



**PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN MODAL
PSIKOLOGIS TERHADAP KETERIKATAN KERJA
KARYAWAN PADA PT PERKEBUNAN
NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

IRWANTO

NPM: 1515310362

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**



FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : IRWANTO
NPM : 1515310362
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN
MODAL PSIKOLOGIS TERHADAP KETERIKATAN
KERJA KARYAWAN PADA PT PERKEBUNAN
NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN

MEDAN, JANUARI 2022

KETUA PROGRAM STUDI

(HUSNI MUHARRAM RITONGA, B.A., M.Sc.) (Dr. ONNY MEDALINE S.H., M.Kn.)



PEMBIMBING I

(Dr. M. TOYIB DAULAY, S.E., M.M.)

PEMBIMBING II

(FEBRILIAN LESTARIO, S.T., M.Si)



FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
M E D A N

PERSETUJUAN UJIAN

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

NAMA : IRWANTO
NPM : 1515310362
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN
MODAL PSIKOLOGIS TERHADAP KETERIKATAN
KERJA KARYAWAN PADA PT PERKEBUNAN
NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN

MEDAN, JANUARI 2022
ANGGOTA-I

KETUA

(RIZAL AHMAD, SE.,MSi)

ANGGOTA-II

(FEBRILIAN LESTARIO, S.T., M.Si)

ANGGOTA-IV

(SEIMARA A.M SEBAYANG, SE.,M.Si)

(Dr. M. TOYIB DAULAY, S.E., M.M)

ANGGOTA-III

(HARTANTO RIANTO, ME)

Acc PB I

Sidang Meja Bujur

07/03/2020



Acc sidang
meja bujur -

J. J. J.

07/03/20

**PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN MODAL
PSIKOLOGIS TERHADAP KETERIKATAN KERJA
KARYAWAN PADA PT PERKEBUNAN
NUSANTARA III (PERSERO)
MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

IRWANTO

NPM : 1515310362

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2020**



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)


PERMOHONAN MENGAJUKAN JUDUL SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

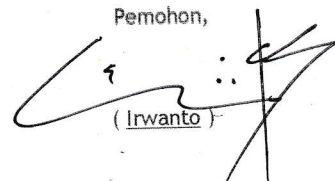
Nama Lengkap : IRWANTO
 Tempat/Tgl. Lahir : Medan / 05 Mei 1992
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1515310362
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen SDM
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 125 SKS, IPK 3.34
 Dengan ini mengajukan judul skripsi sesuai dengan bidang ilmu, dengan judul:



No.	Judul SKRIPSI	Persetujuan
1.	Pengaruh beban kerja kecerdasan emosional dan etos kerja terhadap kinerja pegawai BOK (badan otoritas kampus)	<input type="checkbox"/>
2.	Pengaruh penerapan gaya kepemimpinan otoriter dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara 3 Medan	<input type="checkbox"/>
3.	Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Modal Psikologis Terhadap Keterikatan Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan	<input checked="" type="checkbox"/>

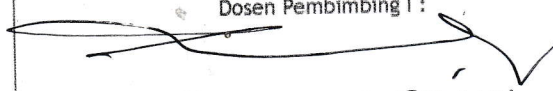

B: Judul yang disetujui oleh Kepala Program Studi diberikan tanda


 (Ir. Bhakti Alamsyah, M.T., Ph.D.)

Medan, 13 Desember 2018
 Pemohon,


 (Irwanto)

Nomor :
 Tanggal :
 Disahkan oleh:
 Dekan

 (Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.)
 Tanggal : 26/12/18
 Disetujui oleh:
 Ka. Prod. Manajemen

 (NURAFRINA SIREGAR, SE., M.Si.)

Tanggal : 18 - 12 - 2018
 Disetujui oleh:
 Dosen Pembimbing I :

 M. Tohib Daulay, SE., M.M.
 Tanggal : 18 - 12 - 2018
 Disetujui oleh:
 Dosen Pembimbing II:

 Rubrillon Lantoro, ST., M.Si.

No. Dokumen: FM-LPPM-08-01	Revisi: 02	Tgl. Eff: 20 Des 2015
----------------------------	------------	-----------------------

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Irwanto
NPM : 1515310362
Program Studi : Manajemen
Jenjang : S1 (Strata Satu)
Judul Skripsi : Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Modal Psikologis Terhadap Keterikatan Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila kemudian di ketahui bahwa pernyataan ini tidak benar

Medan 01 desember 2020



[Handwritten Signature]
Irwanto

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Irwanto
Tempat/Tanggal Lahir : Medan, 05 Mei 1992
NPM : 1515310362
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : jl garuda gg sidarum No 74D

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbakan nilai dimasa yang akan datang

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.





UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : DR. M. TOYIB DAUJAY, SE, MM
 Dosen Pembimbing II : FEBRIAN LESTARIO, ST, MSI
 Nama Mahasiswa : IRWANTO
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1515310362
 Bidang Pendidikan : SK STRATA SATU
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Moral
 Predisposisi terhadap Kepertarikan Kerja Karyawan
 Pada PT. Parikabungan Pawan Laga M. (Parsas) Medan.

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
	Ace sedang meja hijau :		

(Febrilian Lestario, MSi)

Medan, 07 Maret 2020
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan

 Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : DR. M. TOYIB DAULAY, SE, MM
 Dosen Pembimbing II : FEBRIAN, LESTARIO, ST, MS, I
 Nama Mahasiswa : IRWANTO
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1515310362
 Bidang Pendidikan : S1 C. STRATA SATU
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Modal Psikologis Terhadap Keterikatan Kerja Karyawan Pada PT. Pembangunan Nusantara III (Persero) Medan

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
8/03/2020	BAB I BAB II BAB III BAB IV Daftar pustaka	[Signature]	Ace pembahasan
9/03/2020	Impulse Survei Daftar pustaka	[Signature]	Ace pembahasan
10/03/2020	Ace pembahasan skripsi	[Signature]	Ace pembahasan Moga bnyak

[Signature]
 M. Toyib Daulay, SE, MM

Medan, 07 Maret 2020
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan :

[Signature]

 Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.



SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 3356/PERP/BP/2020

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan
saudara/i:

: IRWANTO
: 1515310362
Semester : Akhir
: SOSIAL SAINS
Prodi : Manajemen

nya terhitung sejak tanggal 08 Desember 2020, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku
tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 08 Desember 2020
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan


Sugiarjo, S.Sos., S.Pd.I

Dokumen : FM-PERPUS-06-01
: 01
Efektif : 04 Juni 2015

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 10 Desember 2020
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
Fakultas SOSIAL SAINS
UNPAB Medan
Di -
Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : IRWANTO
Tempat/Tgl. Lahir : Medan / 05/05/1992
Nama Orang Tua : SUPRIATIN
N. P. M : 1515310362
Fakultas : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen
No. HP : 082168265739
Alamat : Jl Garuda gg sidarum

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Modal Psikologis Terhadap Keterikatan Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan**, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 examplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 examplar untuk penguji (bentuk dan warna penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	500,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,500,000
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.	100,000
4. [221] Bebas LAB	: Rp.	
Total Biaya	: Rp.	2,100,000

Ukuran Toga :

XL

Diketahui/Disetujui oleh :



Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM.
Dekan Fakultas SOSIAL SAINS

Hormat saya



IRWANTO
1515310362

catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (astl) - Mhs.ybs.

Ace PB I

Ace jilid

lux



Ace jilid lux

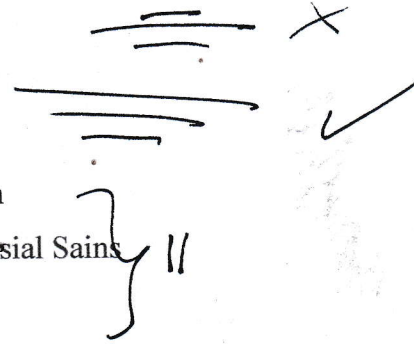


14/02/2022

**PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN MODAL
PSIKOLOGIS TERHADAP KETERIKATAN KERJA KARYAWAN PADA
PT PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi



Oleh:

IRWANTO

NPM: 1515310362

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2022**

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.



No. Dokumen : PM-UJMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
-----------------------------	-------------	-----------------------

Plagiarism Detector v. 1460 - Originality Report

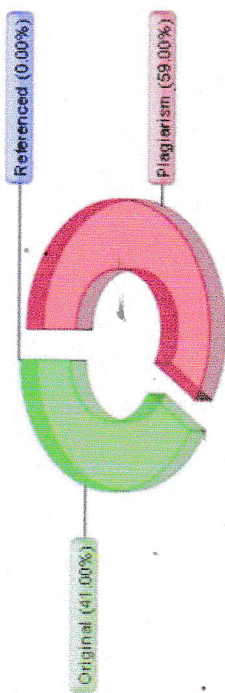
Analyzed document: 02/17/20 08:47:29

"IRWANTO_1515310362_MANAJEMEN.docx"

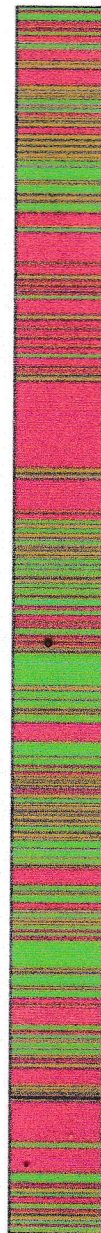
Check Type: Internet - via Google and Bing

Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License03

Relation chart:



Distribution graph:



Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian

Top sources of plagiarism:

Percentage	Word Count	Source URL
% 68	wrds: 12194	http://www.jurnalmuindure.com/wp-content/uploads/2016/03/PENGARUH-KOMPENSA-SI...
% 52	wrds: 14655	https://sersan-mulyono.blogspot.com/2013/02/contoh-beb-lv-akr/psl_2968.html
% 41	wrds: 6124	http://www.stiehad.ac.id/wp-content/uploads/2018/12/Pengaruh-Lingkungan-Kerja-D...

[Show other Sources.]

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) dan Modal Psikologis terhadap keterikatan karyawan (*employee engagement*) di PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) dapat membantu perusahaan untuk membuat suatu proses yang merespon kebutuhan pegawainya dan memberikan kesempatan kepada karyawan dalam merencanakan kehidupan kerja mereka sendiri dan modal psikologis pengetahuan merupakan kemampuan, keterampilan dan keahlian dan resiliensi karyawan dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Jika perusahaan tidak memperhatikan kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) dan modal psikologis, maka akan tercipta suatu situasi yang tidak menguntungkan baik secara organisasi maupun individu bahkan berdampak kepada keluarnya tenaga kerja termasuk keterikatan karyawan (*employee engagement*) karena keterikatan karyawan (*employee engagement*) membuat karyawan memiliki loyalitas yang tinggi dan membantu meminimalisir keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) dan modal psikologis terhadap keterikatan karyawan (*employee engagement*) di PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) dan modal psikologis berpengaruh signifikan terhadap keterikatan karyawan (*employee engagement*) baik secara parsial maupun secara simultan.

Kata Kunci: Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality Of Work Life*), Modal Psikologis, Keterikatan Karyawan (*Employee Engagement*)

ABSTRAK

This study aims to determine the effect of quality of work life and Psychological Capital on employee engagement in PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Quality of work life can help companies to create a process that responds to the needs of their employees and provides opportunities for employees to plan their own work lives and psychological capital knowledge is the ability, skills and expertise and employee resilience in facing work challenges. If the company does not pay attention to the quality of work life (psychological quality of work life) and psychological capital, it will create an unfavorable situation both organizationally and individually even impact on the discharge of the workforce including employee engagement due to employee engagement make employees have high loyalty and help minimize the desire of employees to leave the company. This study aims to determine the effect of quality of work life and psychological capital on employee engagement in PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. The results of this study provide evidence that quality of work life (psychological quality of work life) and psychological capital have a significant effect on employee engagement both partially and simultaneously.

Keywords: Quality of Work Life, Psychological Capital, Employee Engagement

KATA PENGANTAR

Penulis mengucapkan puji syukur kepada Tuhan Yang Maha kuasa atas segala rahmat dan limpahan karunia sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan Tugas akhir yang berjudul **“Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Modal Psikologis Terhadap Keterikatan Kerja Karyawan Pada Pt Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan”** ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Penulisan Proposal ini merupakan salah satu syarat untuk selesainya pendidikan di Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi untuk memperoleh gelar Strata (S1) Ekonomi Manajemen.

Penulis menyadari bahwa tulisan Tugas Akhir ini tidak mungkin akan terwujud apabila tidak ada bantuan dari berbagai pihak, dan melalui kesempatan ini izinkan penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, SE., MM., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn. selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Dr. M. Toyib Daulay, S.E., M.M. Selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

5. Bapak Febrilian Lestario, S.T., M.Si. Selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan Tugas akhir sehingga Tugas akhir ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.
6. Bapak Pimpinan PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, yang telah memberikan waktunya dalam mengumpulkan data yang dibutuhkan penulis.
7. Seluruh Keluarga dan rekan-rekan yang telah memberikan dorongan baik materi maupun spritnya dalam menyelesaikan studi di Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Pancabudi Medan.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penelitian Tugas akhir ini yang disebutkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Semoga Tugas akhir ini bermanfaat bagi para pembaca. Terima kasih.

Medan, Desember 2021
Peneliti

IRWANTO
NPM: 1515310362

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	
PENGESAHAN SKRIPSI	ii
PERSETUJUAN UJIAN	iii
SURAT PERNYATAAN.....	iv
ABSTRAK.....	v
<i>ABSTRAK</i>	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah.....	3
1. Identifikasi Masalah.....	3
2. Batasan Masalah	4
C. Rumusan Masalah.....	4
D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian	5
1. Tujuan Penelitian	5
2. Manfaat Penelitian	5
E. Keaslian Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
A. Landasan Teori.....	8
1. Kualitas Kehidupan Kerja.....	8
2. Modal Psikologis	12
3. Keterikatan Kerja.....	14
B. Penelitian Terdahulu	16
C. Kerangka Konseptual.....	18
1. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Keterikatan Kerja.....	18

2.	Pengaruh Modal Psikologis terhadap Keterikatan Kerja...	20
3.	Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Modal Psikologis terhadap Keterikatan Kerja	23
D.	Hipotesis.....	25
BAB III	METODE PENELITIAN	27
A.	Pendekatan Penelitian	27
B.	Lokasi dan Waktu Penelitian	27
1.	Lokasi Penelitian.....	27
2.	Waktu Penelitian.....	27
C.	Populasi dan Sampel/ Jenis dan Sumber Data	28
1.	Populasi.....	28
2.	Sampel.....	28
3.	Jenis dan Sumber Data.....	29
D.	Definisi Operasional Variabel	29
1.	Variabel Penelitian.....	29
2.	Definisi Operasional	29
E.	Teknik Pengumpulan Data.....	29
1.	Angket / Quisioner	30
2.	Wawancara (<i>Interview</i>).....	30
F.	Teknik Analisis Data.....	30
1.	Uji Kualitas Data	30
2.	Uji Asumsi Klasik.....	31
3.	Regresi Linear Berganda	33
4.	Uji Kesesuaian (Test Goodness Of Fit).....	33
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	37
A.	Hasil Penelitian	37
1.	Sejarah PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.....	37
2.	Visi dan Misi Perusahaan	38
3.	Struktur Organisasi PT.Perkebunan Nusantara III Medan	39
4.	Penyajian Data	47

5. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	60
6. Teknik Analisis Data	61
7. Persamaan Regresi Linier Berganda.....	64
8. Pengujian Hipotesis	65
B. Pembahasan Hasil Penelitian	69
1. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Keterikatan Kerja Karyawan	69
2. Pengaruh Modal Psikologis Terhadap Keterikatan Kerja Karyawan.....	70
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	71
A. Kesimpulan	71
B. Saran.....	71
DAFTAR PUSTAKA.....	74

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	25
Gambar 4.1 PP Plot Uji Normalitas	62
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas	62
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	64

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Daftar Penelitian Terdahulu.....	17
Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian.....	27
Tabel 4.1 Benefit ekstra (seperti : tanggungan kesehatan, bantuan anak sekolah, jamsostek,dll) yang diberikan perusahaan kepada saya adalah memuaskan.	48
Tabel 4.2 Pekerjaan yang saya lakukan tidak mengganggu kesehatan saya.	49
Tabel 4.3 Dalam bekerja, saya mendapatkan kesempatan untuk menggunakan keahlian yang saya miliki.....	49
Tabel 4.4 Saya memiliki peluang dan kejelasan dalam karir	50
Tabel 4.5 Saya mendapatkan bantuan dari rekan sekerja saat saya butuhkan, demikian juga sebaliknya.	50
Tabel 4.6 Menurut aturan dan norma yang ada di tempat saya bekerja, semua pekerja mempunyai hak yang sama	51
Tabel 4.7 Saya merasa kualitas kehidupan saya memuaskan.....	51
Tabel 4.8 Di tempat saya bekerja, tidak ada diskriminasi dalam memberikan layanan terhadap masyarakat.....	52
Tabel 4.9 Saya yakin mampu menganalisa dan menemukan jalan keluar permasalahan kerja.	52
Tabel 4.10 Saya yakin mampu menyampaikan informasi kepada sekelompok rekan kerja	53
Tabel 4.11 Saya bisa memikirkan banyak cara untuk mencapai sasaran kerja saya saat ini.....	53
Tabel 4.12 Saat ini, saya sedang berusaha memenuhi sasaran kerja yang telah ditetapkan perusahaan untuk saya.....	54
Tabel 4.13 Saya biasanya memiliki satu cara atau lebih untuk menangani kesulitan dalam pekerjaan.....	54
Tabel 4.14 Saat dihadapkan pada konflik dalam pekerjaan, saya bisa membicarakan dan memutuskan yang terbaik	55
Tabel 4.15 Saya biasanya tetap mengharapkan yang terbaik yang akan terjadi meski perusahaan dalam kondisi yang tidak pasti dan kurang sehat	55
Tabel 4.16 Saya optimis pada masa depan saya dalam pekerjaan	56
Tabel 4.17 Dalam bekerja, saya merasa penuh energi	56

Tabel 4.18	Saya cukup bersemangat dalam bekerja	57
Tabel 4.19	Saya bisa terus menerus bekerja meski dalam jangka waktu yang lama.....	57
Tabel 4.20	Saya merasa cukup antusias dalam bekerja.....	58
Tabel 4.21	Saya merasa bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan.....	58
Tabel 4.22	Dalam bekerja, saya mengerahkan seluruh kemampuan yang saya miliki.....	59
Tabel 4.23	Saat bekerja, waktu terasa berlalu dengan cepat	59
Tabel 4.24	Saya merasa menyatu dan larut dalam pekerjaan.....	60
Tabel 4.25	Hasil Uji Validitas	60
Tabel 4.26	Hasil Uji Reliabilitas.....	61
Tabel 4.27	Hasil Uji Multikolinieritas.....	63
Tabel 4.28	Persamaan Regresi Linier Berganda	65
Tabel 4.29	Hasil Uji-t	65
Tabel 4.30	Hasil Uji F.....	68
Tabel 4.31	Hasil Uji Determinasi.....	68

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam sebuah perusahaan Sumber daya manusia (SDM) adalah element penting dalam penentu keberhasilan suatu perusahaan, dan juga sebagai penggerak atau pengontrol kemana perusahaan tersebut akan dituju. Sumberdaya manusia juga sangat berhubungan dengan karyawan, baik itu keterikatan kerja karyawan , modal psikologi, kualitas kehidupan. Kualitas organisasi perlu diperhatikan. Hal ini sering ditunjukkan melalui upaya peningkatan kualitas staf dan struktur manajemen organisasi. Dengan itu pegawai atau sumber daya manusia menempati posisi paling strategis di antara sumber daya lainnya. Tanpa sumber daya manusia, sumber daya yang lain tidak bisa dimanfaatkan apalagi dikelola untuk menghasilkan suatu produk. Tetapi dalam kenyataannya masih banyak perusahaan tidak menyadari pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup perusahaan maupun lembaga. Fenomena kurangnya tingkat keterikatan kerja karyawan juga terjadi pada instansi pemerintahan, dimana pegawai merasa atasan yang kurang memperjuangkan hak-hak bawahannya, sehingga bawahan menjadi kurang antusias akan pekerjaan yang dilakoninya.

Terlihat saat jam kerja berlangsung ditemui pegawai yang takbersemangat dan tidak antusias dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selain hal, tersebut beberapa pegawai sering melakukan ketidakdisiplinan. Ketidakdisiplinan pegawai juga dapat menunjukkan dedikasi yang rendah, pegawai yang menunjukkan dedikasi tinggi akan menunjukkan antusiasme pada saat bekerja, tidak akan datang terlambat dikarenakan sudah merasa adanya ikatan terhadap

perusahaan. Pada saat jam kerja berlangsung ditemui pegawai yang tak bersemangat dan sering telat dalam masuk kerja dan keluar di saat jam kerja tengah berlangsung

PT. Perkebunan Nusantara III disingkat PTPN III (Persero), merupakan salah satu dari 14 Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Perkebunan yang bergerak dalam bidang usaha perkebunan, pengolahan, dan pemasaran hasil perkebunan. Kegiatan usaha perseroan mencakup usaha budidaya dan pengolahan tanaman kelapa sawit dan karet. Produk utama perseroan adalah minyak sawit (CPO) dan inti sawit (krenel) dan produk hilir karet. Guna meningkatkan efisiensi dan efektifitas kegiatan usaha perusahaan BUMN, Pemerintah merestrukturisasi BUMN sub sektor, perkebunan dengan melakukan penggabungan usaha berdasarkan wilayah eksploitasi dan perampingan struktur organisasi. Guna meningkatkan efisiensi dan efektifitas kegiatan usaha perusahaan BUMN, Pemerintah merestrukturisasi BUMN sub sektor, perkebunan dengan melakukan penggabungan usaha berdasarkan wilayah eksploitasi dan perampingan struktur organisasi.

Pada kondisi kinerja karyawan PTPN III, ada permasalahan kinerja karyawan. Karyawan (tidak tetap) yang tidak terikat secara aktif, merasa tidak bahagia dalam bekerja, dan melawan segala sesuatu secara nyata, menanamkan persepsi negativitas pada setiap kesempatan, dan memberi pengaruh buruk pada rekan kerjanya yang terikat (karyawan tetap), menimbulkan permasalahan, konflik dan ketegangan yang mengakibatkan ketidakseimbangan dalam organisasi. Kinerja yang baik dapat membantu perusahaan menghasilkan keuntungan. Perusahaan harus bisa melakukannya dengan baik. Namun jika kinerja menurun,

hal tersebut dapat merugikan perusahaan. Kinerja karyawan harus dilihat antara lain dengan melakukan studi terhadap variabel stres kerja. Bahaya stres disebabkan oleh kelelahan fisik, emosional, dan mental yang berasal dari keterlibatan jangka panjang dalam situasi yang menuntut secara emosional yang membuat Anda merasa lelah sepanjang waktu. Prosesnya berjangka panjang, kumulatif dan lambat. Stres yang tidak diobati dapat menyebabkan orang menjadi depresi, tidak termotivasi dan frustrasi dalam jangka pendek, tetapi dalam jangka panjang, itu menjadi lebih buruk. Dalam jangka panjang, karyawan tidak dapat mengatasi stres kerja, sehingga mereka tidak dapat lagi bekerja untuk perusahaan. Stres dapat menyebabkan orang sakit atau berhenti bekerja dengan cara yang lebih ekstrim (*turnover*). Berdasarkan hal tersebut, penting bagi manajer untuk memberikan perhatian ekstra terhadap persoalan ini.

Terjadinya fenomena menurunnya tingkat keterikatan kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero), dikaitkan dengan uraian berbagai teori dan temuan penelitian para ahli tentang keterikatan kerja karyawan serta peran modal psikologis dan kualitas kehidupan kerja di dalamnya, maka peneliti ingin melihat lebih jauh tentang : **“Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Modal Psikologis Terhadap Keterikatan Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero)”**.

B. Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas serta untuk memperoleh kejelasan terhadap masalah yang akan dibahas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Karyawan (tidak tetap) yang tidak terikat secara aktif, merasa tidak bahagia dalam bekerja, dan melawan segala sesuatu secara nyata, menanamkan persepsi negativitas pada setiap kesempatan, dan memberi pengaruh buruk pada rekan kerjanya yang terikat (karyawan tetap), menimbulkan permasalahan, konflik dan ketegangan yang mengakibatkan ketidakseimbangan dalam organisasi.
- b. Menurunnya level kinerja karyawan tetap PT. Perkebunan Nusantara III (Persero), yang dikaitkan dengan peran hubungan psikologi karyawan dan kehidupan dalam lingkungan bekerja.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini dibatasi agar pembahasannya lebih fokus dan terarah serta tidak menyimpang dari tujuan yang diinginkan. Dengan demikian penulis membatasi masalah hanya pada pengaruh kualitas kehidupan kerja dan modal psikologis sebagai variabel independen sedangkan keterikatan kerja karyawan sebagai variabel dependen.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dikemukakan, maka penulis merumuskan permasalahan yang mendasari penelitian ini adalah:

1. Apakah kualitas hubungan di lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero)

2. Apakah modal psikologis secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero)
3. Apakah kualitas kehidupan kerja dan modal psikologis secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero)

D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah pada penelitian ini yang telah dipaparkan, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk menganalisa apakah kualitas kehidupan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero).
- b. Untuk menganalisa apakah modal psikologis secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero).
- c. Untuk menganalisa apakah kualitas kehidupan kerja dan modal psikologis secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero).

2. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dipaparkan, maka manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan informasi bagi pimpinan perusahaan dalam memperhatikan kualitas kehidupan kerja dan modal psikologis terhadap keterikatan kerja karyawan.

b. Bagi Penulis

Sebagai bahan pertimbangan khususnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan kualitas kehidupan kerja dan modal psikologis terhadap keterikatan kerja karyawan.

c. Bagi Peneliti Berikutnya

Untuk mendapatkan informasi dan wawasan dari lingkungan luar kampus. Yang nantinya bisa memberikan sumbangan pemikiran guna menyelesaikan masalah yang diteliti.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Hadi (2017), yang berjudul: pengaruh modal psikologis terhadap keterikatan kerja perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Jiwa Menur Surabaya. Sedangkan penelitian ini berjudul: pengaruh kualitas kehidupan kerja dan modal psikologis terhadap keterikatan kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero):

Perbedaan penelitian terletak pada:

1. Model Penelitian: penelitian terdahulu menggunakan model regresi linier sederhana, sedangkan penelitian ini menggunakan model regresi linier berganda.
2. Variabel Penelitian: penelitian terdahulu menggunakan 1 (satu) variabel bebas yaitu modal psikologis, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu

keterikatan kerja. Sedangkan penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu kualitas kehidupan kerja dan modal psikologis, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu keterikatan kerja.

3. Jumlah Observasi/Sampel (n): penelitian terdahulu menggunakan sampel berjumlah 71 karyawan/responden. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 86 karyawan/responden.
4. Waktu Penelitian: penelitian terdahulu dilakukan tahun 2017 sedangkan penelitian ini tahun 2018.
5. Lokasi Penelitian: lokasi penelitian terdahulu di instalasi rawat inap Rumah Sakit Jiwa Menur Surabaya, sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero).

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kualitas Kehidupan Kerja

Parvar et al., (2013) menjelaskan definisi kualitas kehidupan kerja adalah suatu program yang efektif dalam memperbaiki kondisi kerja (dari sudut pandang karyawan) dan efektivitas organisasi yang lebih besar (dari sudut pandang manajer). Kualitas kehidupan kerja juga berperan dalam memantau karyawan tentang kualitas pekerjaan mereka dan kualitas kehidupan kerja mereka membantu manajer untuk mendapatkan ide perbaikan dalam suatu organisasi.

Menurut Mangkuprawira (2009), kualitas kehidupan kerja merupakan tingkat kepuasan, motivasi, keterlibatan dan pengalaman komitmen perseorangan mengenai kehidupan mereka dalam bekerja. QWL juga berarti derajat dimana individu sanggup memuaskan kebutuhannya.

Riggio (2009) menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja ditentukan oleh kompensasi yang diterima karyawan, kesempatan untuk berpartisipasi dalam organisasi, keamanan kerja, desain kerja, dan kualitas interaksi antar anggota organisasi.

Indikator Kualitas Kehidupan kerja menurut Walton (1975)

- a. *Participative Decision making*
- b. *Nature of work*
- c. *Rewards and Recognition*
- d. *Work Environment*

- e. *Managerial Relationship*
- f. *Performance Enhancement*

Menurut Walton (1975) dikutip dari Kanten (2012) menyebutkan terdapat delapan dimensi dari *Quality of Work Life*. Adapun dimensi tersebut:

- a. *Adequate and fair compensation*

Gaji yang diterima karyawan dari perusahaan dapat memenuhi standar gaji yang diterima secara umum, cukup untuk memenuhi suatu tingkat hidup yang layak dan mempunyai perbandingan yang sama dengan gaji yang diterima oleh orang lain dalam posisi yang sama. Disisi lain, gaji yang memadai dan adil menunjukkan pada komponen dasar dari kualitas kehidupan kerja yang berguna untuk memotivasi, menarik, dan menahan para karyawan.

- b. *Safe and healthy environment*

Lingkungan yang aman dan sehat berkaitan dengan lingkungan kerja karyawan termasuk kenyamanan situasi untuk fisik dan kesehatan mereka. Kondisi kerja yang tidak sehat dan berbahaya juga dapat menyebabkan permasalahan bagi pemberi kerja. Oleh karena itu, karyawan tidak ditempatkan dalam keadaan yang dapat membahayakan diri mereka, namun pada kondisi yang meminimalisir resiko yang timbul akibat kecelakaan. Hal ini berkaitan pula dengan waktu atau jam kerja yang layak dan sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan.

c. *Development of human capacity*

Komponen pengembangan kapasitas manusia menunjukkan pada kecenderungan perusahaan untuk menyediakan lingkungan kerja yang memungkinkan karyawan untuk mendapatkan kesempatan untuk belajar dan memperoleh otonomi. Kualitas kehidupan kerja karyawan akan lebih baik apabila perusahaan memungkinkan karyawan untuk menggunakan ketrampilan, keahlian, serta memberikan otonomi untuk menyelesaikan pekerjaan.

d. *Growth and security*

Dicirikan sebagai beberapa faktor penting yang berkaitan untuk memelihara kualitas kehidupan kerja diklasifikasikan sebagai keamanan pekerjaan, pertumbuhan pribadi, dan kemajuan karir. Suatu pekerjaan dapat memberi sumbangan dalam menetapkan dan mengembangkan kapasitas individu. Kemahiran dan kapasitas individu itu dapat dikembangkan dan dipergunakan dengan sepenuhnya, selanjutnya peningkatan peluang kenaikan pangkat dan promosi dapat diperhatikan serta mendapatkan jaminan terhadap pendapatan.

e. *Social integration*

Social integration mengacu pada komponen penting yang berkaitan dengan bagaimana karyawan memiliki perasaan kepemilikan terhadap perusahaan, seperti misalnya, jika karyawan merasa bebas, terbuka, dan adanya kepercayaan dalam hubungan dan adanya perasaan

kebersamaan maka mereka akan merasa puas dengan kehidupan kerja mereka serta memiliki keterikatan dengan perusahaan.

f. *Constitutionalism*

Constitutionalism mengacu pada hak-hak yang dimiliki karyawan dan bagaimana hak-hak tersebut dapat melindungi karyawan. Hak-hak tersebut dapat dikategorikan seperti hak-hak pribadi yang harus dihormati, kebebasan untuk berekspresi, dan hukum perburuhan.

g. *Total life space*

Dikarakteristikan sebagai salah satu komponen penting dari kualitas kehidupan kerja karyawan yang berhubungan dengan waktu senggang karyawan. Seperti waktu untuk beristirahat, waktu bersama keluarga, dan keseimbangan waktu untuk bekerja dan istirahat. Hal ini dikarenakan karyawan memiliki peranan lain diluar pekerjaan, seperti sebagai sorang suami atau bapak, atau istri, dan anak yang perlu memiliki waktu dengan keluarga.

h. *Social relevance*

Social relevance mengacu pada sikap tanggung jawab perusahaan untuk menjaga kualitas dari kondisi kerja. Perilaku ini mencakup perilaku etis seperti perilaku praktek yang tidak merusak lingkungan dan bertanggungjawab pada produk. Hal ini berkaitan dengan pelanggan dan masyarakat luas secara keseluruhan dimana perusahaan beroperasi. Organisasi atau perusahaan yang mengabaikan peranan dan tanggung jawab sosialnya akan menyebabkan karyawan kurang menghargai pekerjaan mereka.

2. Modal Psikologis

Modal psikologis mungkin merupakan salah satu komponen yang sangat penting bagi terciptanya atau terbangunnya keterikatan kerja pada individu dalam bekerja. Kesesuaian modal psikologis yang dimiliki oleh tiap individu akan mendorong performa karyawan untuk semakin baik dalam bekerja.

Modal Psikologis menurut Luthans, *et al.*, (2015:2) yaitu:

is an individual's positive psychological state of development and is characterized by: (1) having confidence (self-efficacy) to take on and put in the necessary effort to succeed at challenging tasks; (2) making a positive attribution (optimism) about succeeding now and in the future; (3) persevering toward goals and, when necessary, redirecting paths to goals (hope) in order to succeed, and (4) when beset by problems and adversity, sustaining and bouncing back and even beyond (resiliency) to attain success." (Luthans, Youssef, & Avolio, 2015:2)

Dari pengertian tersebut dapat diartikan bahwa modal psikologis ialah suatu perkembangan keadaan psikologis yang positif pada individu dengan karakteristik: (1) memiliki kepercayaan diri untuk memilih dan menyerahkan upaya yang diperlukan agar berhasil pada tugas-tugas yang menantang (efikasi diri); (2) membuat atribusi positif tentang keberhasilan di masa kini dan mendatang (optimism); (3) tekun dalam mencapai tujuan dan, bila diperlukan mengalihkan cara untuk mencapai tujuan dalam rangka meraih keberhasilan (harapan), dan; (4) ketika dilanda masalah dan kesulitan, individu dapat bertahan dan bangkit kembali bahkan melampaui keadaan semula untuk mencapai keberhasilan (resiliensi).

Psychological capital (modal psikologis) berbeda halnya atau pengertiannya dengan modal ekonomi tradisional (*traditional economic*

capital), modal manusia (*human capital*), dan modal social (*social capital*). Di mana modal ekonomi tradisional mencakup keuangan dan asset berwujud. Modal manusia mencakup pengalaman, pendidikan, keterampilan, pengetahuan dan ide-ide. Modal social menekankan hubungan, jaringan kontak, dan pertemanan. Sedangkan, modal psikologis yang positif menekankan pada kepercayaan, harapan, optimisme dan ketahanan (Luthans:2007).

Menurut Bakker dan Demerouti, 2008; Schaufeli, 2006 mengartikan bahwa:

“Modal psikologis sebagai aspek psikologis individu yang memiliki hubungan dengan rasa gembira dan kemampuan memanipulasi, mengontrol dan memberi dampak pada lingkungan sesuai keinginan dan kemampuan karyawan, yang ditandai oleh efikasi diri, optimism, harapan, dan resiliensi.”

Avey, Luthans, Smith dan Palmer (2010) menyatakan bahwa:

“Karyawan dengan modal psikologis tinggi, maka kesejahteraan individu pada lingkungan kerja juga akan tinggi, kemudian diharapkan akan meningkatkan potensi sumber daya manusia dalam organisasi.”

Dari pengertian-pengertian dan uraian dari para ahli tersebut, penulis dapat membuat kesimpulan pengertian tentang modal psikologis. Modal psikologis adalah sebuah pengembangan kondisi psikologis yang positif menekankan pada kepercayaan, harapan, optimisme dan ketahanan, sehingga memiliki hubungan dengan rasa gembira, mengontrol dan memberi dampak pada lingkungan sesuai keinginan dan kemampuan karyawan atau individu tersebut.

3. Keterikatan Kerja

Bakker, seorang ahli dalam kajian keterikatan kerja mengungkapkan keterikatan kerja adalah prediktor utama untuk kinerja individu, dibandingkan konstruk-konstruk yang terdahulu (Bakker, 2011). Terdapat beberapa alasan mengapa karyawan yang memiliki keterikatan kerja yang tinggi akan memiliki kinerja yang baik. Pertama, karyawan merasakan dan mengalami emosi yang positif seperti semangat, gembira, dan antusias dalam mengerjakan tugas-tugasnya. Kedua, emosi positif yang dirasakan karyawan, membuat karyawan memiliki kesehatan yang baik. Ketiga, dengan kesehatan yang baik, mereka dapat berkonsentrasi dan menyalurkan secara utuh seluruh energi dan keterampilan mereka pada pekerjaan, sehingga dapat menciptakan nilai lebih bagi pekerjaan mereka dan sumber daya yang mereka miliki. Keseluruhan hal ini membuat karyawan yang terikat dengan pekerjaannya memiliki kinerja yang tinggi dan dapat menyalurkan *engagement* mereka pada lingkungan terdekat (Bakker & Demerouti, 2008).

Keterikatan kerja memiliki dampak yang sangat positif bagi individu maupun organisasi, karena keterikatan kerja adalah sikap yang positif terhadap pekerjaan dan organisasi tempat kerjanya. Dari penelitian-penelitian yang telah dilakukan, keterikatan kerja terbukti memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan kecenderungan *turn over* yang rendah (Schaufeli & Bakker, 2003), perilaku organisasi yang positif, kinerja, perilaku *extra role*, perilaku proaktif (Salanova, Agut, & Peiro, 2005) serta kesehatan, berupa rendahnya tingkat depresi dan *distress* (Schaufeli & Salanova, 2007).

Keterikatan kerja diartikan sebagai motivasi dan pikiran positif yang berhubungan dengan pekerjaan yang dicirikan dengan aspek Menurut Schaufeli dan Bakker (2003), konsep keterikatan kerja terdiri dari 3 dimensi, yaitu: *vigour*, *dedication*, dan *absorption*.

- a. *Vigour* adalah besarnya energi dan daya tahan, kemampuan untuk berusaha, tidak mudah menyerah dan mampu menghadapi kesulitan. Tingginya skor dimensi *vigour*, menunjukkan adanya energi, semangat, dan stamina saat bekerja.
- b. *Dedication* adalah merasa terlibat sangat kuat dengan pekerjaan dan mengalami rasa kebermaknaan, antusiasme, kebanggaan, inspirasi dan tantangan.
- c. *Absorption* adalah merasa senang dan bahagia saat bekerja, memiliki konsentrasi, dan fokus pada pekerjaan, hingga waktu terasa berlalu sangat cepat.

Menurut Federman (2009) karyawan yang memiliki keterikatan kerja terhadap suatu organisasi/perusahaan juga dapat dicirikan sebagai berikut:

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

Karyawan yang memiliki keterikatan kerja yang tinggi tentunya akan bekerja lebih dari kata “cukup baik”, mereka bekerja dengan berkomitmen pada tujuan, menggunakan inteligensi untuk membuat pilihan bagaimana cara terbaik dalam menyelesaikan suatu tugas, memonitor tingkah laku mereka sehingga dapat memastikan apa yang mereka lakukan telah benar atau sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai dan akan mengambil keputusan untuk mengoreksi jika diperlukan (Thomas, 2009).

Faktor pendorong dalam keterikatan kerja secara berurutan sebagai berikut (Perrins 2003) :

- a. Senior Management yang memperhatikan keberadaan karyawan
- b. Pekerjaan yang memberikan tantangan
- c. Wewenang dalam mengambil keputusan
- d. Perusahaan/organisasi yang fokus pada kepuasan pelanggan
- e. Memiliki kesempatan yang terbuka lebar untuk berkarir
- f. Reputasi perusahaan dan tim kerja yang solid dan saling mendukung
- g. Kepemilikan sumber yang dibutuhkan untuk dapat menunjukkan performa kerja yang prima
- h. memiliki kesempatan untuk memberikan pendapat pada saat pengambilan keputusan
- i. Penyampaian visi organisasi yang jelas oleh senior management mengenai target jangka panjang organisasi

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam

mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, penulis tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian penulis. Namun penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis.

Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis.

Tabel 2.1 Daftar Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil penelitian
1	Hadi (2018)	Pengaruh modal psikologis terhadap keterikatan kerja perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Jiwa Menur Surabaya.	Variabel <i>independent</i> yaitu modal psikologis (X), sedangkan variabel <i>dependent</i> yaitu keterikatan kerja (Y).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa modal psikologis berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Jiwa Menur Surabaya.
2	Herbert (2017)	Peran modal psikologis terhadap keterikatan kerja dan variabel lain pada perusahaan konstruksi.	Variabel <i>independent</i> yaitu modal psikologis (X), sedangkan variabel <i>dependent</i> yaitu keterikatan kerja (Y).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa modal psikologis berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja dan variabel lain pada perusahaan konstruksi.
3	Hodges (2018)	Dampak modal psikologis terhadap keterikatan kerja dan variabel lainnya pada perusahaan yang bergerak di bidang jasa keuangan.	Variabel <i>independent</i> yaitu modal psikologis (X), sedangkan variabel <i>dependent</i> yaitu keterikatan kerja (Y).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa modal psikologis berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja dan variabel lainnya pada perusahaan yang bergerak di bidang jasa keuangan.
4	Kanten (2018)	Hubungan kualitas kehidupan kerja dan keterikatan kerja pada perusahaan Marmer.	Variabel <i>independent</i> yaitu kualitas kehidupan kerja (X), sedangkan variabel <i>dependent</i> yaitu keterikatan kerja (Y).	Hasil menunjukkan bahwa hubungan kualitas kehidupan kerja dan keterikatan kerja berpengaruh signifikan pada perusahaan Marmer.

C. Kerangka Konseptual

Keterikatan kerja karyawan yang tinggi ditunjukkan dengan kinerja terbaik mereka. Karyawan yang terikat bercirikan memiliki energi tingkat tinggi, fleksibilitas mental, keinginan memberikan kinerja terbaik, tetap teguh meski menghadapi berbagai kesulitan (*vigor*); terlibat dengan pekerjaan, antusias dan tertantang pada pekerjaan (*dedication*); berkonsentrasi penuh dan merasa asyik dengan pekerjaannya (*absorption*). Keterikatan kerja merupakan suatu keadaan yang dapat dipengaruhi faktor internal dan eksternal. Perusahaan dapat memaksimalkan keterikatan kerja karyawan melalui pemenuhan kebutuhan personal mereka dalam kehidupan kerja yang terliput dalam kualitas kehidupan kerja. Disamping itu, karyawan juga perlu memiliki modal psikologis yang di dalamnya terdapat *optimism* (ekspektasi positif ke depan), *hope* (ketekunan mencapai sasaran), *efficacy* (keyakinan pada kemampuan untuk menggerakkan motivasi, sumber daya kognitif dan tindakan yang dibutuhkan agar sukses melaksanakan tugas), dan *resiliency* (kapasitas untuk mengatasi atau bangkit kembali dari kesulitan, konflik, kegagalan atau tanggung jawab yang meningkat).

1. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Keterikatan Kerja

Kanten (2012) menemukan dalam penelitiannya bahwa kualitas kehidupan kerja membantu karyawan dalam mengelola kehidupan personal mereka yang pada akhirnya dapat meningkatkan keterikatan kerja karyawan. Karenanya, perusahaan perlu meningkatkan faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja.

Mengacu pada teori kualitas kehidupan kerja Kanten (2012) menemukan dalam penelitiannya bahwa masing-masing dimensi kualitas

kehidupan kerja, kecuali dimensi work occupancy memiliki hubungan positif yang signifikan dengan keterikatan kerja. Work occupancy meliputi aspek pengaruh pekerjaan terhadap waktu luang, jadwal kerja dan waktu istirahat, serta pengaruh pekerjaan pada kehidupan keluarga. Salah satu kesimpulan penelitian adalah bahwa organisasi yang mampu memenuhi hak-hak karyawannya (constitutionalism), mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, adanya relevansi sosial, memberikan kompensasi yang adil dan mencukupi, menyediakan peluang penggunaan kemampuan, peluang penggunaan dan pengembangan kemampuan, peluang tumbuh dan keamanan kerja, dan adanya integrasi sosial, dapat meningkatkan keterikatan kerja karyawan. Mendukung penelitian Kanten (2012) diatas, Yipyintum (2012) dalam hasil penelitiannya juga menyatakan bahwa karyawan yang merasa bahagia dengan kualitas kehidupan kerja yang baik, menunjukkan produktivitas dan kualitas kehidupan kerja yang lebih baik, sikap positif dan niat untuk lebih komit pada organisasi.

Marciano (2010) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa keterikatan kerja dapat timbul melalui perasaan respect (berharga). Respect (rasa berharga) ini diperoleh melalui organisasi, kepemimpinan, anggota tim, pekerjaan dan individu itu sendiri. Organisasi terkait dengan misi, visi, tata nilai, sasaran, kebijakan dan tindakan yang ditetapkan organisasi sehingga membuat karyawan bangga mengatakan bahwa dia bekerja untuk organisasi ini. Kepemimpinan berkaitan dengan pengawas (atasan) langsung karyawan yang dipercaya bahwa dia kompeten dan memiliki etika, mampu membuat keputusan yang baik dan memperlakukan orang-orang dengan adil. Anggota

tim terkait dengan rasa percaya bahwa mereka kompeten, bekerjasama, jujur, mendukung dan berkeinginan untuk memenuhi beban kerja. Pekerjaan berkaitan dengan sifat pekerjaan yang menantang, mendapat reward menarik dan memiliki nilai bagi pelanggan internal dan eksternal. Individu terkait dengan perasaan dihargai oleh organisasi, atasan dan anggota tim. Hasil penelitian Marciano (2010) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh kuat terhadap keterikatan kerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas disimpulkan bahwa keterikatan kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor lingkungan yang dikenal dengan sebutan kualitas kehidupan kerja.

2. Pengaruh Modal Psikologis terhadap Keterikatan Kerja

Terkait dengan modal psikologis, Hodges (2010) menyimpulkan hasil penelitiannya bahwa terdapat hubungan signifikan antara modal psikologis dengan keterikatan kerja karyawan. Self efficacy yang merupakan bagian dari modal psikologis, merupakan keyakinan diri untuk mengatur dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk menghasilkan pencapaian yang ditetapkan. Keyakinan self efficacy telah dicatat sebagai suatu faktor yang berkontribusi bagi individu untuk mengerahkan lebih banyak usaha dan motivasi untuk menyelesaikan tugas-tugas, dan lebih siap bertahan dalam menghadapi kegagalan atau hambatan yang signifikan. Kapasitas modal psikologis berikutnya, Hope, yang merupakan keadaan motivasi yang di dalamnya terdapat agency (energi) dan pathways (cara) untuk mencapai tujuan. Tingginya kapasitas hope menimbulkan kemampuan untuk menghasilkan satu atau lebih cara yang mungkin untuk mencapai tujuan.

Selanjutnya, kapasitas psikologi Optimism, berpikir tentang masa depan yang memunculkan energi untuk berjuang mengejar tujuan secara aktif. Kapasitas psikologi terakhir, Resilience, yang membawa kemampuan bagi karyawan untuk berhasil dalam menghadapi perubahan, kesulitan dan risiko, serta bangkit kembali dari keterpurukan dan kegagalan. Keempat kapasitas psikologi dalam modal psikologis mendukung kemunculan perilaku keterikatan kerja, bersemangat, berenergi dan antusias serta memberikan upaya lebih dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai tujuan. Semakin tinggi modal psikologis, semakin tinggi harapan hal-hal baik terjadi dalam pekerjaan, semakin percaya mereka mampu menciptakan kesuksesan mereka sendiri, dan lebih mampu bangkit lagi dari kesulitan, jika dibandingkan dengan mereka yang memiliki modal psikologis rendah. Sejalan dengan itu, Herbert (2011) dalam penelitiannya menemukan bahwa sub dimensi modal psikologis tertentu (seperti optimism dan self efficacy) dapat memprediksi varians dalam vigor dan dedication secara kuat. Terlihat bahwa level modal psikologis yang semakin tinggi, khususnya optimism dan self efficacy, bisa meningkatkan keseluruhan keterikatan kerja seorang individu dalam pekerjaannya yang bisa berdampak pada hasil positif bagi individu, juga organisasi. Orang-orang yang memiliki harapan positif dan tetap yakin pada masa depan, meski menghadapi hambatan serius, mereka percaya bahwa mereka memiliki kemampuan untuk menggerakkan motivasi, sumber daya kognitif atau tindakan yang diperlukan agar berhasil melaksanakan suatu tugas khusus. Hal itu menyebabkan terikatnya individu dalam pekerjaannya.

Xanthopoulou (2011) dalam penelitiannya menyatakan bahwa keterikatan kerja dipengaruhi oleh faktor lingkungan dan faktor individual. Faktor individu mengacu pada evaluasi diri yang positif yang berkaitan dengan resiliency dan rasa mampu untuk mengendalikan dan mempengaruhi lingkungan mereka dengan sukses. Faktor individual ini disebut dengan personal resource yang terdiri dari self efficacy, self esteem dan optimism. Konsep personal resource ini paralel dengan konsep modal psikologis yang dikembangkan oleh Luthans (2010) yang terdiri dari empat sumber daya, yaitu optimism, efficacy, resiliency dan hope.

Avey (2011) menemukan bahwa karyawan dengan level tinggi pada modal psikologis mengalami emosi yang lebih positif, yang terkait dengan keterikatan kerja mereka. Seorang karyawan yang penuh harapan (sebagai suatu elemen modal psikologis) bisa menciptakan suatu visi karir yang diinginkan dalam hidupnya atau suatu kegigihan yang membuatnya fleksibel dan bertahan pada semua tantangan dan tekanan yang dihadapi dalam pekerjaan. Avey (2011) dalam penelitiannya menyatakan bahwa modal psikologis berhubungan dengan komitmen terhadap organisasi. Mereka yang memiliki modal psikologis yang tinggi, lebih komit terhadap organisasi. Mereka juga cenderung melekat dan antusias dengan pekerjaannya (engagement). Riset juga menemukan bahwa modal psikologis berhubungan negatif dengan sikap karyawan yang tidak diinginkan, berlawanan dengan menyerah dan putus asa. Mereka dengan modal psikologis yang tinggi cenderung kurang memiliki niat mengundurkan diri. Level optimisme yang lebih tinggi terhadap masa depan dan keyakinan dengan kemampuan diri

untuk sukses dalam pekerjaan mereka saat ini akan memotivasi mereka untuk bertanggung jawab atas pekerjaan mereka, menjalani dan menghadapi tantangan dengan usaha keras, melakukan upaya dan sumber daya yang diperlukan, dan gigih dalam menghadapi rintangan. Semakin tinggi modal psikologis, semakin tinggi harapan bahwa hal-hal baik terjadi dalam pekerjaan (optimism), semakin yakin mereka mampu menciptakan kesuksesan mereka sendiri (efficacy & hope) dan lebih sanggup untuk bangkit lagi (resilience).

Berdasarkan uraian hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa keterikatan kerja dipengaruhi oleh modal psikologis.

3. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Modal Psikologis terhadap Keterikatan Kerja

Bakker (2010) menyatakan hasil penelitiannya bahwa *job resources* dan *personal resources* memprediksi keterikatan kerja karyawan. *Job resource* menyangkut aspek lingkungan karyawan yang meliputi aspek fisik, aspek sosial dan aspek organisasional. Contoh: dukungan sosial dari kolega dan atasan, *feedback* kinerja, hubungan dengan kelompok, peluang pengembangan, keberagaman skill, otonomi, apresiasi, iklim organisasi, peluang belajar, dan lain-lain. Sedangkan *personal resources* menyangkut aspek individual karyawan itu sendiri yang meliputi aspek *self efficacy*, *resilience* dan *self esteem*.

Keberagaman skill, dukungan sosial dari kolega dan supervisor, *feedback* kinerja dan otonomi yang merupakan bagian dari *job resource*, memulai suatu proses motivasional yang membawa kepada keterikatan kerja individu (Bakker, 2010). *Resilience*, *self efficacy* dan *optimism* yang

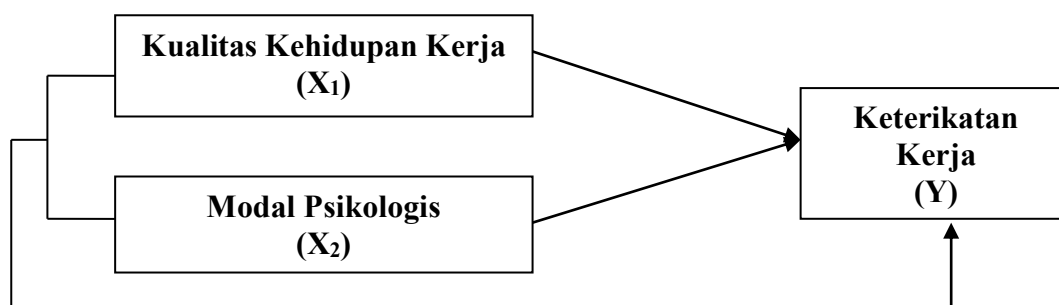
merupakan bagian dari personal resources individu menjelaskan kesadaran individu atas kemampuan mereka untuk beradaptasi terhadap perubahan lingkungan dan kemampuan untuk mengendalikan lingkungan dengan sukses sehingga berdampak pada keberhasilan. Semua ini memberikan kontribusi dalam keterikatan kerja karyawan (Bakker & Demerouti, 2010). Dan menyatakan bahwa *job resources* dan *personal resources* secara sendiri-sendiri atau bersama-sama meramalkan keterikatan kerja karyawan. Dampak positif terhadap keterikatan kerja ini akan lebih kuat saat tuntutan kerja tinggi, misal: beban kerja, tuntutan emosional, tuntutan mental yang tinggi.

Marciano (2010) menyatakan bahwa karyawan yang sangat terikat akan bertindak seperti pemilik bisnis kecil. Mereka melakukan apa yang harus dikerjakan meski di luar kewajibannya. Mereka cepat masuk kerja, pulang lambat dan membawa pekerjaan pulang jika dibutuhkan. Jika ada masalah, mereka tangani sesuai jadwal. Mereka mengkhawatirkan hal-hal kecil. Mereka memikirkan gagasan yang meningkatkan bisnis dan memuaskan pelanggan. Pendek kata, mereka melakukan apapun yang mereka lakukan untuk kesuksesan organisasi. Marciano (2010) selanjutnya menyatakan bahwa faktor individu dan non individu dapat mempengaruhi karyawan untuk merasa terikat atau tidak terikat. Faktor individu penyebab tidak terikatnya karyawan adalah merasa tidak dihargai, harapan yang tidak realistis, apatis, tidak optimis. Harapan dan optimism menurut Luthan (2011) merupakan bagian dari modal psikologis.

Adapun faktor non individu mencakup aspek lingkungan pekerjaan yang terdiri dari: organisasi, kepemimpinan, anggota tim dan pekerjaan.

Bagaimana kejelasan misi organisasi, visi, tata nilai, sasaran dan kebijakan membuat karyawan bangga menyatakan bahwa dia bangga bekerja untuk organisasi ini. Bagaimana para atasan memperlakukan bawahan dengan adil, adanya saling dukung dan kerjasama antar anggota tim, pekerjaan yang menantang & menarik, adanya reward, kesemua itu pada akhirnya membuat karyawan merasa terikat dengan organisasinya. Berdasarkan uraian diatas dan mengacu pada uraian definisi kualitas kehidupan kerja sebagai faktor lingkungan dan modal psikologis sebagai faktor individual karyawan, dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja dan modal psikologis secara bersama-sama dapat mempengaruhi keterikatan kerja karyawan.

Skema hubungan antar variabel kualitas kehidupan kerja dan modal psikologis terhadap keterikatan kerja karyawan dapat dilihat dalam gambar model kerangka konseptual di bawah ini:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber: Diolah Penulis 2020

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. (Sugiyono, 2013: 96),

Dari pengertian hipotesis tersebut, penulis merumuskan hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

1. Kualitas kehidupan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero)
2. Modal psikologis secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero)
3. Kualitas kehidupan kerja dan modal psikologis secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero)

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Jenis Penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah penelitian yang bersifat kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol gejala, (Rusiadi, et al, 2013:14).

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Perkebunan Nusantara III, Jl. Sei Batanghari No. 2 Medan 20122 Indonesia.

2. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan mulai dari bulan Nopember 2019 s/d- Pebruari 2020, dengan format berikut:

Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian

No	Aktivitas	Bulan/Tahun											
		Nopember			Desember			Januari			Pebruari		
1	Riset awal/Pengajuan Judul	■											
2	Penyusunan Proposal				■								
3	Seminar Proposal									■			
4	Perbaikan Acc Proposal									■			
5	Pengolahan Data											■	
6	Penyusunan Skripsi											■	■
7	Bimbingan Skripsi												■
8	Meja Hijau												■

Sumber: Penulis (2021)

C. Populasi dan Sampel/ Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Menurut Rusiadi (2013:35), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, dan kemudian ditarik suatu kesimpulannya.

Menurut Rusiadi (2013:35), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, dan kemudian ditarik suatu kesimpulannya.

Dari pengertian populasi di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa populasi merupakan jumlah keseluruhan dari sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) yang total keseluruhannya berjumlah 86 karyawan/responden.

2. Sampel

Menurut Rusiadi (2013:35), sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Pada penelitian ini penulis melakukan teknik penarikan sampel secara *Non Probability Sampling* yaitu dengan menggunakan *sampling* sensus atau *sampling* jenuh karena seluruh populasi dijadikan sampel dan jumlah populasi dibawah 100 orang yaitu sebanyak 86 karyawan/responden.

3. Jenis dan Sumber Data

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya. Dalam penelitian ini data diperoleh melalui wawancara dan penyebaran kuisioner kepada responden.

Dari pengertian populasi di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa populasi merupakan jumlah keseluruhan dari sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) yang total keseluruhannya berjumlah 86 karyawan/responden.

D. Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu: variabel bebas pertama kualitas kehidupan kerja (X_1), variabel bebas modal psikologis (X_2), dan 1 (satu) variabel terikat yaitu keterikatan kerja (Y).

2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan. Definisi operasional sebaiknya berasal dari konsep teori dan definisi atau gabungan keduanya, yang ada di lapangan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang sistematis dan objektif untuk memperoleh atau mengumpulkan keterangan-keterangan yang bersifat lisan maupun tulisan. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Angket / Quisioner

Angket yaitu bentuk pertanyaan yang diajukan kepada responden yaitu karyawan yang bekerja di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) yang menjadi objek penelitian dan penilaiannya menggunakan skala likert.

2. Wawancara (*Interview*)

Dilakukan dengan cara menentukan tanya jawab langsung antara pewawancara dengan yang diwawancara tentang segala sesuatu yang diketahui oleh pewawancara.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan:

a. Uji Validitas

Untuk mengetahui kelayakan ; untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada pada responden maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid (Rusiadi, et al. 2013:125).

b. Uji Reliabilitas (kehandalan)

Untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam bentuk quisioner. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,60 (Rusiadi, et al. 2013:127).

Dengan menerapkan rumus tersebut pada data yang tersedia maka dapatlah suatu gambaran yang menjelaskan pengaruh maupun hubungan antara variabel-variabel yang diteliti penulis. Berdasarkan data yang telah didapat kemudian diolah dan dianalisa selain menggunakan rumus diatas dapat dihitung dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 16.0 atau bantuan aplikasi *Software SPSS 16.0 For Windows*.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier yang berbasis *ordinary least square* (OLS).

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian asumsi residual yang berdistribusi normal. Asumsi ini harus terpenuhi untuk model regresi linier yang baik. Uji normalitas dilakukan pada nilai residual model. Asumsi normalitas dapat diperiksa dengan pemeriksaan output normal P-P plot. Asumsi normalitas terpenuhi ketika penyebaran titik-titik output plot mengikuti garis diagonal plot (Rusiadi, et al. 2013:164).

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah pengujian untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang signifikan antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linier berganda. Uji ini diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel bebas yang memiliki kemiripan dengan variabel bebas lain dalam satu model. Kemiripan antar variabel bebas dalam satu

model akan menyebabkan terjadinya korelasi yang sangat kuat antara suatu variabel bebas dengan variabel bebas yang lainnya (Rusiadi, et al. 2013:170).

Ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas yaitu :

Jika nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* tidak lebih dari 10 (atau dibawah 10) dan nilai *Tolerance* tidak kurang dari 0,1 (di atas 0,1), maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas $VIF = 1/Tolerance$, jika $VIF = 10$ maka $Tolerance = 1/10 = 0,1$. Semakin tinggi *VIF* maka semakin rendah *Tolerance*.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah pengujian asumsi residual dengan varians tidak konstan. Harapannya, asumsi ini tidak terpenuhi karena model regresi linier berganda memiliki asumsi residual dengan varians konstan (homoskedastisitas). Heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan varians residual suatu periode pengamatan keperiode pengamatan yang lain, atau gambaran hubungan antar nilai yang diprediksi dengan *Studentized Delete Residual* nilai tersebut. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki persamaan varians residual suatu periode pengamatan dengan periode pengamatan yang lain, atau adanya hubungan antara nilai yang diprediksi dengan *Studentized Delete Residual* nilai tersebut sehingga dapat dikatakan model tersebut homoskedastisitas (Rusiadi, et al. 2013:174).

Cara memprediksinya adalah jika pola gambar *scatterplot* model tersebut adalah :

- 1) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- 4) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

3. Regresi Linear Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh kualitas kehidupan kerja dan modal psikologis terhadap keterikatan kerja adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa.

Model persamaanya adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan:

Y	= Keterikatan Kerja (<i>Dependent Variabel</i>)
α	= Konstanta
β	= Koefisien Regresi Berganda (<i>Multiple Regression</i>)
X_1	= Kualitas Kehidupan Kerja (<i>Independent Variabel</i>)
X_2	= Modal Psikologis (<i>Independent Variabel</i>)
ϵ	= Error term

4. Uji Kesesuaian (Test Goodness Of Fit)

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial (uji t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas (kualitas kehidupan kerja dan modal psikologis) terhadap variabel terikat (keterikatan kerja). Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis

yang diajukan, dilakukan uji t, dengan rumusan hipotesis sebagai berikut (Rusiadi, et al, 2013:292):

1) Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap keterikatan kerja.

H₀: $\beta_1 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap keterikatan kerja.

H_a: $\beta_1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan terhadap keterikatan kerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengaruh keputusan (KPK) adalah:

Terima H₀ (tolak H_a), apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig > a 5\%$.

Tolak H₀ (terima H_a), apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig < a 5\%$.

2) Pengaruh modal psikologis terhadap keterikatan kerja.

H₀: $\beta_2 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap keterikatan kerja.

H_a: $\beta_2 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan terhadap keterikatan kerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengaruh keputusan (KPK) adalah:

Terima H₀ (tolak H_a), apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig > a 5\%$.

Tolak H₀ (terima H_a), apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig < a 5\%$.

b. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh kualitas kehidupan kerja dan modal psikologis secara simultan berpengaruh

signifikan terhadap keterikatan kerja pada tingkat kepercayaan (*Confidence Interval*) atau level pengujian hipotesis 5% dengan uji F menggunakan rumus statistik (Rusiadi, et al, 2013:292):

$$F = R^2 \frac{(n - (K - 1))}{(1 - R)(K)}$$

Keterangan:

R = Koefisien korelasi berganda

K = Jumlah variabel bebas

n = Jumlah sampel

Hipotesis untuk pengujian secara simultan adalah:

H₀: $\beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan secara simultan (kualitas kehidupan kerja dan modal psikologis terhadap keterikatan kerja).

H_a: minimal 1 $\neq 0$, artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan (kualitas kehidupan kerja dan modal psikologis terhadap keterikatan kerja).

Pengujian menggunakan uji F dengan kriteria pengaruh keputusan (KPK) adalah:

Terima H₀ (tolak H_a), apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig > \alpha$ 5%.

Tolak H₀ (terima H_a), apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig < \alpha$ 5%.

c. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas (Rusiadi, et al, 2013). Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa

besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1, jika hasil lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Tapi jika hasil mendekati angka 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat. Cara menghitung koefisien determinasi yaitu $R^2 \times 100\%$.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan

PT. Perkebunan Nusantara III disingkat PTPN III (Persero), merupakan salah satu dari 14 Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Perkebunan yang bergerak dalam bidang usaha perkebunan, pengolahan, dan pemasaran hasil perkebunan. Kegiatan usaha perseroan mencakup usaha budidaya dan pengolahan tanaman kelapa sawit dan karet. Produk utama perseroan adalah minyak sawit (CPO) dan inti sawit (krenel) dan produk hilir karet.

Sejarah perseroan diawali dengan proses pengambilalihan perusahaan-perusahaan perkebunan milik Belanda oleh Pemerintah Republik Indonesia pada tahun 1958 yang dikenal dengan proses Nasionalisasi Perusahaan Perkebunan Asing menjadi Perseroan Perkebunan Negara (PPN). Pada tahun 1968 PPN direstrukturisasi menjadi beberapa kesatuan Perusahaan Negara Perkebunan (PNP) yang selanjutnya pada tahun 1974 bentuk badan hukumnya diubah menjadi PT. Perkebunan (Persero). Guna meningkatkan efisiensi dan efektifitas kegiatan usaha perusahaan BUMN, Pemerintah merestrukturisasi BUMN sub sektor, perkebunan dengan melakukan penggabungan usaha berdasarkan wilayah eksploitasi dan perampingan struktur organisasi. Diawali dengan langkah penggabungan manajemen pada tahun 1994, 3 (tiga) BUMN Perkebunan yang terdiri dari PT. Perkebunan III (Persero), PT. Perkebunan IV (Persero), PT. Perkebunan V (Persero)

disatukan pengelolaannya kedalam manajemen PT.Perkebunan Nusantara III (Persero). Selanjutnya melalui Peraturan Pemerintah (PP) No.8 Tahun 1996 tanggal 14 Februari 1996, ketiga perseroan tersebut digabung dan diberinama PT.Perkebunan Nusantara III Persero yang bekedudukan di Medan, Sumatera Utara. PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) didirikan dengan Akte Notaris Harun Kamil, SH, No.36 tanggal 11 Maret 1996 dan telah disahkan Menteri Kehakiman Republik Indonesia dengan Surat Keputusan No.C2-8331.HT.01.01.th.96 tanggal 8 Agustus 1996 yang dimuat didalam Berita Negara Republik Indonesia No.81 tahun 1996 Tambahan Berita Negara No. 8674 Tahun 1996.

2. Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi

Adapun yang menjadi visi perusahaan adalah menjadi perusahaan agri- bisnis kelas dunia dengan kinerja prima dan melaksanakan tata- kelola bisnis terbaik pada tahun 2008.

b. Misi

Adapun yang menjadi misi perusahaan PTPN III Medan adalah.

- 1) Mengembangkan Industri Hilir berbasis Perkebunan secara berkesinambungan.
- 2) Menghasilkan produk yang berkualitas untuk pelanggan.
- 3) Memperlakukan karyawan sebagai aset strategik dan mengembangkannya secara optimal.
- 4) Berupaya menjadi perusahaan terpilih yang memberikan 'imbal balik' terbaik bagi para investor.

- 5) Menjadi perusahaan yang paling menarik untuk bermitra bisnis.
- 6) Memotivasi karyawan untuk berpartisipasi aktif dalam pengembangan komunitas.
- 7) Melaksanakan seluruh aktivitas perusahaan yang berwawasan lingkungan.

3. Struktur Organisasi PT.Perkebunan Nusantara III Medan

Sejalan tujuan Restrukturisasi dengan membentuk *Strategic Business Unit* (SBU) yang sudah dievaluasi secara matang sebagai upaya untuk mengantisipasi persaingan usaha yang semakin ketat. Direksi PT. Perkebunan Nusantara III melalui surat keputusan telah melahirkan keputusan-keputusan yang nantinya diharapkan dapat memuluskan tujuan dari restrukturisasi tersebut. Keputusan-keputusan yang diambil antara lain melakukan pembubaran Inspektorat dan Manajer Pabrik Kelapa Sawit wilayah A, B dan C dan merampingkan dari 17 Biro/Bagian menjadi 12 Biro/Bagian serta membentuk 2 General Manajer dan 8 Distrik Manajer, Setiap General/Distrik Manajer membawahi Kebun/Unit yang tertuang dalam Surat Keputusan. Berikut merupakan bagan Struktur Organisasi PT.Perkebunan Nusantara III Medan. Dapat dilihat pada Gambar 2.2.Uraian Tugas (Terlampir)

a. Direktur Utama

Fungsi utama dari direktur utama adalah mengarahkan, memberdayakan, seluruh sumber daya perusahaan secara optimal untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan.

1) Adapun sasaran dari direktur utama adalah.

- a) Terciptanya perusahaan kelas dunia yang berbasis agribisnis dengan skor Baldrige minimum 750.
- b) Tercapainya Net Profit margin (NPM) 15% dan Return On Assets (ROA) 20%.

2) Adapun tugas dari direktur utama adalah.

- a) Membangun perusahaan kelas dunia yang berbasis agribisnis.
- b) Melaksanakan prinsip tata kelola perusahaan yang baik (GCG) disemua jajaran.
- c) Meningkatkan nilai perusahaan melalui pelaksanaan The Business Success Model yang tercermin dalam indikator kerja utama (IKU).
- d) Mewujudkan portofolio bisnis perusahaan yang memberikan keuntungan dan nilai tambah.
- e) Mensukseskan pelaksanaan sistem manajemen ISO 9000, ISO 14000 dan SMK3.
- f) Menetapkan sistem saran dan prasarana informasi melalui teknologi informasi yang terintegrasi dan berbasis data base, serta memberdayakan secara maksimal.

b. Direktur Keuangan

Adapun fungsi utama dari direktur keuangan adalah mengelola dan memberdayakan sumber daya keuangan secara tepat guna, sehingga tercapainya cash flow, dan biaya operasional perusahaan yang efektif dan efisien.

- 1) Sasaran dari direktur keuangan adalah.
 - a) Terciptanya *cost effectiveness* pada tingkat harga pokok (FOB) $\leq 80\%$ dari nilai penjualan, dan tercapainya Assets Turn Over (ATO) sebesar 1,1kali.
 - b) Terpeliharanya solvabilitas pada tingkat DER $\leq 40:60$.
 - c) Terpeliharanya likuiditas pada tingkat $\geq 150\%$.
- 2) Tugas dari direktur keuangan adalah .
 - a) Menjaga keseimbangan antara pertumbuhan profitabilitas perusahaan.
 - b) Melaksanakan *Assets Assesment* secara berkesinambungan untuk memberdayakan aset potensial.
 - c) Memonitor dan mengevaluasi biaya produksi (harga pokok FOB) melalui pemanfaatan *Activity Based Costing* (ABC).
 - d) Memelihara *Cash Reserve Requirment minimum 2*(dua) bulan kebutuhan dana operasional.
 - e) Mengkoordinasi dan memberikan pengarahan dalam penyusunan KAP/RKOP dan RJP.
 - f) Mencari sumber dana bagi pertumbuhan perusahaan.
 - g) Membuat laporan manajemen interim dan laporan keuangan konsolidasian.
 - h) Menjalin hubungan yang harmoni dengan stakeholders.
 - i) Membangun sarana dan prasarana informasi manajemen keuangan melalui teknologi informasi (TI) yang terintegrasi

dan berbasis data base, serta memberdayakan secara maksimal.

j) Mensukseskan pelaksanaan sistem manajemen ISO 9000 dan ISO 14000 dan SMK3.

k) Menetapkan system sarana dan prasarana informasi melalui teknologi informasi yang terintegrasi dan berbasis data base, serta memberdayakan secara maksimal.

c. Direktur Pemasaran

Adapun fungsi utama direktur pemasaran adalah mengelola dan memberdayakan sumber daya pemasaran dan pengadaan secara optimal, sehingga tercapainya kepuasan pelanggan dan pemasok.

1) Sasaran direktur pemasaran adalah.

a) Tercapainya peningkatan nilai penjualan sebesar 10% setiap tahun.

b) Terwujudnya kepuasan pelanggan dengan indeks kepuasan pelanggan 80%.

c) Tercapainya Account Recivable (A/R) Turn Over \leq 14 hari.

d) Tercapainya finished goods inventory turn over 16 kali.

e) Tercapainya inventory turn over 8 kali.

f) Tercapainya economic order quantity 2 kali (pupuk) dan 4 kali (barang lainnya).

g) Tercapainya kepuasan pemasok pada tingkat 70%.

- 2) Tugas direktur pemasaran adalah.
- a) Menetapkan dan mengevaluasi upaya strategik dan kebijakan pemasaran serta pengadaan barang dan jasa.
 - b) Mencari dan membina hubungan dengan mitra bisnis (pemasok dan pelanggan) serta mitra aliansi.
 - c) Menetapkan system pengendalian persediaan hasil produksi serta bahan baku dan pelengkap.
 - d) Menetapkan pedoman harga barang dan jasa.
 - e) Menetapkan kebijakan dan menyiasati perkembangan pasar dan perilaku pesaing (market intelligence).
 - f) Menginformasikan kebutuhan pasar secara berkesinambungan. kepada direktur produksi.
 - g) Merancang proses bisnis dan work system bidang pemasaran dan bidang pengadaan barang dan jasa untuk mewujudkan operational excellence.
 - h) Memasarkan produk dengan biaya penjualan yang efisien, nilai penjualan optimal tercapainya kepuasan pelanggan.
 - i) Melaksanakan pengadaan barang dan jasa secara efektif dan efisien, serta terwujudnya pembinaan pemasok.
 - j) Mengendalikan biaya penjualan dan biaya pengadaan pada tingkat yang efisien.
 - k) Mensukseskan pelaksanaan system manajemen ISO 9000, ISO 14000 serta SMK3.

- l) Menetapkan sistem saran dan prasarana informasi melalui teknologi informasi (TI) yang terintegrasi dan berbasis data base, serta memberdayakan secara maksimal.

d. Direktur SDM dan Umum

Fungsi Utama direktur SDM dan Umum adalah mengelola dan memberdayakan sumber daya manusia dan sarana pendukung lainnya sehingga tercapain kinerja bidang SDM dan Umum yang optimal.

1) Sasaran direktur SDM dan Umum adalah.

- a) Terwujudnya jumlah tenaga kerja sesuai dengan rasio yang ditetapkan.
- b) Terwujudnya competence level index (CLI) :10
- c) Terwujudnya *employee satisfaction* index (ESI) : 75%.
- d) Terwujudnya seluruh aspek legal perusahaan pada tingkat *Zero Risk*.
- e) Terwujudnya lingkungan kerja yang aman pada tingkat *Conflict dabt Zero Accident*.

2) Tugas direktur SDM dan Umum adalah.

- a) Menetapkan kebutuhan SDM (kompetensi, kuantitas dan waktu) sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- b) Menetapkan sistem kerja (work sistem) bidang SDM untuk mewujudkan operational excellence.
- c) Melaksanakan mapping personil secara periodik.

- d) Menetapkan dan melaksanakan sistem pendidikan dan pelatihan.
 - e) Menetapkan dan melaksanakan sistem penilaian karya.
 - f) Menetapkan sistem kompensasi dan remunerasi.
 - g) Menetapkan sistem rekrutmen karyawan.
 - h) Menetapkan sistem jenjang karir karyawan.
 - i) Menetapkan program peningkatan kesejahteraan (Quality Of Life).
 - j) Menetapkan sistem survey kepuasan karyawan.
 - k) Menetapkan kebijakan untuk memenuhi aspek legal perusahaan.
 - l) Menjalin hubungan yang harmonis dengan stakeholders.
 - m) Menetapkan kebijakan dan mengevaluasi pelaksanaan bina lingkungan.
 - n) Mengendalikan biaya Pembinaan SDM dan Umum secara efisien.
 - o) Mensukseskan pelaksanaan sistem Manajemen ISO 9000, ISO 14000 serta SMK3.
 - p) Menetapkan sistem sarana dan prasarana informasi melalui teknologi informasi (TI) yang terintegrasi dan berbasis data base, serta memberdayakan secara maksimal.
- e. Kepala Bagian Sekretaris Korporat

Fungsi Utama Kepala Bagian Sekretaris Korporat adalah melaksanakan fungsi manajemen dengan memberdayakan sumber daya

yang berhubungan dengan aspek legal dan kepatuhan, aspek manajemen hubungan dengan investor sehingga terwujudnya Image Corporate yang positif dari stakeholders.

- 1) Sasaran Kepala Bagian Sekretaris Korporat adalah.
 - a) Terkordinasinya pencapaian strategik target perusahaan setiap tahun.
 - b) Terwujudnya opini positif dari stakeholders terhadap perusahaan dengan tingkat Zero Complain.
- 2) Tugas dari Kepala Bagian Sekretaris Korporat adalah.
 - a) Memberi informasi kepada direksi mengenai mitra strategik, privatisasi perkembangan pasar modal dan peraturan pelaksanaanya.
 - b) Membuat dan mengusulkan Annual Report dan Company Profile.
 - c) Mengusulkan penetapan kebijakan investasi.
 - d) Melaksanakan surat menyurat intern dan ekstern.
 - e) Mengkoordinir penyelenggaraan press release dan press conference serta kegiatan wawancara dengan para insan pers.
 - f) Melaksanakan prosedur pemakaian uang kerja direksi.
 - g) Mendistribusikan hasil keputusan rapat direksi, dengan dewan komisaris dan RUPS.
 - h) Membina hubungan dengan masyarakat, mass media, calon investor, kreditor, lembaga keuangan dan relasi bisnis

dengan cara mempublikasikan perusahaan sehingga tercipta citra perusahaan yang baik.

- i) Membina dan menjalin hubungan dengan instansi luar, seperti instansi pemerintah Badan Usaha Milik Negara dan Swasta, media massa, serta melakukan kegiatan perusahaan yang bersifat protokoler.
- j) Mengusulkan RKAP/Rencana Kerja Operasional (RKO) Bagian Sekretaris Korporat.
- k) Menyiapkan bahan Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS), Rencana Jangka Panjang (RJP), Rencana Kerja Anggaran Perusahaan (RKAP), dan laporan Tahunan.
- l) Mengusulkan Strategik Planning (SO) dan Rencana Jangka Panjang di Bagian CS.
- m) Melaksanakan sistem manajemen ISO 9000, ISO 14000, dan SMK3.
- n) Melaksanakan Sistem Penilaian Karya (SPK).

4. Penyajian Data

Data yang diperoleh selama penelitian akan disajikan kepada seluruh Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan sebanyak 86 orang yang dijadikan responden. Dengan jumlah seluruh dari pertanyaan sebanyak 24 item, terdiri dari item pertanyaan Variabel X yaitu: Kualitas Kehidupan Kerja (X_1), Modal Psikologis (X_2), serta Variabel Y yaitu : Keterikatan Kerja Karyawan.

Sebagai alat ukur dalam penelitian ini disediakan 5 (lima) alternatif jawaban, yaitu :

- a. Sangat setuju (SS) dengan skor 5
- b. Setuju (S) dengan skor 4
- c. Kurang setuju (KS) dengan skor 3
- d. Tidak setuju (TS) dengan skor 2
- e. Sangat tidak setuju (STS) dengan skor 1

Berikut data berdasarkan karakteristik yang dapat diperoleh dari Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan adalah sebagai berikut:

a) Hasil Distribusi Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X_1)

Tabel 4.1 Benefit ekstra (seperti : tanggungan kesehatan, bantuan anak sekolah, jamsostek,dll) yang diberikan perusahaan kepada saya adalah memuaskan.

				X1.1	
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	30	34,9	34,9	34,9
	2	14	16,3	16,3	51,2
	3	13	15,1	15,1	66,3
	4	16	18,6	18,6	84,9
	5	13	15,1	15,1	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 20.00 Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.1, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 30 orang (34.9%), tidak setuju sebanyak 14 orang (16,3%), kurang setuju sebanyak 13 orang (15,1%), setuju sebanyak 16 orang (18,6%), dan sangat setuju sebanyak 13 orang (15,1%).

Tabel 4.2 Pekerjaan yang saya lakukan tidak mengganggu kesehatan saya.

		X1.2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	9	10,5	10,5	10,5
	2	48	55,8	55,8	66,3
	3	10	11,6	11,6	77,9
	4	6	7,0	7,0	84,9
	5	13	15,1	15,1	100,0
Total		86	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 20.00 Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.2, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 9 orang (10.5%), tidak setuju sebanyak 48 orang (55,8%), kurang setuju sebanyak 10 orang (11,6%), setuju sebanyak 6 orang (7,0%), dan sangat setuju sebanyak 13 orang (15,1%).

Tabel 4.3 Dalam bekerja, saya mendapatkan kesempatan untuk menggunakan keahlian yang saya miliki

		X1.3			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	16	18,6	18,6	18,6
	2	40	46,5	46,5	65,1
	3	14	16,3	16,3	81,4
	4	4	4,7	4,7	86,0
	5	12	14,0	14,0	100,0
Total		86	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 20.00 Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.3, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 16 orang (18.6%), tidak setuju sebanyak 40 orang (46,5%), kurang setuju sebanyak 14 orang (16,3%), setuju sebanyak 4 orang (4,7%), dan sangat setuju sebanyak 12 orang (14,0%).

Tabel 4.4 Saya memiliki peluang dan kejelasan dalam karir

		X1.4			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	37	43,0	43,0	43,0
	2	27	31,4	31,4	74,4
	3	10	11,6	11,6	86,0
	4	8	9,3	9,3	95,3
	5	4	4,7	4,7	100,0
Total		86	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 20.00 Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.4, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 37 orang (43.0%), tidak setuju sebanyak 27 orang (31,4%), kurang setuju sebanyak 10 orang (11,6%), setuju sebanyak 8 orang (9,7%), dan sangat setuju sebanyak 4 orang (4,7%).

Tabel 4.5 Saya mendapatkan bantuan dari rekan sekerja saat saya butuhkan, demikian juga sebaliknya.

		X1.5			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	14	16,3	16,3	16,3
	2	17	19,8	19,8	36,0
	3	30	34,9	34,9	70,9
	4	14	16,3	16,3	87,2
	5	11	12,8	12,8	100,0
Total		86	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 20.00 Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.5, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 14 orang (16.3%), tidak setuju sebanyak 17 orang (19,8%), kurang setuju sebanyak 30 orang (34,9%), setuju sebanyak 14 orang (16,3%), dan sangat setuju sebanyak 11 orang (12,8%).

Tabel 4.6 Menurut aturan dan norma yang ada di tempat saya bekerja, semua pekerja mempunyai hak yang sama

		X1.6			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	23	26,7	26,7	26,7
	2	33	38,4	38,4	65,1
	3	13	15,1	15,1	80,2
	4	11	12,8	12,8	93,0
	5	6	7,0	7,0	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 20.00 Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.6, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 23 orang (26.7%), tidak setuju sebanyak 33 orang (38,4%), kurang setuju sebanyak 13 orang (15,1%), setuju sebanyak 11 orang (12,8%), dan sangat setuju sebanyak 6 orang (7,0%).

Tabel 4.7 Saya merasa kualitas kehidupan saya memuaskan

		X1.7			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	13	15,1	15,1	15,1
	2	31	36,0	36,0	51,2
	3	15	17,4	17,4	68,6
	4	15	17,4	17,4	86,0
	5	12	14,0	14,0	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 20.00 Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.7, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 13 orang (15.1%), tidak setuju sebanyak 31 orang (36,0%), kurang setuju sebanyak 15 orang (17,4%), setuju sebanyak 15 orang (17,4%), dan sangat setuju sebanyak 12 orang (14,0%).

Tabel 4.8 Di tempat saya bekerja, tidak ada diskriminasi dalam memberikan layanan terhadap masyarakat

		X1.8			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	9	10,5	10,5	10,5
	2	48	55,8	55,8	66,3
	3	10	11,6	11,6	77,9
	4	6	7,0	7,0	84,9
	5	13	15,1	15,1	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 20.00 Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.8, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 9 orang (10.5%), tidak setuju sebanyak 48 orang (55,8%), kurang setuju sebanyak 10 orang (11,6%), setuju sebanyak 6 orang (7,0%), dan sangat setuju sebanyak 13 orang (15.1%).

b) Hasil Distribusi Variabel Modal Psikologis (X₂)

Tabel 4.9 Saya yakin mampu menganalisa dan menemukan jalan keluar permasalahan kerja.

		X2.1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	23	26,7	26,7	26,7
	2	28	32,6	32,6	59,3
	3	12	14,0	14,0	73,3
	4	15	17,4	17,4	90,7
	5	8	9,3	9,3	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 20.00 Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.9, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 23 orang (26.7%), tidak setuju sebanyak 28 orang (32,6%), kurang setuju sebanyak 12 orang (14,0%), setuju sebanyak 15 orang (17,4%), dan sangat setuju sebanyak 8 orang (9,3%).

Tabel 4.10 Saya yakin mampu menyampaikan informasi kepada sekelompok rekan kerja

		X2.2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	12	14,0	14,0	14,0
	2	24	27,9	27,9	41,9
	3	14	16,3	16,3	58,1
	4	21	24,4	24,4	82,6
	5	15	17,4	17,4	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 20.00 Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.10, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 12 orang (14.0%), tidak setuju sebanyak 24 orang (27,9%), kurang setuju sebanyak 14 orang (16,3%), setuju sebanyak 21 orang (24.4%), dan sangat setuju sebanyak 15 orang (17,4%).

Tabel 4.11 Saya bisa memikirkan banyak cara untuk mencapai sasaran kerja saya saat ini

		X2.3			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	41	47,7	47,7	47,7
	2	16	18,6	18,6	66,3
	3	6	7,0	7,0	73,3
	4	17	19,8	19,8	93,0
	5	6	7,0	7,0	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 20.00 Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.11, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 41 orang (47.7%), tidak setuju sebanyak 16 orang (18,6%), kurang setuju sebanyak 6 orang (7,0%), setuju sebanyak 17 orang (19,8%), dan sangat setuju sebanyak 6 orang (7,0%).

Tabel 4.12 Saat ini, saya sedang berusaha memenuhi sasaran kerja yang telah ditetapkan perusahaan untuk saya

		X2.4			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	22	25,6	25,6	25,6
	2	37	43,0	43,0	68,6
	3	11	12,8	12,8	81,4
	4	6	7,0	7,0	88,4
	5	10	11,6	11,6	100,0
Total		86	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 20.00 Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.12, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 22 orang (25.6%), tidak setuju sebanyak 37 orang (43.0%), kurang setuju sebanyak 11 orang (12,8%), setuju sebanyak 6 orang (7,0%), dan sangat setuju sebanyak 10 orang (11.6%).

Tabel 4.13 Saya biasanya memiliki satu cara atau lebih untuk menangani kesulitan dalam pekerjaan

		X2.5			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	2,3	2,3	2,3
	2	25	29,1	29,1	31,4
	3	17	19,8	19,8	51,2
	4	28	32,6	32,6	83,7
	5	14	16,3	16,3	100,0
Total		86	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 20.00 Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.13, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (2.3%), tidak setuju sebanyak 25 orang (29,1%), kurang setuju sebanyak 17 orang (19,8%), setuju sebanyak 28 orang (32,6%), dan sangat setuju sebanyak 14 orang (16,3%).

Tabel 4.14 Saat dihadapkan pada konflik dalam pekerjaan, saya bisa membicarakan dan memutuskan yang terbaik

		X2.6			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	39	45,3	45,3	45,3
	2	24	27,9	27,9	73,3
	3	11	12,8	12,8	86,0
	4	4	4,7	4,7	90,7
	5	8	9,3	9,3	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 20.00 Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.14, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 39 orang (45.3%), tidak setuju sebanyak 24 orang (27,9%), kurang setuju sebanyak 11 orang (12,8%), setuju sebanyak 4 orang (4,7%), dan sangat setuju sebanyak 8 orang (9,3%).

Tabel 4.15 Saya biasanya tetap mengharapkan yang terbaik yang akan terjadi meski perusahaan dalam kondisi yang tidak pasti dan kurang sehat

		X2.7			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	32	37,2	37,2	37,2
	2	16	18,6	18,6	55,8
	3	14	16,3	16,3	72,1
	4	14	16,3	16,3	88,4
	5	10	11,6	11,6	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 20.00 Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.15, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 32 orang (37.2%), tidak setuju sebanyak 16 orang (18,6%), kurang setuju sebanyak 14 orang (16,3%), setuju sebanyak 14 orang (16,3%), dan sangat setuju sebanyak 10 orang (11,6%).

Tabel 4.16 Saya optimis pada masa depan saya dalam pekerjaan

		X2.8			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	16	18,6	18,6	18,6
	2	40	46,5	46,5	65,1
	3	14	16,3	16,3	81,4
	4	4	4,7	4,7	86,0
	5	12	14,0	14,0	100,0
Total		86	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 20.00 Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.16, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 16 orang (18.6%), tidak setuju sebanyak 40 orang (46,5%), kurang setuju sebanyak 14 orang (16,3%), setuju sebanyak 4 orang (4,7%), dan sangat setuju sebanyak 12 orang (14,0%).

c) Hasil Distribusi Variabel Keterikatan Kerja (Y)

Tabel 4.17 Dalam bekerja, saya merasa penuh energi

		Y1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	23	26,7	26,7	26,7
	2	28	32,6	32,6	59,3
	3	12	14,0	14,0	73,3
	4	15	17,4	17,4	90,7
	5	8	9,3	9,3	100,0
Total		86	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 20.00 Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.17, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 23 orang (26.7%), tidak setuju sebanyak 28 orang (32,6%), kurang setuju sebanyak 12 orang (14,0%), setuju sebanyak 15 orang (17,4%), dan sangat setuju sebanyak 8 orang (9,3%)

Tabel 4.18 Saya cukup bersemangat dalam bekerja

		Y2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	12	14,0	14,0	14,0
	2	24	27,9	27,9	41,9
	3	14	16,3	16,3	58,1
	4	21	24,4	24,4	82,6
	5	15	17,4	17,4	100,0
Total		86	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 20.00 Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.18, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 12 orang (14,0%), tidak setuju sebanyak 24 orang (27,9%), kurang setuju sebanyak 14 orang (16,3%), setuju sebanyak 21 orang (24,4%), dan sangat setuju sebanyak 15 orang (17,4%).

Tabel 4.19 Saya bisa terus menerus bekerja meski dalam jangka waktu yang lama

		Y3			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	41	47,7	47,7	47,7
	2	16	18,6	18,6	66,3
	3	6	7,0	7,0	73,3
	4	17	19,8	19,8	93,0
	5	6	7,0	7,0	100,0
Total		86	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 20.00 Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.19, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 41 orang (47,7%), tidak setuju sebanyak 16 orang (18,6%), kurang setuju sebanyak 6 orang (7,0%), setuju sebanyak 17 orang (19,8%), dan sangat setuju sebanyak 6 orang (7,0%).

Tabel 4.20 Saya merasa cukup antusias dalam bekerja

		Y4			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	22	25,6	25,6	25,6
	2	37	43,0	43,0	68,6
	3	11	12,8	12,8	81,4
	4	6	7,0	7,0	88,4
	5	10	11,6	11,6	100,0
Total		86	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 20.00 Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.20, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 22 orang (25.6%), tidak setuju sebanyak 37 orang (43,0%), kurang setuju sebanyak 11 orang (12,8%), setuju sebanyak 6 orang (7,0%), dan sangat setuju sebanyak 10 orang (11,6%).

Tabel 4.21 Saya merasa bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan

		Y5			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	2,3	2,3	2,3
	2	25	29,1	29,1	31,4
	3	17	19,8	19,8	51,2
	4	28	32,6	32,6	83,7
	5	14	16,3	16,3	100,0
Total		86	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 20.00 Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.21, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (2.3%), tidak setuju sebanyak 25 orang (29,1%), kurang setuju sebanyak 17 orang (19,8%), setuju sebanyak 28 orang (32,6%), dan sangat setuju sebanyak 14 orang (16,3%).

Tabel 4.22 Dalam bekerja, saya mengerahkan seluruh kemampuan yang saya miliki.

		Y6			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	37	43,0	43,0	43,0
	2	27	31,4	31,4	74,4
	3	10	11,6	11,6	86,0
	4	8	9,3	9,3	95,3
	5	4	4,7	4,7	100,0
Total		86	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 20.00 Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.22, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 37 orang (43.0%), tidak setuju sebanyak 27 orang (31,4%), kurang setuju sebanyak 10 orang (11,6%), setuju sebanyak 8 orang (9,3%), dan sangat setuju sebanyak 4 orang (4,7%).

Tabel 4.23 Saat bekerja, waktu terasa berlalu dengan cepat

		Y7			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	9	10,5	10,5	10,5
	2	48	55,8	55,8	66,3
	3	10	11,6	11,6	77,9
	4	6	7,0	7,0	84,9
	5	13	15,1	15,1	100,0
Total		86	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 20.00 Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.23, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 9 orang (10.5%), tidak setuju sebanyak 48 orang (55,8%), kurang setuju sebanyak 10 orang (11,6%), setuju sebanyak 6 orang (7,0%), dan sangat setuju sebanyak 13 orang (15,1%).

Tabel 4.24 Saya merasa menyatu dan larut dalam pekerjaan

		Y8			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	14	16,3	16,3	16,3
	2	17	19,8	19,8	36,0
	3	30	34,9	34,9	70,9
	4	14	16,3	16,3	87,2
	5	11	12,8	12,8	100,0
Total		86	100,0	100,0	

Sumber pengolahan spss versi 20.00 Tahun 2020

Berdasarkan tabel 4.24, dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 14 orang (16.3%), tidak setuju sebanyak 17 orang (19,8%), kurang setuju sebanyak 30 orang (34,9%), setuju sebanyak 14 orang (16,3%), dan sangat setuju sebanyak 11 orang (12,8%).

5. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a) Uji Validitas

Apabila setiap pertanyaan bernilai $> 0,30$ maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid (sah).

Tabel 4.25 Hasil Uji Validitas

	Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Total	Item-Corrected Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	59,07	472,042		,676	.	,964
X1.2	59,09	480,085		,679	.	,964
X1.3	59,21	473,485		,791	.	,963
X1.4	59,69	471,489		,898	.	,962
X1.5	58,80	481,266		,653	.	,964
X1.6	59,35	480,230		,691	.	,963
X1.7	58,91	491,732		,432	.	,966
X1.8	59,09	480,085		,679	.	,964
X2.1	59,20	470,043		,819	.	,962
X2.2	58,66	474,273		,721	.	,963
X2.3	59,50	468,512		,790	.	,962
X2.4	59,34	472,179		,809	.	,962
X2.5	58,38	490,827		,521	.	,965
X2.6	59,65	467,665		,888	.	,962
X2.7	59,23	483,757		,516	.	,965
X2.8	59,21	473,485		,791	.	,963
Y1	59,20	470,043		,819	.	,962

Y2	58,66	474,273	,721	.	,963
Y3	59,50	468,512	,790	.	,962
Y4	59,34	472,179	,809	.	,962
Y5	58,38	490,827	,521	.	,965
Y6	59,69	471,489	,898	.	,962
Y7	59,09	480,085	,679	.	,964
Y8	58,80	481,266	,653	.	,964

Sumber pengolahan spss versi 20.00 Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.25 terlihat diatas, nilai koefisien korelasi produk moment produk skor masing-masing butir pertanyaan dengan total kesemua butir pertanyaan terlihat pada kolom *corrected item total correlation* melebihi angka 0,30 hal ini dapat dinyatakan bahwa semua butir pertanyaan dan skor yang didapat adalah valid (sah).

b) Uji Reliabilitas

Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60.

Tabel 4.26 Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,965	,965	24

Sumber pengolahan spss versi 20.00 Tahun 2020

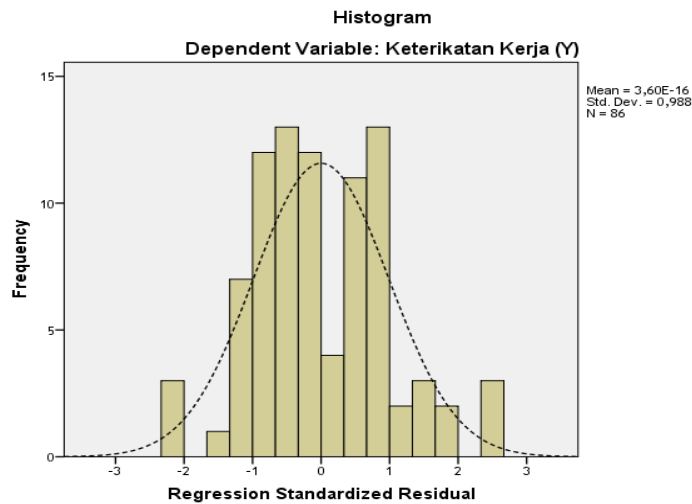
Berdasarkan Tabel 4.26 diatas, terdapat *cronbach's alpha* sebesar $0,965 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk pertanyaan yang telah disajikan pada responden yang terdiri dari 24 item, baik didalam variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X_1), Modal Psikologis (X_2), dan Keterikatan Kerja Karyawan (Y) adalah *reliable* atau bisa diterima dan dikatakan handal.

6. Teknik Analisis Data

a. Uji Asumsi Klasik

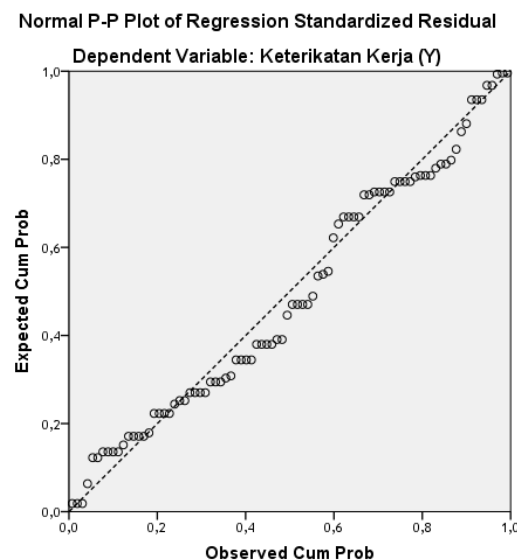
1) Uji Normalitas

Salah satu uji yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menunjukkan gambar histogram yang berbentuk lonceng sebagai berikut :



Gambar 4.1 PP Plot Uji Normalitas
Sumber pengolahan spss versi 20.00 Tahun 2020

Berdasarkan gambar 4.1, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana histogram diatas memiliki garis melengkung membentuk seperti lonceng.



Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas
Sumber pengolahan spss versi 20.00 Tahun 2020

Berdasarkan Gambar 4.2, terlihat di atas bahwa distribusi dari titik-titik pada Kualitas Kehidupan Kerja (X_1), Modal Psikologis (X_2), dan Keterikatan Kerja Karyawan (Y) menyebar disekitar garis diagonal yang dapat disimpulkan bahwa data yang disajikan dapat dikatakan normal.

2) Uji Multikolinieritas

Tolerance mengukur variabelitas bebas yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF/tolerance$).

Nilai *cutoff* yang dipakai untuk menunjukkan ada atau tidaknya multikolinieritas adalah :

$VIF > 1,0$ = ada multikolinieritas

$Tolerance < 1,0$ = tidak ada multikolinieritas

Tabel 4.27 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a	
	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Kualitas Kehidupan Kerja (X1)	,148	6,761
Modal Psikologis (X2)	,148	6,761

a. Dependent Variable: Keterikatan Kerja (Y)

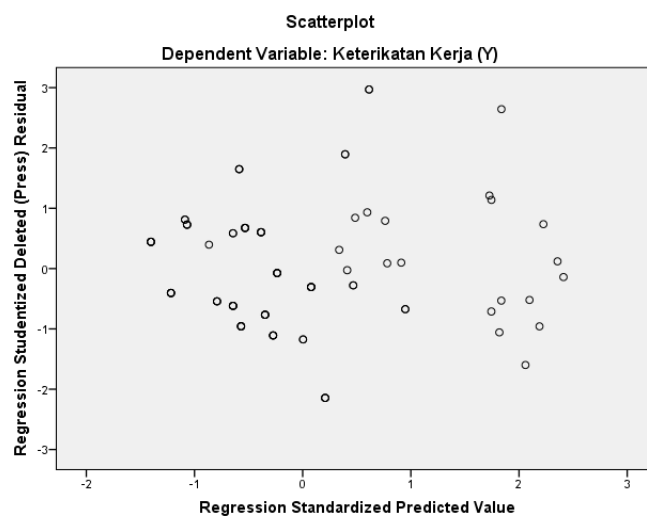
Sumber pengolahan spss versi 20.00 Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.27 terlihat diatas bahwa angka VIF variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X_1) dan Modal Psikologis (X_2) sebesar 6,761, maka dapat disimpulkan nilai VIF lebih besar dari 1,0 atau ada multikolinieritas sedangkan nilai tolerance Kualitas Kehidupan Kerja (X_1) dan Modal Psikologis (X_2) sebesar sebesar 0.148, lebih kecil dari

1,0, maka dapat disimpulkan model regresi bebas gangguan multikolinieritas.

3) Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas menunjukkan adanya nilai varian (*residu*) tidak konstan. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, berarti terjadi heteroskedasitas atau sebaliknya homoskedasitas atau dapat terlihat dari probabilitas signifikan $> 0,05$.



Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber pengolahan spss versi 20.00 Tahun 2020

Berdasarkan Gambar 4.3 terlihat di atas titik-titik secara acak atau tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas. Hal ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedasitas pada model regresi, sehingga model regresi ini layak dipakai untuk penelitian ini.

7. Persamaan Regresi Linier Berganda

Analisis regresi merupakan salah satu teknik analisis data dalam statistika yang seringkali digunakan untuk mengkaji hubungan antara beberapa variabel dan meramal suatu variabel.

Tabel 4.28 Persamaan Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a		
		Unstandardized Coefficients		Standardized
		B	Std. Error	Coefficients
1	(Constant)	,844	,530	
	Kualitas Kehidupan Kerja (X1)	,282	,064	,270
	Modal Psikologis (X2)	,702	,059	,723

a. Dependent Variable: Keterikatan Kerja (Y)

Sumber pengolahan spss versi 20.00 Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.28 terlihat diatas, diperoleh persamaan regresinya adalah $Y = 1,314 + 0.300 X_1 + 0.673 X_2$. Konstanta sebesar 1,314 menyatakan jika tidak ada variabel bebas (bernilai 0) maka variabel terikat tetap diversifikasi Kualitas Kehidupan Kerja (X₁) sebesar 0.300, dan Modal Psikologis (X₂) sebesar 0.673

8. Pengujian Hipotesis

a) Uji Pengaruh Parsial

Uji Parsial (Uji-t) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.

Hasil uji pengaruh variabel Kualitas Kehidupan Kerja Dan Modal Psikologis Terhadap Keterikatan Kerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.29 Hasil Uji-t

Model		Coefficients ^a	
		t	Sig.
1	(Constant)	1,592	,115
	Kualitas Kehidupan Kerja (X1)	4,436	,000
	Modal Psikologis (X2)	11,883	,000

a. Dependent Variable: Keterikatan Kerja (Y)

Sumber pengolahan spss versi 20.00 Tahun 2020

Uji-t menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat.

Adapun uji menggunakan langkah-langkah sebagai berikut:

- 1) Uji pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Keterikatan Kerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan

Kriteria pengambilan keputusan:

Terima H_0 (Tolak H_1) jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $Sig t > \alpha$ 5%

Tolak H_0 (Terima H_1) jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $Sig t < \alpha$ 5%

Berdasarkan Tabel 4.29 diatas terlihat bahwa Kualitas Kehidupan Kerja nilai t_{hitung} 4,436 > t_{tabel} 1.663 dengan signifikan 0,000 < 0,05, artinya secara parsial terdapat pengaruh baik secara positif dan signifikan dari variabel Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Keterikatan Kerja Karyawan

- 2) Uji pengaruh Modal Psikologis Terhadap Keterikatan Kerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan

Kriteria pengambilan keputusan :

Terima H_0 (Tolak H_1) jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $Sig t > \alpha$ 5%

Tolak H_0 (Terima H_1) jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $Sig t < \alpha$ 5%

Berdasarkan Tabel 4.29 terlihat bahwa Modal Psikologis nilai t_{hitung} 11,883 > t_{tabel} 1.663 dengan signifikan 0,000 > 0,050, artinya secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel Modal Psikologis Terhadap Keterikatan Kerja Karyawan.

b) Uji Pengaruh Serempak (*simultant*)

Tujuan dari Uji F_{hitung} adalah untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh bersama-sama (serempak) variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

Hipotesis untuk pengujian secara serempak adalah:

Ho: $\beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya secara bersama-sama tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan dari Kualitas Kehidupan Kerja Dan Modal Psikologis (*variable independent*) terhadap Keterikatan Kerja Karyawan (*variable dependent*).

Hi : Minimal 1 $\neq 0$, artinya secara bersama-sama (serempak) terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Kualitas Kehidupan Kerja Dan Modal Psikologis (*variable independent*) terhadap Keterikatan Kerja Karyawan (*variable dependent*).

Nilai F_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} , kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

Terima Ho (Tolak Hi) jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada Sig F $> \alpha$ 5%

Tolak Ho (Terima Hi) jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada Sig F $< \alpha$ 5%

Tabel 4.30 Hasil Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum Squares	of df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4901,400	2	2450,700	872,882	,000^b
	Residual	233,031	83	2,808		
	Total	5134,430	85			

a. Dependent Variable: Keterikatan Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Modal Psikologis (X2), Kualitas Kehidupan Kerja (X1)

Sumber pengolahan spss versi 20.00 Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.30 terlihat diatas, bahwa uji F menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar 872,882 dengan tingkat signifikan 0,00. Karena F_{hitung} $872,882 > F_{tabel}$ 3,11 dan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,00 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja Dan Modal Psikologis secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterikatan Kerja Karyawan.

c) Koefisien Determinasi

Hasil uji determinasi (R^2) dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi pada tabel berikut :

Tabel 4.31 Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,977^a	,955	,954	1,67559

a. Predictors: (Constant), Modal Psikologis (X2), Kualitas Kehidupan Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Keterikatan Kerja (Y)

Sumber pengolahan spss versi 20.00 Tahun 2020

Berdasarkan Tabel 4.31 terlihat di atas bahwa besarnya *adjusted R square* sebesar 0.954 hal ini berarti 9.54% variasi Keterikatan Kerja

Karyawan yang bisa dijelaskan dengan variabel independen Kualitas Kehidupan Kerja Dan Modal Psikologis sedangkan sisanya ($100\% - 9.54\% = 4,6\%$) dapat dijelaskan dengan variabel independen lainnya yang tidak diikut sertakan dalam penelitian ini.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis mencoba untuk melakukan pembahasan sebagai berikut :

1. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Keterikatan Kerja Karyawan

Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Keterikatan Kerja Karyawan telah terbukti. Hal ini dibuktikan melalui penelitian dengan hasil perhitungan nilai t hitung 4,436 yang lebih besar dari t table sebesar 1,663 yang menunjukkan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja memiliki hubungan yang positif terhadap Keterikatan Kerja Karyawan dan signifikansi yang lebih kecil dari 0,050.

Faktor kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) dapat mempengaruhi keterikatan karyawan karena faktor tersebut dapat menjadi pendukung maupun penghambat yang dapat mempengaruhi keterikatan karyawan diperusahaan. Jika perusahaan mampu menciptakan dan memelihara kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) dengan baik dan menimbulkan kepuasan kerja pada masing-masing karyawan, maka karyawan dengan sendirinya akan terikat dan tetap ingin bekerja diperusahaan. Namun, jika perusahaan tidak mampu menciptakan kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) dan karyawan merasa tidak puas dengan apa yang diberikan

oleh perusahaan, maka akan berdampak pada pengunduran diri sebagai karyawan diperusahaan secara sukarela dari karyawan itu sendiri.

2. Pengaruh Modal Psikologis Terhadap Keterikatan Kerja Karyawan

Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh Modal Psikologis Terhadap Keterikatan Kerja Karyawan telah terbukti. Hal ini dibuktikan melalui penelitian dengan hasil perhitungan nilai t hitung 11,883 yang lebih besar dari t table sebesar 1,663 yang menunjukkan bahwa Modal Psikologis memiliki hubungan yang positif terhadap Keterikatan Kerja Karyawan dan signifikansi yang lebih kecil dari 0,050.

Berdasarkan pada penelitian-penelitian yang dilakukan sebelumnya, ditemukan banyak manfaat dan keuntungan dari adanya keterikatan kerja. Sebagaimana penelitian antara lain oleh Johanes (2016), yang menemukan bahwa karyawan dalam perusahaan memiliki keterikatan kerja yang tinggi, maka hal tersebut akan berpengaruh terhadap outcome dari perusahaan tersebut baik secara finansial maupun kesejahteraan karyawan. Fay dan Luhrmann (dalam Lin, 2010) juga menemukan bahwa tingginya tingkat keterikatan kerja juga berhubungan erat terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Semakin tinggi keterikatan kerja maka kepuasan kerja dan komitmen organisasi juga semakin tinggi. Salanova (dalam Lin, 2010) juga menemukan fakta bahwa keterikatan kerja yang rendah juga akan diikuti oleh performa karyawan yang juga rendah, adanya kebosanan karyawan dan juga munculnya ketidakpercayaan terhadap organisasi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Modal Psikologis Terhadap Keterikatan Kerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Keterikatan Kerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
2. Variabel Modal Psikologis berpengaruh dan signifikan terhadap Keterikatan Kerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
3. Variabel Kualitas Kehidupan Kerja Dan Modal Psikologis berpengaruh secara bersamaan terhadap Keterikatan Kerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
4. Hasil uji determinasi (R^2), variabel Keterikatan Kerja Karyawan yang bisa dijelaskan dengan variabel independen Kualitas Kehidupan Kerja Dan Modal Psikologis sedangkan sisanya ($100\% - 9.54\% = 4,6\%$) dapat dijelaskan dengan variabel independen lainnya yang tidak diikut sertakan dalam penelitian ini

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan dan mempertahankan keterikatan karyawan di PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan perlu memperbaiki kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) khususnya pada pengembangan karir.
2. Kepada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan untuk tetap mempertahankan keterikatan kerja yang telah dimiliki. Salah satu caranya adalah dengan membangun dan meningkatkan modal psikologis (kepercayaan diri, harapan, optimis, ketahanan) dalam diri sendiri sehingga dapat tercipta kinerja yang optimal baik bagi diri sendiri maupun bagi pencapaian visi dan misi perusahaan, yang dalam hal ini adalah PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.
3. PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan sebaiknya melakukan berbagai pelatihan pada karyawan baik yang bersifat *hardskill* maupun *softskill* seperti pelatihan cara pembibitan & pemupukan tanaman sawit, pelatihan *team building*, maupun pelatihan *Dynamic Leadership* bagi pemimpin. Hal ini akan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan keahlian dimana output dari pendidikan dan pelatihan ini akan meningkatkan efikasi diri dan resiliensi karyawan dalam menghadapi tantangan pekerjaan, sehingga hal ini diprediksi akan berpengaruh pada peningkatan modal psikologis.
4. Penelitian selanjutnya sekiranya dapat menambah variabel-variabel selain kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*) dan Modal Psikologis, sehingga akan membantu menambah informasi bagi peneliti dan

pembaca bahwa ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi keterikatan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Avey B. J., Wernsing S. T., & Luthans F. (2011). Can positive employees help positive organizational change impact of psychological capital and emotions on relevant attitudes and behaviors. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 44(1). 48-67.
- Bakker, A.B. (2011). An evidence – based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20(4), 265 – 269.
- Hadi, C & Indrianti, R. (2016). Pengaruh modal psikologis terhadap keterikatan kerja pada perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Jiwa Menur Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*. I (22), 110- 115.
- Herbert M. (2015). An exploration of the relationships between psychological capital (hope, optimism, self-efficacy, resilience), occupational stress, burnout and employee engagement. *Dissertation*. University of Stellenbosch.
- Hodges D. T. (2016) An experimental study of the impact of psychological capital on performance, engagement and the contagion effect. *Dissertation of Business Administration*, 1 (1). 1-69.
- Indrawan, M. I. (2021). Antecedent Kebijakan Hutang Pada Perusahaan Property Dan Real Estate Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *JUMANT*, 12(1), 245-251.
- Ivancevich, Matteson T. M., Konopaske R. (2016). *Perilaku dan manajemen organisasi*. Jakarta. Penerbit Erlangga.
- Irawan, I., & Pramono, C. (2017). Determinan Faktor-Faktor Harga Obligasi Perusahaan Keuangan Di Bursa Efek Indonesia.
- Kanten S. & Sadullah O. (2015) An empirical research on relationship quality of work life and work engagement. *Procedia – Social and Behavioral Science*, 62. 360-366.
- Kristiawan A. & Yunanto T. K. (2016). Modal psikologis (psychological capital), keterikatan kerja (work engagement) dan psychological well being.
- Luthans F., Youssef M. C. & Avolio J. B. (2017). *Psychological capital : Developing the human competitive edge*. New York. Oxford University Press Inc.

- Macey, W. H., Schneider, B., Barbera, K., & Young, S. A. (2016). *Employee engagement*. London, UK: Wiley/Blackwell.
- Marciano L. P. (2015). *Carrots and sticks don't work build a culture of employee engagement with the principles of RESPECT*. New York. Mc Graw Hill.
- Pramono, C., Wahyono, T., Agnes, M., & Qadri, U. L. (2020). Analysis of financial performance comparison before and after the emergence of e-commerce in Indonesian retail company. *International Journal of Research and Review*, 7(1), 182-186.
- Reddy M. L., Reddy P. M. (2014). Quality of work life of employees: Emerging dimensions. *Asian Journal of management research*. 827-839.
- Rianto, H., & Olivia, H. (2020). Penguatan Tata Kelola Dan Manajemen Keuangan Pada Pelaku Usaha Di Kawasan Wisata Tiga Ras Danau Toba. *JMM (Jurnal Masyarakat Mandiri)*, 4(2), 291-299.
- Rusiadi et al. (2013). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan*. Medan : USU Press.
- Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2015) *Defining and measuring work engagement: bringing clarity to the concept*. Diakses tanggal 10 Maret 2014 dari <http://www.wilmarschaufeli.nl>.
- Schiemann A. W. (2017) *Alignment capability engagement*. Jakarta. PPM Management.
- Sebayang, S. A. (2018). Analisis Structural Equation Modelling (Sem) Terhadap Alih Fungsi Lahan Pertanian Dan Kesejahteraan Ekonomi Masyarakat. *At-tijarah: Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis Islam*, 4(2), 169-184.
- Sweetman, D. & Luthans, F. (2015). *The power of positive psychology: Psychological capital and work engagement*. New York. Psychology Press.
- Vazirani N. (2017). Employee engagement. *Working paper*. Nerul. SIES College of Management Studies.
- Xanthopoulou, D., Bakker, B.A., Demerouti, E. & Schaufeli, W.B. (2017), The role of personal resources in the Job Demands–Resources Model. *International Journal of Stress Management*. American Psychological Association. 14 (2). 121-141.
- Yipyintum S. (2016). The Conceptual framework : The quality of work life and

employee engagement in the organization that has adopted the MASCI/ISE 91000:2011. *Referred paper*. School of Human Resource Development, National Institute of Development Administration, Thailand. 3-39.

Yungsiana I., Widyarini I. & Silviandari A. I. (2015). Pengaruh psychological capital dan organizational based self esteem terhadap work engagement. *Jurnal Program Studi Psikologi Universitas Brawijaya Malang*. 1-13.