, *absorption* memiliki hasil konstribusi 19,07%. Maka diketahui *dedication* memiliki konstribusi paling besar dari ketiga dimensi *work engagement* tersebut dengan hasil 46,47%. Berdasarkan hasil analisis demografi terhadap jenis kelamin kategori tinggi untuk *vigor* adalah perempuan, kategori tinggi *dedication* adalah perempuan, kategori tinggi *absorption* adalah perempuan, selain itu hasil *work engagement* berdasarkan analisis demografi jabatan kategori tinggi *vigor* adalah petugas operator pelayanan, kategori tinggi *dedication* adalah petugas operator pelayanan, dan kategori tinggi *absorption* adalah petugas operator pelayanan.

**Kata kunci:** *Work Engagement, Vigor, Dedication, Absorption, Karyawan*

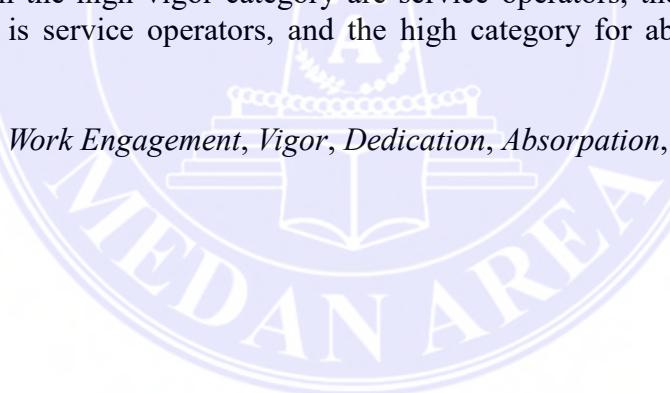
## ***ABSTRACT***

### ***IMAGE OF WORK ENGAGEMENT OF EMPLOYEES AT THE POPULATION AND CIVIL REGISTRATION SERVICE OF BATU BARA***

***BY:***  
***NUR AFIDAH***  
***NPM : 218600238***

The purpose of this study is to examine the work engagement of employees at the Population and Civil Registration Office of Batu Bara Regency. This research method uses a descriptive quantitative approach. The sample used in this study was 56 employees, the researcher used a total sampling technique. The measurement form used a Likert scale based on the dimensions of work engagement vigor, dedication, and absorption. The results of the overall descriptive analysis test show that employee work engagement is in the high category. Based on the results of the contribution analysis test on the work engagement dimension, vigor has a contribution of 34.22%, dedication has a contribution of 46.47%, and absorption has a contribution of 19.07%. Therefore, it is known that dedication has the largest contribution of the three dimensions of work engagement with a result of 46.47%. Based on the results of the demographic analysis of gender, the high category for vigor is female, the high category for dedication is female, the high category for absorption is female. In addition, the results of work engagement based on the demographic analysis of positions in the high vigor category are service operators, the high category for dedication is service operators, and the high category for absorption is service operators.

***Keywords:*** *Work Engagement, Vigor, Dedication, Absorption, Employees*



## **RIWAYAT HIDUP**

Penulis bernama Nur Afidah, lahir di Bulan- Bulan , Provinsi Sumatera Utara pada tanggal 23 November 2002 . Putri dari Bapak Miswan dan Ibu Rusmah . Penulis merupakan anak pertama dari tiga bersaudara dengan memiliki satu saudara laki - laki dan perempuan .

Penulis menyelesaikan pendidikan dasar di sekolah Dasar SD N 013874 di Bulan - Bulan. Lalu melanjutkan Sekolah Menengah Pertama di SMP N 3 Lima Puluh dan Melanjutkan Sekolah Menengah Kejuruan swasta di Tebing Tinggi, kemudian melanjutkan jenjang pendidikan strata 1 diperguruan tinggi swasta Universitas Medan Area (UMA) kampus 2 pada tahun 2021.



## KATA PENGANTAR

Dengan ini mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT Tuhan Yang Maha Esa, karena kasih dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul *Gambaran Work Engagement Pada Karyawan Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Batu Bara*. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh Gelar Sarjana Psikologi di Universitas Medan Area.

Terima kasih penulis sampaikan kepada Ibu Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi. Psikolog selaku pembimbing skripsi yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga serta sabar dan senantiasa memberikan arahan, saran dan juga bimbingan dalam proses penyusunan penelitian dan skripsi ini. Serta Ibu Nurmaida Irawani Siregar, S.Psi, M.Si, Psikolog selaku ketua sidang. Terimakasih kepada Ibu Babby Hasmayni, S.Psi, M.Si selaku dosen penguji. Penulis juga berterima kasih kepada Ibu Cut Sarah, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku skretaris skripsi penulis dan segenap dosen dan pegawai tata usaha. Saya ucapkan terima kasih juga kepada staf di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Batu Bara yang telah membantu saya dan dapat memberikan izin untuk penelitian di instansi tersebut. Ungkapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Ayah dan Ibu yang selalu menjadi *support system* terbaik, terima kasih atas segala pengorban dan tulus kasih sayang yang diberikan, tak kenal lelah mendoakan serta memberikan perhatian dan dukungan hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai meraih gelar Sarjana Psikologi. Kepada adik saya Wais Azizan dna Fiza Azurah, terima kasih karena kalian tidak pernah bosan-bosan untuk selalu mengingatkan kakaknya agar segera menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

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

Peneliti



Nur Afidah

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN ORISINILITAS .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS .....</b>	<b>iii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>v</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>vivi</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>vi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	10
1.3 Tujuan Penelitian .....	10
1.4 Manfaat Penelitian .....	10
1.4.1 Manfaat Teoritis .....	10
1.4.2 Manfaat Praktis .....	10
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>11</b>
2.1 <i>Work Engagement</i> .....	11
2.1.1 Pengertian <i>Work Engagement</i> .....	11
2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Work Engagement</i> .....	13
2.1.3 Dimensi <i>Work Engagement</i> .....	16
2.1.4 Ciri-ciri <i>Work Engagement</i> .....	17
2.2 Karyawan .....	19
2.2.1 Pengertian Karyawan .....	19
2.2.2 Jenis-jenis Karyawan .....	20
2.3 Gambaran <i>Work Engagement</i> pada Karyawan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Batu Bara .....	23
2.4 Manfaat <i>Work Engagement</i> .....	24
2.5 Kerangka konseptual .....	26
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>27</b>
3.1 Waktu dan Tempat Peneliti .....	28
3.2 Bahan dan Alat .....	28
3.3 Metode Penelitian .....	29
3.3.1 Tipe Penelitian .....	29
3.3.2 Metode Pengumpulan Data .....	29
3.3.3 Metode Uji Coba Alat Ukur .....	30
3.3.4 Metode Analisis Data .....	32
3.4 Populasi dan Sampel .....	32
3.4.1 Populasi .....	32
3.4.2 Sampel .....	32
3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel .....	33
3.5 Prosedur Kerja .....	33
3.5.1 Persiapan Administrasi .....	33
3.5.2 Pelaksanaan Penelitian .....	34

<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	35
4.1 Uji Validitas dan Reliabelitas .....	35
4.1.1Uji Validitas .....	35
4.1.2Uji Reliabilitas.....	36
4.2 Analisis Data dan Hasil Penelitian .....	37
4.2.1Uji Normalitas .....	37
4.2.2Hasil Analisis Uji Kontribusi.....	38
a. Mean Hipotetik.....	40
b. Mean Empirik.....	40
c. Kriteria .....	40
4.2.3Hasil Analisis Deskriptif .....	39
4.3 Pembahasan .....	42
<b>BAB V SIMPULAN &amp; SARAN.....</b>	47
5.1 Simpulan.....	47
5.2Saran .....	47
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	49



## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 <i>Favorable</i> dan <i>Unfavorable</i> .....	30
Tabel 4.1. Distribusi Skala <i>Work Engagement</i> Sebelum Uji Coba .....	35
Tabel 4.2 Distribusi Skala <i>Work Engagement</i> Setelah Uji Coba.....	36
Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas .....	36
Tabel 4.4 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas.....	37
Tabel 4.5 Rangkuman Hasil Analisis Deskriptif.....	38



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	30
--------------------------------------	----



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset penting suatu organisasi. Organisasi mencapai kinerja melalui sumber daya manusia yang produktif, yang dapat mempengaruhi kelangsungan hidup dan perkembangan organisasi. Perusahaan menganggap karyawannya sebagai sumber daya yang berharga dan oleh karena itu perlu memberikan perhatian khusus kepada mereka. Kehati-hatian harus selalu diberikan untuk memberikan kenyamanan dan keamanan kepada karyawan dalam bekerja sehingga mereka merasa bahwa pekerjaan mereka adalah salah satu pengalaman terbaik dalam hidup mereka. Dari perspektif ini, perusahaan saat ini fokus untuk menjaga keterlibatan karyawan dengan pekerjaan mereka dan perusahaan.

Masalah sumber daya manusia tetap menjadi prioritas utama dan pilar terpenting bagi perusahaan untuk bertahan hidup di era globalisasi. Departemen SDM memainkan peran penting dalam semua kegiatan perusahaan. Meskipun manajemen sumber daya manusia dalam lingkungan perusahaan sangatlah penting, namun hal tersebut jarang sekali ditangani secara terencana dan terarah oleh perusahaan maupun oleh masing-masing karyawannya.

Di era globalisasi saat ini, perubahan dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk pelayanan publik, menjadi sangat penting untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat. Salah satu instansi yang berperan besar dalam pelayanan kepada masyarakat adalah Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil). Di tengah kemajuan teknologi dan tuntutan masyarakat yang

semakin cepat, pelayanan di Disdukcapil perlu mengalami pembaruan agar lebih efektif dan efisien. Pembuatan akta kelahiran sering kali memakan waktu yang cukup lama. Namun, di era globalisasi ini, kebutuhan masyarakat akan pelayanan cepat dan tanpa hambatan semakin tinggi. Seharusnya, pembuatan akta kelahiran dapat selesai dalam satu hari agar masyarakat tidak perlu menunggu terlalu lama. Kenyataan saat ini, proses tersebut masih memakan waktu hingga tiga hari, yang tentu saja kurang efektif dalam memenuhi ekspektasi masyarakat. Begitu juga dengan pembuatan KTP ( kartu tanda penduduk ), yang selama ini mungkin memerlukan waktu lebih lama dari yang diinginkan. Dalam kondisi yang ideal, proses pembuatan KTP juga harusnya dapat dipercepat, seperti halnya pembuatan akta kelahiran. Perubahan ini tidak hanya terbatas pada percepatan waktu, tetapi juga pada peningkatan kualitas pelayanan. Salah satunya adalah dengan memperkenalkan teknologi informasi yang lebih canggih, yang memungkinkan masyarakat mengakses layanan secara online dan mendapatkan hasil lebih cepat. Di sisi lain, perubahan dalam pelayanan publik ini juga memerlukan peran aktif dari para pegawai di Disdukcapil. Karyawan yang memiliki *work engagement* atau keterlibatan kerja yang tinggi sangat dibutuhkan untuk memastikan pelayanan yang optimal.

Karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi akan secara konsisten mendemonstrasikan tiga perilaku umum yang pertama yaitu, *say* di mana karyawan memberikan sambutan ramah kepada setiap warga yang datang, kedua yaitu *stay* di mana karyawan harus menunjukkan loyalitas tinggi terhadap tugas yang diberikan. Meskipun terkadang pekerjaan di disdukcapil bisa sangat menuntut, terutama saat puncak permintaan dokumen kependudukan, karyawan

selalu bertahan dan menyelesaikan setiap tugas dengan teliti, yang ketiga yaitu *strive* di mana karyawan senantiasa berusaha untuk meningkatkan kualitas dan efisiensi proses pelayanan, contohnya ketika banyak masyarakat yang merasa kesulitan dalam mengisi formulir yang cukup panjang dan rumit, kemudian karyawan mengusulkan kepada pemimpin untuk menyediakan panduan atau video tutorial yang bisa membantu masyarakat memahami bagaimana cara mengisi formulir dengan benar.

Dinas kependudukan dan pencatatan sipil memiliki peran penting dalam pengelolaan data kependudukan dan dokumen sipil masyarakat. Kinerja karyawan di lembaga ini pun sangat menentukan keberhasilan pelayanan publik yang efisien dan efektif. Namun, tantangan yang dihadapi dalam meningkatkan keterlibatan kerja di instansi pemerintah sering kali lebih kompleks dibandingkan di sektor swasta. Hal ini disebabkan oleh berbagai faktor seperti budaya kerja, kesenjangan komunikasi, dan beban kerja yang sering kali tidak seimbang.

Menurut Bakker dan Schaufeli (2004) menyatakan bahwa *work engagement* adalah sebuah keadaan yang terkait dengan pekerjaan yang aktif dan positif dan dicirikan oleh *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Menurut Lockwood (2007) keterikatan karyawan dengan pekerjaannya atau disebut juga *work engagement* adalah keadaan di mana seseorang mampu berkomitmen dengan organisasi, baik secara emosional maupun secara intelektual.

Menurut Robbins & Judge (2015) *Work Engagement* adalah keterikatan individu, kepuasan, dan antusiasme terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Selain itu keterikatan pekerja merupakan suatu proses partisipatif yang menggunakan input pekerja untuk meningkatkan komitmen mereka kepada kesuksesan

organisasi. Kahn (dalam Mujiasih & Ratnaningsih, 2012) *work engagement* dalam konteks pekerjaan dipahami sebagai kondisi dimana individu sebagai anggota organisasi yang menjalankan peran tugasnya, serta mengekspresikan dirinya secara fisik, kognitif dan emosional selama bekerja. Kahn (dalam Mujiasih & Ratnaningsih, 2012) juga menjelaskan bahwa *work engagement* melibatkan partisipasi aktif anggota organisasi dalam melaksanakan peran kerja dengan menampilkan keterlibatan yang menyeluruh, baik secara fisik, mental maupun emosional. *Engagement* pada karyawan dapat dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal dan eksternal. Pada faktor internal meliputi aspek- aspek seperti, latar belakang kehidupan biografis, karakteristik kepribadian, kepercayaan karyawan terhadap perusahaan, perasaan bangga terhadap perusahaan, dan persepsi karyawan bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan hal yang penting, memiliki tujuan dan memiliki makna untuk dirinya (Lockwood dalam Smith & Markwich, 2009; Perin, 2003). Sementara itu faktor eksternal yang dapat mempengaruhi tingkatkerikatan karyawan mencakup, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, perhatian senior, reputasi perusahaan, sistem kompensasi, kesempatan pengembangan karir karyawan, kebebasan berpendapat, pemberian hak untuk mengambil keputusan, kualitas komunikasi antar anggota organisasi, kekompakan tim kerja dan saling mendukung, kejelasan deskripsi pekerjaan, tersedianya sumber daya yang diperlukan untuk menunjang kinerja karyawan, serta penyampaian nilai dan tujuan organisasi kepada karyawan yang jelas, adanya sumber daya yang dibutuhkan karyawan untuk mendukung, serta penyampaian nilai dan tujuan organisasi kepada karyawan (Lockwood dalam Smith & Markwich, 2009; Perin, 2003).

Menurut Schaufeli (2011) karyawan yang memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Hal ini disebabkan oleh sikap proaktif mereka, rasa percaya diri yang tinggi, serta kemampuan untuk menetapkan target yang lebih ambisius. Karyawan dengan tingkat keterlibatan yang tinggi juga merasa pekerjaan mereka menyenangkan dan didorong oleh motivasi intristik. Mereka menunjukkan perilaku yang kostruktif, mampu bekerja sama serta membangun hubungan yang baik dengan rekan kerja. Selain itu, mereka memiliki emosi positif yang memfasilitasi pemrosesan informasi yang lebih efektif, kondisi fisik yang sehat yang memungkinkan mereka hadir secara konsisten di tempat kerja.

Menurut Schaufeli dan Bakker (2004) *work engagement* terdiri dari tiga dimensi utama yang menggambarkan karakteristik keterlibatan seseorang dalam pekerjaan. Dimensi pertama, *vigor*, merujuk pada tingkat energi dan ketahanan mental yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan. Dimensi kedua, *dedication*, mencakup keterlibatan yang mendalam dalam pekerjaan, di mana individu merasakan makna dan antusiasme terhadap pekerjaan tersebut, serta menikmati tantangan yang ada. Dimensi ketiga, *absorption*, menggambarkan keadaan di mana individu terfokus sepenuhnya dalam pekerjaannya dan merasa senang, sehingga waktu terasa berlalu dengan cepat.

Karyawan memegang peranan penting dalam operasional perusahaan, karena mereka merupakan bagian integral yang berkontribusi langsung terhadap peningkatan produktivitas dan optimalisasi kinerja perusahaan. Sebagai sumber daya manusia (SDM) utama, kondisi karyawan akan sangat menentukan arah perkembangan dan pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan. Apabila

kondisi karyawan dalam perusahaan kurang baik, hal tersebut dapat berdampak negatif terhadap performa perusahaan. Sebaliknya, jika kondisi karyawan berada dalam keadaan optimal, maka perusahaan pun akan memperoleh dampak positif yang signifikan terhadap kinerjanya.

Karyawan yang memenunjukkan tingkat *engagement* yang tinggi akan memberikan dampak positif terhadap keberhasilan perusahaan, yang mencakup aspek produktivitas, loyalitas, kehadiran, dan profitabilitas. Tingkat *engagement* yang tinggi juga memiliki hubungan yang erat dengan peningkatan kinerja individu dalam pekerjaan, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan keuntungan perusahaan (Ramadhan & Sembiring, 2014)

Menurut Hasibuan, (2002) bahwa karyawan merupakan orang penjual jasa pikiran atau tenaga dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Karyawan sangat dibutuhkan oleh setiap perusahaan atau lembaga, karena tanpa karyawan pekerjaan tidak bisa terselesaikan dan tentunya perusahaan tidak dapat beroperasi. Itulah mengapa setiap perusahaan membutuhkan karyawan untuk setiap operasionalnya. Di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil memiliki karyawan tetap dan karyawan tidak tetap. Dimana karyawan tetap adalah sebagai pegawai ( buruh dan sebagainya) yang bekerja di suatu badan usaha maupun instansi pemerintah. Karyawan tidak tetap adalah karyawan yang hanya menerima penghasilan apabila karyawan yang bersangkutan bekerja berdasarkan kontrak kerja yang diberikan ( dalam waktu tertentu) .

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Batu Bara terletak di Tanah Merah, Kec. Air Putih, Kabupaten Batu Bara, Sumatera Utara, merupakan salah satu dinas kependudukan dan pencatatan sipil yang berada di

daerah tersebut. Penelitian melakukan pra-survey untuk dapat mengetahui kondisi yang terjadi dilapangan berhubungan dengan fenomena yang akan diteliti. Dari observasi yang peneliti lakukan terdapat karyawan yang kurang bersemangat dalam melakukan pekerjaan, adanya karyawan yang datang tidak tepat waktu, dan jam masuk setelah istirahat tidak tepat waktu. Masih sering ditemukan karyawan yang menunda- nunda pekerjaan, sehingga pekerjaan baru di kerjakan ketika sudah mendesak atau sangat dibutuhkan oleh instansi. Akibatnya, tugas tersebut dilakukan secara terburu- buru. Hasil penelitian lainnya yang peneliti temukan ialah tidak ada sikap antusias dalam melakukan pekerjaan. Terdapat karyawan yang belum sepenuhnya merasa bangga dengan pekerjaannya dan masih menunjukkan kurangnya antusias.

Adapun hasil wawancara dan observasi yang dilakukan dengan beberapa karyawan menunjukkan bahwa di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil. Diketahui adanya karyawan yang kurang bersemangat dalam melakukan pekerjaan, karyawan yang datang tidak tepat waktu dan masuk setelah istirahat tidak tepat waktu. Tidak ada sikap antusias dalam melakukan pekerjaan, masih sering menunda-nunda pekerjaan pada saat pekerjaan dibutuhkan oleh instansi di situ karyawan melakukan dengan terburu-buru, ketika pemimpin datang ke kantor dan memasuki ruangan untuk melihat para karyawan yang sedang bekerja. Dalam situasi ini, karyawan cenderung menunjukkan lebih banyak fokus dan semangat dalam melakukan pekerjaan. Namun, jika pemimpin mendapat ada karyawan yang kurang berkonsentrasi pada pekerjaannya, maka pemimpin tersebut akan memberikan teguran kepada karyawan tersebut.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rian Pri dan Zamralita tahun 2017 yang berjudul Gambaran *Work Engagement* Pada Karyawan di PT EG (*Manufakturing Industry*). Hasil dari penelitian judul di atas adalah Dimensi *work engagement* tertinggi yang dimiliki oleh karyawan PT EG adalah *dedication* ( $M = 5.71$ ). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasakan makna dan manfaat yang jelas dari pekerjaannya, merasa bangga, serta menganggap pekerjaannya sebagai tantangan yang menginspirasi. Dimensi dengan skor tertinggi kedua adalah *vigor* ( $M = 5.67$ ), yang mencerminkan semangat kerja tinggi, perasaan kuat dan bertenaga, serta kemampuan untuk menghadapi tekanan di tempat kerja. Sementara itu, dimensi *absorption* ( $M = 5.36$ ) menempati urutan berikutnya, yang mengindikasikan bahwa karyawan sangat fokus, tekun, dan merasakan waktu berlalu dengan cepat saat bekerja. Bila dilihat dari jenis kelamin, tampak bahwa tidak terdapat perbedaan skor rata-rata *work engagement* yang signifikan antara laki-laki dan perempuan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Drake (2012) yang menemukan tidak ada hubungan antara jenis kelamin dengan keterikatan (*engagement*) seseorang dengan pekerjaannya. Pada aspek status pernikahan, tampak bahwa terdapat perbedaan skor rata-rata *work engagement* yang signifikan antara subyek yang menikah dengan yang belum menikah, di mana subyek yang menikah memiliki *work engagement* yang lebih tinggi dibandingkan yang belum menikah.

Penelitian sebelumnya ang dilakukan oleh Dhanisa Khaira dkk pada tahun 2024 dengan judul Gambaran *Work Engagement* Pada Karyawan PT X (Perusahaan Manufaktur) Di Tangerang. Hasil penelitian dari judul diatas adalah Berdasarkan data yang diperoleh, partisipan dalam penelitian ini menunjukkan

tingkat *work engagement* yang tinggi dalam ketiga dimensinya, yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Dari ketiga dimensi tersebut, *dedication* memiliki frekuensi tertinggi di antara karyawan PT X. Hal ini menunjukkan bahwa mereka merasa bangga terhadap pekerjaannya, serta menganggap pekerjaannya bermakna dan menginspirasi. Dimensi dengan frekuensi tertinggi kedua adalah *absorption*, yang mencerminkan bahwa karyawan merasakan penghayatan penuh dalam pekerjaannya hingga waktu terasa berlalu dengan cepat. Mereka juga menunjukkan konsentrasi tinggi dan kesenangan dalam bekerja. Sementara itu, dimensi *vigor* berada di urutan ketiga, yang mengindikasikan bahwa karyawan tetap bersemangat, kuat, dan bertenaga dalam menjalankan tugasnya. Mereka juga mampu menghadapi tekanan dalam lingkungan kerja dengan baik.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang terjadi pada karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Tanah Merah Kabupaten Batu Bara yang dilakukan oleh peneliti di mana beberapa karyawan terlihat tidak bersemangat dalam melakukan tugas. Contohnya, ketika mereka tiba di tempat kerja, mereka tidak segera menyusun rencana atau jadwal yang perlu diselesaikan hari itu, selalu menunda-nunda pekerjaan pada saat pekerjaan dibutuhkan oleh perusahaan di situ karyawan melakukan dengan terburu-buru, berbincang tentang hal-hal di luar pekerjaan, kurang bersemangat dalam menyelesaikan tugas, tidak ada sikap antusias dalam melakukan pekerjaan dan beberapa dari mereka menghentikan pekerjaan lebih awal untuk pergi meskipun waktu belum menunjukkan saat pulang.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul: “Gambaran *Work Engagement* Pada Karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Batu Bara”.

## 1.2 Rumusan Masalah

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

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, adapun tujuan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran *work engagement* pada karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Batu Bara.

## 1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang bisa diambil dari penelitian ini diantaranya

### 1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat memperluas dan memperkaya pengetahuan keilmuan psikologi, terkhususnya psikologi industri dan organisasi yang berhubungan dengan *work engagement*.

### 1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan wawasan kepada instansi DISDUKCAPIL mengenai *work engagement*, khususnya di DISDUKCAPIL KABUPATEN BATU BARA. Penelitian ini dapat menjadi masukan bagi karyawan dalam meningkatkan *work engagement*.

## **BABII**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 *Work Engagement***

##### **2.1.1 Pengertian *Work Engagement***

Konsep *engagement* pertama kali diperkenalkan oleh William Kahn (1990), yang mendefinisikannya sebagai keterlibatan individu dalam peran kerja mereka di lingkungan organisasi, di mana mereka mengekspresikan diri secara fisik, kognitif, dan emosional dalam menjalankan peran tersebut. Sementara itu, *work engagement* dipandang sebagai suatu sikap positif terhadap pekerjaan. Menurut Schaufeli dan rekan-rekannya (2008), *work engagement* merupakan bentuk keterikatan kerja yang ditandai dengan antusiasme, dedikasi, serta keterlibatan penuh dalam pekerjaan yang dijalankan.

Menurut Schaufeli dan Bakker (2004) *Work engagement* merupakan suatu kondisi psikologis positif yang berhubungan dengan pekerjaan, yang ditandai oleh tiga komponen utama: *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. *Vigor* menggambarkan tingkat energi dan ketahanan mental yang tinggi selama bekerja, termasuk semangat untuk berusaha secara maksimal serta ketekunan dalam menghadapi tantangan atau hambatan kerja. *Dedication* mencerminkan keterlibatan emosional yang kuat terhadap pekerjaan, yang ditandai dengan perasaan bermakna, antusiasme, kebanggaan, inspirasi, serta kesenangan dalam menghadapi tantangan. Sementara itu, *absorption* merujuk pada tingkat konsentrasi penuh dan keterlibatan mendalam dalam pekerjaan, di mana individu merasa senang dan larut dalam aktivitas kerja hingga waktu terasa berlalu tanpa disadari. Menurut Schaufeli dan Bakker (2004), *engagement* bukan merupakan kondisi yang bersifat

sementara atau terkait dengan situasi tertentu, melainkan merupakan keadaan afektif-kognitif yang bersifat stabil dan berlangsung secara berkelanjutan, serta tidak berfokus pada objek atau perilaku tertentu.

Menurut Bakker, Schaufeli, Liter, & Taris (2008) *Work engagement* adalah keadaan kesejahteraan terkait pekerjaan yang positif, memuaskan, dan memiliki motivasi afektif yang dapat dilihat sebagai antipode dari kelelahan kerja. Karyawan yang terlibat memiliki tingkat energi yang tinggi, dan antusias terlibat dalam pekerjaan mereka. Menurut Brown (dalam Robbins, 2003) *work engagement* adalah kondisi psikologis di mana karyawan bisa mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaan secara mendalam sehingga mengalami keterlibatan aktif dan berkelanjutan dalam pekerjaannya. Hal ini penting sebagai landasan untuk menciptakan karyawan yang produktif, termotivasi, dan berkomitmen tinggi.

Kahn (Mujiasih & Ratnaningsih, 2012) menyatakan bahwa *work engagement* menggambarkan kondisi ketika individu dalam organisasi menjalankan peran kerjanya dengan melibatkan diri secara fisik, kognitif, dan emosional selama proses bekerja. Senada dengan hal tersebut, Cendani dan Tjahjaningsih (2015) mengemukakan bahwa *work engagement* meencerminkan tingkat kesediaan seseorang untuk menyatu dengan pekerjaannya, di mana individu bersedia muncurahkan waktu, tenaga, serta kompetensi yang dimilikinya, dan memandang pekerjaan tersebut sebagai bagian penting dari kehidupannya.

Menurut Lockwood (2007), keterikatan kerja (*work engagement*) merupakan kondisi di mana individu menunjukkan komitmen terhadap organisasi, yang tercermin melalui keterlibatan secara emosional maupun intelektual dalam

lingkungan kerjanya. Menurut Robbins & Judge (2015) Keterikatan kerja bukan hanya soal melakukan tugas, tetapi melibatkan perasaan kepuasan dan antusiasme yang membuat seorang individu benar-benar "terikat" secara emosional pada pekerjaan dan organisasinya. Hal ini menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas dan keberhasilan jangka panjang perusahaan

Menurut Ngo & Hui (2017) *work engagement* adalah kondisi mental atau pikiran positif dan memuaskan yang berhubungan dengan pekerjaan ditandai dengan adanya *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (penyerapan). Individu yang *engaged* cenderung memiliki level energi serta ketahanan mental yang tinggi dan bersedia berusaha untuk pekerjaan mereka meskipun ketika menghadapi kesulitan. Maka, ketika karyawan yang *engaged* mengupayakan pekerjaan, mereka memperoleh lebih banyak pengetahuan dan keterampilan yang membuat mereka dapat bekerja dengan lebih baik dan sukses dalam bekerja

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa Seorang karyawan dapat dianggap memiliki keterlibatan kerja (*work engagement*) jika ia mampu mengidentifikasi dirinya secara psikologis dengan pekerjaannya dan merasa bahwa kinerjanya memiliki makna penting, baik untuk dirinya sendiri maupun untuk organisasi. Dan ditandai oleh semangat, dedikasi, dan keterlibatan mendalam.

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

Menurut (Lockwood dalam Smith & Markwich, 2009; Perin, 2003). *Engagement* pada karyawan dapat dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal dan eksternal yaitu:

1. Faktor internal yang dapat mempengaruhi tingkat *engagement* karyawan mencakup berbagai aspek, antara lain latar belakang biografis, karakteristik kepribadian, tingkat kepercayaan karyawan terhadap organisasi, rasa bangga terhadap perusahaan, serta persepsi karyawan bahwa pekerjaan yang dijalankan memiliki nilai penting, tujuan yang jelas, dan makna personal bagi dirinya.
2. Faktor eksternal yang berpengaruh terhadap tingkat *engagement* karyawan meliputi berbagai aspek dalam lingkungan kerja, seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, perhatian dari atasan atau manajemen senior, reputasi perusahaan, sistem kompensasi, peluang untuk pengembangan karier, kebebasan dalam menyampaikan pendapat, pemberian kewenangan dalam pengambilan keputusan, kualitas komunikasi antar anggota organisasi, solidaritas dan dukungan dalam tim kerja, kejelasan pembagian tugas (job description), ketersediaan sumber daya yang diperlukan untuk menunjang kinerja, serta penyampaian nilai dan tujuan organisasi secara efektif kepada karyawan.

Sedangkan Menurut Bakker dan Demerouti (2008), terdapat beberapa faktor yang memengaruhi tingkat keterikatan kerja (*work engagement*) seseorang.

1. Sumber daya pekerjaan (*job resources*), yaitu berbagai aspek dalam pekerjaan yang bersifat fisik, sosial, maupun organisasional yang dapat membantu karyawan dalam menghadapi tuntutan kerja secara fisik dan mental.

2. *Salience of Jobresources* yang merujuk pada sejauh mana individu menyadari pentingnya sumber daya tersebut dalam membantu mereka mengatasi tuntutan pekerjaan.
3. *Personal resource* yaitu evaluasi diri yang bersifat positif, di mana seseorang meyakini bahwa dirinya mampu mengelola dan memberikan pengaruh terhadap lingkungan kerjanya.

Sedangkan Menurut Bakker dan Leiter (2010), keterlibatan kerja pada karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor individu maupun organisasi. Selain itu, perbedaan dalam kondisi lingkungan kerja juga turut berkontribusi terhadap tingkat keterlibatan kerja karyawan. Dalam pandangan Bakker (2011), keterlibatan kerja dipicu oleh dua faktor utama, yaitu sumber daya pekerjaan (*job resources*) dan sumber daya pribadi (*personal resources*).

1. Sumber daya pekerjaan (*job resources*) mengacu pada berbagai aspek dalam pekerjaan yang bersifat fisik, sosial, maupun organisasional, yang berperan dalam mengurangi tekanan atau tuntutan kerja yang dapat berdampak pada kondisi fisik dan psikologis karyawan. Selain itu, sumber daya ini juga mendukung pencapaian tujuan pekerjaan serta mendorong pengembangan diri karyawan.
2. Sumber daya personal (*personal resources*) merupakan penilaian diri yang bersifat positif terkait ketahanan individu, yang juga mencerminkan pemahaman seseorang tentang kemampuannya dalam mengendalikan serta memberikan pengaruh secara efektif terhadap lingkungan sekitarnya

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan, faktor yang mempengaruhi *work engagement* adalah latar belakang kehidupan biografis, karakteristik

kepribadian, kepercayaan karyawan terhadap perusahaan, perasaan bangga terhadap perusahaan, pandangan karyawan bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan hal yang penting, dan memiliki makna untuk dirinya. Dan Budaya Organisasi, gaya kepemimpinan, perhatian senior, reputasi perusahaan, kompensasi, kesempatan pengembangan karier karyawan, kebebasan untuk berpendapat, diberikan hak untuk mengambil keputusan.

### **2.1.3 Dimensi *Work Engagement***

Dimensi *Work engagement* Menurut Schaufeli & Bakker (2010) menjelaskan bahwa *work* memiliki tiga dimensi, yaitu:

1. *Vigor* (Semangat) Dimensi ini menunjukkan energi dan daya tahan yang dimiliki karyawan saat bekerja. Karyawan yang memiliki *vigor* merasa penuh semangat, bersemangat untuk menghadapi pekerjaan, dan mampu mempertahankan fokus serta ketahanan terhadap beban kerja.
2. *Dedication* (Dedikasi) Dedikasi mencerminkan rasa keterlibatan emosional yang kuat terhadap pekerjaan, termasuk rasa bangga, antusias, dan terinspirasi oleh apa yang dikerjakan. Karyawan yang berdedikasi menunjukkan komitmen yang tinggi dan merasa makna serta tujuan dari pekerjaannya.
3. *Absorption* (Keterserapan) *Absorption* menggambarkan keadaan terbenam secara penuh dalam pekerjaan sehingga karyawan sulit melepaskan diri darinya dan merasa bahwa waktu berjalan sangat cepat. Ini mencerminkan tingkat konsentrasi dan fokus yang mendalam.

Selanjutnya adapun dimensi *Work Engagement* Menurut Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Romá dan Bakker (2005), yaitu:

1. *Vigor* ditandai dengan tingkat energi yang tinggi dan resiliensi mental ketika bekerja dalam menghadapi kesulitan.
2. *Dedication* ditandai dengan perasaan penting, antusiasme, inspirasi, rasa bangga dalam pekerjaannya.
3. *Absorption* ditandai dengan sepenuhnya berkonsentrasi secara mendalam pada satu pekerjaan, dimana waktu berjalan dengan cepat dan memiliki kesulitan untuk melepaskan diri dari pekerjaan yang sedang dikerjakan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan dimensi *workengagement* memiliki tiga dimensi yaitu: *vigor* yaitu memiliki ketahanan mental yang kuat dalam bekerja, menyelesaikan pekerjaannya dan mempunyai semangat, *dedication* yaitu keterlibatan kuat dengan pekerjaan dan disertai perasaan senang, *absorption* yaitu memiliki totalitas diri dengan berkonsentrasi sepenuhnya dalam pekerjaan yang dilakukan.

#### **2.1.4 Ciri-ciri *Work Engagement***

Karyawan yang memiliki *work engagement* terhadap organisasi atau perusahaan memiliki karakteristik tertentu. Menurut Federman (2009) mengemukakan bahwa karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi dicirikan sebagai berikut:

1. Fokus Menyelesaikan Pekerjaan: Karyawan sangat fokus menyelesaikan tugas yang sedang dikerjakan serta siap melanjutkan tugas berikutnya tanpa kehilangan konsentrasi.

2. Rasa Bagian dari Tim: Merasa menjadi bagian integral dari sebuah tim atau organisasi yang lebih besar dari dirinya sendiri. Hal ini memperkuat motivasi dan keterikatan emosional pada pekerjaan dan organisasi.
3. Percaya Diri dan Tidak Tertekan: Mampu merasa mampu untuk melakukan lompatan besar dalam pekerjaan tanpa merasa tekanan atau kekhawatiran berlebihan.
4. Pendekatan Dewasa terhadap Perubahan: Menghadapi perubahan dan tantangan dengan sikap yang matang dan bertanggung jawab, tidak mudah terpengaruh stres atau rintangan.

Menurut Hewitt (Schaufeli & Bakker, 2010), karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan kerja (work engagement) yang tinggi biasanya menunjukkan tiga perilaku utama, di antaranya:

1. *Say*: Karyawan secara konsisten memberikan penilaian positif mengenai organisasi tempat mereka bekerja kepada rekan kerja, calon karyawan potensial, serta pelanggan. Dengan kata lain, mereka aktif merekomendasikan dan membicarakan keunggulan organisasi kepada orang-orang di sekitarnya.
2. *Stay*: Mereka memiliki keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut dan lebih memilih bertahan di tempat kerja itu dibandingkan mencari peluang di organisasi lain. Artinya, loyalitas dan komitmen terhadap perusahaan sangat tinggi.

3. *Strive*: menunjukkan upaya untuk meluangkan lebih banyak waktu, tenaga, dan inisiatif demi memberikan kontribusi pada keberhasilan bisnis.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan yang memiliki *engaged* menunjukkan semangat dan minat yang mendalam terhadap pekerjaan mereka di organisasi yang mempekerjakan mereka. Karyawan yang *engaged* merasa senang dengan tugas yang mereka jalani dan berusaha memberikan kontribusi terbaik untuk mendukung kesuksesan organisasi tempat mereka bekerja. Selain itu, karyawan yang *engaged* juga memiliki tingkat keterlibatan yang tinggi dan terlihat antusias dalam menjalankan pekerjaan mereka.

## 2.2 Karyawan

### 2.2.1 Pengertian Karyawan

Menurut Hasibuan, (2002) karyawan adalah individu yang menjual jasa berupa tenaga atau pemikiran dan menerima kompensasi yang telah ditentukan sebelumnya. Keberadaan karyawan sangat penting bagi setiap perusahaan atau lembaga, karena tanpa karyawan, pekerjaan tidak akan terselesaikan dan operasional perusahaan tidak dapat berjalan. Oleh karena itu, setiap perusahaan memerlukan karyawan untuk mendukung kelancaran operasionalnya

Menurut Subri yang dikutip dalam Manulang (2002), karyawan didefinisikan sebagai penduduk dalam usia kerja, yaitu mereka yang berusia minimal 15 tahun ke atas. Definisi ini mengacu pada batas minimal usia seseorang yang sudah dianggap sebagai bagian dari tenaga kerja atau penduduk usia produktif yang berpotensi menjadi karyawan. Sedangkan menurut Bambang

Suharno (2014) Karyawan dianggap sebagai aset utama perusahaan, dengan penekanan bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan aset terpenting yang sangat menentukan keberhasilan suatu usaha.

Karyawan adalah setiap orang yang menyediakan jasa (baik dalam bentuk pikiran maupun dalam bentuk tenaga) dan mendapatkan balas jasa ataupun kompensasi yang besarannya telah ditentukan terlebih dahulu. (Adzkira Ibrahim, 2002).

Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, karyawan adalah orang yang bekerja di suatu perusahaan atau lembaga dan menerima imbalan berupa gaji atau upah. Menurut Undang-undang Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja dalam pasal 1 dikatakan bahwa karyawan adalah tenaga kerja melakukan pekerjaan dan memberikan hasil kerjanya kepada pengusaha yang mengerjakan dimana hasilnya karyanya itu sesuai dengan profesi atau pekerjaan atas dasar keahlian sebagai mata pencarinya. Senada dengan hal tersebut menurut Undang- Undang No. 14 Tahun 1969 tentang Pokok Tenaga Kerja, tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan karyawan merupakan penjual jasa pikiran atau tenaga, aset perusahaan dan mendapatkan imbalan berupa gaji atau upah.

### 2.2.2 Jenis-jenis Karyawan

Berdasarkan jenisnya karyawan dapat terbagi menjadi dua yaitu:

1. Karyawan tetap. Karyawan Tetap adalah sebagai pegawai (buruh dan sebagainya) yang bekerja disuatu badan usaha (perusahaan dan sebagainya).
2. Karyawan Tidak Tetap . Karyawan tidak tetap adalah karyawan yang hanya menerima penghasilan apabila karyawan yang bersangkutan bekerja, jumlah unit pekerjaan yang dihasilkan, atau bekerja berdasarkan kontrak kerja yang diberikan (dalam waktu tertentu ).

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

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

### **2.3 Manfaat *Work Engagement***

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

1. Peningkatan Kinerja Kerja

Karyawan yang *engaged* cenderung menunjukkan performa yang lebih baik karena mereka memberikan energi positif dan fokus penuh pada

tugasnya, yang kemudian berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

## 2. Kesejahteraan Karyawan yang Lebih Tinggi

*Work engagement* mendorong kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis karyawan, mengurangi tingkat stres dan kejemuhan (burnout). Hal ini membuat karyawan lebih termotivasi dan merasa nyaman di tempat kerja.

## 3. Menurunkan Tingkat Turnover

Karyawan yang merasa terlibat secara emosional dan profesional dengan pekerjaannya cenderung memiliki loyalitas yang lebih tinggi dan menurunkan niat untuk keluar dari organisasi, sehingga membantu dalam retensi tenaga kerja yang berkualitas.

## 4. Meningkatkan Komitmen Organisasi

*Work engagement* yang kuat berhubungan dengan meningkatnya komitmen karyawan kepada tujuan dan nilai-nilai organisasi, yang mendorong kontribusi lebih terhadap pertumbuhan dan perkembangan organisasi.

## 5. Meningkatkan Inovasi dan Proaktif

Karyawan yang engaged lebih berinisiatif dalam mengambil langkah-langkah kreatif dan inovatif dalam pekerjaan mereka karena rasa keterikatan dan tanggung jawab yang tinggi terhadap hasil kerja.

## 2.4 Gambaran *Work Engagement* Pada Karyawan Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Batu Bara

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rian Pri dan Zamralita pada tahun 2017 yang berjudul Gambaran *Work Engagement* Pada Karyawan Di PT EG (Manufacturing Industry), Hasil dari penelitian judul di atas adalah Dimensi *work engagement* tertinggi yang dimiliki oleh karyawan PT EG adalah *dedication* (M5.71). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasakan makna dan manfaat yang jelas dari pekerjaannya, merasa bangga, serta menganggap pekerjaannya sebagai tantangan yang menginspirasi. Dimensi dengan skor tertinggi kedua. adalah *vigor* (M5.67), yang mencerminkan semangat kerja tinggi, perasaan kuat dan bertenaga, serta kemampuan untuk menghadapi tekanan di tempat kerja. Sementara itu, dimensi *absorption* (M5.36) menempati urutan berikutnya, yang mengindikasikan bahwa karyawan sangat fokus, tekun, dan merasakan waktu berlalu dengan cepat saat bekerja. Berdasarkan jenis kelamin, tidak ditemukan perbedaan yang signifikan. dalam skor rata-rata *work engagement* antara pria dan wanita. Temuan ini sejalan dengan penelitian Drake (2012) yang menunjukkan tidak adanya hubungan antara jenis kelamin dengan tingkat keterikatan seseorang terhadap pekerjaannya. Namun, terkait status pernikahan, terdapat perbedaan signifikan pada skor rata-rata *work engagement* antara individu yang sudah menikah dan yang belum menikah, di mana individu yang menikah menunjukkan tingkat keterikatan kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang belum menikah.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dhanisa Khaira dkk pada tahun 2024 dengan judul Gambaran *Work Engagement* Pada Karyawan PT X (Perusahaan Manufaktur) Di Tangerang. Hasil penelitian dari judul diatas adalah Berdasarkan data yang diperoleh, partisipan dalam penelitian ini menunjukkan

tingkat *work engagement* yang tinggi dalam ketiga dimensinya, yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Dari ketiga dimensi tersebut, *dedication* memiliki frekuensi tertinggi di antara karyawan PT X. Hal ini menunjukkan bahwa mereka merasa bangga terhadap pekerjaannya, serta menganggap pekerjaannya bermakna dan menginspirasi. Dimensi dengan frekuensi tertinggi kedua adalah *absorption*, yang mencerminkan bahwa karyawan merasakan penghayatan penuh dalam pekerjaannya hingga waktu terasa berlalu dengan cepat. Mereka juga menunjukkan konsentrasi tinggi dan kesenangan dalam bekerja. Sementara itu, dimensi *vigor* berada di urutan ketiga, yang mengindikasikan bahwa karyawan tetap bersemangat, kuat, dan bertenaga dalam menjalankan tugasnya. Mereka juga mampu menghadapi tekanan dalam lingkungan kerja dengan baik.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Satriyo Bayu Nugroho dkk pada tahun 2021 yang berjudul Gambaran *Work Engagement* Anggota Polri Polda Banten. Hasil penelitian dengan judul tersebut menunjukkan bahwa mayoritas anggota Polri memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi, yaitu sebesar 56%, dibandingkan dengan 44% yang memiliki tingkat *work engagement* rendah. Dari ketiga aspek *work engagement*, aspek *absorption* menjadi yang paling dominan dengan persentase sebesar 45%. Berdasarkan analisis tabulasi silang, ditemukan bahwa anggota Polri yang bekerja di bagian operasional menunjukkan tingkat *work engagement* lebih tinggi dibandingkan dengan yang bekerja di bagian staf. Selain itu, anggota dengan pangkat Perwira memiliki tingkat *work engagement* yang lebih tinggi dibandingkan dengan Bintara, dan anggota dengan gaji antara 3 hingga 6 juta menunjukkan keterikatan kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan mereka yang berpenghasilan antara 7 hingga 10 juta.

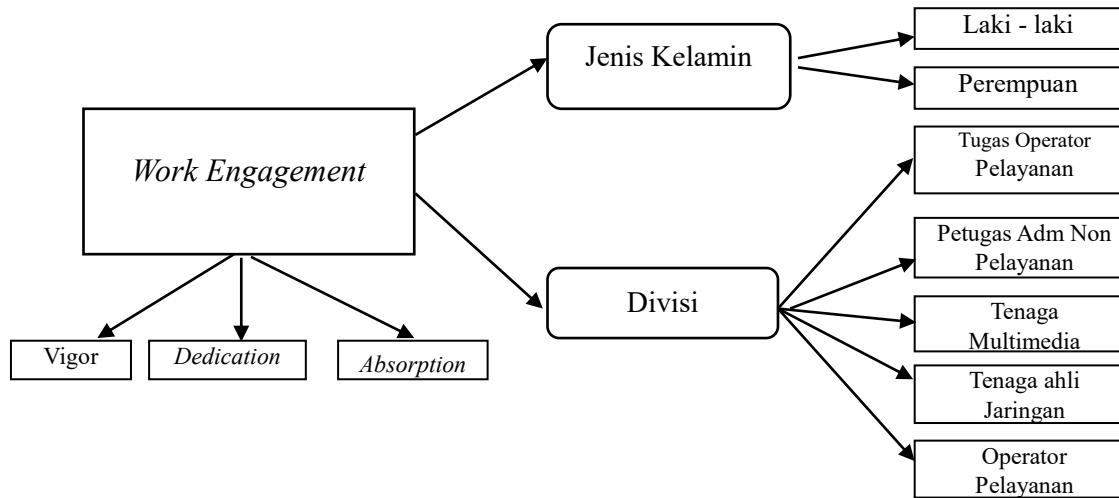
Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ema Yudiani pada tahun 2017 yang berjudul *Work Engagement* Karyawan PT Bukit Asam Persero Ditinjau Dari Spiritualitas. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan adanya hubungan positif antara spiritualitas dan *work engagement* pada karyawan PTBA. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat spiritualitas karyawan berkaitan erat dengan keterlibatan mereka dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Karyawan yang memiliki spiritualitas tinggi cenderung lebih *engaged* karena mereka merasa menemukan makna penting dalam kehidupannya. Makna tersebut kemudian mendorong keterlibatan karyawan tidak hanya pada aspek kognitif, tetapi juga secara afektif dan perilaku. Temuan ini menggambarkan bahwa tingkat spiritualitas, baik yang tinggi maupun rendah, memiliki pengaruh signifikan terhadap *work engagement* karyawan PTBA.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Iwan Sukoco dkk (2020) yang berjudul *Work Engagement Of Millenial Generation Employess* PT. X Bandung. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa tingkat *work engagement* karyawan generasi milenial di PT. X berada pada kategori tinggi. Dari ketiga dimensi *work engagement*, dimensi *dedication* memperoleh skor tertinggi dibandingkan dengan *vigor* dan *absorption*. Secara umum, karyawan generasi milenial di PT. X menunjukkan kondisi mental yang positif terkait pekerjaannya. Mereka mampu menjaga fokus dan konsentrasi meskipun menghadapi beban kerja yang berat, memaknai pekerjaan sebagai sesuatu yang bernilai atau mulia, serta merasakan kenikmatan dalam menjalankan pekerjaan yang menuntut intensitas tinggi dan konsentrasi penuh.

Penelitian Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Juda Steven dan Unika Prihatsanti pada tahun 2017 dengan judul Hubungan Antara Resiliensi dengan *Work Engagement* pada Karyawan Bank Panin Cabang Menara Imperium Kuningan, Jakarta menunjukkan bahwa tidak terdapat karyawan yang masuk dalam kategori *work engagement* sangat rendah. Sebanyak 6% karyawan berada dalam kategori rendah, 72% dalam kategori tinggi, dan 22% berada pada kategori sangat tinggi. Penelitian ini juga menemukan bahwa resiliensi memberikan kontribusi efektif sebesar 54,5% terhadap tingkat *work engagement*. Artinya, lebih dari setengah tingkat keterikatan kerja karyawan dipengaruhi oleh tingkat resiliensi mereka, sementara 45,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian tersebut. Secara keseluruhan, sebagian besar karyawan Bank Panin Imperium Kuningan menunjukkan tingkat *work engagement* yang tinggi, yang mencerminkan kondisi psikologis positif serta keadaan mental yang ditandai dengan energi tinggi, dedikasi, dan keterlibatan penuh dalam pekerjaan.

## 2.5 Kerangka konseptual

Bagaimanakah Gambaran *Work Engagement* Pada Karyawan Di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Batu Bara *Work Engagement* Menurut teori Schaufeli, Salanova, Gonzales Roma & Bakker (2005).



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Waktu dan Tempat Peneliti

Penelitian ini dilakukan di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil kabupaten batu bara pada tanggal 29 November 2024 peneliti melakukan survei awal, wawancara dan observasi di DISDUKCAPIL.

**Tabel 3.1**

**Waktu Penelitian**

NO	KEGIATAN	2024			2025								
		Okt	Nov	Des	Jan	feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Aug	
1	Penyusunan Proposal												
2	Seminar Proposal												
3	Penelitian												
4	Seminar Hasil												
5	Sidang Meja Hijau												

#### 3.2 Bahan dan Alat

Bahan yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner berbentuk angket. Peneliti mencetak kuesioner dengan menggunakan seperangkat komputer dan printer. Angket yang sudah dicetak dibagikan kepada karyawan di disdukcapil. Adapun alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah perangkat keras dan perangkat lunak.

### 3.3 Metode Penelitian

#### 3.3.1 Tipe Penelitian

Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode deskriptif. Sugiyono (2003) menyatakan bahwa penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel yang lain. Adapun dalam penyusunan peneliti ini penulis menggunakan metode analisis data deskriptif. Hal ini didasarkan pada perimbangan bahwa pada peneliti ini memiliki tujuan untuk menggambarkan atau menjelaskan suatu keadaan atau fenomena, baik secara individu maupun kelompok, tanpa melakukan perbandingan atau hubungan dengan variable lain.

#### 3.3.2 Metode Pengumpulan Data

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

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

*unfavourable*, maka penilaian yang diberikan untuk jawaban Sangat Setuju (SS) diberi nilai 1, jawaban Setuju (S) diberi nilai 2, jawaban Tidak Setuju (TS) diberi nilai 3 dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 4.

**Tabel 3.1 Favorable dan Unfavorable**

AitemFavorable		AitemUnfavorable	
Sangat Setuju (SS)	4	Sangat Tidak Setuju (STS)	4
Setuju (S)	3	Tidak Setuju (TS)	3
Tidak Setuju (TS)	2	Setuju (S)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	Sangat Setuju (SS)	1

### 3.3.3 Metode Uji Coba Alat Ukur

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

#### 1. Validitas Aitem

Validitas merupakan istilah yang berasal dari kata validity, yang merujuk pada sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang memang seharusnya diukur secara tepat dan cermat. Menurut Azwar (1997), validitas menunjukkan seberapa baik suatu instrumen dapat menjalankan fungsi pengukurannya, yakni memberikan gambaran yang akurat terhadap perbedaan sekecil apa pun antar subjek. Sebuah item dikatakan valid apabila memberikan kontribusi yang signifikan terhadap skor total, yang berarti item tersebut memiliki validitas tinggi jika skor dari item tersebut konsisten atau sejalan dengan skor total.

Dalam penelitian ini, jenis validitas yang digunakan adalah validitas konstruk (construct validity). Berdasarkan pandangan Sugiyono (2018),

validitas konstruk dapat diuji dengan melibatkan pendapat para ahli (*judgment expert*). Setelah instrumen disusun berdasarkan aspek-aspek teoritis yang hendak diukur, maka instrumen tersebut dikonsultasikan kepada para ahli untuk memperoleh penilaian dan masukan terkait kelayakan butir-butir pertanyaan. Selanjutnya, untuk menguji validitas masing-masing skala, digunakan teknik *Corrected Item-Total Correlation* (CITC) dengan bantuan program IBM SPSS for Windows. Suatu item dinyatakan valid apabila memiliki koefisien korelasi lebih besar dari 0,300 ( $>0,300$ ). Pada penelitian ini menggunakan skala *work engagement* yang disusun berdasarkan aspek-aspek *work engagement* menurut Schaufeli, Salanova, Gonzales- Roma & Bakker (2005).

## 2. Reliabilitas Aitem

Menurut Arikunto (2014), reliabilitas merupakan suatu indikator bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat kepercayaan yang cukup tinggi untuk digunakan dalam pengumpulan data, karena telah memenuhi kriteria sebagai alat ukur yang baik. Sebuah instrumen dapat dikatakan reliabel apabila ketika diuji pada kelompok subjek yang sama dalam waktu yang berbeda, menghasilkan data yang relatif konsisten (Yusuf, 2014). Untuk menguji reliabilitas dalam penelitian ini, digunakan rumus *Cronbach's Alpha* sebagaimana dikemukakan oleh Arikunto (2014). Reliabilitas dari konstruk *work engagement* dianalisis menggunakan metode internal *consistency*, yaitu teknik pengujian reliabilitas yang dilakukan hanya satu kali penyebaran instrumen, kemudian dianalisis

menggunakan prosedur statistik tertentu (Sugiyono, 2018). Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan program IBM SPSS for Windows versi 21, menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha* sebagai indikatornya. Berdasarkan pendapat Saifuddin (2020), suatu konstruk dinyatakan reliabel apabila nilai koefisien reliabilitasnya melebihi 0,700 ( $> 0,700$ ).

### **3.3.4 Metode Analisis Data**

Metode analisis data yang digunakan adalah deskriptif. Hal ini didasarkan pada pertimbangan bahwa pada penelitian ini memiliki tujuan untuk menyajikan gambaran lengkap mengenai setting sosial atau dimaksud untuk eksplorasi dan klarifikasi mengenai suatu fenomena atau kenyataan sosial, dengan jalan mendeskripsikan sejumlah variabel yang berkenan dengan masalah dan unit yang diteliti antara fenomena yang diuji.

## **3.4 Populasi dan Sampel**

### **3.4.1 Populasi**

Menurut Djarwanto Populasi adalah seluruh subjek yang diteliti dan sampel adalah sebagian dari populasi yang akan diteliti, di sisi lain menurut Iskandar (2020), Populasi merupakan skor keseluruhan dari individu yang karakteristiknya hendak diteliti dan satuan-satuan tersebut dinamakan unit analisis, dan dapat berupa orang-orang, institusi-institusi. Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan di dinas kependudukan dan pencatatan sipil, kabupaten batu bara yang berjumlah 56 orang.

### **3.4.2 Sampel**

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2015). Sampel yang diambil dari populasi haruslah yang benar-benar mewakili sehingga pengambilan sampel perlu dilaksanakan dengan teknik-teknik tertentu agar mendapatkan hasil yang efektif dan dapat dipertanggung jawabkan. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan dinas kependudukan dan pencatatan sipil yang berjumlah 56 orang . Jenis teknik yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan total sampling, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Alasannya mengambil total sampling, karena jumlah populasi kurang dari 100.

### **3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah total sampling. Menurut Arikunto (2007), apabila subjek populasi berjumlah lebih kecil atau kurang dari 100 sebaiknya digunakan sampel populasi (sampel total). Artinya semua populasi dijadikan sampel.

## **3.5 Prosedur Kerja**

### **3.5.1 Persiapan Administrasi**

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Batu Bara, merupakan penerima surat penelitian dari Fakultas Psikologi Universitas Medan Area dengan Nomor surat 1456/ FPSI/01.10/IV/2025 tanggal 28 april 2025 diberikan dalam rangka mengatasi masalah perizinan terkait pengumpulan data penelitian. Setelah itu, DISDUKCAPIL memeriksa surat penelitian sebelum penelitian dilakukan. Setelah peneliti selesai melakukan

pengambilan data, peneliti meminta surat keterangan selesai yang menyatakan bahwabenar adanya penelitian

### **3.5.2 Pelaksanaan Penelitian**

Padatanggal 4 November 2024, peneliti datang ke dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten batu bara. Pada tanggal 29 November 2024 peneliti kembali ke dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten batu bara mengantarkan surat izin penelitian guna meminta izin melakukan penelitian di dinas kependudukan dan pencatatan sipil secara informal. Setalah mendapatkan izin, peneliti melakukan survei awal, di dinas kependudukan dan pencatatan sipil dengan melakukan wawancara. Selanjutnya pada tanggal 05- 09 mei, peneliti datang kembali ke Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Batu Bara untuk melakukan pengambilan data. Setelah selesai melakukan pengambilan data pihak dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten batu bara memberikan surat penyataan bahwa penulis telah selesai melakukan penelitian ditempat tersebut.

## BAB V

### SIMPULAN & SARAN

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil uji analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat diambil simpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif secara keseluruhan didapatkan hasil dimana *work engagement* karyawan secara keseluruhan di dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten batu bara berada pada kategori tinggi.
2. Berdasarkan hasil analisis kontribusi *work engagement* pada dimensi *vigor* sebesar 34,22%.
3. Berdasarkan hasil uji analisis kontribusi *work engagement* pada dimensi *dedication* sebesar 46,72%.
4. Berdasarkan hasil uji analisis kontribusi *work engagement* pada dimensi *absorption* sebesar 19,07%.

#### 5.2 Saran

1. Kepada karyawan

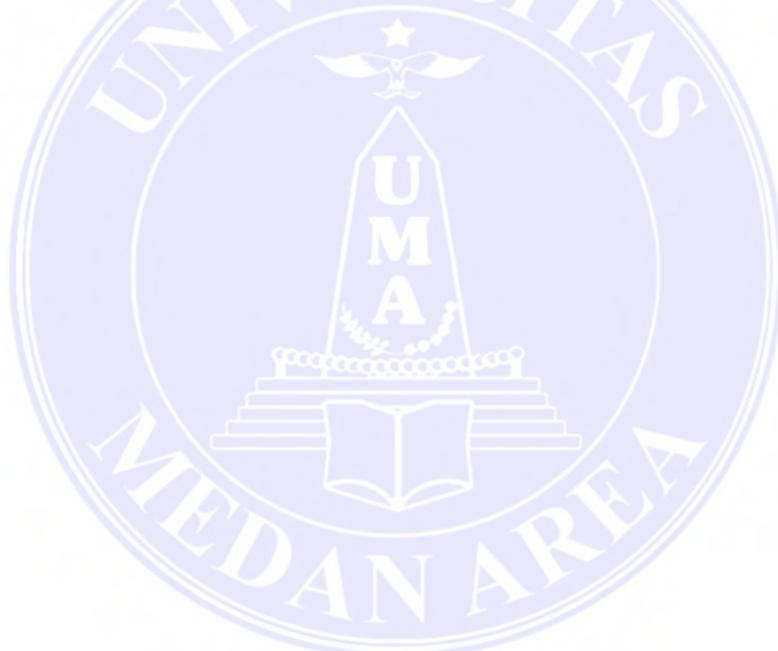
Disarankan agar karyawan untuk menjaga kesehatan fisik dan pikiran agar tetap bugar, seperti dengan tidur cukup, menjaga pola makan sehat, serta meluangkan waktu untuk istirahat dan relaksasi. Tubuh dan pikiran yang segar akan membantu meningkatkan energi dan semangat dalam menjalankan tugas. Dan juga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan minim gangguan agar karyawan dapat lebih fokus dalam menjalankan tugasnya.

## 2. Kepada Instansi Penelitian

Untuk mendorong *vigor* karyawan, instansi dapat menyediakan program peningkatan kesejahteraan kerja seperti olahraga bersama, konseling psikologis, atau pelatihan motivasi, menciptakan suasana kerja yang lebih mendukung konsentrasi, seperti mengatur jam kerja yang lebih fleksibel.

## 2. Peneliti selanjutnya

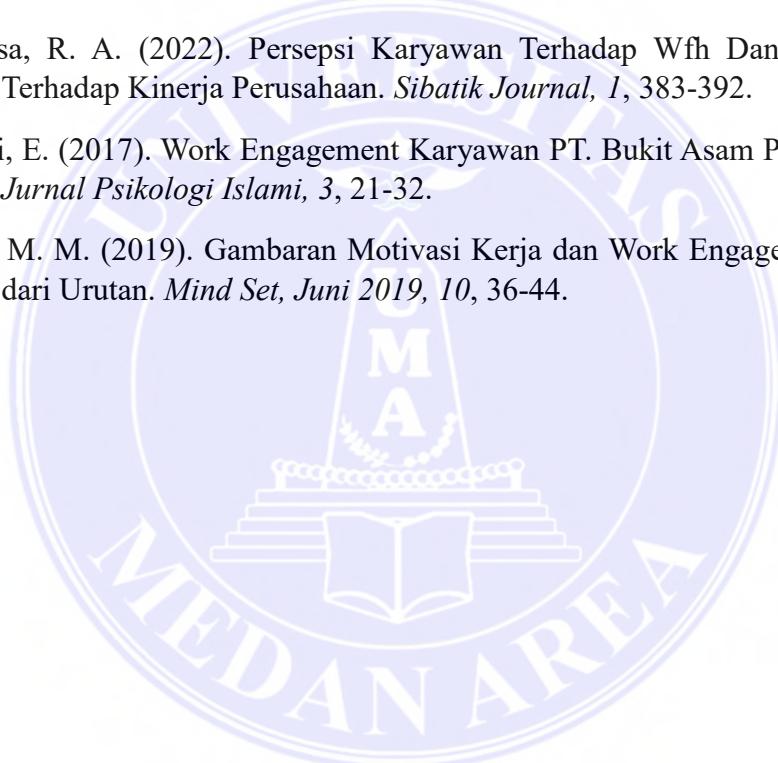
Peneliti selanjutnya diharapkan dapat melalukan penelitian yang lebih mendalam terkait rendahnya absorption, dan peneliti selanjutnya diharapkan juga menggunakan sampel yang lebih banyak lagi.



## DAFTAR PUSTAKA

- Androh G. Onibala, I. L. (2017). Analisis Perbandingan Prestasi Kerja Karyawan Tetap Dan Karyawan Tidak. *A.G.Onibala., I.L.Saerang., L.O.H.Dotulong. Perbandingan Prestasi Kerja*, 5, 380-387.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Azwar, s. (2006). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Bakker, A. &. (2010). *Work Engagement A Handbook of Essential* . USA: Psychology press.
- Cindy Indah Rizky , Zulkifli.(2015). Analisis Kinerja Karyawan Pada PT. Sigma Petrotech Pekanbaru. *Jurnal Paluta* Vol.1 No.2, Hal. 285 - 297
- Dhanisa Khaira, R. F. (2024). Gambaran Work Engagement Pada Karyawan PT X (Perusahaan Manufaktur) Di Tangerang. *Jurnal Psikologi Prima*, 7, 50-58.
- Fachrian, A. (2020). Gambaran Psychological Capital dan Work Engagement. *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi Dan Kesehatan (J-P3K) 2020*, 1, 8-14.
- Iwan Sukoco, D. N. (2020). Work Engagement Of Millenial Generation Employees. *Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Bisnis dan Kewirausahaan* 263, 5, 263-281.
- Juda Steven,Unika Prihasanti. (2017).Hubungan Antara Resiliensi Dengan Work Engagement Pada Karyawan Bank Panin Cabang Menara Imperium Kuningan Jakarta. *Jurnal Empati*, Vol.7 No.3, Hal. 160-169
- Maura Magnalia Madyaratri, U. A. (2021). Perbedaan Work Engagement Ditinjau Dari Masa Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi. *Volume 08 Nomor 03 Tahun 2021*, 08, 24-5.
- Mulyanda, S. (2024). Gambaran Work Engagement Pada Karyawan Di Pt. Kallista Alam. *Skripsi Falkultas Medan Area*.
- Nurul Sih Widant, D. M. (2019). Work Engagement Pada Karyawan Perusahaan Pelayaran “X” Cabang Surabaya. *Implementasi Hasil Riset Sumber Daya Laut dan Pesisir Dalam Peningkatan Daya Saing Indonesia*, 34-41.
- Pasaribu, E. T. (2024). Gambaran Work Engagement Pada Karyawan Pt. Perkebunan Nusantara Iii (Persero) Dusun Hulu Ujung Padang Kabupaten Simalungun Sumatera Utara . *Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area*.
- Rian Pri, Z. (2017). Gambaran Work Engagement Pada Karyawan di PT EG (Manufacturing Industry). *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 1, 295-303.

- Rifda Alda Ufaira, A. N. (2020). Gambaran Work Engagement Pada Guru Honorer Sekolah Dasar. *Psikoislamedia Jurnal Psikologi*, 05, 168-181.
- Robinson, D. P. (2004). *The Drivers of Employee Engagement Report.408*. Brington: Institude for Employment Studies.
- Satrio Bayu Nugroho, dkk. (2021). Gambaran Work Engagement Anggota Polri Polda Banten. *CJA Psycology*. Vol.2 No.1, Hal. 81 -- 88
- Sowanya Ardi Prahara, S. H. (2019). Budaya Organisasi Dengan Work Engagement Pada. *Published by Jurnal RAP (Riset Aktual Psikologi)*, 10, 232-244.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Yuannisa, R. A. (2022). Persepsi Karyawan Terhadap Wfh Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Perusahaan. *Sibatik Journal*, 1, 383-392.
- Yudiani, E. (2017). Work Engagement Karyawan PT. Bukit Asam Persero. *Psikis-Jurnal Psikologi Islami*, 3, 21-32.
- Yunita, M. M. (2019). Gambaran Motivasi Kerja dan Work Engagement Ditinjau dari Urutan. *Mind Set, Juni 2019*, 10, 36-44.



# LAMPIRAN





## LEMBARAN PERSETUJUAN PARTISIPAN

Dengan Hormat,

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

### Petunjuk Pengisian:

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

Pilihan jawaban yang tersedia adalah:

**SS** : Sangat Setuju

**S** : Setuju

**TS** : Tidak Setuju

**STS** : Sangat Tidak Setuju

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

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

Nama ( Inisial ) :

Jabatan :

Jenis kelamin :

Usia :

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

Contoh :

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya selalu berusaha keras untuk menemukan solusi terbaik dalam menghadapi tantangan	V			

Tanda ceklis (V) menunjukkan seseorang itu secara SANGAT SETUJU dengan pernyataan yang diajukan.

### SELAMAT BEKERJA

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya selalu berusaha keras untuk menemukan solusi terbaik ketika menghadapi masalah di tempat kerja.				
2.	Saya merasa termotivasi untuk menyelesaikan setiap masalah yang muncul dalam pekerjaan saya dengan usaha maksimal.				
3.	Saya selalu tekun dan fokus dalam menyelesaikan setiap tugas pekerjaan, meskipun menghadapi hambatan atau kesulitan.				
4.	Saya berusaha keras dan tidak mudah menyerah ketika menghadapi tantangan dalam pekerjaan saya.				
5.	Saya mampu bertahan dan tetap fokus menyelesaikan pekerjaan meskipun menghadapi tekanan atau kesulitan.				
6.	Saya memiliki ketahanan mental yang tinggi sehingga tidak mudah menyerah saat menghadapi tantangan dalam pekerjaan saya.				
7.	Saya merasa sangat antusias dan bersemangat setiap kali memulai pekerjaan saya.				
8.	Saya selalu menantikan kesempatan untuk terlibat dalam tugas-tugas pekerjaan karena saya merasa bersemangat melakukannya.				
9.	Saya merasa bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan setiap hari.				
10.	Pekerjaan saya memberikan saya rasa kebanggaan dan makna yang mendalam.				

11.	Saya merasa terinspirasi dan termotivasi setiap kali menjalankan tugas pekerjaan saya.			
12.	Pekerjaan saya memberikan saya. inspirasi yang membuat saya ingin memberikan yang terbaik setiap hari.			
13.	Saya merasa pekerjaan saya selalu memberikan tantangan yang membuat saya termotivasi untuk berkembang.			
14.	Saya menikmati menghadapi tantangan dalam pekerjaan karena hal itu membuat saya lebih bersemangat dan terlibat.			
15.	Saya sangat menikmati setiap aktivitas yang saya lakukan dalam pekerjaan saya.			
16.	Saat bekerja, saya sering merasa senang dan terlibat penuh sehingga waktu terasa cepat berlalu.			
17.	Saya merasa sulit untuk berhenti atau melepaskan diri dari pekerjaan saya karena saya sangat terlibat dan fokus.			
18.	Saya sering membawa pekerjaan dalam pikiran saya bahkan saat sedang tidak bekerja karena pekerjaan sangat melekat pada diri saya.			
19.	Saya selalu mengerahkan seluruh kemampuan dan energi saya secara penuh dalam menyelesaikan pekerjaan			
20.	Saya merasa terlibat secara total dan berkomitmen tinggi ketika menjalankan tugas tugas pekerjaan saya.			
21.	Saya sering merasa kurang bersemangat untuk menyelesaikan masalah yang sulit dalam pekerjaan saya.			
22.	Ketika menghadapi masalah yang rumit, saya cenderung menyerah atau menghindar daripada berusaha menyelesaiannya.			
23.	Saya sering merasa mudah terdistraksi dan kehilangan fokus saat mengerjakan tugas yang membutuhkan ketekunan.			
24.	Ketika menghadapi masalah dalam pekerjaan, saya			

	cenderung menghindar daripada berusaha menyelesaikannya dengan tekun.			
25.	Saya sering merasa kewalahan dan sulit bertahan ketika menghadapi tekanan dalam pekerjaan.			
26.	Ketika pekerjaan menjadi sulit atau penuh tekanan, saya cenderung kehilangan semangat dan tidak mampu bertahan sampai tugas selesai.			
27.	Saya tidak merasa bersemangat atau antusias saat mengerjakan pekerjaan saya.			
28.	Saya sering merasa bosan dan kurang termotivasi dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan sehari-hari.			
29.	Saya tidak merasa bangga dengan hasil pekerjaan yang saya capai.			
30.	Saya merasa pekerjaan saya kurang memberikan kebanggaan atau arti penting bagi saya.			
31.	Saya tidak merasa terinspirasi atau termotivasi saat mengerjakan pekerjaan saya.			
32.	Pekerjaan saya tidak memberikan inspirasi atau semangat untuk berkembang lebih baik.			
33.	Saya sering merasa pekerjaan saya tidak menantang sehingga membuat saya kurang tertarik.			
34.	Tantangan dalam pekerjaan membuat saya merasa stres dan kehilangan motivasi untuk bekerja.			
35.	Saya tidak merasa menikmati pekerjaan saya sehingga sering merasa bosan saat bekerja.			
36.	Saat bekerja, saya sering merasa tidak bersemangat dan sulit untuk benar-benar menikmati tugas yang saya kerjakan.			
37.	Saya mudah melepaskan diri dari pekerjaan dan tidak terlalu merasa terikat dengan tugas-tugas yang saya kerjakan.			
38.	Saya merasa kesulitan untuk memisahkan waktu antara pekerjaan dan waktu pribadi saya.			
39.	Saya sering merasa sulit untuk memberikan usaha			

	secara penuh dalam pekerjaan yang saya lakukan.			
40.	Saya cenderung mengerjakan pekerjaan hanya sebatas yang diperlukan tanpa melibatkan diri secara total.			

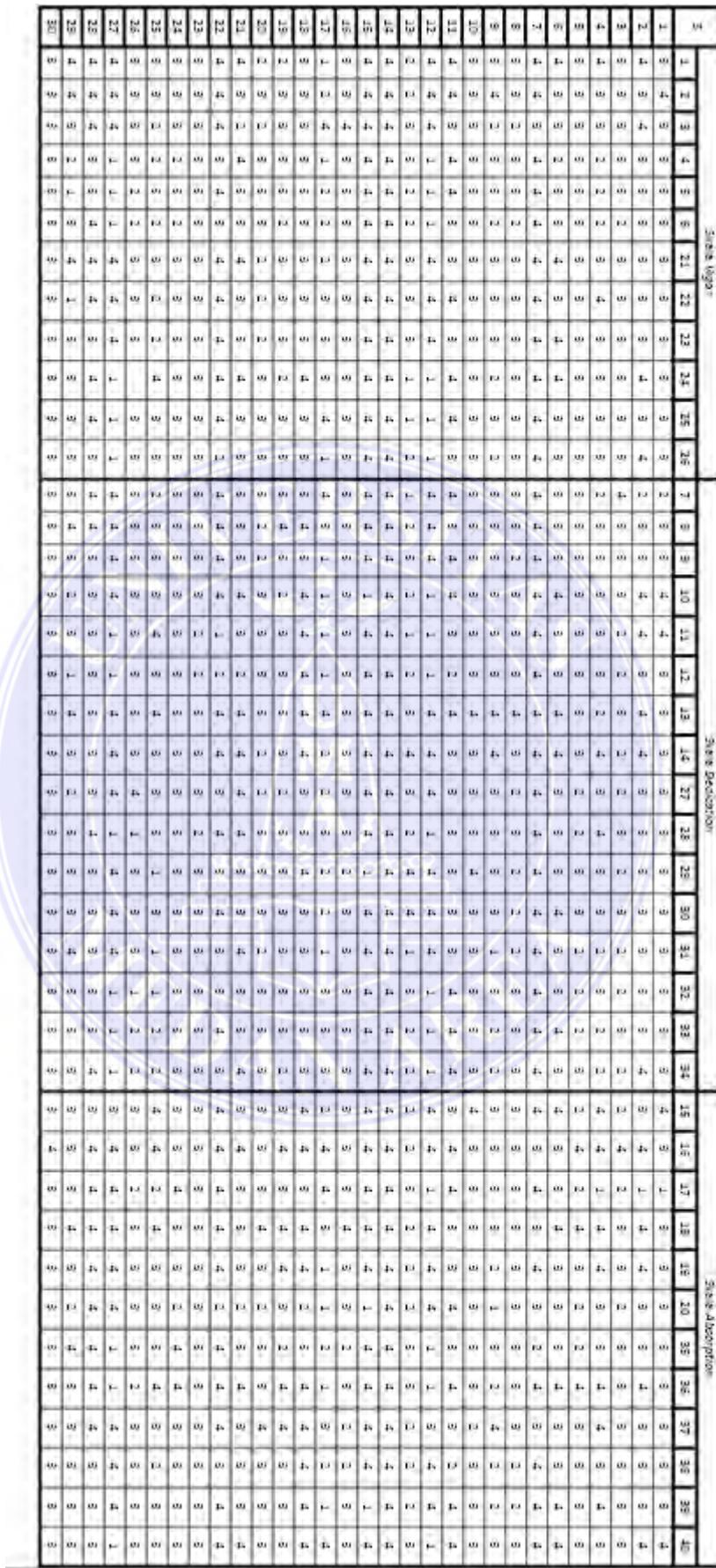


## **LAMPIRAN 2**

### **DISTRIBUSI DATA *WORK ENGAGEMENT***



## Distribusi Data Work Engagement



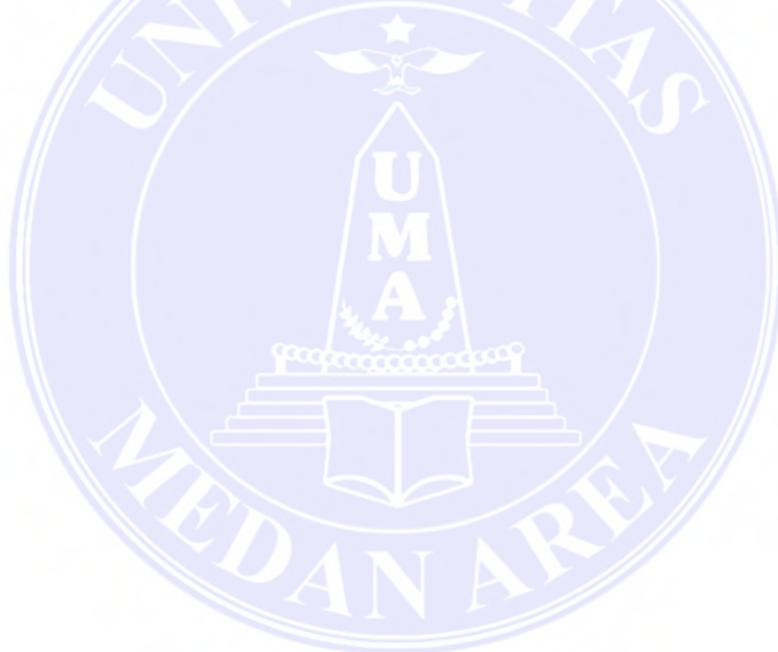


	a1	a2	a4					
Min	12	15	8					
Maks	48	60	32					
Range	36	45	24					
MeanNipo	30	37,5	20					
SDH	6	7,5	4					
a1	a2	a3	Zscorea1	Zscorea2	Zscorea3	Tscorea1	Tscorea2	Tscorea3
37	46	26	1,166667	1,1333333	1,5	62	61	65
40	49	29	1,666667	1,5333333	2,25	67	65	73
35	39	24	0,8333333	0,2	1	58	52	60
35	42	30	0,8333333	0,6	2,5	58	56	75
36	40	26	1	0,3333333	1,5	60	53	65
39	50	29	1,5	1,6666667	2,25	65	67	73
47	60	30	2,833333	3	2,5	78	80	75
34	42	22	0,666667	0,6	0,5	57	56	55
33	43	20	0,5	0,7333333	0	55	57	50
36	46	25	1	1,1333333	1,25	60	61	63
43	51	27	2,166667	1,8	1,75	72	68	68
30	39	26	0	0,2	1,5	50	52	65
27	35	18	-0,5	-0,3333333	-0,5	45	47	45
48	60	32	3	3	3	80	80	80
48	57	29	3	2,6	2,25	80	76	73
37	45	24	1,166667	1	1	62	60	60
27	34	18	-0,5	-0,466667	-0,5	45	45	45
37	51	32	1,166667	1,8	3	62	68	80
33	43	28	0,5	0,7333333	2	55	57	70
31	40	25	0,166667	0,3333333	1,25	52	53	63
40	51	27	1,666667	1,8	1,75	67	68	68
43	51	31	2,166667	1,8	2,75	72	68	78
36	42	24	1	0,6	1	60	56	60
34	45	25	0,666667	1	1,25	57	60	63
32	40	27	0,333333	0,3333333	1,75	53	53	68
32	40	23	0,333333	0,3333333	0,75	53	53	58
33	42	25	0,5	0,6	1,25	55	56	63
43	49	28	2,166667	1,5333333	2	72	65	70
34	44	25	0,666667	0,8666667	1,25	57	59	63
36	45	25	1	1	1,25	60	60	63
34	45	25	0,666667	1	1,25	57	60	63
30	28	26	0	-1,266667	1,5	50	37	65
45	59	30	2,5	2,8666667	2,5	75	79	75
37	45	26	1,166667	1	1,5	62	60	65
41	49	24	1,833333	1,5333333	1	68	65	60
27	36	20	-0,5	-0,2	0	45	48	50

36	49	25	1	1,5333333	1,25	60	65	63
37	49	25	1,166667	1,5333333	1,25	62	65	63
41	49	25	1,833333	1,5333333	1,25	68	65	63
36	45	25	1	1	1,25	60	60	63
47	57	32	2,833333	2,6	3	78	76	80
41	57	30	1,833333	2,6	2,5	68	76	75
41	50	28	1,833333	1,6666667	2	68	67	70
40	47	30	1,666667	1,2666667	2,5	67	63	75
36	47	28	1	1,2666667	2	60	63	70
34	38	26	0,666667	0,0666667	1,5	57	51	65
36	45	24	1	1	1	60	60	60
38	50	27	1,333333	1,6666667	1,75	63	67	68
36	47	25	1	1,2666667	1,25	60	63	63
39	42	27	1,5	0,6	1,75	65	56	68
41	50	30	1,833333	1,6666667	2,5	68	67	75
42	58	29	2	2,7333333	2,25	70	77	73
40	46	29	1,666667	1,1333333	2,25	67	61	73
39	52	31	1,5	1,9333333	2,75	65	69	78
38	35	27	1,333333	-0,333333	1,75	63	47	68
33	51	24	0,5	1,8	1	55	68	60



**LAMPIRAN 3**  
**UJI VALIDITAS DAN REALIBILITAS**



## Reliability

### Scale: Reliabilitas WorkEngagement

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	56	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0.0
	Total	56	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.922	40

#### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
WE1	3.32	0.765	56
WE2	3.23	0.632	56
WE3	3.11	0.679	56
WE4	2.89	0.824	56
WE5	3.07	0.759	56
WE6	2.79	0.731	56
WE7	3.16	0.733	56
WE8	3.14	0.749	56
WE9	3.16	0.682	56
WE10	3.16	0.848	56

WE11	3.04	0.873	56
WE12	2.86	0.883	56
WE13	3.43	0.735	56
WE14	3.32	0.716	56
WE15	3.27	0.587	56
WE16	3.54	0.631	56
WE17	3.07	0.951	56
WE18	3.57	0.628	56
WE19	3.30	0.737	56
WE20	2.71	0.847	56
WE21	3.21	0.680	56
WE22	3.16	0.733	56
WE23	3.13	0.634	56
WE24	3.27	0.798	56
WE25	3.04	0.785	56
WE26	3.02	0.726	56
WE27	3.00	0.739	56
WE28	3.02	0.820	56
WE29	3.09	0.793	56
WE30	3.18	0.716	56
WE31	2.91	0.859	56
WE32	2.91	0.793	56
WE33	2.96	0.830	56
WE34	2.95	0.796	56
WE35	3.02	0.726	56
WE36	3.39	0.802	56

WE37	3.21	0.731	56
WE38	2.91	0.640	56
WE39	3.07	0.806	56
WE40	3.34	0.668	56

### Item-Total Statistics

	ScaleMean if Item Deleted	ScaleVariance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach'sAlpha if Item Deleted
WE1	121.61	211.697	0.673	0.918
WE2	121.70	216.106	0.579	0.920
WE3	121.82	219.495	0.363	0.922
WE4	122.04	215.890	0.442	0.921
WE5	121.86	216.416	0.460	0.921
WE6	122.14	214.125	0.589	0.919
WE7	121.77	217.127	0.445	0.921
WE8	121.79	213.553	0.601	0.919
WE9	121.77	216.254	0.526	0.920
WE10	121.77	214.836	0.471	0.921
WE11	121.89	214.279	0.478	0.920
WE12	122.07	213.377	0.508	0.920
WE13	121.50	217.927	0.406	0.921
WE14	121.61	216.461	0.488	0.920
WE15	121.66	218.410	0.490	0.921
WE16	121.39	219.806	0.377	0.921
WE17	121.86	221.361	0.177	0.925
WE18	121.36	219.106	0.418	0.921
WE19	121.62	215.511	0.519	0.920

WE20	122.21	220.499	0.241	0.923
WE21	121.71	215.444	0.569	0.920
WE22	121.77	218.036	0.402	0.921
WE23	121.80	216.961	0.530	0.920
WE24	121.66	212.628	0.602	0.919
WE25	121.89	216.934	0.420	0.921
WE26	121.91	215.028	0.550	0.920
WE27	121.93	219.886	0.312	0.922
WE28	121.91	213.901	0.529	0.920
WE29	121.84	220.319	0.269	0.923
WE30	121.75	215.355	0.542	0.920
WE31	122.02	211.254	0.612	0.919
WE32	122.02	214.527	0.522	0.920
WE33	121.96	212.108	0.598	0.919
WE34	121.98	213.036	0.585	0.919
WE35	121.91	220.483	0.290	0.922
WE36	121.54	215.562	0.470	0.921
WE37	121.71	221.408	0.245	0.923
WE38	122.02	216.891	0.528	0.920
WE39	121.86	218.270	0.351	0.922
WE40	121.59	218.756	0.408	0.921

$$((36 \times 4) + (36 \times 1)) / 2 = 90$$



## NParTests

### Notes

OutputCreated	17-AUG-2025 19:10:23	
Comments		
Input	Data	D:\abaru\dinda\Untitled2.sav
	ActiveDataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	SplitFile	<none>
	N ofRows in Working Data File	56
MissingValueHandling	DefinitionofMissing	User-definedmissingvalues are treated as missing.
	CasesUsed	Statisticsforeachtest are basedonallcaseswith valid data forthevariable(s) used in thattest.
Syntax	NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=A1 A2 A3 tot /MISSING ANALYSIS.	
Resources	ProcessorTime	00:00:00,00
	ElapsedTime	00:00:00,00
	Number of CasesAllowed <sup>a</sup>	449389

a. Basedonavailabilityofworkspacememory.

[DataSet1] D:\abaru\dinda\Untitled2.sav

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		aspek1	aspek2	aspek3	total
N		56	56	56	56
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	37.1607	46.1964	26.3929	109.7500
	Std. Deviation	5.00464	6.83951	3.22873	13.89473
Most Extreme Differences	Absolute	.102	.098	.122	.086
	Positive	.102	.098	.095	.086
	Negative	-.069	-.073	-.122	-.073
Test Statistic		.102	.098	.122	.086
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>	.200 <sup>c,d</sup>	.037 <sup>c</sup>	.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

**LAMPIRAN 5**  
**UJI KONSTRIBUSI**



REGRESSION

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA ZPP

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT tot

/METHOD=ENTER A1 A2 A3.

## Regression

### Notes

OutputCreated	17-AUG-2025 19:14:04	
Comments		
Input	Data	D:\abaru\dinda\Untitled2.sav
	ActiveDataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	SplitFile	<none>
	N of Rows in Working Data File	56
MissingValueHandling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.

Syntax	REGRESSION  /MISSING LISTWISE  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA ZPP  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)  /NOORIGIN  /DEPENDENT tot  /METHOD=ENTER A1 A2 A3.		
Resources	ProcessorTime 00:00:00,00 ElapsedTime 00:00:00,02 MemoryRequired 3456 bytes AdditionalMemoryRequiredforResidualPlots 0 bytes		
<b>VariablesEntered/Removed<sup>a</sup></b>			
Model	VariablesEntered d	VariablesRemoved ed	Method
1	aspek3, aspek2, aspek1 <sup>b</sup>	.	Enter

a. DependentVariable: total

b. All requestedvariablesentered.

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	1.000 <sup>a</sup>	1.000	1.000	.00000

a. Predictors: (Constant), aspek3, aspek2, aspek1

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10618.500	3	3539.500	.	.
	Residual	.000	52	.000		
	Total	10618.500	55			

a. Dependent Variable: total

b. Predictors: (Constant), aspek3, aspek2, aspek1

### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.	
	B	Std. Error				
1 (Constant)	1.421E-14	.000		.000	1.000	
aspek1	1.000	.000	.360	55118803.636	.000	
aspek2	1.000	.000	.492	85216690.491	.000	
aspek3	1.000	.000	.232	50864229.898	.000	



## CROSSTABS

```
/TABLES=JK BY aaabac  
/FORMAT=AVALUE TABLES  
/CELLS=COUNT  
/COUNT ROUND CELL.
```

## Crosstabs

Notes													
OutputCreated	17-AUG-2025 20:28:10												
Comments													
Input	<table><tr><td>Data</td><td>D:\abaru\dinda\Untitled1.sav</td></tr><tr><td>ActiveDataset</td><td>DataSet2</td></tr><tr><td>Filter</td><td>&lt;none&gt;</td></tr><tr><td>Weight</td><td>&lt;none&gt;</td></tr><tr><td>SplitFile</td><td>&lt;none&gt;</td></tr><tr><td>N of Rows in Working Data File</td><td>56</td></tr></table>	Data	D:\abaru\dinda\Untitled1.sav	ActiveDataset	DataSet2	Filter	<none>	Weight	<none>	SplitFile	<none>	N of Rows in Working Data File	56
Data	D:\abaru\dinda\Untitled1.sav												
ActiveDataset	DataSet2												
Filter	<none>												
Weight	<none>												
SplitFile	<none>												
N of Rows in Working Data File	56												
MissingValueHandling	<table><tr><td>Definition of Missing</td><td>User-defined missing values are treated as missing.</td></tr><tr><td>Cases Used</td><td>Statistics for each table are based on all the cases with valid data in the specified range(s) for all variables in each table.</td></tr></table>	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.	Cases Used	Statistics for each table are based on all the cases with valid data in the specified range(s) for all variables in each table.								
Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.												
Cases Used	Statistics for each table are based on all the cases with valid data in the specified range(s) for all variables in each table.												
Syntax	<p>CROSSTABS /TABLES=JK BY aaabac /FORMAT=AVALUE TABLES /CELLS=COUNT /COUNT ROUND CELL.</p>												
Resources	<table><tr><td>Processor Time</td><td>00:00:00,02</td></tr><tr><td>Elapsed Time</td><td>00:00:00,02</td></tr><tr><td>Dimensions Requested</td><td>2</td></tr><tr><td>Cells Available</td><td>524245</td></tr></table>	Processor Time	00:00:00,02	Elapsed Time	00:00:00,02	Dimensions Requested	2	Cells Available	524245				
Processor Time	00:00:00,02												
Elapsed Time	00:00:00,02												
Dimensions Requested	2												
Cells Available	524245												

### Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
JK * aspek1	56	100.0%	0	0.0%	56	100.0%
JK * aspek2	56	100.0%	0	0.0%	56	100.0%
JK * aspek3	56	100.0%	0	0.0%	56	100.0%

### JK \* aspek1 Crosstabulation

		aspek1		Total
		sedang	tinggi	
JK	laki-laki	14	11	25
	perempuan	14	17	31
Total		28	28	56

### JK \* aspek2 Crosstabulation

		aspek2			Total
		rendah	sedang	tinggi	
JK	laki-laki	0	13	12	25
	perempuan	1	13	17	31
Total		1	26	29	56

### JK \* aspek3 Crosstabulation

		aspek3		Total
		sedang	tinggi	
JK	laki-laki	8	17	25
	perempuan	4	27	31
Total		12	44	56

## CROSSTABS

/TABLES=Ba BY aaabac  
/FORMAT=AVALUE TABLES

## Crosstabs

### Notes

OutputCreated		17-AUG-2025 20:42:16
Comments		
Input	Data	D:\abaru\dinda\Untitled1.sav
	ActiveDataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	SplitFile	<none>
	N of Rows in Working Data File	56
MissingValueHandling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each table are based on all the cases with valid data in the specified range(s) for all variables in each table.
Syntax	CROSSTABS  /TABLES=Ba BY aaabac  /FORMAT=AVALUE TABLES  /CELLS=COUNT  /COUNT ROUND CELL.	
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,00
	Dimensions Requested	2
	Cells Available	524245

### Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Bagian * aspek1	56	100.0%	0	0.0%	56	100.0%
Bagian * aspek2	56	100.0%	0	0.0%	56	100.0%
Bagian * aspek3	56	100.0%	0	0.0%	56	100.0%

### Bagian \* aspek1 Crosstabulation

		aspek1			Total
		sedang	tinggi		
Bagian	Petugas perator pelayanan	12	17	29	
	Petugas Administrasi non Pelayanan	10	10	20	
	lainnya	5	1	6	
	6.00	1	0	1	
	Total	28	28	56	

### Bagian \* aspek2 Crosstabulation

		aspek2			Total
		rendah	sedang	tinggi	
Bagian	Petugas perator pelayanan	1	12	16	29
	Petugas Administrasi non Pelayanan	0	9	11	20
	lainnya	0	4	2	6
	6.00	0	1	0	1
	Total	1	26	29	56

### Bagian \* aspek3 Crosstabulation

Count

Bagian		aspek3		Total
		sedang	tinggi	
Petugas perator pelayanan		4	25	29
Petugas Administrasi non Pelayanan		4	16	20
lainnya		3	3	6
6.00		1	0	1
Total		12	44	56





STRING aa (A8).

```
RECODE aq (Lowestthru 40='rendah') (40 thru 60='sedang') (60 thruHighest='tinggi')
INTO aa.
```

VARIABLE LABELS aa 'aspek1'.

EXECUTE.

STRING aa (A8).

```
RECODE a1 (Lowestthru 40='rendah') (40 thru 60='sedang') (60 thruHighest='tinggi')
INTO aa.
```

VARIABLE LABELS aa 'aspek1'.

EXECUTE.

STRING ab (A8).

```
RECODE a2 (Lowestthru 40='rendah') (40 thru 60='sedang') (60 thruHighest='tinggi')
INTO ab.
```

VARIABLE LABELS ab 'aspek2'.

EXECUTE.

STRING ac (A8).

```
RECODE a3 (Lowestthru 40='rendah') (40 thru 60='sedang') (60 thruHighest='tinggi')
INTO ac.
```

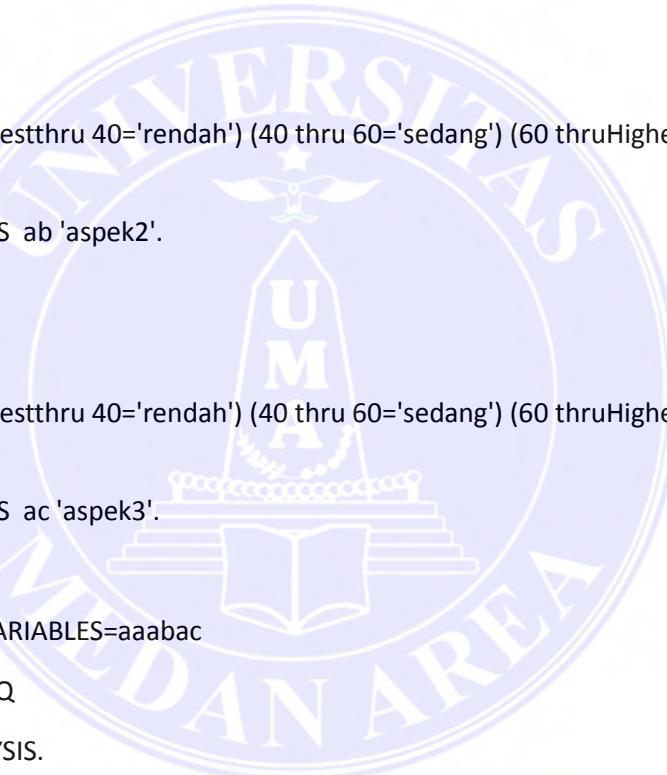
VARIABLE LABELS ac 'aspek3'.

EXECUTE.

FREQUENCIES VARIABLES=aaabac

/PIECHART FREQ

/ORDER=ANALYSIS.



## Frequencies

### Notes

OutputCreated		17-AUG-2025 11:42:06
Comments		
Input	ActiveDataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	SplitFile	<none>
	N of Rows in Working Data File	56
MissingValueHandling	DefinitionofMissing	User-defined missing values are treated as missing.
	CasesUsed	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=aaabac /PIECHART FREQ /ORDER=ANALYSIS.
Resources	ProcessorTime	00:00:02,92
	Elapsed Time	00:00:03,16

[DataSet0]

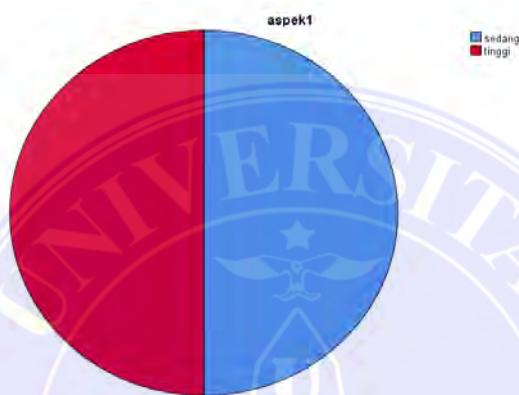
### Statistics

		aspek1	aspek2	aspek3
N	Valid	56	56	56
	Missing	0	0	0

## FrequencyTable

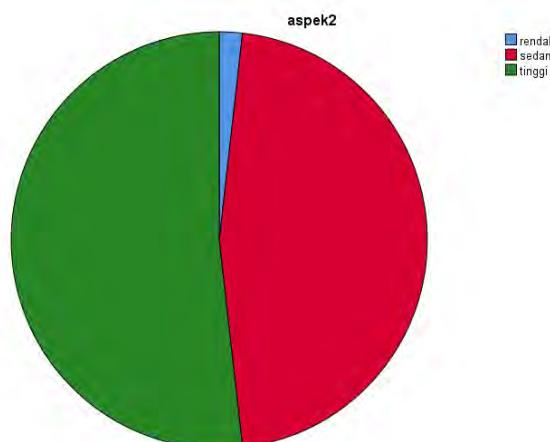
aspek1

		Frequency	Percent	Valid Percent	CumulativePercent
Valid	sedang	28	50.0	50.0	50.0
	tinggi	28	50.0	50.0	100.0
Total		56	100.0	100.0	



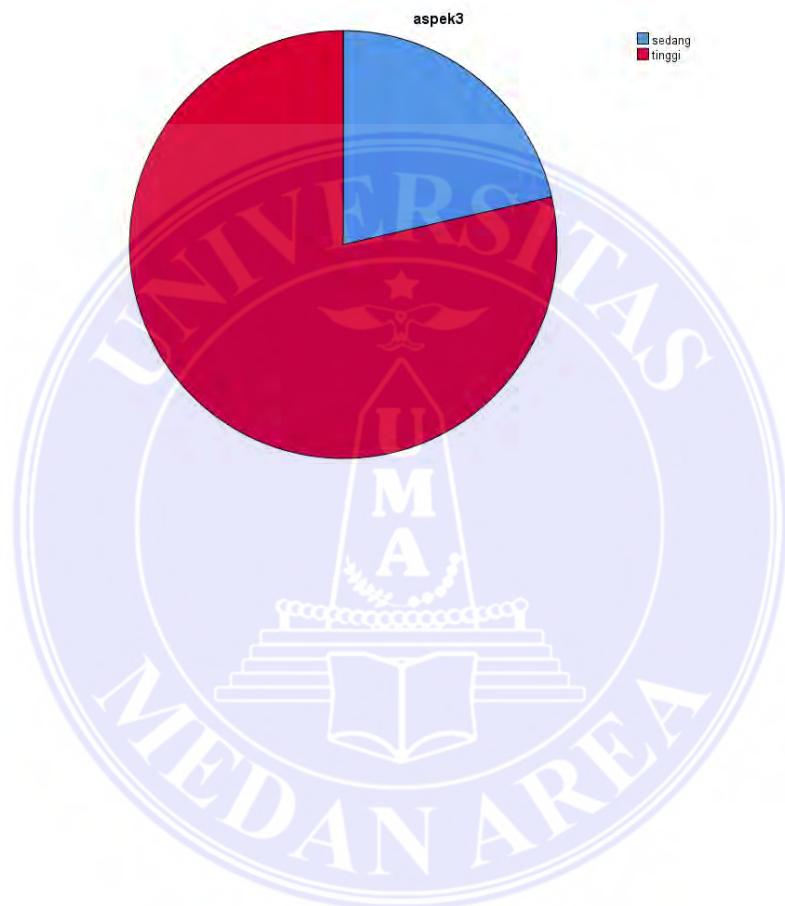
aspek2

		Frequency	Percent	Valid Percent	CumulativePercent
Valid	rendah	1	1.8	1.8	1.8
	sedang	26	46.4	46.4	48.2
	tinggi	29	51.8	51.8	100.0
Total		56	100.0	100.0	



**aspek3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sedang	12	21.4	21.4	21.4
	tinggi	44	78.6	78.6	100.0
Total		56	100.0	100.0	







Nomor : 1456/FPSI/01.10/IV/2025  
Lampiran : -  
Hal : Penelitian

28 April 2025

Yth. Bapak/Ibu Kepala  
Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Batu Bara  
di -  
Tempat

Dengan hormat,

Bersama ini kami berharap Bapak/Ibu berkenan memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami untuk melaksanakan pengambilan data penelitian di lingkungan **Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Batu Bara** sebagai bagian dari penyusunan tugas akhir. Adapun data diri mahasiswa yang dimaksud adalah sebagai berikut:

Nama : Nur Afidah  
Nomor Pokok Mahasiswa : 218600238  
Program Studi : Psikologi  
Fakultas : Psikologi

Mahasiswa tersebut akan melaksanakan penelitian dengan judul **Gambaran Work Engagement Pada Karyawan Di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Batu Bara**. Kegiatan pengumpulan data akan berlangsung di **Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Batu Bara**. Penelitian ini bersifat akademik dan ditujukan untuk penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat kelulusan program Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area. Penelitian mahasiswa tersebut dibimbing oleh Ibu Dr. Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi, Psikolog.

Sehubungan dengan hal tersebut, kami sangat mengharapkan dukungan Bapak/Ibu dalam memfasilitasi proses pengambilan data yang diperlukan. Selain itu, apabila proses penelitian telah selesai, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menerbitkan **Surat Keterangan** yang menyatakan bahwa mahasiswa yang bersangkutan telah menyelesaikan kegiatan pengumpulan data di Instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian surat ini kami sampaikan. Atas perhatian dan kerja sama yang baik, kami ucapkan terima kasih.

A.n Dekan,  
Wakil Bidang Penjaminan Mutu Akademik  
dan Gugus Jaminan Mutu

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

Tembusan

- Mahasiswa Ybs





PEMERINTAH KABUPATEN BATU BARA  
DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL  
Jln. Lintas Sumatera Desa Tanah Merah Kec. Air Putih Kab. Batu Bara 21256  
Website [www.dskp.batubarakab.go.id](http://www.dskp.batubarakab.go.id)

Air Putih, 14 Mei 2025

Nomor : 400 8/1388/DKPS/V/2025  
Sifat : Penting  
Lamp : -  
Hal : Keterangan Pelaksanaan  
Pengambilan Data/Riset

Yth. Dekan Fakultas Psikologi

di

Tempat

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : RAHMAD KHAIDIR LUBIS, S.STP,M.AP  
NIP : 199012232010101002  
Jabatan : Plt Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil.

Dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : Nur Afidah  
NIM : 218600238  
Program Studi : Psikologi

Yang bersangkutan telah selesai melaksanakan Pengambilan Data/Riset di Kantor

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil mulai dari tanggal 05 Mei s/d 09 Mei 2025

Demikian disampaikan atas kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Plt. KEPALA DINAS KEPENDUDUKAN  
DAN PENCATATAN SIPIL  
KABUPATEN BATU BARA

RAHMAD KHAIDIR LUBIS, S.STP,M.AP  
PEMBINA  
NIP 199012232010101002