

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN  
KETERIKATAN KERJA PADA KARYAWAN DI KEBUN  
SAWIT HULU PTPN II KECAMATAN PADANG TUALANG  
KABUPATEN LANGKAT**

***SKRIPSI***

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian  
Persyaratan Dalam Memperoleh Gelar  
Sarjana Psikologi  
Universitas Medan Area

**IQBAL ANSARI**

**17.860.0234**



**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2022**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 30/8/22

Access From (repository.uma.ac.id)30/8/22

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN  
KETERIKATAN KERJA PADA KARYAWAN DI KEBUN  
SAWIT HULU PTPN II KECAMATAN PADANG TUALANG  
KABUPATEN LANGKAT**

***SKRIPSI***

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian  
Persyaratan Dalam Memperoleh Gelar  
Sarjana Psikologi  
Universitas Medan Area

**Iqbal Ansari**

**17.860.0234**



**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN**

**2022**

**SKRIPSI**  
**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN**  
**KETERIKATAN KERJA PADA KARYAWAN DI KEBUN**  
**SAWIT HULU PTPN II KECAMATAN PADANG TUALANG**  
**KABUPATEN LANGKAT**

Dipersiapkan dan disusun oleh

Iqbal Ansari

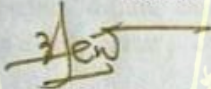
178600234

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

pada tanggal 03 Agustus 2022

Susunan Dewan Penguji

Ketua



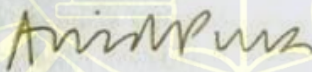
(Andy Chandra, S.Psi, M.Psi)

Sekretaris



(Ira Kesuma Dewi, S.Psi, M.Psi)

Pembimbing



(Anna Wati Purba, S.Psi, M.Si, Psikolog)

Penguji Tamu



(Syafrizaldi, S.Psi, M.Psi)

Skripsi ini diterima sebagai salah satu  
Persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana

Tanggal 03 Agustus 2022

Kepala Bagian



Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi

Mengetahui

Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area



## LEMBAR PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Iqbal Ansari

NPM : 178600234

Tahun Terdaftar : 2017

Program Studi : Psikologi

Fakultas/Sekolah : Psikologi

Menyatakan bahwa dalam dokumen ilmiah Skripsi ini tidak terdapat bagian karya ilmiah lain yang telah diajukan untuk memperoleh gelar akademik di suatu lembaga Pendidikan Tinggi, dan juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh/lembaga lain, kecuali yang secara lengkap dalam daftar pustaka.

Dengan demikian saya menyatakan bahwa dokumen ilmiah ini bebas dari unsur-unsur plagiasi dan apabila dokumen ilmiah Skripsi ini di kemudian hari terbukti merupakan plagiasi dari hasil karya penulis lain dan/atau dengan sengaja mengajukan karya atau pendapat yang merupakan hasil karya penulis lain, maka penulis bersedia menerima sanksi akademik dan/atau sanksi hukum yang berlaku

Medan, 03 Agustus 2022



Iqbal Ansari

17.860.0234



## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

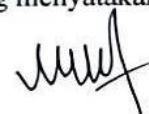
Nama : Iqbal Ansari  
NPM : 178600234  
Program Studi : Psikologi  
Fakultas : Psikologi  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneklusif (*Non-exclusive Royalti-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan Di Kebun Sawit Hulu PTPN II Kecamatan Padang Tualang Kabupaten Langkat.

Beserta perangkat yang ada (jika di perlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di: Medan  
Pada Tanggal : 03 Agustus 2022  
Yang menyatakan



(Iqbal Ansari)

## MOTTO

*Saya datang, saya bimbingan, saya ujian, saya revisi, dan saya menang.*

*#iqbaahsgood*



## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Iqbal Ansari

Nomor Pokok Mahasiswa : 17.860.0234

Jurusan : Psikologi

Jenis Kelamin : Laki-laki

Tempat, Tanggal Lahir : Bandung, 20 April 1999

Agama : Islam

Anak ke- : 3 dari 3 bersaudara

Status Dalam Keluarga : Anak Kandung

Alamat : Jl. Lintas Sumatra. Desa Gunung Tua  
Lumban Pasir, kec. Panyabungan, Kab.  
Mandailing Natal

Hobi : Main Game

E-mail : iqbalansari2004@gmail.com

No. Telp/Hp : 082168286087

Nama

1. Ayah : Rahmat Lubis
2. Ibu : Arjuna Wati Batubara

Pendidikan

1. Sekolah Dasar : SD Negeri 1 Gunung Tua Lumban Pasir
2. Sekolah Menengah Pertama : SMP Negeri 3 Gunung Tua Lumban Pasir
3. Sekolah Menengah Atas : SMA Negeri 1 Panyabungan Utara

## KATA PENGANTAR

*Bismillahirrahmanirrahim*

Alhamdulillah, puji dan syukur peneliti ucapkan kehadiran Allah SWT, atas segala rahmat dan karunia-Nya berupa kelancaran, kemudahan, pengalaman, kekuatan, serta kesabaran bagi peneliti sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan Di Kebun Sawit Hulu PTPN II Kecamatan Padang Tualang Kabupaten Langkat” tepat pada waktunya dan mampu bertahan menghadapi setiap kendala selama penyelesaian skripsi ini. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Strata 1 Psikologi pada Program Studi Sarjana Psikologi Program Sarjana Universitas Medan Area.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangannya, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati, peneliti membuka diri untuk menerima saran maupun kritikan yang konstruktif dan membangun dari para pembaca demi penyempurnaannya dalam upaya menambah khasanah pengetahuan dan nilai dari skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat, baik bagi perkembangan ilmu pengetahuan maupun bagi dunia pendidikan. Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam penulisan skripsi ini tidak akan dapat berjalan dengan baik tanpa dukungan dan bimbingan serta bantuan dari berbagai pihak. Untuk kesempatan itu peneliti ingin mengucapkan terima kasih setelusya dengan segala kerendahan hati kepada



1. Bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA selaku ketua Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim
2. Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc, selaku Rektor Universitas Medan Area yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk menempuh studi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
3. Bapak Hasanuddin, Ph.D selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan izin penelitian dan kelancaran di dalam penyusunan skripsi ini.
4. Ibu Anna Wati Purba, S.Psi, M.Si, Psikolog selaku dosen pembimbing yang sangat baik hati telah meluangkan waktu, memberikan motivasi, dan sangat sabar dalam membimbing peneliti sehingga skripsi ini selesai.
5. Bapak Andy Chandra, S.Psi, M.Psi, selaku ketua dalam sidang meja hijau peneliti yang sangat baik dan selalu memberikan saran-saran untuk skripsi peneliti lebih baik lagi.
6. Bapak Syafrizaldi, M.Psi, selaku dosen pbanding dalam sidang meja hijau peneliti yang sangat baik dan selalu memberikan saran-saran untuk skripsi peneliti lebih baik lagi.
7. Ibu Ira Kesuma Dewi M.Psi selaku sekretaris dalam sidang meja hijau peneliti yang sangat baik dan memberi saran dan masukan.
8. Seluruh Karyawan PTPN II yang telah memberikan izin dan membantu peneliti dalam proses pengambilan data dengan lancar.

9. Teruntuk kedua orang tua saya, Kepada ayahanda Rahmat Lubis dan Ibunda Arjuna Wati Batubara terima kasih atas doa, semangat, kasih sayang dan dukungan yang tiada henti-hentinya kepada saya.
10. Seluruh Bapak/Ibu dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan waktu dan ilmu pengetahuan untuk peneliti selama ini.
11. Seluruh staf Tata Usaha dan staf biro Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
12. Terima kasih kepada kakak- kakak saya atas doanya dan dukungannya.
13. Kepada Bapak Kost saya Mr Sahrul Lubis (OGEK) yang telah memberi nasehat dan perhatian kepada saya di kost.
14. Teman saya Aditia Dwi Putra yang sudah mau berjuang bersama sama dari awal masuk kuliah sampe saat ini, yang selalu bareng sejak awal kuliah dan berjuang bersama-sama.
15. Teman saya Nurul Fathia yang sudah mau membantu saya dan menyemangati saya dalam mengerjakan skripsi, menemani untuk ke tempat penelitian dan bersedia mendengarkan segala cerita baik suka dan duka.
16. Teman saya Jose Anju Situmeang yang sudah mau berjuang bersama sama dari awal masuk kuliah sampe saat ini, tidak bosan untuk ditanya-tanya terus tentang skripsi dan bersedia mendengarkan segala cerita baik suka dan duka.
17. Teman saya Ivo Masdika Putra yang sudah bersedia meluangkan waktunya untuk menemani peneliti mencari buku untuk bahan referensi dan menyebar angket untuk mendapatkan data penelitian serta bersedia mendengarkan segala cerita baik suka dan duka.

18. Terimakasih kepada Leptop Fathia (Brobok) yang sudah mau bertahan dan menemani saya berjuang bersama-sama untuk menyelesaikan skripsi ini.
19. Terimakasih kepada teman-teman saya Dandy, Fauzan, Odniel, Hasian, Imam, dan yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu yang telah memberikan warna dalam hidup peneliti agar peneliti tidak terlalu stress memikirkan skripsi ini serta mensupport peneliti terus yang tidak bisa dilupakan peneliti selamanya.
20. And the last, I really want to thanks for my self. Terima kasih tetap bertahan dan semangat untuk mengerjakan skripsi ini agar dapat mewujudkan salah satu goals yang terpenting dalam hidup dan terimakasih tetap bertahan melewati segala suka dan duka yang telah terjadi.

Medan, 03 Agustus 2022



Iqbal Ansari

## ABSTRAK

### HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN KETERIKATAN KERJA PADA KARYAWAN DI KEBUN SAWIT HULU PTPN II KECAMATAN PADANG TUALANG KABUPATEN LANGKAT

Oleh:  
**IQBAL ANSARI**

**17.860.0234**

Keterikatan kerja adalah kondisi penuh gairah yang dimiliki oleh setiap individu dalam bekerja untuk mencapai tujuan dari organisasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji secara empiris dan mengetahui secara lebih dalam hubungan antara kepuasan kerja dengan keterikatan kerja pada karyawan di kebun sawit Hulu PTPN II Kecamatan Padang Tualang Kabupaten Langkat. Hipotesis dari penelitian ini adalah ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan keterikatan kerja pada karyawan di kebun sawit Hulu PTPN II Kecamatan Padang Tualang Kabupaten Langkat. Subjek yang dipakai dalam penelitian ini adalah karyawan di kebun sawit Hulu PTPN II Kecamatan Padang Tualang Kabupaten Langkat yang berjumlah 46 orang karyawan PKWT atau karyawan kontrak yang bertugas untuk menanam, memanen dan memupuk. Sedangkan pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *Total Sampling*. Metode yang digunakan dalam pengumpulan data adalah skala yang terdiri dari skala kepuasan kerja dan skala keterikatan kerja yang nantinya diolah dengan bantuan program SPSS *versi 21 for windows*. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik korelasi *spearman*. Dari hasil analisis dapat diketahui bahwa hipotesis penelitian yang diterima ( $R_{xy}$ ) yang memiliki nilai sebesar 0,814 dengan p atau signifikansinya  $0.000 < 0.05$ . Artinya ada hubungan positif dan signifikan kepuasan kerja dengan keterikatan kerja, dan dapat dikatakan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin baik keterikatan kerja karyawan di Kebun Sawit Hulu PTPN II Kecamatan Padang Tualang Kabupaten Langkat. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan keterikatan kerja pada karyawan di Kebun Sawit Hulu PTPN II Kecamatan Padang Tualang Kabupaten Langkat.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja dan Keterikatan Kerja

## ABSTRACT

# THE CORRELATION BETWEEN JOB SATISFACTION AND WORK ENGAGEMENT TO EMPLOYEES IN THE PALM OIL PLANTATION HULU OF PTPN II PADANG TUALANG DISTRICT LANGKAT REGENCY

Oleh:  
**IQBAL ANSARI**

**17.860.0234**

Job engagement is a passionate condition that is owned by each individual in working to achieve the goals of the organization. The purpose of this study was to test empirically and to find out more deeply the relationship between job satisfaction and work engagement on employees at the oil palm plantation hulu of PTPN II Padang Tualang District Langkat Regency. The hypothesis of this study is that there is a positive relationship between job satisfaction and work engagement for employees at the oil palm plantation hulu of PTPN II Padang Tualang District Langkat Regency. The subjects used in this study were employees at the oil palm plantation hulu of PTPN II Padang Tualang District Langkat Regency totaling 46 PKWT employees or contract employees whose duties were to plant, harvest and fertilize. While the sampling is done by Total Sampling technique. The method used in data collection is a scale consisting of a job satisfaction scale and a work engagement scale which will be processed with the help of the SPSS version 21 for windows program. The data analysis method used in this research is the Spearman correlation technique. From the results of the analysis, it can be seen that the accepted research hypothesis ( $R_{xy}$ ) has a value of 0.814 with a p or significance of  $0.000 < 0.05$ . This means that there is a positive and significant relationship between job satisfaction and work engagement, and it can be said that the higher the job satisfaction, the better the work engagement of employees at PTPN II Oil Palm Estates Padang Tualang District Langkat Regency. So it can be concluded that there is a significant relationship between job satisfaction and work engagement on employees at the Oil Palm Plantation Hulu of PTPN II Padang Tualang District Langkat Regency.

Keywords: Job satisfaction and work engagement

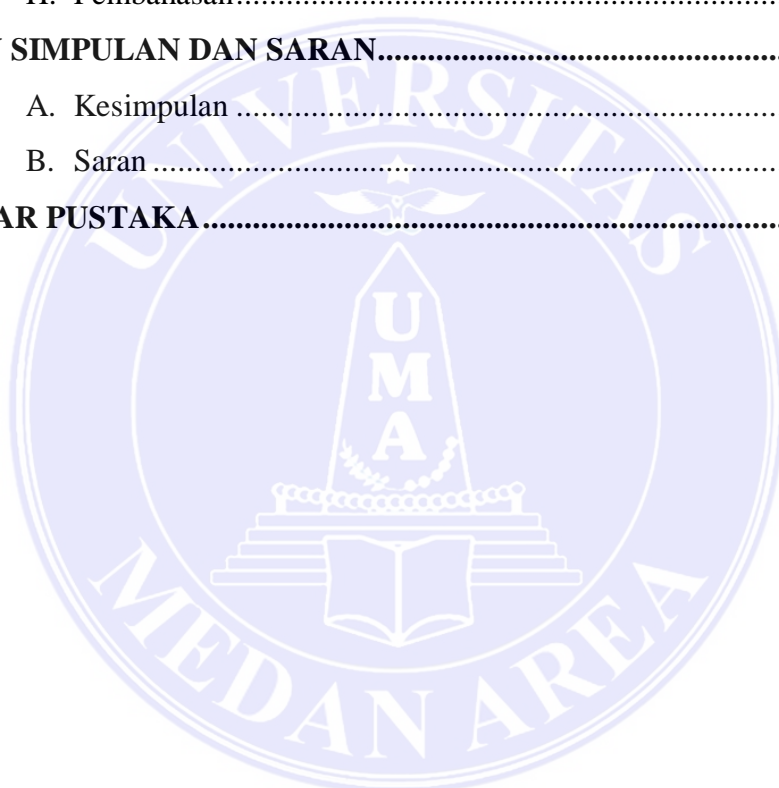


## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN PUBLIKASI .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>x</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xvii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	7
C. Batasan Masalah .....	8
D. Rumusan Masalah .....	9
E. Tujuan Penelitian .....	9
F. Manfaat Penelitian .....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>11</b>
A. Karyawan .....	11
1. Pengertian Karyawan .....	11
B. Keterikatan Kerja .....	12
1. Pengertian Keterikatan Kerja .....	12
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keterikatan Kerja .....	13
3. Aspek –Aspek Keterikatan Kerja .....	15
4. Ciri-Ciri Keterikatan Kerja .....	18

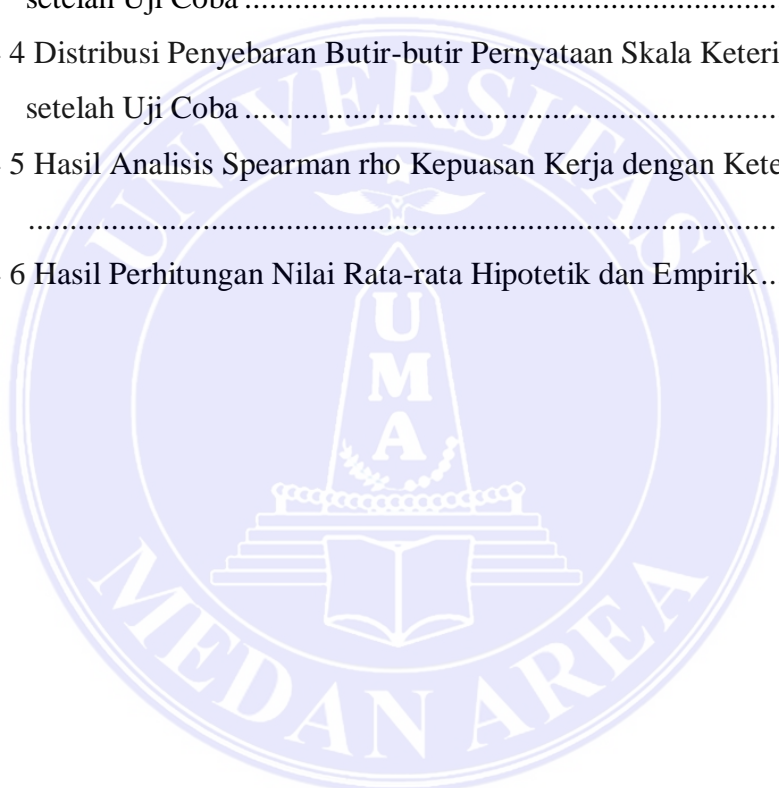
C. Kepuasan Kerja .....	21
1. Pengertian Kepuasan Kerja .....	21
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja .....	21
3. Aspek-Aspek Kepuasan Kerja.....	24
4. Ciri ciri kepuasan kerja .....	27
D. Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Keterikatan Kerja.....	29
E. Kerangka Konseptual.....	31
F. Hipotesis .....	32
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>33</b>
A. Jenis Penelitian .....	33
B. Identifikasi Variabel Penelitian .....	33
C. Definisi Operasional .....	34
1. Keterikatan kerja.....	34
D. Populasi dan Sampel.....	35
1. Populasi .....	35
2. Sampel .....	35
3. Teknik Pengambilan Sampel.....	36
E. Teknik Pengumpulan Data.....	36
F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur.....	38
1. Validitas .....	38
2. Reliabilitas.....	39
G. Analisis Data .....	40
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>41</b>
A. Orientasi Kanchah Penelitian .....	41
B. Persiapan Penelitian.....	43
1. Persiapan Administrasi .....	43
2. Persiapan Alat Ukur.....	43
C. Uji Coba Alat Ukur.....	47
1. Hasil Skala Kepuasan Kerja .....	48
2. Hasil Skala Keterikatan Kerja .....	50

D. Pelaksanaan Penelitian.....	52
E. Analisis Data dan Hasil Penelitian .....	53
F. Hasil Analisis Korelasional.....	53
G. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik .....	54
1. Mean Hipotetik.....	54
2. Mean Empirik.....	54
3. Kriteria .....	54
H. Pembahasan.....	57
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>60</b>
A. Kesimpulan .....	60
B. Saran .....	61
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>63</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel 4 1 Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Kepuasan Kerja sebelum Uji Coba .....	45
Tabel 4 2 Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Keterikatan Kerja sebelum Uji Coba .....	47
Tabel 4 3 Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Kepuasan Kerja setelah Uji Coba .....	49
Tabel 4 4 Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Keterikatan Kerja setelah Uji Coba .....	51
Tabel 4 5 Hasil Analisis Spearman rho Kepuasan Kerja dengan Keterikatan Kerja .....	53
Tabel 4 6 Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Empirik .....	55



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 4 1 Kurva Normal Kepuasan Kerja .....	56
Gambar 4 2 Kurva Normal Keterikatan Kerja .....	56





## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A Skala Penelitian.....	66
Lampiran B Data Penelitian .....	73
Lampiran C Uji Validitas Dan Reliabilitas .....	76
Lampiran D Uji Asumsi.....	84
Lampiran E Surat Keterangan Penelitian.....	88



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi mengharapkan karyawan untuk menjadi manusia yang proaktif dan menunjukkan inisiatif, memiliki tanggung jawab untuk mengembangkan profesional diri serta harus berkomitmen untuk kualitas kinerja dengan standar yang tinggi, oleh sebab itu suatu organisasi tentunya membutuhkan karyawan yang energik dan berdedikasi untuk pekerjaannya. Karyawan merupakan salah satu fungsi yang paling penting dari manajemen sumber daya manusia. Pengembangan karyawan berarti untuk mengembangkan kemampuan karyawan secara individu, organisasi dan keseluruhan.

Setiap perusahaan berusaha untuk mendapatkan karyawan yang produktif agar dapat mendukung efektivitas suatu perusahaan yang lebih baik, dengan begitu dibutuhkan perhatian khusus terhadap faktor-faktor yang mampu meningkatkan perilaku karyawan yang bisa membawa dampak positif bagi perusahaan untuk mencapai dan mewujudkan tujuan dari suatu perusahaan tersebut. Setiap organisasi memiliki target atau tujuan yang ingin dicapai dan dalam mewujudkan target atau tujuan tersebut, organisasi membutuhkan karyawan yang memiliki rasa keterikatan.

Keterikatan kerja timbul karena adanya rasa kepuasan, dimana karyawan akan memberikan performa dan hasil yang terbaik jika mereka merasa puas dan hal tersebut akan menimbulkan perasaan senang, menyukai dan menikmati setiap pekerjaan yang dilakukannya. Jika karyawan merasa senang dengan pekerjaan yang dilakukannya maka karyawan tersebut akan menganggap bahwa pekerjaannya adalah bagian dari kehidupannya yang harus dikembangkan dengan sebaik-baiknya. Dengan adanya rasa keterikatan kerja yang baik terhadap pekerjaan mereka maka akan memberikan manfaat bagi organisasi yang akan membuat organisasi atau perusahaan tersebut semakin maju dan berkembang. Sejalan dengan pendapat Sarah Cook (dalam Ariani, 2013) keterikatan kerja adalah keinginan dan kemampuan dari pegawai untuk memberikan upaya sukarela dalam rangka membantu organisasi mencapai kesuksesan.

Menurut Vajirani (dalam Elfani,2019) menjelaskan beberapa faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja yaitu adalah kepuasan kerja, kepemimpinan, komunikasi, kesehatan dan keamanan. Sedangkan menurut Iswanto dan Agustina (2016) mengatakan bahwa karyawan yang kurang memiliki keterikatan pada pekerjaannya akan membuat karyawan tersebut menjadi malas, bekerja dengan tidak sepenuh hati, pekerjaan tidak akan terselesaikan dengan baik serta karyawan tidak dapat memahami bagaimana seharusnya pekerjaan itu dilakukan dan berdampak bagi organisasi. Keterikatan kerja yang baik akan membantu perusahaan untuk menghasilkan pendapatan yang lebih tinggi dibandingkan dengan perusahaan yang memiliki

keterikatan kerja yang rendah. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki keterikatan yang tinggi akan mencurahkan segala yang ada didalam dirinya untuk perusahaan.

Namun kenyataannya ada beberapa karyawan di kebun sawit Hulu PTPN II Kecamatan Padang Tualang Kabupaten Langkat tidak semua memiliki keterikatan kerja yang baik. Seperti hasil wawancara interpersonal yang dilakukan oleh peneliti dengan salah satu asisten lapangan yang ada di kebun sawit Hulu PTPN II Kecamatan Padang Tualang Kabupaten Langkat.

*“...Kalau karyawan PKWT disini ada beberapa yang saya lihat kurang bersemangat itu dapat dilihat dari tidak tekunnya karyawan PKWT tersebut dalam melakukan tugasnya terus menyelesaikan kerjanya tidak tepat waktu. Tetapi ada juga karyawan PKWT yang saya lihat ingin cepat cepat pulang, tetapi kadang kerjanya tidak betul jadi kadang sering ditegur juga. Ada juga beberapa karyawan yang saya dapati terlambat waktu datang kerja tapi ingin pulang cepat”. (Wawancara Interpersonal, Selasa 22 Juni 2021 Pukul 15.00 WIB).*

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti, ditemukan bahwa ada beberapa karyawan PKWT di Kebun Sawit Hulu PTPN II Kecamatan Padang Tualang Kabupaten Langkat yang kurang memiliki aspek *vigor*, dimana masih ada karyawan yang terlambat waktu datang kerja tapi ingin pulang cepat. Sesuai dengan pendapat Schaufeli, dkk (2002) yang mengatakan bahwa seseorang yang memiliki aspek *vigor* dalam dirinya, individu tersebut akan bekerja dengan penuh semangat serta memiliki keyakinan dan motivasi untuk dapat mengsucceskan organisasi dan akan menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu dan memberikan hasil yang

terbaik. Ditemukan bahwa ada beberapa karyawan PKWT di Kebun Sawit Hulu PTPN II Kecamatan Padang Tualang Kabupaten Langkat yang kurang memiliki aspek Dedikasi (*Dedication*), dimana karyawan tersebut kurang bersemangat itu dapat dilihat dari tidak tekunnya karyawan PKWT tersebut dalam melakukan tugasnya terus menyelesaikan kerjanya tidak tepat waktu. Sesuai dengan pendapat Schaufeli, dkk (2002) yang mengatakan bahwa seseorang yang memiliki aspek Dedikasi yang tinggi akan menganggap pekerjaannya merupakan suatu kebanggaan dan merupakan passionnya. Karyawan juga akan bekerja dengan penuh antusias serta menganggap pekerjaannya adalah hal yang menantang yang harus ditaklukkan dengan baik. Serta karyawan PKWT di Kebun Sawit Hulu PTPN II Kecamatan Padang Tualang Kabupaten Langkat yang kurang memiliki aspek Penghayatan (*Absorption*), dimana karyawan PKWT ingin cepat-cepat pulang tetapi pekerjaannya tidak benar. Sesuai dengan pendapat Schaufeli, dkk (2002) yang mengatakan bahwa seseorang yang memiliki aspek Penghayatan (*Absorption*) akan menghayati pekerjaannya dan akan selalu bekerja dengan penuh konsentrasi serta larut dalam pekerjaannya. Karyawan tersebut juga akan cenderung lupa dengan hal-hal pribadinya atau masalah pribadi diluar pekerjaannya karena terlalu fokus untuk bekerja serta karyawan juga akan merasa menyatu dengan pekerjaannya dan sulit untuk memisahkan antara dirinya dengan pekerjaannya.

PTPN II merupakan perkebunan kelapa sawit yang memiliki tujuan untuk mengoptimalkan seluruh potensi sumber daya dan usaha serta



memberikan kontribusi yang optimal. Adapun visi dari Kebun Sawit Hulu PTPN II Kecamatan Padang Tualang Kabupaten Langkat adalah menjadikan perusahaan perkebunan menjadi perusahaan multi usaha berdaya saing tinggi.

Valjiani (dalam Elvani,2019) menjelaskan beberapa faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja yaitu seperti kepuasan kerja, kepemimpinan, komunikasi, kesehatan dan keamanan. Menurut Robbins (dalam Badriyah, 2018) kepuasan kerja sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya imbalan yang mereka yakini harus diterima. Kepuasan kerja sendiri dapat dipengarugi oleh beberapa faktor yaitu pemenuhan kebutuhan, perbedaan, pencapaian nilai, keadilan dan komponen genetik.

Karyawan yang merasa puas akan cenderung bertahan didalam suatu organisasi serta dapat membantu mengurangi beban kerja dan tingkat stress karyawan. Kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong prestasi kerja, kedisiplinan serta moral karyawan dalam mendukung mengujudkan tujuan perusahaan (Hasibuan, 2003). Oleh sebab, itu perusahaan sangat perlu memperhatikan hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan yang diberikan karyawan sehingga dapat menunjang tujuan karir karyawan. Perusahaan harus memberikan yang terbaik untuk karyawan sehingga karyawan pun merasakan kebaikan yang diberikan sehingga akan sama sama saling menguntungkan.

Namun berbeda dengan fenomena yang ada di lapangan, kepuasan kerja karyawan Di Kebun Sawit Hulu PTPN II Kecamatan Padang Tualang Kabupaten Langkat masih dikatang belum cukup baik. Hal tersebut diperkuat dengan hasil wawancara dengan salah satu karyawan PKWT di Kebun Sawit Hulu PTPN II Kecamatan Padang Tualang Kabupaten Langkat.

*“... Kalau bekerja disini gak bisa berharap lebih. Apalagi saya yang kerja di bagian lapangan. Pastikan ada saja yang membuat tidak enak nya seperti masalah beban kerjanya. Disinikan beban kerjanya termasuk tinggi tetapi bonusnya tidak seberapa padahal untuk saya dan teman-teman yang bekerja dilapangan bonus yang tinggi itu sangat penting karena melihat tempat kerjanya juga sangat memungkinkan sering terjadinya kecelakaan kerja seperti disini lahannya gak rata semua, dan kadang kalau hujan jalanannya itu licin, berlumpur-lumpur sementara kami harus bisa mencapai target yang diberikan sesuai dengan tuntutan perusahaan.” (Wawancara Interpersonal, Selasa 22 Juni 2021 Pukul 10.00 WIB).*

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat dilihat bahwasanya karyawan PKWT tersebut tidak memiliki aspek ganjaran yang pantas dan aspek kondisi kerja yang mendukung, dimana karyawan tersebut merasa upah yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja yang dikerjakannya. Sesuai dengan pendapat Robbins (dalam Badriyah, 2018) yang mengatakan bahwa jika seseorang memenuhi aspek ganjaran yang pantas dan kondisi kerja yang mendukung maka individu tersebut akan merasa adil jika upah yang diberikan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang diberikan serta setiap individu menyukai lingkungan kerja yang tidak berbahaya sehingga itu bisa mempengaruhi kepuasan kerjanya.

Perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerja setiap karyawannya agar karyawan tersebut merasa terikat dengan pekerjaannya dan merasa dihargai oleh perusahaan. Dengan tercapainya kepuasan kerja para karyawan tersebut akan membantu perusahaan mengurangi turnover dan visi misi perusahaan akan tercapai dengan maksimal.

Berdasarkan latar belakang yang sudah dikemukakan diatas maka peneliti ingin mengetahui “Hubungan Antara kepuasan kerja dengan keterikatan kerja pada Karyawan di Kebun Sawit Hulu PTPN II Kecamatan Padang Tualang Kabupaten Langkat”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan fenomena yang ada di Kebun Sawit Hulu PTPN II Kecamatan Padang Tualang Kabupaten Langkat. Maka dapat diidentifikasi masalah yang terjadi pada karyawan tersebut adalah sebagai berikut dimana karyawan yang ada di Kebun Sawit Hulu PTPN II Kecamatan Padang Tualang Kabupaten Langkat masih memiliki rasa keterikatan kerja yang rendah dimana itu dapat dilihat dari tidak tekun dan tepat waktu karyawan dalam menyelesaikan perkerjaannya serta ada beberapa karyawan yang kedatangan telat datang ke kantor dan ingin cepat-cepat pulang. Sesuai dengan pendapat Schaufeli, dkk (2002) yang mengatakan bahwanya jika karyawan memiliki aspek *vigor* dalam dirinya, karyawan tersebut akan bekerja dengan penuh semangat dan selalu tekun dalam bekerja walaupun banyak hal-hal yang tidak berjalan dengan baik di perusahaan. Akan tetapi, pada karyawan belum

memiliki hal tersebut. Hal ini juga dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja, dimana kepuasan kerja yang baik dapat mempengaruhi keterikatan kerja.

Keterikatan kerja adalah kondisi penuh gairah yang dimiliki oleh setiap individu dalam bekerja untuk mencapai tujuan dari organisasi. Menurut Vajirani (dalam Elvani,2019). Ada beberapa faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja, yaitu kepuasan kerja, kepemimpinan, komunikasi, kesehatan dan keamanan.

Penelitian ini dilakukan karena dengan karyawan mengetahui pentingnya keterikatan kerja bagi dirinya, diharapkan bisa meningkatkan keterikatan kerja mereka. Adanya keterikatan kerja membuat seseorang akan bekerja dengan totalitas serta mencurahkan segala yang ada didalam dirinya untuk perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan faktor yang penting bagi karyawan, dimana dengan tercapainya kepuasan kerja tersebut akan membuat karyawan tersebut lebih produktif, bertanggung jawab, dan loyal untuk perusahaan.

### **C. Batasan Masalah**

Dalam penelitian ini , peneliti akan membatasi masalah yang akan diteliti agar penelitian menjadi lebih terfokus dan dapat menjawab permasalahan penelitian dengan lebih efektif dan efisien. Maka, batasan masalah dalam penelitian ini yaitu Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Keterikatan Kerja pada Karyawan di Kebun Sawit Hulu PTPN II Kecamatan Padang Tualang Kabupaten Langkat.

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan bahwa masalah yang akan diteliti adalah “Apakah ada Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Keterikatan Kerja pada Karyawan di Kebun Sawit Hulu PTPN II Kecamatan Padang Tualang Kabupaten Langkat?”

#### **E. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara lebih dalam Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Keterikatan Kerja pada Karyawan di Kebun Sawit Hulu PTPN II Kecamatan Padang Tualang Kabupaten Langkat.

#### **F. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini memiliki manfaat baik secara teoritis maupun praktis. Manfaat secara teoritis yang didapatkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### **1. Manfaat teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi ilmiah bagi pengembangan ilmu psikologi, khususnya psikologi industri dan organisasi mengenai hubungan kesejahteraan psikologis dengan keterikatan kerja.

##### **2. Manfaat praktis**

Penelitian ini diharapkan memberikan gambaran atau informasi kepada instansi dan pejabat tentang kepuasan kerjadengan keterikatan kerja agar pekerja diinstansi bisa mencapai tujuannya dengan maksimal.





## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Karyawan

##### 1. Pengertian Karyawan

Menurut Hasibuan (2002) mengemukakan 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.

Menurut Muhl, 2002 mengatakan bahwa karyawan adalah seseorang yang bekerja untuk orang lain dengan mendapatkan imbalan kompensasi finansial dan lainnya.

Menurut undang-undang tahun 1969 tentang ketentuan-ketentuan pokok mengenai tenaga kerja dalam pasal 1 yang mengatakan bahwa karyawan adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan dan memberikan hasil kerjanya kepada perusahaan atau organisasi yang memperkerjakannya, dimana

hasil kerjanya itu sesuai dengan profesi atau pekerjaan atas dasar keahlian sebagai mata pencahariannya.

Berdasarkan beberapa pendapat yang diatas, dapat disimpulkan bahwa karyawan adalah seseorang atau individu yang menjual jasa pikiran atau tenaga untuk suatu organisasi, perusahaan atau orang lain dan mendapatkan kompensasi atau upah atas hasil kerjanya.

## **B. Keterikatan Kerja**

### **1. Pengertian Keterikatan Kerja**

Menurut Sarah Cook (dalam Ariani, 2013) keterikatan kerja adalah keinginan dan kemampuan dari pegawai untuk memberikan upaya sukarela dalam rangka membantu organisasi mencapai kesuksesan.

Menurut Schaufeli dan Bekker (dalam Idulfilastri, 2018) keterikatan kerja disebut juga sebagai totalitas kerja yang didefinisikan sebagai kondisi penuh gairah dalam bekerja yang dicirikan oleh semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan kelarutan (*absorption*)

Menurut Shaleh (dalam Idulfilastri, 2018) keterikatan kerja atau *work engagement* secara keseluruhan meliputi komponen sikap dan perilaku. Hal tersebut karena istilah ini dilekatkan pada kondisi yang bergairah dalam mencapai tujuan organisasi mencakup keterlibatan (*involvement*), komitmen, *passion*, antusiasme, ketekunan kerja, dan penuh energi.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa keterikatan kerja adalah kondisi penuh gairah yang dimiliki oleh setiap individu dalam bekerja untuk mencapai tujuan dari organisasi.

## 2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keterikatan Kerja

Menurut Vajirani (dalam Elfani, 2019) menjelaskan beberapa faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja antara lain:

### a. Kepuasan Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Saks (dalam Elfani, 2019) mengungkapkan adanya korelasi yang positif antara keterikatan kerja dengan kepuasan kerja. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa pegawai yang merasakan kepuasan dalam pekerjaannya kemudian akan menjadi terikat dengan pekerjaannya. Pegawai yang merasa puas sehingga menjadi terikat dengan pekerjaannya akan menghasilkan produktifitas yang baik bagi perusahaan.

### b. Kepemimpinan

Pemimpin yang dianggap memiliki komitmen yang tinggi dan selalu mementingkan urusan perusahaan dan karyawannya akan membuat karyawan merasa senang dan terikat dengan pekerjaannya. Pemimpin yang memperlakukan karyawannya dengan sangat baik dan membuat kebijakan- kebijakan yang baik akan membuat karyawan merasa senang dan tidak tertekan. Kita tidak bisa memungkiri bahwa jika kita senang dengan atasan kita karena sikap dan ide-idenya sangat baik maka karyawan akan menyukai pemimpin tersebut dan merasakan kenyamanan didalam organisasi.

### c. Komunikasi

Komunikasi yang baik antara pemimpin dengan bawahan, hubungan yang baik dengan rekan sesama dan lingkungan sekitar akan menciptakan

suasana yang ramah dan baik sehingga seseorang merasa nyaman dan menjadi terikat dengan pekerjaannya. Komunikasi yang baik dan selalu terbuka akan membuat suasana menjadi lebih ramah dan mudah. Bekerjasama diperusahaan dapat tercipta dengan baik jika komunikasi dilakukan dengan sebaik mungkin. Karyawan harus saling memahami satu sama lain dan perlu adanya komunikasi yang baik agar terciptanya organisasi yang baik.

d. Kesehatan dan Keamanan

Jika seseorang bekerja dalam keadaan jiwa dan raga yang sehat serta lingkungan kerja yang aman maka seseorang akan merasa senang dan nyaman sehingga banyak karyawan yang menjadi terikat dengan pekerjaannya. Kesehatan dan keamanan adalah hal yang sangat berharga bagi manusia dimanapun, sehingga karyawan akan lebih memilih dan senang dengan pekerjaan yang tidak membuatnya tertekan. Jika karyawan bekerja dengan keadaan fisik yang sehat dan tidak akan membahayakan nyawanya maka karyawan akan merasa sejahtera didalam pekerjaannya karena tidak merasa terancam.

Ada beberapa faktor yang memicu keterikatan kerja, salah satunya faktor keterikatan kerja menurut Pranitasari (2019) yaitu;

- a. Lingkungan kerja yang menarik dan menantang
- b. Pembelajaran dan kesempatan berkembang
- c. Bekerja dengan orang-orang baik dan tepat
- d. Gaji yang adil menerima

e. atasan yang mendukung

Menurut Bakker (dalam Rizkiani, 2015) faktor utama yang mendorong munculnya keterikatan kerja, yaitu:

- a. *Job resources* merupakan sumber daya pekerjaan yang mengacu pada aspek-aspek fisik, sosial, atau pengaturan pekerjaan yang dapat mengurangi beban kerja, membantu mencapai tujuan kerja atau mendorong pertumbuhan, pembelajaran dan perkembangan individu.
- b. *Personal resources* merupakan evaluasi diri positif yang terkait dengan resiliensi dan mengacu pada kemampuan individu untuk mengontrol dan mempengaruhi kesuksesan dilingkungan kerjanya.

Berdasarkan faktor-faktor diatas disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu yang mempengaruhi keterikatan kerja. Disamping itu ada beberapa faktor lain yang mempengaruhi keterikatan kerja seperti kepuasan kerja, kepemimpinan, komunikasi, kesehatan dan keamanan berdasarkan pendapat dari Vajirani (dalam Elfani, 2019).

### 3. Aspek –Aspek Keterikatan Kerja

Aspek-aspek keterikatan kerja menurut Schaufeli, dkk (2002) antara lain:

a. Semangat (*Vigor*)

Vigor ditandai dengan keadaan fisik yang penuh dengan energi serta mental yang tangguh. Karyawan tersebut akan bekerja dengan penuh semangat serta memiliki keyakinan dan motivasi untuk dapat

mensukseskan organisasi. Karyawan yang bersemangat akan dapat bekerja dalam jangka waktu yang sangat lama dan selalu tekun dalam bekerja walaupun banyak hal-hal yang tidak berjalan dengan baik di perusahaan. Karyawan yang selalu bersemangat dalam bekerja akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu dan dapat memberikan hasil yang terbaik. Karyawan yang bersemangat dalam bekerja akan memberikan aura dan kesan positif terhadap rekan kerja dan lingkungan sekitar sebab selalu energik.

b. Dedikasi (*Dedication*)

Dedikasi ditandai dengan karyawan yang memiliki perasaan bahwa pekerjaannya itu adalah hal yang sangat penting dan memiliki arti serta tujuan bagi kehidupannya. Karyawan yang memiliki dedikasi yang tinggi akan menganggap pekerjaannya merupakan suatu kebanggaan dan merupakan passionnya. Karyawan juga akan bekerja dengan penuh antusias serta menganggap pekerjaannya adalah hal yang menantang yang harus ditaklukkan dengan baik. Karyawan yang memiliki dedikasi yang tinggi selalu mempunyai dorongan dalam dirinya untuk dapat memajukan organisasi sehingga memberikan pengaruh yang positif terhadap lingkungan sekitarnya.

c. Penghayatan (*Absorption*)

Karyawan yang menghayati pekerjaannya akan selalu bekerja dengan penuh konsentrasi dan larut dalam pekerjaannya. Karyawan juga akan cenderung lupa dengan hal-hal pribadinya atau masalah pribadi diluar



pekerjaannya karena terlalu fokus untuk bekerja. Karyawan juga akan merasa menyatu dengan pekerjaannya dan sulit untuk memisahkan antara dirinya dengan pekerjaannya. Karyawan yang menghayati pekerjaannya akan senantiasa bekerja dengan tepat pada saat jam kerja dan mulai istirahat ketika waktu menunjukkan waktu istirahat.

Khan (dalam Santosa, 2012) menjelaskan bahwa terdapat tiga aspek keterikatan kerja pada pegawai, sebagai berikut:

a. Keterikatan Fisik

Karyawan yang selalu semangat dan memiliki energi untuk dapat melakukan peran kerjanya di suatu organisasi. Karyawan yang memilikiketerikatan dengan pekerjaannya maka akan memberikan seluruh tenaga energi dan waktunya untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan memberikan pencapaian yang memuaskan.

b. Keterikatan Kognitif

Karyawan yang selalu mencurahkan seluruh pemikiran pemikirannya untuk organisasi serta bekerja dengan penuh konsentrasi. karyawan yang terlalu berkonsentrasi dan menghayati peran kerjanya maka karyawan cenderung lupa akan hal-hal pribadinya.

c. Keterikatan Emosional

Bagaimana perasaan karyawan tentang organisasinya baik itu perasaan positif maupun negatif. Karyawan umumnya harus selalu berusaha menganggap positif rekan kerjanya, pimpinan dan lingkungan sekitar tempat nya bekerja. Karyawan juga harus menumbuhkan keyakinan yang

positif terhadap organisasi, seluruh rekan kerja dan atasan bahwa kita semua bisa melakukan pekerjaan yang baik dan bersama-sama untuk terus membangun organisasi yang lebih baik.

Menurut pendapat Lockwood (dalam Kemie, 2019) jika karyawan memiliki keterikatan kerja yang kuat akan menunjukkan aspek-aspek berikut:

- a. Senang membicarakan hal-hal positif mengenai organisasi pada rekannya
- b. Mereferensikan organisasi tersebut pada orang lain
- c. Memiliki keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tersebut meskipun mendapat kesempatan untuk bekerja ditempat lain
- d. Menunjukkan upaya dan perilaku yang keras untuk berkontribusi dalam memberikan kesuksesan bisnis organisasinya.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek keterikatan kerja menurut Schaufeli, dkk (2002) adalah semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), penghayatan (*absorption*).

#### 4. Ciri-Ciri Keterikatan Kerja

Menurut Federman (dalam Kemie, 2019) ciri-ciri karyawan yang memiliki keterikatan kerja adalah:

- a. Selalu fokus dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan juga pada pekerjaan-pekerjaan selanjutnya
- b. Merasakan bahwa dirinya adalah bagian dari sebuah tim
- c. Tidak merasakan adanya sebuah tekanan ketika harus melakukan lompatan atau perubahan dalam pekerjaan

- d. Siap bekerja untuk sebuah perubahan
- e. Mendekati tantangan dengan tingkah laku yang dewasa

Menurut Sarah Cook (dalam Ariyani, 2013) berpendapat bahwasannya keterikatan kerja pegawai dicirikan sebagai berikut:

- a. Adanya keinginan yang besar (*passion*)
- b. Adanya energi yang dimiliki oleh pegawai untuk melakukan hal hal terbaik demi organisasi.

Menurut Schaufeli dan Bekker (dalam Nafiudin, 2020) mengemukakan ciri-ciri karyawan yang memiliki keterikatan kerja yang tinggi adalah sebagai berikut:

- a. Saya selalu berbicara positif mengenai organisasi dimana ia bekerja kepada rekan sekerja, calon karyawan yang potensial dan juga kepada pelanggan.
- b. Stay, memiliki keinginan untuk bertahan di organisasi di tempat ia bekerja dibandingkan memilih kerja di tempat lain
- c. Strive, menyediakan waktu lebih untuk bekerja demi kemajuan organisasi.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwasannya ciri-ciri karyawan yang memiliki keterikatan kerja adalah selalu fokus dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan juga pada pekerjaan-pekerjaan selanjutnya, merasakan bahwa dirinya adalah bagian dari sebuah tim, tidak merasakan adanya sebuah tekanan ketika harus melakukan lompatan atau perubahan dalam pekerjaan, siap bekerja untuk sebuah perubahan, selalu

berbicara positif mengenai organisasi dimana ia bekerja kepada rekan sekerja, memiliki keinginan untuk bertahan di organisasi di tempat ia bekerja dibandingkan memilih kerja di tempat lain dan menyediakan waktu lebih untuk bekerja demi kemajuan organisasi.



## C. Kepuasan Kerja

### 1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (dalam Badriyah,2018) kepuasan kerja sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja, dan banyaknya imbalan yang mereka yakini harus di terima.

Menurut Berry (dalam Badriyah,2018) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap kerja yang meliputi elemen kognitif, afektif,dan perilaku yang memberi pengaruh pada sejumlah perilaku kerja.

Sedangkan menurut Wether dan Davis (dalam Badriyah,2018) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya, yaitu perasaan senang atau tidak senang dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan individu yang berhubungan dengan pekerjaannya atau keadaan emosional yang dirasakn oleh individu terhadap pekerjaannya.

### 2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Kreitner dan Kinicki (dalam Wibowo,2019) terdapat 5 faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

a. *Need Fulfillment* (pemenuhan kebutuhan)

Model ini di maksudkan bahwa kepuasan di tentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhan.

b. *Discrepanciens* (perbedaan)

Model ini mengatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang di harapkan dan di peroleh individu dari pekerjaan. Apabila harapan lebih besar daripada apa yang diterima orang akan tidak puas. Sebaliknya diperkirakan individu akan puas apabila mereka menerima manfaat diatas harapan.

c. *Value attainment* (pencapaian nilai)

Gagasan *value attainment* adalah merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

d. *Equity* (keadilan)

Dalam model ini dimaksudkan bahwa kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi orang bahwa perbandingan antara hasil kerja dan inputnya relative lebih menguntungkan dibandingkan dengan perbandingan antara keluaran dan masukan pekerjaan lainnya.

e. *Dispositional/genetic components* (komponen genetik)

Beberapa rekan kerja atau teman tanpa puas terhadap variasi lingkungan kerja sedangkan lainnya kelihatan tidak puas. Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi



dan faktor genetic. Model mengiratkan perbedaan individu hanya mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja seperti halnya karakteristik lingkungan pekerjaan

Menurut Mangkunegara (2020) ada 2 faktor yang mempengaruhi yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya, antara lain:

- a. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja.
- b. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, kedudukan, mutuh pengawasan, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan lingkungan kerja.

Menurut Fortuna (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Faktor psikologi, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai yang meliputi minat, ketenangan dalam kerja sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.
- b. Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan intraksi sosial baik sesama pegawai, dengan atasan, maupun pegawai yang berbeda jenis pekerjaannya.
- c. Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai., meliputi jenis pekerjaan pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan

ruangan, suhu penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan pegawai, umur, dan sebagainya

- d. Faktor finansial merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan pegawai yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang di berikan, promosi dan sebagainya

Berdasarkan faktor-faktor kepuasan kerja diatas, dapat disimpulkan bahwa ada 5 faktor kepuasan kerja seseorang yaitu *Need Fulfillment* (pemenuhan kebutuhan), *Discrepanciens* (perbedaan), *Value attainment* (pencapaian nilai), *Equity* (keadilan), *Dispositional/genetic components* (komponen genetik) yang mengacu pada pendapat Kreitner dan Kinicki (dalam Wibowo, 2019).

### 3. Aspek-Aspek Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (dalam Ardana dkk, 2008) ada 6 aspek kepuasan kerja pada pegawai, yaitu sebagai berikut:

- a. Jumlah

Dimana sejumlah uang gaji yang diterima sesuai dengan beban kerjanya dan seimbang dengan pegawai lain pada organisasi tersebut.

- b. Kesempatan Belajar

Dimana hal tersebut terjadi bila pekerjaan tersebut memberikan kesempatan individu untuk belajar sesuai dengan minat serta kesempatan untuk bertanggung jawab.

c. Jenjang posisi

Promosi yaitu kesempatan untuk meningkatkan posisi pada struktur organisasi

d. Pelatihan

Bergantung pada kemampuan atasannya untuk memberikan bantuan teknis dalam memotivasi

e. Teman kerja

Kelompok kerja yaitu seberapa besar rekan kerja memberikan bantuan teknis dan dorongan sosial

f. Rasa aman

Kondisi kerja yaitu seberapa nyaman dan tenang yang dirasakan oleh pegawai tentang lingkungan kerjanya, baik itu meja kerja, suhu udara, kebisingan, dan lain-lain dalam mendukung kinerja pegawai.

Menurut Robbins (dalam Badriyah, 2018) terdapat 5 aspek kepuasan kerja antara lain sebagai berikut:

a. Kerja yang secara mental menantang

Pegawai cenderung menyukai pekerjaan yang memberi kesempatan kepada mereka untuk menggunakan keterampilan, kemampuan, serta menawarkan tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai usaha keras mereka mengerjakan tugas mereka tersebut.

b. Ganjaran yang pantas

Pada pegawai menginginkan pemberian upah dan kebijakan promosi yang adil serta sesuai dengan harapan mereka. Dikatakan adil apabila pemberian

upah ini didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu dan standar upah pegawai.

c. Kondisi kerja yang mendukung

Berbagai studi menunjukkan bahwa pegawai lebih menyukai lingkungan kerja yang tidak berbahaya oleh karena itu, temperatur, cahaya, kebisingan, dan faktor lingkungan lain, harus di perhitungkan dalam pencapaian kepuasan kerja.

d. Rekan kerja yang mendukung

Pegawai akan mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari dalam kerja. Bagi kebanyakan pegawai, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, sebaiknya pegawai mempunyai rekan kerja yang ramah yang mendukung.

e. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Pada hakikatnya, orang yang tipe kepribadiannya sesuai dengan pekerjaan yang mereka pilih lebih menunjukkan bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaannya. Dengan demikian, lebih besar kemungkinan untuk berhasil pada pekerjaan tersebut dengan mencapai kepuasan yang tinggi dari pekerjaan mereka.

Menurut Spector (dalam Maywarni, 2015) menyebutkan bahwa terdapat 9 aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

- a. Kepuasan kerja terhadap gaji yang diterima dan kesempatan memperoleh kenaikan gaji
- b. Kepuasan kerja terhadap kesempatan promosi untuk kenaikan jabatan

- c. Kepuasan kerja terhadap atasan
- d. Kepuasan kerja terhadap tunjangan-tunjangan diluar gaji (*benefits*)
- e. Kepuasan kerja terhadap *reward* yang diterima saat karyawan menunjukkan performa yang baik atau prestasi dalam pekerjaan, tidak selalu berupa uang (*contingent rewards*).
- f. Kepuasan kerja terhadap kondisi perusahaan, termasuk mengenai peraturan serta prosedurnya.
- g. Kepuasan kerja terhadap rekan kerja, termasuk interaksi dan kerja sama dengan sesama rekan kerja.
- h. Kepuasan kerja terhadap tipe pekerjaan yang harus dikerjakan.
- i. Kepuasan kerja terhadap komunikasi didalam organisasi, termasuk komunikasi yang terjadi dengan sesama teman kerja, baik atasan maupun bawahan.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek kepuasan kerja menurut Robbins (dalam Badriyah, 2018) ada 5 yaitu kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung dan kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan.

#### 4. Ciri ciri kepuasan kerja

Menurut Wutun dkk (dalam Badriyah, 2018) ciri-ciri pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi adalah :

- a. Organisasi akan memuaskan dalam jangka waktu yang lama
- b. Memerhatikan kualitas kerjanya

- c. Lebih mempunyai komitmen organisasi
- d. Lebih produktif

Menurut Kaswan (2020) ciri-ciri kepuasan kerja, yaitu:

- a. Loyal, sikap setia yang dimiliki seseorang terhadap sesuatu yang dimiliki
- b. Sehat, keadaan yang dimiliki seseorang secara fisik, mental dan sosial
- c. Produktif, sebuah bentuk dari sikap yang ingin selalu untuk dapat berkarya, menciptakan sebuah ide
- d. Bertanggung jawab, kewajiban dalam menanggung atau memiliki sesuatu yang menjadi akibat.

Menurut Herzberg (dalam Ilyas, 2017) ada dua ciri-ciri yang ditampilkan pekerja jika dia merasa puas yaitu:

- a. Mempunyai motivasi yang tinggi jika melakukan pekerjaan
- b. Mereka lebih senang dalam melakukan pekerjaannya.

Dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi adalah memerhatikan kualitas kerjanya, lebih produktif, bertanggung jawab, produktif, loyal, mempunyai motivasi yang tinggi jika sedang melakukan pekerjaan dan senang dalam melakukan pekerjaannya.



#### **D. Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Keterikatan Kerja**

Menurut Cain (dalam Idulfilastri, 2018) keterikatan kerja atau work engagement didefinisikan sebagai derajat dimana karyawan fokus dan hadir pada peran mereka saat ini. Merujuk kepada Schaufeli dan Bakker (dalam Idulfilastri, 2018) keterikatan kerja disebut juga sebagai totalitas kerja yang didefinisikan sebagai kondisi penuh gairah dalam bekerja. Keterikatan kerja atau work engagement secara keseluruhan meliputi komponen sikap dan perilaku.

Vazirani (dalam Elvani, 2019) ada beberapa faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja salah satunya adalah kepuasan kerja dimana kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja menggambarkan bagaimana perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik untuk diperhatikan karena terbukti dengan banyaknya manfaat baik yang diterima untuk kepentingan perusahaan maupun karyawan. Seseorang dengan kepuasan tingkat yang tinggi akan menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya. Selanjutnya telah ada penelitian terdahulu yang meneliti tentang kepuasan kerja dengan keterikatan kerja.

Seperti penelitian yang dilakukan oleh Putu Dharmawan Pradhana dan Putu Nova Kusuma Hendra (2019) tentang “pengaruh kepemimpinan transformatif, kepuasan kerja, kepercayaan kepada pemimpin terhadap keterikatan kerja karyawan pada PT.Bali Bijaksana Nusa Dua -Bali”,

penelitian ini menjelaskan bahwa ada pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap keterikatan kerja, dimana semakin tinggi kepuasan kerja maka akan meningkatkan keterikatan kerja karyawan di PT. Bali Bijaksana.

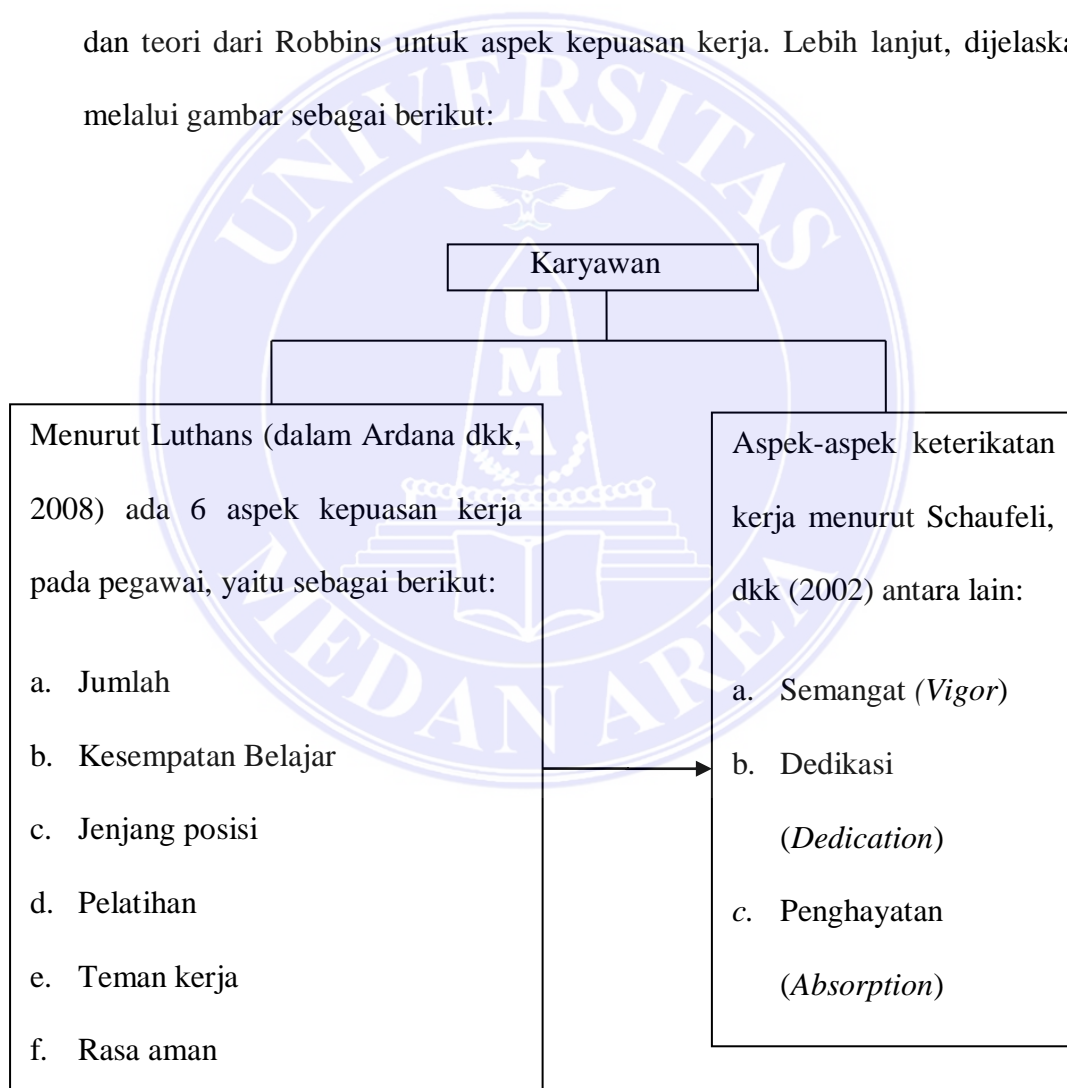
Penelitian lainnya dilakukan oleh Ayu Yuni Afifah (2020) yang berjudul pengaruh kepuasan kerja terhadap keterikatan karyawan dimediasi oleh kerja tim “studi pada generasi milenial di Indonesia” menjelaskan bahwa kepuasan kerja menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap keterikatan karyawan, dimana karyawan yang engagend tidak segan menunjukkan kinerja terbaiknya untuk membentuk perusahaan dalam pengembangan bisnis, yang akan berkontribusi positif terhadap finansial perusahaan.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Sarah Elvani (2019) yang berjudul “Hubungan antara kepuasan kerja dengan keterikatan kerja pada karwayan ramayana tanjung karang Bandar Lampung”, hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan dengan keterikatan kerja. Hal tersebut ditunjukkan dengan kepuasan kerja memberikan sumbangan efektif kepada keterikatan kerja sebesar 30,3%.

Berdasarkan beberapa peneliti terdahulu dapat dilihat bahwa keterikatan kerja dan kepuasan kerja menjadi salah satu poin penting bagi kesuksesan sebuah organisasi. Karyawan akan memiliki rasa bangga, rasa cinta dan memiliki rasa ketererikatan dengan pekerjaannya apabila karyawan tersebut merasakan kepuasan dalam bekerja.

### E. Kerangka Konseptual

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan Antara kepuasan kerja dengan keterikatan kerja pada Karyawan di Kebun Sawit Hulu PTPN II Kecamatan Padang Tualang Kabupaten Langkat. Adapun teori yang digunakan untuk mengungkap hubungan antara kepuasan kerja dengan keterikatan kerja adalah teori dari Schaufeli dkk untuk aspek keterikatan kerja dan teori dari Robbins untuk aspek kepuasan kerja. Lebih lanjut, dijelaskan melalui gambar sebagai berikut:



## F. Hipotesis

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang penulis ajukan dalam penelitian ini adalah: “Ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan keterikatan kerja dengan asumsi semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi keterikatan kerja begitu sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka semakin rendah keterikatan kerja.



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu dimana pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2018). Penelitian ini menggunakan metode survei. Survei adalah metode riset dengan menggunakan kuisioner sebagai instrumen pengumpulan datanya. Tujuannya untuk memperoleh informasi tentang sejumlah responden yang dianggap mewakili populasi tertentu.

#### B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2018). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan menjadi:

1. Variabel independen (X) : Kepuasan Kerja
2. Variabel dependen (Y) : Keterikatan Kerja

## C. Definisi Operasional

Menurut Azwar (2015) definisi operasional merupakan suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati. Definisi operasional pada penelitian ini adalah:

### 1. Keterikatan kerja

Keterikatan kerja adalah kondisi penuh gairah yang dimiliki oleh setiap individu dalam bekerja untuk mencapai tujuan dari organisasi. Data keterikatan kerja di ungkapkan dengan menggunakan skala yang terdiri dari aspek-aspek keterikatan kerja menurut Schaufeli, dkk (2002) antara lain: Semangat (*Vigor*), Dedikasi (*Dedication*), Penghayatan (*Absorption*)

### 2. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan individu yang berhubungan dengan pekerjaannya atau keadaan emosional yang dirasakan oleh individu terhadap pekerjaannya. Data kepuasan kerja diungkap dengan menggunakan skala yang terdiri dari aspek-aspek kepuasan kerja menurut Luthans (dalam Ardana dkk, 2008) yaitu sebagai berikut: Jumlah, Kesempatan Belajar, Jenjang Posisi, Pelatihan, Teman Kerja dan Rasa Aman.



## **D. Populasi dan Sampel**

### **1. Populasi**

Menurut Sugiyono (2018) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Arikunto (2013) populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian. Jadi yang dimaksud populasi adalah individu yang memiliki sifat yang sama walaupun persentase kesamaan itu sedikit, atau seluruh individu yang akan dijadikan sebagai subjek penelitian. Adapun populasi pada penelitian ini yaitu Karyawan di Kebun Sawit Hulu PTPN II Kecamatan Padang Tualang Kabupaten Langkat yang berjumlah 46 karyawan PKWT atau karyawan kontrak yang bertugas untuk menanam, memanen dan memupuk.

### **2. Sampel**

Menurut Siyoto dan Sodik (2015) Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Sampel yang akan digunakan dari populasi haruslah benar-benar dapat mewakili populasi yang diteliti. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan di Kebun Sawit Hulu PTPN II Kecamatan Padang Tualang Kabupaten Langkat yang berjumlah 46 karyawan PKWT atau karyawan kontrak yang bertugas untuk menanam, memanen dan memupuk.

### 3. Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan adalah total sampling yang artinya adalah teknik yang menjadikan seluruh populasi menjadi sampel penelitian. Menurut Sugiyono (2018) jika jumlah populasi kurang dari 100, maka seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Adapun jumlah sampel yang akan diteliti adalah sebanyak 46 orang, karena itu jumlah tersebut akan diteliti seluruhnya.

#### E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah skala pengukuran yaitu kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono, 2018). Penelitian dengan tujuan untuk mengungkapkan kondisi-kondisi dalam diri subjek yang ingin diketahui.

Sugiyono (2018) menyatakan bahwa skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Penggunaan skala dengan alasan berikut :

- a. Subjek adalah orang yang paling tahu tentang dirinya.
- b. Apa yang dikatakan subjek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya.
- c. Pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada subjek sama dengan apa yang dimaksud peneliti.

## 1. Skala Keterikatan Kerja

Dalam penelitian ini bentuk alat ukur (skala) yang digunakan peneliti mengadaptasi dari aspek-aspek keterikatan kerja menurut Schaufeli, dkk (2002) antara lain: Semangat (*Vigor*), Dedikasi (*Dedication*), Penghayatan (*Absorption*).

Jenis skala dalam penelitian ini menggunakan likert dengan 4 pilihan jawaban, yakni Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Setiap butir pernyataan yang disusun dibuat dalam bentuk *favourable* dan *unfavourable*. Penilaian butir *favourable* bergerak dari nilai empat untuk jawaban “SS”, nilai tiga untuk jawaban “S”, nilai dua untuk jawaban “TS” dan nilai satu untuk jawaban “STS”. Sedangkan penilaian butir *unfavorable* bergerak dari nilai satu untuk jawaban “SS”, nilai dua untuk jawaban “S”, nilai tiga untuk jawaban “TS” dan nilai empat untuk jawaban “STS”.

## 2. Skala Kepuasan Kerja

Dalam penelitian ini bentuk alat ukur (skala) yang digunakan peneliti mengadaptasi dari aspek-aspek kepuasan kerja menurut Luthans (dalam Ardana dkk, 2008) yaitu sebagai berikut: Jumlah, Kesempatan Belajar, Jenjang Posisi, Pelatihan, Teman Kerja dan Rasa Aman.

Jenis skala dalam penelitian ini menggunakan likert dengan 4 pilihan jawaban, yakni Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Setiap butir pernyataan yang disusun dibuat dalam bentuk *favourable* dan *unfavourable*. Penilaian butir

*favourable* bergerak dari nilai empat untuk jawaban “SS”, nilai tiga untuk jawaban ”S”, nilai dua untuk jawaban “TS” dan nilai satu untuk jawaban “STS”. Sedangkan penilaian butir *unfavorable* bergerak dari nilai satu untuk jawaban “SS”, nilai dua untuk jawaban “S”, nilai tiga untuk jawaban “TS” dan nilai empat untuk jawaban “STS”.

## F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

Salah satu tolak ukur dalam sebuah penelitian yaitu terkait mengenai cara memperoleh data yang akurat dan objektif. Artinya kesimpulan penelitian hanya akan dapat dipercaya apabila didasarkan pada informasi yang juga dapat dipercaya (Azwar, 2015). Karena suatu alat pengumpulan data (alat ukur) dapat dikatakan baik jika alat ukur tersebut valid dan reliabel. Adapun pengertian validitas dan reliabilitas adalah sebagai berikut:

### 1. Validitas

Validitas berasal dari kata “*validity*“ yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan (mampu mengukur apa yang hendak diukur) dan kecermatan suatu instrumen pengukuran melakukan fungsi ukurnya, yaitu dapat memberikan gambaran mengenai perbedaan yang sekecil-kecilnya antara subjek yang lain (Azwar, 2015). Sebuah alat ukur dapat dinyatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat ukur tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dikenakannya alat ukur tersebut.

Validitas isi menunjukkan sejauh mana aitem-aitem yang dilihat dari isinya dapat mengukur apa yang dimaksudkan untuk diukur. Validitas

isi alat ukur ditentukan melalui pendapat professional (*professional judgement*) dalam proses telaah soal sehingga *item-item* yang telah dikembangkan memang mengukur (*representatif*) bagi apa yang dimaksudkan untuk diukur (Suryabrata, 2000).

Pada penelitian ini adapun teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur (skala) adalah teknik Spearman *rho*. dengan rumus sebagai berikut:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Keterangan:

$\rho$  = Nilai Korelasi Spearman Rank

$d^2$  = Selisih Setiap Pasangan Rank

$n$  = Jumlah Pasangan Rank Untuk Spearman

## 2. Reliabilitas

Reliabilitas mengacu pada konsistensi, keajegan, dan kepercayaan alat ukur. Secara empirik tinggi rendahnya reliabilitas ditunjukkan melalui koefisien reliabilitas (Azwar, 2015). Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali palaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama selama dalam diri subjek yang diukur memang belum berubah.

Pada penelitian ini adapun teknik yang digunakan untuk mengetahui realibilitas alat ukur (skala) maka digunakan rumus koefisien

*alpha cronbach* dengan bantuan komputer program SPSS (*Statistic Packages For Social Science*) versi 21 for *Window*. Dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum S_1}{S_1} \right]$$

**Keterangan :**

$r^{11}$  : Koefisien reliabilitas instrumen  
 $\sum S_1$  : Jumlah varians skor tiap-tiap item  
 $K$  : Jumlah item pertanyaan  
 $S_1$  : Varians skor tiap-tiap item  
 $n$  : Jumlah sampel

### G. Analisis Data

Pada penelitian ini peneliti menggunakan metode analisis data dengan uji *Spearman Rho* yaitu suatu analisis untuk menguji kesesuaian antara dua kelompok variabel yang berasal dari subjek yang berbeda atau disebut juga data bebas dengan skala data ordinal. Dengan rumus sebagai berikut:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Keterangan:

$\rho$  = Nilai Korelasi Spearman Rank

$d^2$  = Selisih Setiap Pasangan Rank

$n$  = Jumlah Pasangan Rank Untuk Spearman



## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan diuraikan simpulan dan saran-saran yang berhubungan dengan hasil yang diperoleh dari penelitian ini. Pada bagian pertama akan dijabarkan kesimpulan dari penelitian ini dan pada bagian berikutnya akan dikemukakan saran-saran yang mungkin dapat digunakan bagi para pihak terkait.

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dari pembahasan maka hal-hal yang dapat peneliti simpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil perhitungan nilai korelasi ( $R_{xy}$ ) sebesar 0,814 dengan  $P = 0,000 < 0,05$ . Artinya ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan keterikatan kerja semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin baik pula keterikatan kerja. Sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja, maka semakin buruk pula keterikatan kerja karyawan di Kebun Sawit Hulu PTPN II Kecamatan Padang Tualang Kabupaten Langkat. Berdasarkan hasil ini, maka hipotesis yang telah diajukan peneliti dinyatakan diterima.
2. Pada penelitian ini kepuasan kerja karyawan Di Kebun Sawit Hulu PTPN II Kecamatan Padang Tualang Kabupaten Langkat dikategorikan tinggi, dilihat dari nilai rata-rata empirik yang diperoleh (152.59) lebih besar dari nilai rata-rata hipotetik (115). Selanjutnya diketahui bahwa keterikatan kerja karyawan Di Kebun Sawit Hulu PTPN II Kecamatan Padang

Tualang Kabupaten Langkat. juga dikategorikan tinggi, dilihat dari nilai rata-rata empirik yang diperoleh (85.761) lebih besar dari nilai rata-rata hipotetik (67.5).

## B. Saran

Berdasarkan dengan kesimpulan diatas, maka dapat diberikan beberapa saran diantaranya:

### 1. Bagi Pihak Perusahaan

Berpedoman pada hasil penelitian di atas yang menyatakan bahwa para karyawan Di Kebun Sawit Hulu PTPN II Kecamatan Padang Tualang Kabupaten Langkat mempunyai kepuasan kerja dan keterikatan kerja yang dikategorikan tinggi. Oleh sebab itu, diharapkan kepada pihak perusahaan dapat terus meningkatkan dan mempertahankan kepuasan kerja agar dapat memperoleh keterikatan kerja yang tinggi.

### 2. Bagi Karyawan atau Subjek Penelitian

Berpedoman dari hasil penelitian yang menyatakan bahwa para karyawan Di Kebun Sawit Hulu PTPN II Kecamatan Padang Tualang Kabupaten Langkat mempunyai kepuasan kerja dan keterikatan kerja yang dikategorikan tinggi itu dapat dilihat dari nilai korelasi ( $R_{xy}$ ) = 0,814 dengan  $p = 0,000 < 0,05$ . Sedangkan nilai untuk kepuasan kerja dari rata-rata empirik diperoleh (152.59) lebih besar dari nilai rata-rata hipotetik (115) sedangkan untuk nilai keterikatan kerja dari rata-rata empirik (85.761) lebih besar dari nilai rata-rata hipotetik (67,5). Sedangkan fenomena yang terdapat dilapangan berbeda, itu dapat dilihat dari hasil

wawancara yang dilakukan peneliti kepada salah satu asisten lapangan dan karyawan PKWT yang ada yang mengatakan bahwa masih ada beberapa karyawan yang kurang bersemangat dalam menyelesaikan tugasnya dan beban kerja yang diterimanya tidak sesuai dengan upah yang mereka terima. Berpedoman dari hasil penelitian yang menyatakan bahwa para karyawan PKWT Di Kebun Sawit Hulu PTPN II Kecamatan Padang Tualang Kabupaten Langkat memiliki kepuasan kerja dan keterikatan kerja yang dikategorikan tinggi. Oleh sebab itu, diharapkan kepada karyawan agar mempertahankannya dengan cara bekerja dengan ikhlas, semangat serta loyal, tidak mengeluh dan mengerahkan segala yang ada di dalam dirinya untuk perusahaan agar perusahaan bisa mencapai targetnya dan dengan perusahaan mencapai targetnya, kesejahteraan karyawan juga akan terpenuhi.

### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk melakukan penelitian di tempat lain dengan karakteristik subjek yang berbeda agar bisa mengetahui bagaimana Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Keterikatan Kerja.
- b. Peneliti selanjutnya diharapkan juga untuk melakukan penyebaran skala secara langsung dan sekaligus peneliti dapat melakukan observasi. Sehingga peneliti nantinya tahu apakah subjek mengisi skalanya dengan sungguh-sungguh atau tidak.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afifah, A.Y. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Keterikatan Karyawan Dimediasi Oleh Kerja Tim (Studi Pada Generasi Milenial Di Indonesia). *Jurnal Ilmu Ekonomi*. Skripsi. Surabaya: Universitas Airlangga.
- Ardana, K.M. Dkk. (2008). *Perilaku keorganisasian*. Yogyakarta: Geraha Ilmu.
- Ariani, E.D. (2013). *Kontribusi Trait Kepribadian Terhadap Keterikatan Kerja Pegawai (Studi Pada Pelaksana Direktorat Kepatuhan Internal Dan Transformasi Sumber Daya Aparatur Direktorat Jenderal Pajak)*. *Jurnal Ilmu Administrasi*. Vol. 10, No. 2.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta; Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2015). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Badriyah, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Bakker, A.B., & Bal, P.M. (2010). Weekly Work Engagament and Performance: A study among starting teachers. *Journal of Ocupational and Organizational Psychology*, 83, 189-206.
- Elfani, S. (2019). *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan Ramayana Tanjung Karang Bandar Lampung*. Skripsi. Lampung: Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Fortuna, Y. (2016). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi Inter Nusa Di Jakarta*. *Jurnal Ekonomi*. Vol. 18, No.3.
- Federman, Brad. (2009). *employee engagement : A roadmap for creating profits, optimizing performance, and increasing loyalty*. San Francisco : jossey-bass A Wiley imprint.
- Hadi, S. (2000). *Meteologi Research*. Yogyakarta: Andi Offest
- Hasibuan. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Idulfilastri, R.M. (2018). *Keterikatan Kerja Dalam Konteks Psikologi Industri /Organisasi*. Jogjakarta: CV Andi Offset.
- Hasibuan, M.S.P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ilyas, A. (2017). *Kepuasan Kerja; Harapan Dan Tantangan Bagi Konselor*. Skripsi. Padang: Universitas Negeri Padang.
- Iswanto, F., & Agustina, I. (2016). *Peran Dukungan Sosial di Tempat Kerja terhadap Keterikatan Kerja Karyawan*. *Mediapsi*. 2 (2). 38-45
- Kaswan. (2020). *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.

- Kemie, S.S. dan Diana, S. (2019). *Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Keterikatan Kerja Dan Manajemen Karir Terhadap Keinginan Untuk Tetap Tinggal Didalam Organisasi (Studi Terhadap Para Pengaja Di Akademi ATCKR)*. Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi. Vol 15, No.1, Hal 177-194.
- Nafiudin. (2020). *Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Deal Honda Auto Banten Melalui Employee Engagement Dan Komunikasi Internal*. Jurnal manajemen. Vol. 10, No.1.
- Mangkunegara, A.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Maywarni, L. (2015). *Analisis Kepuasan Kerja Dan Kualitas Pelayanan*. Jurnal Al-qalb. Vol.7, No.2, Hal.89-99..
- Muhl, C.J. (2002). *What is an employee- The Answer Depends on the Federal Law*. *Monthly Lab. Rev.* 125, 3.
- Pradhana, P.D dan Hendra, P.N (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, Kepercayaan Kepada Pemimpin Terhadap Keterikatan Kerja Karyawan Pada PT. Bali Bijaksana Nusa Dua-Bali*. Open Journal Systems. Vol.4, No.4.
- Pranitasari, D. (2019). *Keterikatan Kerja Dosen Sebagai Kunci Keberhasilan Perguruan Tinggi*. Yogyakarta: Grub Penerbitan CV Budi Utama.
- Rizkiani, B.E. dan Sawitri, D.R. (2015). *Kepribadian Proaktif Dan Keterikatan Kerja Pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah Dan Daerah Istimewa Yogyakarta*. Jurnal empati. Vol. 4, No. 4, Hal 38-43.
- Santosa, T.E.C. (2012). *Memahami Dan Mendorong Terciptanya Employee Engagement Dalam Organisasi*. Jurnal manajemen. Vol.11, No. 2.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A. B. (2002). *The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach*. *Journal of Happiness Studies*, 71-92.
- Siyoto, S., Sodik, M.A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Suryabrata, S. (2000). *Metode Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo (2019). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.









**LAMPIRAN A**  
**SKALA PENELITIAN**

**SKALA A****IDENTITAS RESPONDEN**

NAMA/INISIAL	
--------------	--

**PETUNJUK PENGISIAN**

1. Dalam menjawab skala ini tidak perlu takut salah karena setiap jawaban yang anda berikan dapat diterima
2. Identitas dan jawaban yang anda berikan akan dijamin kerahasiaan
3. Pilihlah jawaban yang sesuai dengan diri anda bukan dengan apa yang seharusnya atau karena pengaruh orang lain
4. Pilihan jawaban terdiri dari:
  - SS : Apabila anda sangat setuju dengan isi pernyataan tersebut
  - S : Apabila anda setuju dengan isi pernyataan tersebut
  - TS : Apabila anda tidak setuju dengan isi pernyataan tersebut
  - STS : Apabila anda sangat tidak setuju dengan isi pernyataan tersebut
5. Jangan ada pertanyaan yang terlewatkan

Contoh pengisian skala:

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya mampu menggunakan waktu dengan efisien dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepada saya	✓			

~ SELAMAT MENGERJAKAN~

**SKALA KEPUASAN KERJA**

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya merasa puas dengan gaji bulanan yang saya dapatkan				
2	Saya selalu bersyukur tambahan gaji ketika saya lembur.				
3	Saya bersemangat bekerja, karna gaji yang saya dapatkan besar				
4	Saya kecewa dengan gaji yang diberikan oleh perusahaan				
5	Gaji yang rendah dapat menurunkan kinerja saya.				
6	Saya tidak merasa senang dengan ketiadaan gaji tambahan				
7	Saya wajib mengetahui nominal gaji				
8	Saya senang bekerja ketika gaji diatas UMR				
9	Kesejahteraan karyawan terlihat upah bulananya				
10	Saya kecewa, uang bulanan dari perusahaan tidak meningkat pertahunnya.				
11	Saya tidak akan masuk ke perusahaan jika nominal gajinya rendah				
12	Saya mengharap bonus yang besar				
13	Saya selalu mencapai target				
14	Saya selalu bersemangat mengerjakan pekerjaan				
15	Saya berkompeten dalam hal bekerja				
16	Saya teledor dengan pekerjaan saya				
17	Saya menganggap remeh pekerjaan saya				
18	Saya mengeluh jika diberikan pekerjaan tambahan				
19	Saya patuh terhadap atasan saya				
20	Saya wajib mengerjakan pekerjaan dengan sempurna				
21	Teman kerja saya mengalami kesusahaan, saya membantunya				
22	Saya menghiraukan perintah atasan saya				
23	Ketika saya mendapatkan pekerjaan saya tidak serius				
24	Saya mengabaikannya kawan saya yang kesusahan				
25	Karyawan diberikan kesempatan untuk jenjang karirnya.				
26	Posisi kerja sangat berpengaruh bagi karyawan lama.				
27	Karyawan bangga diberi pelatihan pimpinan				
28	Saya tidak bersedia ditempatkan di mana aja				
29	Saya kecewa kepada perusahaan karena tidak memandang karyawan lama				
30	Kesalahan karyawan terhadap kerjanya karena tidak diberi pelatihan				

31	Saya memiliki kesempatan untuk mengembangkan kemampuan saya				
32	Kreatifitas karyawan sangat di butuhkan diperusahaan				
33	Karyawan dituntut mengeluarkan hal-hal positif				
34	Saya tidak memiliki kesempatan untuk mengembangkan kemampuan saya				
35	Kreatifitas karyawan tidak diperlukan diperusahaan				
36	Bagi perusahaan ide karyawan sangat tidak penting.				
37	Saya bersedia menerima segala pekerjaan yang diberikan oleh atasan				
38	Bagi saya peran atasan membantu kinerja karyawan.				
39	Ketika tidak mencapai target, saya diberi arahan oleh atasan				
40	Saya mengabaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan.				
41	Saya lalai dalam pekerjaan yang diberikan oleh atasan.				
42	Saya merasa tertekan jika diberikan pekerjaan oleh atasan				
43	Pekerjaan yang saya lakukan memerlukan kemampuan yang baik				
44	Saya memerhatikan sesuatunya dengan detail				
45	Saya senang bekerja sesuai dengan kemampuan yang saya miliki				
46	Pekerjaan yg saya lakukan tidak memerlukan kemampuan				
47	Memerhatikan detail disetiap pekerjaan yang bukan hal yang wajib				
48	Bagi saya tenaga lebih penting daripada skill				
49	Saya merasa senang bekerja disini, karena rekan kerja ramah.				
50	Saya dan rekan saya bekerja sama untuk menyelesaikan pekerjaan				
51	Rekan kerja saya selalu ada jika saya meinta tolong				
52	Saya membuat kesalahan, rekan kerja saya tidak mau memberikan arahan				
53	Rekan kerja saya tidak mau memberikan motivasi.				
54	Saya meragukan kinerja rekan saya.				
55	Saya bersedia menjaga peralatan dan perlengkapan perusahaan.				
56	Saya merasa nyaman dengan pekerjaan saya.				
57	Saya senang dengan lingkungan tempat kerja saya.				

58	Hubungan karyawan diperusahaan tidak akur.				
59	Peralatan yang ada diperusahaan bukan tanggung jawab saya				
60	Suhu udara diperusahaan saya kurang nyaman.				



**SKALA KETERIKATAN KERJA**

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya menerima tugas yang diberikan agar perusahaan berjalan dengan baik				
2	Saya bekerja dengan totalitas tinggi				
3	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu				
4	Saya mudah merasa lelah ketika bekerja				
5	Saya mengerjakan pekerjaan semampu saya saja				
6	Saya bekerja hanya sebatas mencari gaji				
7	Hal baru dalam pekerjaan, membuat saya tertantang.				
8	Saya mencoba berbagai cara ketika kesulitan saat bekerja				
9	Jika pekerjaan yang saya lakukan salah, saya akan mencoba lagi.				
10	Saya merasa terbebani dengan pekerjaan ini				
11	Saya tidak tertarik dengan hal-hal yang baru.				
12	Saya menyerah melakukan pekerjaan yang tidak bisa saya kerjakan				
13	Ketika tidak dikantor saya memikirkan tugas-tugas kantor				
14	Saya bersemangat mengerjakan pekerjaan kantor				
15	Bagi saya pekerjaan memberikan inspirasi				
16	Saya bosan dengan tugas yang saya hadapi setiap hari				
17	Saya lelah jika bekerja di jam tambahan.				
18	Saya kurang tertarik dengan tugas yang sama setiap hari				
19	Saya bangga bekerja diperusahaan ini.				
20	Saya senang mengerjakan pekerjaan dengan baik				
21	Bekerja disini merupakan impian saya seumur hidup				
22	Ada perasaan malu bekerja di instansi ini				
23	Saya tidak bersemangat bila mengalami kesulitan dalam pekerjaan				
24	Jika ada yang bertanya saya bekerja dimana, saya tidak menjawabnya				
25	Saya tidak keberatan pulang demi menyelesaikan pekerjaan				
26	Saat bekerja, saya lupa dengan segala sesuatu di sekitar saya				
27	Ketika saya bekerja, saya sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan				
28	Saya sulit untuk berkonsentrasi pada pekerjaan.				
29	Saat bekerja, saya ingin cepat pulang.				
30	Ketika kesulitan dalam bekerja, saya menyerah untuk menyelesaikannya.				
31	Saya dapat bekerja dalam waktu yang lama				



32	Saya meluangkan banyak waktu untuk menyelesaikan tugas saya.				
33	Saya akan mengerjakan pekerjaan dengan sepenuh hati.				
34	Waktu berjalan dengan lambat ketika bekerja				
35	Saya tidak suka menghabiskan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan				
36	Saya kehilangan minat untuk mengerjakan pekerjaan				





**LAMPIRAN B**  
**DATA PENELITIAN**



## SKALA KETERIKATAN KERJA

Subjek/Aitem	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	K11	K12	K13	K14	K15	K16	K17	K18	K19	K20	K21	K22	K23	K24	K25	K26	K27	K28	K29	K30	K31	K32	K33	K34	K35	K36			
1	4	3	3	2	4	2	3	3	4	3	2	2	4	3	4	4	3	3	2	3	3	3	2	4	2	3	3	2	2	2	3	3	2	4	2	4			
2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2		
3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3			
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3			
5	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3		
6	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3			
7	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	2	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3		
8	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	4			
9	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	1	3	3	3	3	2	4				
10	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	2	4	3	4	3	4	3	2			
11	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	2	2	3	4	4	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3		
12	4	3	4	3	3	3	2	3	4	3	2	3	4	2	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3			
13	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	4	2	2	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	2	2	4	4	4	3	3	3			
14	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
15	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
16	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3		
17	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	3	3		
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3		
19	2	3	4	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	4	2	1	3	2	3	4	3	2	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	2	3	4	
20	4	2	4	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	4	4	2	2	2	4	3	2	2	4	3	2	2	4	2	4	
21	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4		
22	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4		
23	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	4	3	3	3	3	4		
24	4	3	4	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3		
25	4	4	4	3	3	3	2	4	4	3	4	4	3	2	3	4	3	3	2	4	4	3	3	3	4	4	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3		
26	4	2	3	3	3	2	2	1	1	2	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	3	3	4	4	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4		
27	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
28	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	
29	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	3	3	
30	3	3	4	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	
31	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
32	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	2	2	
33	2	4	4	3	4	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	4	3	4	4	3	2	2	4	4	3	4	3	4	3	3	
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
35	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	
36	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	
37	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
38	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	
39	3	3	3	1	3	2	4	3	4	3	4	2	3	3	3	2	1	2	2	4	3	3	1	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	2	4	
40	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	2	2	2	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	
41	4	4	3	2	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	2	3	3	4	3	2	4	3	2	4	3	2	3	3	4	3	2	4	3	2	4	3	2
42	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	2	4	3	3	2	1	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	
43	3	3	2	1	3	2	3	3	3	4	2	4	4	4	4	2	2	3	2	3	3	2	1	3	2	3	2	1	4	3	4	4	1	3	4	2	4	2	
44	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	2	2	2	1	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
45	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	2	2	2	1	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4



**LAMPIRAN C**  
**UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS**

## Reliability

### Scale: kepuasan kerja

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	46	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	46	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.940	60

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	190.4565	253.943	.663	.938
VAR00002	190.5435	255.009	.615	.939
VAR00003	190.5870	252.337	.685	.938
VAR00004	190.4783	254.166	.598	.939



VAR00005	190.8043	253.672	.499	.939
VAR00006	190.7174	255.763	.469	.939
VAR00007	190.4565	253.943	.663	.938
VAR00008	190.5435	255.009	.615	.939
VAR00009	190.7174	254.296	.485	.939
VAR00010	190.5217	256.344	.413	.940
VAR00011	190.8261	257.836	.413	.940
VAR00012	190.4348	258.251	.390	.940
VAR00013	190.5870	252.337	.685	.938
VAR00014	190.4783	254.166	.598	.939
VAR00015	190.9565	258.843	.259	.941
VAR00016	190.8478	259.954	.294	.940
VAR00017	190.4565	253.943	.663	.938
VAR00018	190.5435	255.009	.615	.939
VAR00019	190.9130	259.859	.211	.941
VAR00020	191.3913	263.532	.033	.942
VAR00021	190.8261	257.836	.413	.940
VAR00022	190.4348	258.251	.390	.940
VAR00023	190.5870	252.337	.685	.938
VAR00024	190.4783	254.166	.598	.939
VAR00025	190.8261	258.458	.239	.941
VAR00026	190.4565	253.943	.663	.938
VAR00027	190.5435	255.009	.615	.939
VAR00028	190.8478	259.954	.294	.940

VAR00029	190.4565	253.943	.663	.938
VAR00030	190.5435	255.009	.615	.939
VAR00031	190.9130	259.859	.211	.941
VAR00032	191.3913	263.532	.033	.942
VAR00033	190.7826	266.974	-.137	.942
VAR00034	190.8261	261.791	.141	.941
VAR00035	190.9783	260.333	.143	.942
VAR00036	190.4565	253.943	.663	.938
VAR00037	190.5435	255.009	.615	.939
VAR00038	190.9130	259.859	.211	.941
VAR00039	190.4565	253.943	.663	.938
VAR00040	190.5435	255.009	.615	.939
VAR00041	190.5870	252.337	.685	.938
VAR00042	190.4783	254.166	.598	.939
VAR00043	190.8043	253.672	.499	.939
VAR00044	190.7174	255.763	.469	.939
VAR00045	191.0217	254.555	.596	.939
VAR00046	190.9348	257.485	.298	.941
VAR00047	190.7174	254.296	.485	.939
VAR00048	190.5217	256.344	.413	.940
VAR00049	190.8261	257.836	.413	.940
VAR00050	190.4348	258.251	.390	.940
VAR00051	190.5870	252.337	.685	.938
VAR00052	190.4783	254.166	.598	.939

VAR00053	190.7826	254.307	.459	.939
VAR00054	190.6522	258.365	.332	.940
VAR00055	190.9783	257.311	.423	.940
VAR00056	190.5000	256.256	.479	.939
VAR00057	190.4130	256.603	.493	.939
VAR00058	190.7826	253.596	.492	.939
VAR00059	190.6522	255.565	.486	.939
VAR00060	190.9348	259.885	.269	.940

#### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
193.9130	264.837	16.27380	60

## Reliability

### Scale: keterikatan kerja

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	46	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	46	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.894	36

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	109.5000	104.433	.278	.894
VAR00002	109.5217	100.833	.673	.887
VAR00003	109.4130	102.159	.569	.889
VAR00004	109.7391	99.753	.631	.887
VAR00005	109.6522	101.299	.604	.888

VAR00006	109.9565	101.331	.670	.888
VAR00007	109.8696	102.649	.383	.892
VAR00008	109.6522	101.343	.527	.889
VAR00009	109.4565	103.809	.362	.892
VAR00010	109.7609	103.564	.472	.891
VAR00011	109.9130	109.459	-.083	.901
VAR00012	109.9565	103.198	.392	.892
VAR00013	109.6739	104.891	.326	.893
VAR00014	109.8043	106.694	.149	.895
VAR00015	109.7174	105.229	.263	.894
VAR00016	109.8696	101.405	.430	.891
VAR00017	110.3043	103.594	.284	.894
VAR00018	110.0000	104.000	.254	.895
VAR00019	109.9565	101.331	.670	.888
VAR00020	109.8696	102.649	.383	.892
VAR00021	109.5217	100.833	.673	.887
VAR00022	109.4130	102.159	.569	.889
VAR00023	109.7174	100.296	.577	.888
VAR00024	109.5870	102.914	.469	.890
VAR00025	109.9130	102.481	.550	.889
VAR00026	109.5217	100.833	.673	.887
VAR00027	109.4130	102.159	.569	.889
VAR00028	109.7391	99.753	.631	.887
VAR00029	109.8478	105.865	.154	.896

VAR00030	109.8261	105.436	.160	.897
VAR00031	109.4348	102.918	.501	.890
VAR00032	109.3478	103.743	.457	.891
VAR00033	109.7174	100.074	.594	.888
VAR00034	109.5870	102.648	.492	.890
VAR00035	109.8696	103.805	.422	.891
VAR00036	109.6304	110.816	-.189	.901

#### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
112.8478	108.710	10.42639	36





**LAMPIRAN D**  
**UJI ASUMSI**



**D-1**  
**Uji Korelasi**

## Nonparametric Correlations

### Notes

Output Created	22-FEB-2022 14:48:10	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	46
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax	NONPAR CORR	
	/VARIABLES=KEPUASAN KETERIKATAN	
	/PRINT=SPEARMAN ONETAIL NOSIG	
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,06
	Number of Cases Allowed	174762 cases <sup>a</sup>


a. Based on availability of workspace memory

**Correlations**

		KEPUASAN	KETERIKATAN
Spearman's rho	Correlation Coefficient	1.000	.814**
	KEPUASAN Sig. (1-tailed)	.	.000
	N	46	46
	Correlation Coefficient	.814**	1.000
KETERIKATAN	Sig. (1-tailed)	.000	.
		46	46

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).





# UNIVERSITAS MEDAN AREA

## FAKULTAS PSIKOLOGI

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

---

Nomor : 77/FPSP/01.10/1/2022 17 Januari 2022  
 Lampiran : -  
 Hal : Riset dan Pengambilan Data

**Yth. Bapak/Ibu Pimpinan  
 Kebun Sawit Hulu PTPN II  
 di  
 Tempat**

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

Nama : Iqbal Ansari  
 NPM : 178600234  
 Program Studi : Ilmu Psikologi  
 Fakultas : Psikologi


untuk melaksanakan pengambilan data di **PTPN II, Kecamatan Padang Tualang Kabupaten Langkat** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan Di Kebun Sawit Hulu PTPN II Kecamatan Padang Tualang Kabupaten Langkat"**.

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

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


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

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



**J. Ali Affua, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog**

Tembusan  
 - Mahasiswa Ybs  
 - Arsip





Nomor : 2.SWH/X/24 /II/2022  
 Lamp : -  
 Hal : Hasil Penelitian Riset dan Pengambilan Data  
 di Kebun Sawit Hulu

Sawit Hulu , 21 Februari 2022

Kepada Yth ;  
 Dekan Fakultas Psikologi  
 Universitas Medan Area  
 Jln. Kolam No. 1 Medan Estate (Kampus I)  
 Jl, Setia Budi  
 di  
 Medan

Dengan Hormat,

Menghunjuk Surat dari Bagian SDM Nomor :2.6/X/54/II/2022 Tanggal 02 Februari 2022 perihal Pendidikan atas nama :

No	Nama	NIM	Jurusan
1	Iqbal Ansari	1786600234	Psikologi

Dengan ini menerangkan bahwanya nama tersebut diatas benar telah selesai melaksanakan penelitian Riset dan Pengambilan Data di PT Perkebunan Nusantara II Kebun Sawit Hulu pada tanggal 03 Februari s/d 10 Februari 2022.

Adapun hasil dari penelitian riset dan pengambilan data ybs. terlampir.

Demikian hal ini kami sampaikan, agar Saudara maklum

Hormat Kami  
 PT Perkebunan Nusantara II  
 Kebun Sawit Hulu  
 Medan  
 Ganda J. Purba

Tembusan

- 2.6 ✓
- 2.DRU
- Pertinggal

AKHLAK – Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif