

**PENGARUH DUKUNGAN SOSIAL DAN EFIKASI DIRI TERHADAP
KETERIKATAN KERJA PADA PEGAWAI BADAN USAHA MILIK
DAERAH (BUMD) KABUPATEN JEPARA**

SKRIPSI

Diajukan Kepada :

Universitas Islam Negeri Walisongo Guna Memenuhi Persyaratan dalam
Menyelesaikan Program Studi Strata Satu (S1) Psikologi



Disusun Oleh :

Akhmad Akbar Murtadho

190701090

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
SEMARANG**

2023

HALAMAN PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN
JURUSAN PSIKOLOGI

Jl. Prof. Hamka (Kampus III) Ngaliyan, Semarang 50185, Telp. 76433370

PENGESAHAN

Judul : **PENGARUH DUKUNGAN SOSIAL DAN EFIKASI DIRI
TERHADAP KETERIKATAN KERJA PADA PEGAWAI
BADAN USAHA MILIK DAERAH (BUMD)
KABUPATEN JEPARA**

Penulis : Akhmad Akbar Murtadho
NIM : 1907016090
Jurusan : Psikologi

Telah diujikan dalam sidang *munaqosah* oleh Dewan Penguji Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo dan dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam ilmu Psikologi.

Semarang, 12 Desember 2023

DEWAN PENGUJI

Penguji I


Dr. Widikastuti, M.Ag.
NIP 197503192009012003

Penguji II


Dr. Nikmah Rochmawati, M.Si.
NIP 198002202016012901

Penguji III


Lucky Ade Sessiani, M.Psi.
NIP 198512022019032010

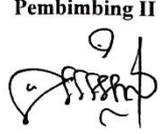
Penguji IV


Nadva Arivani Hasanah N, M.Psi.
NIP 199201172019032019

Pembimbing I


Dr. Nikmah Rochmawati, M.Si.
NIP 198002202016012901

Pembimbing II


Dewi Khurun Aini, S.Pd.I., M.A.
NIP 198605232018012002

NOTA PEMBIMBING 1



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN
JURUSAN PSIKOLOGI

Jl. Prof. Hamka (Kampus III) Ngaliyan, Semarang 50185, Telp. 76433370

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Yth.
Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan
UIN Walisongo Semarang
Di Semarang

Assalamu'alaikum. wr. wb.

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi naskah skripsi dengan judul sebagai berikut.

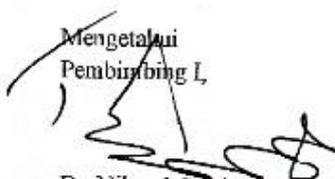
Judul : PENGARUH DUKUNGAN SOSIAL DAN EFIKASI DIRI TERHADAP
KETERIKATAN KERJA PADA PEGAWAI BADAN USAHA MILIK
DAERAH (BUMD) KABUPATEN JEPARA

Nama : AKHMAD AKBAR MURTADHO
NIM : 1907016090
Jurusan : PSIKOLOGI

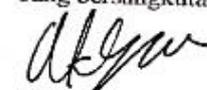
Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo untuk diujikan dalam Ujian Munaqosah.

Wassalamu'alaikum. wr. wb.

Mengetahui
Pembimbing I,


Dr. Nikmah Rochmawati, M.Si
NIP. 198002202016012901

Semarang, 15 November 2023
Yang bersangkutan


Akhmad Akbar Murtadho
NIM. 1907016090

NOTA PEMBIMBING 2



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN
JURUSAN PSIKOLOGI

Jl. Prof. Hamka (Kampus III) Ngaliyan, Semarang 50185, Telp. 76433370

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Yth.
Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan
UIN Walisongo Semarang
Di Semarang

Assalamu'alaikum. wr. wb.

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi naskah skripsi dengan judul sebagai berikut.

Judul : PENGARUH DUKUNGAN SOSIAL DAN EFIKASI DIRI TERHADAP
KETERIKATAN KERJA PADA PEGAWAI BADAN USAHA MILIK
DAERAH (BUMD) KABUPATEN JEPARA

Nama : AKHMAD AKBAR MURTADHO
NIM : 1907016090
Jurusan : PSIKOLOGI

Saya memandang bahwa naskah skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo untuk diujikan dalam Ujian Munaqosah.

Wassalamu'alaikum. wr. wb.

Mengetahui
Pembimbing II,

Dewi Khurun Aini, S.Pd.I., M.A
NIP.198605232018012002

Semarang, 17 November 2023
Yang bersangkutan

Akhmad Akbar Murtadho
NIM.1907016090

HALAMAN KEASLIAN PENELITIAN

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Akhmad Akbar Murtadho

NIM : 1907016090

Program Studi : Psikologi

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

PENGARUH DUKUNGAN SOSIAL DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KETERIKATAN KERJA PADA PEGAWAI BADAN USAHA MILIK DAERAH (BUMD) KABUPATEN JEPARA

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya tulis pribadi, kecuali pada beberapa bagian yang terdapat rujukan sumbernya.

Semarang, 15 November 2023

Pembuat Pernyataan



Akhmad Akbar Murtadho

NIM.1907016090

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT karena berkat, rahmat, dan hidayah-Nya membuat peneliti berhasil menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Dukungan Sosial dan Efikasi Diri terhadap Keterikatan Kerja pada Pegawai Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Jepara” secara baik..

Penelitian ini tentu dapat diselesaikan dengan baik berkat bantuan berbagai pihak yang telah memberikan bimbingan sehingga membuat peneliti menjadi lebih giat dan bersungguh - sungguh dalam penelitian. Untuk itu peneliti mengucapkan terima kasih kepada :

1. PLT Rektor dari Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang Prof. Dr. Nizar Ali, M.Ag.
2. Dekan dari Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang Prof. Dr. Syamsul Ma'arif, M. Ag.
3. Ketua Jurusan Psikologi Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang Ibu Wening Wihartati, S. Psi., M. Si.
4. Ibu Dr. Nikmah Rochmawati, M.Si, selaku pembimbing I yang sudah membimbing dan mengarahkan sehingga dapat terselesaikannya skripsi.
5. Ibu Dewi Khurun Aini, S.Pd.I., M.A, selaku dosen pembimbing II sekaligus dosen wali yang sudah mendampingi, dan mengarahkan selama perkuliahan hingga skripsi.
6. Seluruh Dosen Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang yang telah memberikan ilmu, pengetahuan, dan pengalaman kepada peneliti.
7. Seluruh civitas akademik Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang yang telah memberikan pelayanan dan fasilitas yang menunjang selama melakukan perkuliahan.
8. Seluruh teman-teman seperjuangan psikologi angkatan 2019 khususnya kelas Psikologi C yang telah kebersamai selama masa perkuliahan
9. Kepada seluruh direksi beserta jajaran dari Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Jepara yaitu Perumda Aneka Usaha Jepara, Perumdam Tirta Jungporo, PT. BPR Bank Jepara Artha (Perseroda), PT. BPR BKK Jepara (Perseroda) yang telah berkenan untuk terlibat dalam penelitian yang ini.
10. Seluruh pihak yang telah berkontribusi dalam penyelesaian skripsi ini yang tidak dapat disebut satu persatu.

Peneliti mengakui bahwa penelitian ini masih memiliki kekurangan serta jauh dari kata sempurna. Walaupun demikian, peneliti ingin memberikan sumbangsih dan manfaat bagi siapapun yang membaca penelitian ini.

Semarang, 5 Desember 2023

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Akhmad Akbar Murtadho'.

Akhmad Akbar Murtadho
NIM. 1907016090

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

1. Kedua orang tua peneliti, Bpk. Nurasyid (Alm) dan Ibu Umi Kulsum yang sudah mendukung saya dari berbagai sisi sehingga perkuliahan dan penelitian ini dapat diselesaikan secara baik.
2. Kakak saya, Ibrahim Dasuki yang telah memberikan dukungan secara penuh agar saya dapat menyelesaikan perkuliahan dan penelitian dengan baik.
3. Diri saya, terima kasih sudah bertanggung jawab atas program studi yang dipilih.
4. Kepada Oktania Erfiyanti, perempuan di balik layar selama saya berkuliah di Universitas Islam Negeri Walisongo.
5. Kepada Felix F. Ubaid dan Ahmad Toha yang selalu menjadi teman ngobrol sedari SMP.
6. Kepada Moh. Harits Amanda Rifqi, Rindang Sekar Kinanti, Alief Fita Aulia, Iqbal Akhsanun Ni'am, Veda K. Prabaswara yang telah memberikan kesan terbaik selama saya menempuh perkuliahan di Universitas Islam Negeri Walisongo.

Semoga pihak – pihak yang turut berkontribusi terhadap penyusunan skripsi senantiasa dilimpahi kebaikan dan senantiasa dalam perlindungan Allah SWT. Semoga skripsi ini memberi manfaat bagi banyak orang.

Semarang, 5 Desember 2023

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Akhmad Akbar Murtadho'.

Akhmad Akbar Murtadho
NIM. 1907016090

MOTTO

*“Dunia tidak pernah adil bagi siapapun karena Yang Maha Adil akan
melakukan tugas-Nya ketika hari pembalasan tiba”*

- **Romo Aloysius Binangun Asmoro** -

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
NOTA PEMBIMBING 1	iii
NOTA PEMBIMBING 2	iv
HALAMAN KEASLIAN PENELITIAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
MOTTO	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
ABSTRACT	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
E. Keaslian Penelitian.....	8
BAB II LANDASAN TEORI	12
A. Keterikatan Kerja	12
1. Pengertian Keterikatan Kerja	12
2. Aspek Keterikatan Kerja	14
3. Faktor yang mempengaruhi Keterikatan Kerja	16
4. Keterikatan Kerja dalam Perspektif Islam	18
B. Dukungan Sosial.....	20
1. Pengertian Dukungan Sosial.....	20
2. Aspek Dukungan Sosial	22
3. Sumber – sumber Dukungan Sosial	25
4. Dukungan Sosial dalam Perspektif Islam	25
C. Efikasi Diri.....	27
1. Pengertian Efikasi Diri	27

2.	Aspek Efikasi Diri	29
3.	Sumber – sumber Efikasi Diri	31
4.	Efikasi Diri dalam Perspektif Islam	33
D.	Peran Dukungan Sosial, Efikasi Diri terhadap Keterikatan Kerja.....	35
E.	Hipotesis	40
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN	41
A.	Jenis dan Pendekatan Penelitian	41
B.	Variabel Penelitian	41
C.	Definisi Operasional.....	42
D.	Sumber Data	42
E.	Lokasi dan Waktu Penelitian	43
F.	Populasi dan Sampel.....	43
1.	Populasi	43
2.	Sampel.....	44
3.	Teknik Sampling	45
G.	Teknik Pengumpulan Data	46
1.	Skala Keterikatan Kerja	46
2.	Skala Dukungan Sosial.....	47
3.	Skala Efikasi Diri	47
H.	Validitas dan Reliabilitas	48
1.	Validitas.....	48
2.	Reliabilitas	48
3.	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	49
I.	Teknik Analisis Data	53
1.	Uji Asumsi.....	54
2.	Uji Hipotesis	55
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN.....	57
A.	Hasil Penelitian.....	57
1.	Deskripsi Subjek	57
2.	Kategorisasi Variabel Penelitian.....	62
3.	Hasil Uji Asumsi.....	66
4.	Hasil Uji Hipotesis.....	71
B.	Pembahasan.....	74

C. Kelemahan Penelitian	81
BAB V PENUTUP	83
A. Kesimpulan	83
B. Saran	83
Daftar Pustaka	85
LAMPIRAN	94

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Jumlah Populasi.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 2. Bobot Penilaian.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3. Blueprint Keterikatan kerja	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. Blueprint Dukungan Sosial.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 5. Blueprint Efikasi Diri	Error! Bookmark not defined.
Tabel 6. Blueprint Keterikatan kerja	50
Tabel 7. Blueprint Dukungan Sosial.....	51
Tabel 8. Blueprint Efikasi Diri	52
Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas Keterikatan Kerja.....	52
Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas Dukungan Sosial.....	53
Tabel 11. Hasil Uji Reliabilitas Efikasi Diri.....	53
Tabel 12. Sampel Dalam Penelitian.....	57
Tabel 13. Hasil Uji Deskriptif Data Keterikatan Kerja	63
Tabel 14. Pedoman Kategorisasi Nilai Keterikatan Kerja.....	63
Tabel 15. Hasil Kategorisasi Nilai Keterikatan Kerja	63
Tabel 16. Hasil Uji Deskriptif Data Dukungan Sosial	64
Tabel 17. Pedoman Kategorisasi Nilai Dukungan Sosial.....	64
Tabel 18. Hasil Kategorisasi Nilai Dukungan Sosial	64
Tabel 19. Hasil Uji Deskriptif Data Efikasi Diri	65
Tabel 20. Pedoman Kategorisasi Nilai Efikasi Diri.....	65
Tabel 21. Hasil Kategorisasi Nilai Efikasi Diri.....	65
Tabel 22. Hasil Uji Normalitas	66
Tabel 23. Hasil Uji Linieritas Keterikatan Kerja dengan Dukungan Sosial.....	67
Tabel 24. Hasil Uji Linieritas Keterikatan Kerja dengan Efikasi Diri	69
Tabel 25. Kesimpulan Hasil Uji Linieritas	70
Tabel 26. Hasil Uji Multikolinieritas Variabel Independen.....	70
Tabel 27. Hasil Uji ANOVA	71
Tabel 28. Hasil Uji Regresi Linier Berganda	72
Tabel 29. Uji Hipotesis Secara Parsial	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar. 1 Kerangka Berpikir Pengaruh Dukungan Sosial dan Efikasi Diri Terhadap Keterikatan Kerja.....	40
Gambar 2. Deskripsi Berdasarkan Jenis Kelamin	58
Gambar 3. Deskripsi Subjek Berdasarkan Organisasi.....	59
Gambar 4. Deskripsi Subjek dari Perumda Aneka Usaha Jepara.....	59
Gambar 5. Deskripsi Subjek dari Perumdam Tirta Jungporo.....	60
Gambar 6. Deskripsi Subjek pada BPR Bank Jepara Artha	61
Gambar 7. Deskripsi Subjek dari BPR BKK Jepara	62

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Blue Print, Uji Validitas dan reliabilitas	94
Lampiran 2. Tabulasi Data Uji Validitas	106
Lampiran 3. Tampilan Skala Psikologi Untuk Uji Validitas	115
Lampiran 4. Surat Pengajuan Izin Penelitian Kepada BUMD Kab. Jepara	124
Lampiran 5. Surat Pemberian Izin Penelitian Dari BUMD Kab. Jepara.....	128
Lampiran 6. Tabulasi Hasil Data Penelitian Pada BUMD Kab. Jepara	132
Lampiran 7. Tampilan Skala Psikologi Untuk Pengambilan Data Pada BUMD Kab. Jepara	135
Lampiran 8. Hasil Uji Normalitas	163
Lampiran 9. Hasil Uji Linieritas.....	163
Lampiran 10. Hasil Uji Multikolinieritas	164
Lampiran 11. Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	164
Lampiran 12. Riwayat Hidup	165

ABSTRACT

Abstract : *Work engagement is an important thing for employees in an organization. Employees who have work engagement make them willing to put everything into their work, have high enthusiasm for work, and enjoy their work. In this way, employees who have work engagement make it easier for the organization to achieve its goals. This research aims to examine the influence of social support and self-efficacy on work engagement in employees of Jepara Regency Regional Owned Enterprises (BUMD). The population in this study was 382 employees of Jepara Regency Owned Enterprises (BUMD). This research is quantitative research with a casual approach. Sampling in this study used the Slovin technique with a significance of 10%, resulting in a sample of 195 employees of Jepara Regency Regional Owned Enterprises (BUMD). The measuring instruments used are the social support scale, self-efficacy scale and work engagement scale. Data analysis was carried out using the multiple linear regression method. The results of the linear regression test include that there is an influence of social support and self-efficacy on work engagement in employees of Jepara Regency Regional Owned Enterprises (BUMD) with a significance of 0.000 and a regression coefficient value of 0.238. There is an influence of social support on work engagement in employees of Regional Owned Enterprises (BUMD) Jepara Regency with a significance value of 0.038 and a regression coefficient value of 0.083, and there is an influence of self-efficacy on work engagement in employees of Jepara Regency Regional Owned Enterprises (BUMD) with a significance value of 0.000 and a regression coefficient value of 0.357.*

Keywords : *work engagement, social support, self-efficacy*

ABSTRAK

Abstrak: Keterikatan kerja menjadi sebuah hal penting untuk pegawai di sebuah organisasi. Pegawai yang memiliki keterikatan kerja membuatnya dirinya rela mengerahkan segalanya dalam bekerja, semangat yang tinggi bekerja, dan menikmati pekerjaannya. Dengan demikian pegawai yang memiliki keterikatan kerja mempermudah organisasi dalam mencapai tujuan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh dukungan sosial dan efikasi diri terhadap keterikatan kerja pada pegawai Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Jepara. Populasi pada penelitian ini berjumlah 382 pegawai Badan Usaha Milik (BUMD) Kabupaten Jepara. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan kasualitas. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik slovin dengan signifikansi 10% diperoleh sampel sebanyak 195 pegawai Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Jepara. Alat ukur yang digunakan yaitu menggunakan skala dukungan sosial, skala efikasi diri dan skala keterikatan kerja. Analisis data dilakukan dengan metode regresi linier berganda. Hasil uji regresi linier meliputi terdapat pengaruh dukungan sosial dan efikasi diri terhadap keterikatan kerja pada pegawai Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Jepara dengan signifikansi 0,000 dan nilai koefisien regresi sebesar 0,238, terdapat pengaruh dukungan sosial terhadap keterikatan kerja pada pegawai Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Jepara dengan nilai signifikansi 0,038 dan nilai koefisien regresi sebesar 0,083, dan terdapat pengaruh efikasi diri terhadap keterikatan kerja pada pegawai Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Jepara dengan nilai signifikansi 0,000 dan nilai koefisien regresi sebesar 0,357.

Kata Kunci: keterikatan kerja, dukungan sosial, efikasi diri.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia menjadi hal terpenting dalam jalannya sebuah organisasi karena berperan penuh dalam mencapai tujuan organisasi melalui perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian. Untuk itu diperlukan pegawai yang rela memberikan segalanya dalam bekerja, selalu bersemangat dalam bekerja, dan terlibat banyak dalam pekerjaannya (Schaufeli, dkk, 2006 : 712). Menurut Permatasari & Fendy (2019 : 96) bahwa pegawai yang bersemangat, berkontribusi lebih banyak dalam bekerja, dan senang dalam bekerja disebut pegawai yang memiliki keterikatan kerja.

Saks (2006 : 602) berpendapat keterikatan kerja sebagai gabungan konstruk kognitif, emosi, dan perilaku dengan tanggung jawab pekerjaan. Keterikatan kerja menurut Bakker *et al* (2012 : 15) adalah sebuah bentuk positif, terpenuhi, dan pengalaman yang diperoleh dari pekerjaan berdasarkan tiga dimensi penyusunnya yaitu, *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. *Vigor* merujuk pada pekerjaan yang dilakukan dengan penuh energi, ketahanan, dan usaha. *Dedication* dicirikan melalui perasaan bangga, bermakna, dan antusias dalam pekerjaan. *Absorption* merujuk pada perilaku konsentrasi dan terbawa suasana dalam bekerja sehingga waktu terasa begitu cepat (Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, dan Bakker, 2002 : 74).

Keterikatan kerja yang tinggi pada pegawai ditunjukkan melalui perilaku terarah dan fokus pada tujuan, memiliki pencapaian secara individu, semangat yang tinggi, bertanggung jawab terhadap pekerjaan, berantusias terhadap pekerjaan, dan bangga pada pekerjaannya (Salanova & Schaufeli, 2008 : 118). Menurut Bakker &

Oerlemans (2016 : 395) keterikatan kerja yang tinggi akan mendorong pegawai maju agar mencapai tujuan dan berperan dalam mengembangkan organisasi. Akan tetapi, rendahnya keterikatan kerja akan membuat pegawai malas dan hasil kerja yang buruk (Iswanto & Agustina, 2016 : 39). Selain itu, keterikatan kerja yang rendah memicu niat pegawai untuk *turnover* dari organisasi (Siahaan & Eka, 2020 : 23).

Gallup (2022 : 89) menerbitkan sebuah survei hasilnya survei indeks keterikatan kerja pegawai di Indonesia sebesar 24%. Fenomena rendahnya keterikatan kerja juga ditemui di Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Jepara. Badan Usaha Milik Daerah adalah perusahaan umum atau perusahaan perseorangan daerah yang modalnya dimiliki oleh pemerintah daerah. Pada Kabupaten Jepara memiliki empat Badan Usaha Milik Daerah terdiri dari Perumda Aneka Usaha Jepara, Perumdam Tirta Jungporo, BPR Bank Jepara Artha, dan BPR Bank BKK Jepara. Setiap Badan Usaha Milik Daerah Kabupaten Jepara bergerak di bidang bisnis berbeda. Perumda Aneka Usaha Jepara bergerak di berbagai bidang usaha seperti agribisnis dan agrowisata, perdagangan barang dan jasa, serta badan usaha jasa keuangan. Perumdam Tirta Jungporo bergerak pada penyediaan air di seluruh Kabupaten Jepara. Pada BPR Bank Jepara Artha dan BPR Bank BKK Jepara bergerak di sektor perbankan seperti tabungan, perkreditan, dan peminjaman modal usaha.

Pendirian Badan Usaha Milik Daerah Kabupaten Jepara bertujuan untuk meningkatkan pendapatan asli daerah (PAD) yang terkait dengan pembangunan Kabupaten Jepara. Untuk itu mencapai tujuan tersebut diperlukan sumber daya

manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia di Badan Usaha Milik Daerah Kabupaten Jepara terdiri dari pegawai tetap maupun pegawai berstatus kontrak yang mana bertanggung jawab kepada direksi. Direksi dari Badan Usaha Milik Daerah Kabupaten Jepara bertanggung jawab kepada kepala daerah (Bupati).

Studi pendahuluan pada pegawai pada Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Jepara melibatkan 16 pegawai mulai tanggal 18 Februari – 4 Maret 2023 dan 17 Juli 2023 – 19 Juli 2023. Studi pendahuluan ini menggali perilaku keterikatan kerja berdasarkan tiga aspek, *vigor dedication absorption*. Pada aspek *vigor* memiliki lima perilaku yang menandakan keterikatan kerja seperti, semangat yang tinggi, energi yang besar, mental yang tangguh, tekun dalam bekerja, dan mampu bekerja dalam waktu yang lebih lama.

Pada aspek *dedication* memiliki lima perilaku yang menandakan keterikatan kerja seperti berperan dalam pekerjaan, berantusias dalam bekerja, memperoleh inspirasi dalam pekerjaan, memiliki kebanggaan terhadap pekerjaan, dan merasa tertantang dalam bekerja. Pada aspek *absorption* memiliki enam perilaku perilaku yang menandakan keterikatan kerja seperti lupa waktu dalam pekerjaan, melupakan lingkungan sekitar dalam pekerjaan, senang dengan pekerjaan yang dilakukan, larut dalam pekerjaan, terbawa suasana dalam bekerja, dan sulit untuk memisahkan diri dalam bekerja.

Metode studi pendahuluan ini menggunakan wawancara untuk mengetahui adanya perilaku dan masalah keterikatan kerja pada setiap aspek. Peringatan perilaku keterikatan kerja pada aspek dilakukan untuk mempermudah dalam mengkategorikan rendah, sedang, dan tinggi. Jika terdapat ≤ 2 perilaku keterikatan

kerja pada setiap aspek dikategorikan rendah. Jika terdapat 3 – 4 perilaku keterikatan kerja pada setiap aspek dikategorikan sedang. Dan, jika terdapat ≥ 5 perilaku keterikatan kerja pada setiap aspek dikategorikan tinggi. Hasil studi pendahuluan terhadap pegawai Badan Usaha Milik Daerah Kabupaten Jepara sebagai berikut :

Pada aspek *vigor* 56,25% pegawai Badan Usaha Milik Daerah Kabupaten Jepara dikategorikan keterikatan kerja yang dimilikinya rendah, 43,75% pegawai Badan Usaha Milik Daerah Kabupaten Jepara dikategorikan keterikatan kerja yang dimilikinya sedang.. Adapun masalah keterikatan kerja pada aspek *vigor* sebagai berikut 1) Pegawai kurang bersemangat dan antusias dalam bekerja karena kurangnya apresiasi dari atasan dan rekan kerja. 2) Pegawai merasa kelelahan terhadap banyaknya pekerjaan dan kerumitan pekerjaan. 3) Pegawai sulit fokus dalam bekerja karena lingkungan yang bising. 4) Pegawai tidak yakin terhadap hasil pekerjaan karena tekanan tinggi pada pekerjaannya.. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa pada aspek *vigor* terdapat masalah.

Pada aspek *dedication* 93,75% pegawai Badan Usaha Milik Daerah Kabupaten Jepara dikategorikan keterikatan kerja yang dimilikinya rendah, dan 6,25% pegawai Badan Usaha Milik Daerah Kabupaten Jepara dikategorikan keterikatan kerja yang dimilikinya tinggi. Adapun masalah keterikatan kerja pada aspek *dedication* sebagai berikut : 1) Pegawai merasa tidak bermakna dan bermanfaat dalam pekerjaannya. 2) Pegawai merasa tidak memiliki peran dalam jalannya organisasi. 3) Pegawai sudah tidak tertantang dalam pekerjaan jadi hanya menganggap rutinitas harian saja. 4) Pegawai juga merasa pekerjaannya itu biasa

saja bukan suatu hal yang bisa dibanggakan. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa pada aspek *dedication* terdapat masalah.

Pada aspek *absorption* 100% pegawai Badan Usaha Milik Daerah Kabupaten Jepara dikategorikan keterikatan kerja yang dimilikinya rendah. Adapun masalah keterikatan kerja pada aspek *absorption* sebagai berikut : 1) Pegawai merasa waktu berjalan lambat saat bekerja. 2) Pegawai tidak menikmati pekerjaannya karena menyita waktu istirahatnya. 3) Pegawai tidak terlarut dalam bekerja karena terdapat masalah di luar pekerjaan yang belum terselesaikan. 4) Pegawai mudah untuk memisahkan diri dengan pekerjaannya.. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa pada aspek *absorption* terdapat masalah.

Dari hasil studi pendahuluan tersebut dapat ditarik kesimpulan sementara bahwa terdapat masalah keterikatan kerja pada pegawai Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Jepara. Untuk itu perlu diketahui mengenai faktor – faktor yang bisa mempengaruhi keterikatan kerja.

JD-R model menjadi sebuah faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja (Schaufeli & Bakker , 2004 : 296). JD-R model terdiri dari lingkungan kerja maupun karakteristik pekerjaan yang dikategorikan dalam dua bentuk yaitu *job demands* dan *job resources* (Bakker & Demerouti, 2014 : 392). Dukungan sosial adalah salah satu bentuk dari *job resources*. Dukungan sosial adalah persepsi individu melalui pemberian pertolongan, perhatian, kenyamanan, dan kepedulian dalam mengatasi masalah (Sarafino & Smith, 2017 : 84). Penelitian yang dilakukan oleh Iswanto & Agustina (2016) dukungan sosial berpengaruh terhadap keterikatan

kerja. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Mahardina & Setyawan (2020) dukungan sosial berpengaruh terhadap keterikatan kerja.

Bakker, Albercht, Leiter (2011 : 7) faktor lainnya yang mempengaruhi keterikatan kerja adalah modal psikologis (*capital psychological*). Salah satu bentuk modal psikologis adalah efikasi diri. Efikasi diri menurut Corsini (1994 : 367) adalah harapan mencapai kesuksesan berdasarkan usaha dan hasil yang diperoleh. Penelitian yang dilakukan Afdaliza (2015) efikasi diri berpengaruh terhadap keterikatan kerja. Penelitian lainnya, Febrianti & Wibowo (2022) efikasi diri berpengaruh terhadap keterikatan kerja.

Dari penjabaran di atas, perlu diketahui lebih lanjut apakah dukungan sosial dan efikasi diri menyebabkan keterikatan kerja pada pegawai Badan Usaha Milik Daerah Kabupaten Jepara rendah. Oleh karena itu, peneliti mengajukan judul penelitian “Pengaruh Dukungan Sosial dan Efikasi Diri terhadap Keterikatan Kerja pada pegawai Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Jepara”.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh dukungan sosial dan efikasi diri terhadap keterikatan kerja pada pegawai Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Jepara?
2. Apakah terdapat pengaruh dukungan sosial terhadap keterikatan kerja pada pegawai Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Jepara?
3. Apakah terdapat pengaruh efikasi diri terhadap keterikatan kerja pada pegawai Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Jepara?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji secara empiris adanya pengaruh dukungan sosial dan efikasi diri terhadap keterikatan kerja pada pegawai Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Jepara.
2. Untuk menguji secara empiris adanya pengaruh dukungan sosial terhadap keterikatan kerja pada pegawai Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Jepara.
3. Untuk menguji secara empiris adanya pengaruh efikasi diri terhadap keterikatan kerja pada pegawai Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Jepara.

D. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan ilmu baru mengenai pengaruh dukungan sosial dan efikasi diri terhadap keterikatan kerja pada pegawai Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Jepara. Selain itu, penelitian ini dapat memberikan sumbangsih dalam mempelajari ilmu psikologi industri dan organisasi utamanya membahas dukungan sosial, efikasi diri, dan juga keterikatan kerja.

b. Manfaat Praktis

Manfaat dari penelitian ini pegawai Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Jepara dapat menerapkan penanganan masalah keterikatan kerja melalui dukungan sosial dan efikasi diri. Selain itu, penelitian ini bisa

menjadi bahan evaluasi pada Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Jepara untuk meningkatkan keterikatan kerja pada pegawainya.

E. Keaslian Penelitian

Untuk menghindari pengulangan penelitian atau plagiarisme pada skripsi dan jurnal penelitian, peneliti akan membahas hubungan antara masalah yang akan diteliti dan penelitian terdahulu yang memiliki korelasi konseptual.

Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Latifah Mahardina dan Imam Setyawan (2020) dengan judul “Hubungan antara Dukungan Sosial Pasangan dengan Keterikatan Kerja pada Guru SMAN di Jakarta Barat”. Populasi penelitian ini sebanyak 197 guru dengan jumlah sampel 122 guru yang dipilih menggunakan teknik *cluster random sampling* dengan kriteria guru yang berstatus menikah bukan seorang janda atau duda. Penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana. Hasilnya, dukungan sosial pasangan dengan keterikatan kerja sebesar 30,9 %.

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Monica Devina Puspita (2012) dengan judul “Hubungan Dukungan Sosial dan Makna Kerja sebagai Panggilan (*calling*) dengan Keterikatan kerja”. Pada penelitian ini menggunakan subyek perawat pelaksana bagian rawat inap Rumah Sakit Jiwa Menur, Surabaya sejumlah 73 orang dengan teknik *sampling total population study*. Penelitian ini menggunakan analisis regresi ganda dengan *R square* (0,424) atau 42,4%. Dan *r partial* dari dukungan sosial dengan keterikatan kerja sebesar 0,515 sedangkan *r partial* dari makna kerja sebagai panggilan dengan keterikatan kerja sebesar 0,214.

Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Ferry Iswanto dan Ike Agustina (2016) yang berjudul “Peran Dukungan Sosial di Tempat Kerja terhadap

Keterikatan Kerja Karyawan”. Penelitian ini menggunakan subyek dari BUMN dan BUMD dengan kriteria sudah menjadi karyawan tetap yang telah bekerja selama 1 tahun untuk laki-laki dan perempuan. Jumlah subyek pada penelitian ini sebanyak 164 orang yang terbagi 95 orang laki-laki dan 69 orang perempuan. Pada penelitian ini menggunakan analisis *product moment*. Hasilnya dukungan sosial berperan sebesar 24,8% terhadap keterikatan kerja.

Keempat, penelitian yang dilakukan oleh Afdaliza (2015) yang berjudul “Pengaruh Efikasi Diri terhadap Keterikatan Kerja dengan Persepsi Pemenuhan Kontrak Psikologis sebagai Moderator”. Penelitian ini menggunakan 199 responden pada PT. X di Jakarta. Analisis yang digunakan dalam penelitian adalah regresi sederhana dan *regresi moderate* (MRA) dengan kuesioner. Efikasi diri memberikan pengaruh sebesar 69,3% terhadap keterikatan kerja.

Kelima, Penelitian yang dilakukan oleh Fiona Citrayani, Tetra Hidayati, dan Saida Zainurossalamia (2022) dengan judul “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Efikasi Diri terhadap Keterikatan Kerja dan Implikasinya terhadap Kepuasan Kerja”. Penelitian ini menggunakan sebanyak 60 pegawai negeri sipil Kecamatan Samarinda Ilir sebagai responden. Analisis penelitian ini menggunakan *Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Hasil uji hipotesis antara efikasi diri (X2) dengan keterikatan kerja (Y1) memberikan pengaruh efikasi diri (X2) terhadap keterikatan kerja (Y1) melalui nilai koefisien jalur sebesar 0,421, t-statistik sebesar 5,083 dan p-value sebesar 0,000. Artinya, efikasi diri memberikan pengaruh secara signifikan terhadap keterikatan kerja dan hubungan keduanya adalah positif.

Keenam, Penelitian yang dilakukan oleh Santy Mulyani, Evi Syafrida Nasution, Ika Wahyu Pratiwi (2020) yang berjudul “Hubungan Efikasi Diri dan Keterikatan Kerja Guru Taman Kanak-kanak”. Pada penelitian menggunakan metode sampel jenuh pada guru TK Kiddie Planet Sunter Jakarta dengan jumlah 35 guru. Analisis yang digunakan pada penelitian ini menggunakan *rank spearman* dikarenakan data yang dihasilkan tidak terdistribusi normal. Hasilnya, terdapat hubungan yang signifikan antara efikasi diri dengan keterikatan kerja ditandai dengan nilai korelasi 0,344.

Hasil penelitian pertama sampai ketiga meneliti variabel dukungan sosial dengan keterikatan kerja tanpa melibatkan variabel efikasi diri. Sedangkan penelitian keempat sampai keenam meneliti variabel efikasi diri dengan keterikatan kerja tanpa melibatkan variabel dukungan sosial. Untuk itu penelitian ini perlu dilakukan karena tidak ditemui persamaan dengan penelitian sebelumnya karena penelitian ini akan melibatkan variabel dukungan sosial, efikasi diri, dan keterikatan kerja. Serta perbedaan penelitian yang dilakukan dengan penelitian sebelumnya, di antaranya:

Pertama, lokasi penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya. Penelitian ini dilakukan di Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Jepara. *Kedua*, penelitian ini akan menggunakan pegawai Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Jepara sebagai subyeknya. *Ketiga*, jumlah populasi dari penelitian yang akan diteliti berbeda dengan penelitian sebelumnya. *Keempat*, alat ukur psikologi disusun berdasarkan teori dan aspek yang berbeda dari penelitian sebelumnya apabila teori dan aspek yang digunakan sama maka jumlah aitemnya

berbeda. *Kelima*, pengumpulan data menggunakan skala empat pilihan jawaban yang tidak memberikan pilihan jawaban netral seperti penelitian sebelumnya. Dari paparan yang telah disampaikan ditemukan beberapa perbedaan dari penelitian terdahulu. Pandangan peneliti, jika lokasi yang digunakan berbeda maka dinamika psikologis subyek penelitian juga berbeda. Maka dari itu, judul penelitian ini “Pengaruh Dukungan Sosial dan Efikasi Diri terhadap Keterikatan Kerja pada Pegawai Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Jepara”.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Keterikatan Kerja

1. Pengertian Keterikatan Kerja

Keterikatan kerja dikonsepsikan melalui peran anggota organisasi untuk melaksanakan pekerjaan dan berekspresi saat bekerja secara fisik, kognitif, dan emosional (Khan, 1990 : 694). Senada dengan Schaufeli & Bakker (2004 : 295) keterikatan kerja merupakan konsep pikiran positif saat bekerja agar pekerja memiliki kemampuan dalam mengekspresikan diri secara fisik, kognitif, dan emosional.

Selanjutnya menurut Federman (2009 : 118) keterikatan kerja adalah komitmen yang diberikan oleh karyawan pada organisasi dalam bentuk kinerja yang baik serta loyalitas kepada organisasi. Ditambahkan oleh Schmidt (2004 : 4) keterikatan kerja diartikan gabungan dari kepuasan yang mengacu pada emosioanal dan tindakan, dan komitmen yang menempatkan fisik dan motivasi sebagai acuan. Senada dengan pendapat tersebut, Mujiasih dan Ratnaningsih (2012 : 4) menyatakan keterikatan kerja merupakan gabungan unsur kepuasan dan komitmen yang membuat seorang pekerja melampaui kepuasan yang tersusun atas gabungan beberapa persepsi karyawan seperti kinerja, komitmen, dan loyalitas.

Pendapat lainnya disampaikan oleh Robbins (2003 : 78), keterikatan kerja merupakan sebuah kondisi pekerja yang mampu mengenali diri secara psikologis terhadap pekerjaannya sehingga muncul anggapan kinerja yang dilakukannya memiliki kepentingan untuk dirinya tanpa mengesampingkan

organisasi. Menurut Hewitt (2008 : 34), keterikatan kerja sebagai sikap positif berupa keterlibatan, keterikatan, dan komitmen antara pekerja dengan perusahaan untuk menerapkan nilai dan budaya perusahaan, serta mencapai tujuan perusahaan. Keterikatan kerja akan tergambar melalui kinerja yang tinggi dan loyalitas untuk tidak berpindah ke perusahaan lainnya.

Menurut Wellins dan Concelman (2005 : 1) keterikatan kerja merupakan kekuatan secara ilusif yang membuat pekerja meningkatkan level bekerja ke tingkatan yang lebih tinggi, kekuatan tersebut terdiri dari perasaan bangga terhadap pekerjaan, memberikan usaha lebih dari segi waktu dan kekuatan, semangat serta keterikatan, komitmen kepada organisasi dalam melakukan pekerjaan. Bakker dan Xanthopoulou (2013 : 2761) yang mengemukakan keterikatan kerja merupakan kesinambungan tiga dimensi yaitu *vigor*, *dedication*, *absorption* yang saling melengkapi sehingga menciptakan bentuk positif, pengalaman, dan terpenuhi dari pekerjaan. Diperinci oleh Scahaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, dan Bakker (2002 : 74) bahwasannya keterikatan kerja adalah suatu kegiatan yang penuh semangat dalam bekerja yang karakteristik dalam tiga dimensi yaitu *vigor*, *dedication*, dan juga *absorption* pada pekerjaan. *Vigor* merujuk pada pekerjaan yang dilakukan dengan penuh energi, ketahanan, dan usaha. *Dedication* dicirikan melalui perasaan bangga, bermakna, dan antusias dalam pekerjaan. *Absorption* merujuk pada perilaku konsentrasi dan terbawa suasana dalam bekerja sehingga waktu terasa begitu cepat.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan keterikatan kerja adalah perilaku terikat pada pekerjaan sehingga membuat pegawai bekerja ke tingkat yang lebih tinggi dengan cara bekerja lebih lama, berperan aktif saat bekerja, dan enggan untuk meninggalkan pekerjaannya.

2. Aspek Keterikatan Kerja

Khan (1990 : 694) menjelaskan bahwa terdapat tiga aspek keterikatan kerja pada karyawan, sebagai berikut:

a. Keterikatan Fisik

Aspek ini dicirikan oleh seorang pekerja yang senantiasa bersemangat dan berenergi ketika bekerja pada organisasi. Dengan perilaku yang seperti itu, maka pekerja akan memberikan seluruh tenaga yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai tenggat waktu yang ditetapkan dan mencapai prestasi yang memuaskan (Khan, 1990 : 715).

b. Keterikatan Kognitif

Aspek ini menurut Bakker & Leiter (2010 : 13) merupakan suatu aspek yang dimiliki seorang pekerja dengan mengerahkan segala kemampuan pikirannya atau ide kepada organisasi serta konsentrasi penuh terhadap pekerjaan. Akibatnya, seorang pekerja akan melupakan hal-hal pribadinya karena fokus terhadap peran kerjanya di organisasi.

c. Keterikatan Emosional

Aspek ini digambarkan dalam bentuk perasaan yang dimiliki seorang pekerja terhadap organisasi. Tujuan keterikatan ini adalah membangun keyakinan positif pegawai kepada organisasi, atasan, rekan kerja untuk senantiasa mampu mengerjakan pekerjaan dengan baik (Dalal *et al*, 2012 : 300).

Pendapat berbeda disampaikan Bakker dan Demerouti (2008 : 210)

bahwa keterikatan kerja mempunyai tiga susunan aspek, berupa :

a. *Vigor* (Semangat)

Saat bekerja memberikan mental dan energi yang besar, menyelesaikan pekerjaan dengan keberanian, memiliki ketekunan ketika menghadapi kesulitan kerja, mempunyai hasrat pada pekerjaan, dan memiliki ketahanan saat dihadapkan kesulitan kerja (Steven & Prihatsanti, 2017 :161).

b. *Dedication* (Dedikasi)

Perasaan terlibat pada sebuah pekerjaan yang kuat serta mengalami perasaan antusiasme, kebanggaan, kebermaknaan, tantangan, dan inspirasi (Schaufeli, Salanova, González-Romá, & Bakker, 2002 : 74).

c. *Absorption* (Penghayatan)

Konsentrasi penuh dan serius yang dimiliki karyawan ketika bekerja. Sehingga ketika bekerja, waktu seolah-olah menjadi lebih cepat dan

menemukan kesulitan untuk berpisah dengan pekerjaan (Schaufeli *et al*, 2006 : 702).

Dari pendapat yang sudah disampaikan dapat diketahui bahwasannya keterikatan kerja dapat dinilai melalui keterikatan fisik, kognitif, emosional, *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), *absorption* (penghayatan). Pada penelitian ini akan menggunakan aspek dari Bakker Demerouti (2008 : 10).

3. Faktor yang mempengaruhi Keterikatan Kerja

Menurut Lockwood (2007 : 2) faktor – faktor yang mempengaruhi kerikatan kerja di antaranya, gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin, reputasi yang dimiliki organisasi, model manajemen yang digunakan dalam organisasi, budaya dari sebuah organisasi, kualitas komunikasi antar anggota organisasi, rasa kepercayaan dan hormat pada lingkungan kerja. .

Pendapat lainnya disampaikan oleh Robinson, dkk (2004 : 23) terdapat beberapa pengaruh terhadap keterikatan kerja meliputi, kompensasi terhadap pekerja (*pay and benefit*), komunikasi antar rekan kerja, jaminan kesehatan dan keselamatan selama bekerja, program pelatihan dan pengembangan karir pada pekerja, kesempatan dan perlakuan yang sama antar pekerja, evaluasi performance kerja, rasa puas terhadap pencapaian kerja, kerja sama antara bagian organisasi, *work life balance*, *immediate management*.

Schaufeli & Bakker (2004 : 296) model JD-R (*job demand-resources model*) menjadi faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja. JD-R adalah lingkungan kerja atau karakteristik pekerjaan yang dibedakan

menjadi 2 kategori yang berbeda, yaitu *job demands* dan *job resources*. Bakker et al (2014 : 399) *job demands* merupakan tuntutan dalam pekerjaan yang memberikan dampak pada pekerja dalam berbagai aspek (organisasi, psikologis, fisik, dan sosial). *Job demands* memberikan dampak pada penurunan keterikatan kerja pada pekerja. Bentuk - bentuk *job demands* meliputi, tekanan emosi karena pekerjaan (*emotional demand*), tekanan pekerjaan terhadap pemikiran yang akurat (*cognitive demand*), tekanan tinggi dalam bekerja (*work pressure*), tingkat kerumitan pada tugas yang diberikan (*hassle*), dan konflik peran (*role conflict*).

Menurut Xanthopoulou, Bakker, Dollard, et al. (2007 : 768) *job resources* adalah sumberdaya dalam berbagai aspek (organisasi, sosial, fisik, dan psikologis) terkait pekerjaan yang berguna untuk mengatasi *job demands*, berdampak pada pencapaian, dan sebagai stimulus pembelajaran dan pengembangan pada pekerja. Bentuk – bentuk *job resources* di antaranya, dukungan sosial (*social support*), pemberian umpan balik (*feedback*), otoritasi pada pekerjaan (*autonomy*), memiliki harapan untuk berkembang pada karir (*opportunities for development*), dan pengarahan diri dari atasan (*coaching*). Pada model JD-R, dukungan sosial ditetapkan sebagai variabel independen pada penelitian ini.

Menurut Bakker, Albercht, Leiter (2011 : 7) modal psikologis (*psychological capital*) menjadi faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja. Luthans, Youssef, & Avolio (2007 : 3) berpendapat modal psikologis (*psychological capital*) merupakan kondisi psikologis positif dengan

karakteristik keyakinan terhadap kemampuan diri, bertekad positif dalam mencapai keberhasilan, tekun untuk mencapai tujuan, dan ketahanan dalam menghadapi masalah di masa depan. Ada empat kapasitas psikologis positif yang bisa diukur untuk meningkatkan performa di lingkungan kerja yang terdiri dari harapan (*hope*), optimisme (*optimism*), efikasi diri (*self efficacy*), dan ketahanan (*resiliency*). Dari modal psikologis dipilih efikasi diri sebagai variabel independen dalam penelitian ini.

4. Keterikatan Kerja dalam Perspektif Islam

Allah telah membimbing umat manusia dalam firman-Nya untuk tidak melupakan kewajiban bekerja sehingga mampu dalam memenuhi kebutuhan ekonomi sehari-hari. Suatu kondisi penting saat bekerja pada pegawai adalah keterikatan kerja. Allah berfirman dalam surat Al – Jumu'ah ayat 10 yang artinya sebagai berikut :

Artinya : Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung (Q.S Al-Jumuah: 10).

Dalam ayat tersebut Allah SWT menjelaskan sesudah melaksanakan kewajiban (shalat Jum'at), maka umat manusia diperbolehkan untuk menyebar ke seluruh permukaan bumi dalam urusan duniawi yaitu mencari rezeki yang halal (Shihab, 2005 : 233). Dari tafsir tersebut diketahui bahwa Allah SWT membolehkan bekerja untuk urusan dunia akan tetapi perlu diimbangi dengan urusan akhirat untuk menghindari perilaku buruk dalam mencari nafkah atau bekerja. Untuk menghindari perilaku buruk dalam bekerja maka diperlukan tercukupinya kompensasi bekerja (*pay and*

benefit), kesempatan dan perlakuan yang sama setiap pegawai, jaminan kesehatan dan keselamatan kerja yang diberikan organisasi (Robinson, dkk, 2004 : 23). Organisasi yang memberikan pemenuhan kompensasi bekerja membuat pegawai terikat dengan pekerjaannya karena pemenuhan kompensasi menjadi faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja sehingga membuat pegawai bekerja dengan senang hati (Bakker & Leiter, 2010 : 2).

Bekerja menurut Islam adalah sebuah ibadah. Maka dari itu, Islam teramat menjunjung tinggi bekerja serta bekerja secara halal merupakan kewajiban bagi setiap muslim karena Allah SWT membalas selama hidup.

Allah berfirman pada surat At – Taubah ayat 105 yang artinya :

Artinya: Dan Katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (Q.S At-Taubah : 105).

Pada ayat tersebut seorang muslim dianjurkan selalu melakukan kebajikan sehingga tidak memperoleh kerugian yang besar di akhirat nanti, karena Allah akan membalas yang dikerjakan manusia selama di dunia. Salah satu bentuk kegiatan kebajikan adalah bekerja, maka hendaknya kegiatan tersebut dilakukan dengan penuh kesungguhan karena akan diganjar ketika di hari kebangkitan nanti (Shibab, 2005 : 711). Dari tafsir tersebut diketahui bahwa bekerja menjadi salah bentuk ibadah kepada Allah SWT untuk itu dilakukan secara bersungguh – sungguh agar mendapat balasan yang sesuai baik secara duniawi maupun secara akhirat. Balasan akhirat berbentuk surga apabila melakukan pekerjaan dengan baik, namun

bisa juga berbentuk neraka jika melakukan pekerjaan dengan buruk (Saefullah, 2014 : 69). Serta balasan duniawi berbentuk kompensasi yang adil dari organisasi sehingga membuat pegawai lebih terikat dengan pekerjaannya (Ardiansyah & Budiono, 2022 : 117)

B. Dukungan Sosial

1. Pengertian Dukungan Sosial

Dukungan sosial diartikan sebagai ketersediaan hubungan membantu berdasarkan kualitas hubungan yang dimiliki (Leavy, 1983 : 5). Menurut Ganster, dkk (1986 : 103) dukungan sosial adalah hubungan menolong yang memiliki nilai tersendiri bagi penerimanya. Cohen & Hoberman (1983 : 101) menjelaskan dukungan sosial adalah hubungan antar pribadi seseorang yang menghasilkan sumberdaya. Saroson, dkk (1990 : 134) menjelaskan dukungan sosial merupakan bantuan yang diterima dari pihak lainnya yang memiliki makna tersendiri bagi penerimanya melalui sebuah transaksi interpersonal.

Pandangan berbeda disampaikan oleh Dimatteo (1991 : 73) bahwasannya dukungan sosial adalah bantuan diberikan dari orang terdekatnya seperti keluarga, teman, tetangga, dan orang – orang lainnya. Senada dengan pendapat tersebut, Wibowo (2013 : 33) menjelaskan dukungan sosial adalah sebuah dukungan yang diterima dari orang terdekat di sekitarnya.

Selanjutnya, pendapat dari Joshnson (1994 : 472) dukungan sosial adalah hadirnya orang lain dalam kehidupannya yang senantiasa bisa

diandalkan dalam memberikan bantuan, semangat, rasa penerimaan, perhatian dan empati agar memperoleh kesejahteraan. Selaras dengan pendapat Johnson, King (2012 : 226) menyatakan dukungan sosial merupakan pemberian tanggapan atas informasi dari pihak lain (seseorang) yang mengindikasikan individu tersebut diperhatikan, dicintai, dihormati, dihargai, dan senantiasa terlibat dalam hubungan timbal balik atau pola komunikasi

Pendapat lainnya disampaikan oleh Apollo dan Cahyadi (2012 : 261) bahwasannya dukungan sosial merupakan bantuan yang memiliki sifat mendukung secara emosi, memberikan informasi, memberikan bantuan instrumen, dan memberikan penghargaan terkait usaha yang dilakukannya. House & Khan (1985: 86) menjelaskan dukungan sosial adalah tindakan yang digabungkan dengan emosi, memberikan informasi, memberikan dukungan instrumen, dan penilaian positif untuk menguatkan individu terhadap permasalahan yang dihadapi. Dirincikan oleh Sinokki (2011 : 24) mengenai dukungan sosial yang dibangun menggunakan beberapa dimensi atau bentuk dukungan yang berbeda. Beberapa dimensi yang penting terdiri dari dukungan instrumental, dukungan emosional, dukungan penilaian, dan dukungan informasi. Dukungan instrumental dirupakan dalam bentuk bantuan nyata seperti jasa, bantuan nyata, dan penyediaan barang yang dibutuhkan. Dukungan emosional tersusun dalam bentuk empati, kasih sayang, peduli, dan rasa percaya. Dukungan penilaian menyangkut bentuk dukungan evaluasi positif yang diberikan orang lain sebagai penguatan.

Dukungan informasi merupakan memberikan berbagai informasi yang berguna bagi orang yang membutuhkan.

Dari berbagai pendapat yang telah diutarakan, maka disimpulkan dukungan sosial adalah bentuk perlakuan yang diterima dari orang terdekatnya seperti atasan, rekan kerja, teman, keluarga bahkan perusahaan tempatnya bekerja yang menandakan dirinya dicintai, dan dihormati sehingga terjadi hubungan secara personal dari keduanya..

2. Aspek Dukungan Sosial

Menurut House (1989 : 136) dukungan sosial memiliki empat aspek, yaitu :

a. Dukungan Emosional

Menurut Smet (1994 : 136) dukungan emosional diberikan kepada individu agar merasa aman, nyaman, dan dicintai ketika berada pada kondisi stres atau tertekan. Bentuk dukungan emosional dikarakteristikan sebagai empati, perhatian, dan kepedulian.

b. Dukungan Penghargaan

Arlotas (2019 : 64) memandang dukungan ini sebagai bentuk dorongan atau persetujuan terhadap ide yang dikemukakan atau perasaan yang dialami individu, media evaluasi positif individu, dan ungkapan penghargaan positif untuk mereduksi orang yang tengah stres karena tekanan dari sebuah tugas. Manfaat dukungan penghargaan adalah membuat seseorang membangun rasa percaya diri, harga diri, dan bernilai.

c. Dukungan Instrumental

Bentuk dukungan instrumental adalah bantuan yang diberikan secara langsung seperti materi maupun jasa. Adanya dukungan ini membuat seseorang mudah dalam mengatasi masalah praktis seperti tersedianya materi, peralatan, atau jasa (Susilaningrum & Wijono, 2023 : 7299).

d. Dukungan Informatif

Kursini dan Prihartanti (2014 : 133) memandang dukungan ini berguna untuk memecahkan masalah yang dihadapi seorang individu. Bentuk dukungannya berupa nasihat, petunjuk saran maupun umpan balik.

Sedangkan menurut Sarafino (1997 : 98) dukungan sosial terdiri dari lima aspek penyusun, berupa :

a. Dukungan Emosi

Dukungan emosi berbentuk empati, perhatian, dan kepedulian. Bentuk dukungan ini didapatkan dari keluarga maupun pasangan melalui memahami perasaan orang tersebut, dan mendengarkan permasalahan atau keluhan yang dihadapi. Dampak dari dukungan ini adalah perasaan dimiliki dan memiliki, merasa dicintai oleh orang disekitarnya, dan membuat nyaman, serta keyakinan atas cita-cita (Hasiolan & Sutejo, 2015 : 68).

b. Dukungan Penghargaan

Menurut Esmiati & Kusumadewi (2017 : 87) dukungan penghargaan adalah apresiasi kepada individu melalui ungkapan positif, persetujuan atas gagasan yang disampaikan, pemberian dorongan untuk maju, dan

evaluasi positif dengan individu lainnya. Bentuk dukungan ini diperoleh dari atasan maupun rekan kerja. Dampak dari dukungan ini seperti perasaan berharga, bernilai, serta kompeten.

c. Dukungan Instrumental atau Konkrit

Dukungan instrumental berbentuk bantuan secara langsung. Dukungan ini diperoleh dari teman maupun rekan kerja, semacam bantuan untuk menyelesaikan tugas menumpuk atau memberikan pinjaman uang atau sejenisnya yang dibutuhkan individu. Dukungan ini diberikan dalam bentuk bantuan barang dan pelayanan untuk menyelesaikan masalah. Dengan adanya dukungan tersebut bisa mempermudah individu dalam bertanggung jawab terhadap peran kesehariannya (Dianto, 2017 : 45).

d. Dukungan Informasi

Menurut Susilaningrum & Wijono (2023 : 7299) dukungan ini diberikan kepada seseorang terkait pemberian saran atau umpan balik, nasihat kepada individu. Sahabat, rekan kerja, atasan bahkan orang profesional di bidangnya semacam dokter dan psikolog sebagai sumber dukungan ini. Adanya dukungan seperti ini membuat individu lebih mudah dalam memahami situasi dan menemukan alternatif dalam menyelesaikan masalah.

e. Dukungan Jaringan Sosial atau *Networking*

Dukungan ini berbentuk rasa sepenanggungan dalam kelompok. Apabila kelompok tersebut merasa senang maka semua anggota kelompok juga senang, namun bila terjadi sebaliknya anggota kelompok

lainnya juga turut merasakan. Sehingga anggota kelompok memiliki *sense of belonging* terhadap sesama untuk menciptakan rasa aman, kehangatan, serta mengurangi kecemasan dan keputusasaan (Arlotas, 2019 : 64).

Dari pendapat di atas terdapat kesamaan pandangan mengenai aspek dukungan sosial yang terdiri dari dukungan emosional, dukungan penghargaan, dukungan bantuan instrumental, dukungan pemberian informasi. Namun, pada pendapat Sarafino memiliki tambahan dukungan jaringan sosial. Pada penelitian ini akan menggunakan aspek yang disampaikan House (1989 : 136).

3. Sumber – sumber Dukungan Sosial

Pandangan Taylor (2009 : 555) dukungan sosial dapat diperoleh dari partner atau pasangan, keluarga, teman, masyarakat, kelompok pertemanan, kelompok religi, dan rekan kerja. Selanjutnya, Gotlieb (1983 : 12) membagi sumber dukungan sosial dalam dua kategori yaitu hubungan profesional dan non profesional. Pada hubungan profesional sumber dukungannya berasal dari hubungan dengan orang yang ahli dalam bidang tertentu seperti, psikolog, konselor, psikiater, dokter, dan pengacara. Hubungan non profesional bersumber dari hubungan dengan orang terdekatnya seperti keluarga, teman, rekan kerja, dan lain – lain.

4. Dukungan Sosial dalam Perspektif Islam

Dukungan sosial merupakan dukungan yang diberikan melalui perhatian, kasih sayang, dan penghargaan kepada individu lainnya. Ajaran

Islam menganjurkan untuk berkasih sayang kepada semua makhluk, serta memberikan perhatian kepada makhluk di sekitarnya. Allah SWT berfirman dalam surat Al Balad ayat 17 dengan terjemahannya yang berbunyi :

Artinya : “Dan dia (Tidak pula) termasuk orang-orang yang beriman dan saling berpesan untuk bersabar dan saling berpesan untuk kasih sayang.” (Q.S Al Balad : 17).

Pada ayat tersebut diketahui bahwasannya Allah berpesan kepada orang – orang beriman agar senantiasa bersabar, dan menyayangi (Shihab, 2005 : 286). Pendapat tersebut selaras dengan pengertian dukungan sosial yaitu perasaan yang diberikan kepada seseorang yang menandakan seseorang tersebut dicintai, diperhatikan, dan dihormati (Kuntjoro, 2002 : 2).

Bentuk – bentuk dukungan sosial dibedakan menjadi beberapa macam seperti dukungan emosional, dukungan penghargaan, dukungan instrumental, dukungan informatif. Allah SWT berfirman dalam surat Al – Isra’ ayat 53 yang artinya :

Artinya : Dan katakanlah kepada hamba-hamba-Ku: “Hendaklah mereka mengucapkan perkataan yang terbaik. Sesungguhnya setan menimbulkan perselisihan di antara mereka. Sesungguhnya setan terhadap manusia adalah musuh yang nyata.” (QS. Al Isra' : 53).

Dalam ayat ini diterangkan agar umat islam senantiasa mengucapkan perkataan yang baik dan benar terhadap siapapun sehingga melahirkan simpati dan melunakkan hati karena setan akan mencari peluang dari ucapan untuk menimbulkan perselisihan diantara sesama manusia (Shihab, 2005 : 490). Penjelasan tersebut sesuai dengan penjelasan dukungan penghargaan yang senantiasa mengucapkan kalimat asertif agar

seseorang merasa dihargai. Pendapat lainnya disampaikan oleh Smet (1994 : 136) dukungan penghargaan merupakan penghargaan positif pada individu, pemberian semangat, persetujuan pada pendapat individu dan perbandingan yang positif dengan individu lain. Perilaku yang demikian akan membuat individu sama-sama memiliki nilai berharga di mata masing-masing dan mengurangi kemungkinan perselisihan diantara lainnya (Arlotas, 2019 : 67).

C. Efikasi Diri

1. Pengertian Efikasi Diri

Efikasi diri merupakan bentuk keyakinan individu terhadap kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai level yang ditentukan dan dampak yang diberikan terhadap peristiwa yang ada di kehidupannya (Bandura, 1997 : 37). Selaras dengan pendapat tersebut, Friedman & Schustack (2008 : 83) berpendapat efikasi diri merupakan ekspektasi keyakinan individu tentang seberapa jauh dapat berperan dalam situasi tertentu sehingga dapat menentukan kemampuannya dalam menghadapi kesulitan yang berpengaruh pada perilakunya di masa depan. Feist (2010 : 212) berpandangan, efikasi diri adalah bentuk keyakinan individu berdasarkan kemampuan dirinya untuk mencapai hasil yang diinginkan. Afdaliza (2015 : 4) menjelaskan efikasi diri berupa sebuah sikap keyakinan individu dalam menyelesaikan tugas dengan baik.

Selanjutnya, efikasi diri menurut Stipek *et al.* (2001 : 220) merupakan rasa percaya terhadap kemampuan dan keahlian yang dimiliki

dirinya sendiri. Efikasi diri menurut Ormrod (2008 : 22) adalah kepercayaan terhadap dirinya dalam mengerjakan tugas atau mencapai suatu target. Ellis (2008 : 20) berpendapat efikasi diri merupakan penilaian terhadap kemampuan diri dalam berperilaku untuk mencapai tujuan tertentu.

Berikutnya, Ghufron & Risnawati (2012 : 77) menyatakan efikasi diri adalah sebuah aspek pengetahuan diri yang berpengaruh dalam kehidupan sehari – hari. Efikasi diri memberikan dampak pada sikap dan tindakan yang dipilih untuk mencapai tujuan dengan mempertimbangkan risiko yang ada. Pervin & John (2010 : 438) berpendapat bahwasannya efikasi diri adalah unsur yang merubah pikiran menjadi sebuah bentuk setara yang memasuki bagian spiritual agar bisa memotivasi, mengenali emosi, dan mampu membangun hubungan dengan orang lain ataupun diri sendiri.

Pendapat lainnya disampaikan oleh Niu (2010 : 744) bahwasannya efikasi diri merupakan hasil dari interaksi lingkungan ekstresnal, kemampuan personal, pendidikan, pengalaman, dan penyesuaian diri. Alwisol (2009 : 287), efikasi diri merupakan persepsi diri dalam menilai diri ketika berfungsi pada berbagai situasi, serta terkait keyakinan dalam melakukan tindakan yang diinginkan. Menurut Baron dan Byrne (2003 : 183) efikasi diri adalah penilaian terhadap kompetensi yang dimiliki seorang individu dalam menyelesaikan tugas, mewujudkan tujuan, dan menyelesaikan masalah.

Schunk (2012 : 34) menjelaskan efikasi diri memiliki peran dalam memberikan pengaruh terhadap usaha yang dilakukan, serta memprediksikan keberhasilan yang dicapai berdasarkan usaha yang dilakukan. Selaras dengan pendapat Woolfolk (1990: 82) bahwa efikasi diri adalah penentuan nilai yang diberikan kepada diri sendiri berdasar kepada pengerjaan tugas dalam mencapai hasil yang dicita-citakan.

Dari beberapa pendapat dapat ditarik benang merah dari efikasi diri adalah keyakinan diri berdasarkan kemampuan yang dimiliki untuk merampungkan tugas atau menggapai target.

2. Aspek Efikasi Diri

Menurut Bandura (1997 : 42) efikasi diri akan berbeda pada tiap individu, hal ini dikarenakan individu memiliki perbedaan kemampuan berdasarkan aspek efikasi diri. Adapun aspek efikasi, di antaranya :

a. *Magnitude* (Level)

Menurut Rosyana (2019 : 97) aspek ini terkait pada tingkatan kesukaran tugas yang mampu dikerjakan oleh individu. Aspek ini akan membuat individu menyusun tingkatan kesulitan tugas berdasarkan pada kemampuan yang dimilikinya. Aspek ini terkait tingkatan kesukaran tugas yang mampu dikerjakan oleh individu sehingga individu akan mengambil keputusan dalam mengerjakan tugas yang sesuai dengan kemampuannya.

b. *Strength* (Kekuatan)

Pada aspek ini terkait dengan keyakinan dan harapan terhadap kemampuan yang dimiliki. Aspek ini akan membuat rasa percaya diri pada kemampuan individu dibarengi dengan pengalaman yang dimilikinya sehingga apabila pengharapan tinggi maka individu memiliki ketahanan yang kuat dalam berbagai kesulitan tugas yang diberikan (Bandura, 1998 : 44).

c. *Generality* (Generalisasi)

Ghufron & Risnawati (2012 : 81) menjelaskan aspek ini berhubungan dengan luasnya bidang laku berdasarkan kemampuan yang dimiliki. Artinya, semakin luas bidang yang dikuasainya membuat individu mampu mengerjakan berbagai atau variasi tugas.

Selain aspek-aspek yang dikemukakan oleh Bandura, ada pula aspek-aspek yang dikemukakan oleh Corsini. Corsini (1994 : 369) berpendapat bahwa aspek-aspek efikasi diri terdiri dari:

a. Kognitif

Bandura (1997 : 116) menjelaskan fungsi kognitif sebagai pengatur strategi yang digunakan dalam mencapai tujuan dan tindakan yang dipilih berdasarkan pikirannya. Pemilihan tujuan dan tindakan menunjukkan tingkat efikasi diri yang dimiliki individu.

b. Motivasi

Menurut Pervin & John (2010 : 449) motivasi berfungsi mendorong individu dalam mengambil tindakan, keputusan, dan tujuan yang ingin

dicapai melalui pikirannya. Peran motivasi dalam efikasi diri adalah memprediksikan kegagalan atau kesuksesan berdasarkan keputusan dan tindakan yang diambil, semakin tinggi tingkat efikasi diri maka motivasi yang dimiliki juga semakin baik.

c. Afeksi

Bandura (1994 : 6) memandang afektif pada efikasi berfungsi sebagai pengontrol individu terhadap kecemasan dan depresi dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Afektif adalah kemampuan individu dalam mengontrol emosi yang timbul terhadap tujuan yang dicapai.

d. Seleksi

Bandura (1998 : 116) menjelaskan peran seleksi dalam memutuskan target berdasarkan kemampuan yang dimiliki sehingga individu memilih target yang tepat untuk dirinya. Seleksi adalah kemampuan yang dimiliki untuk memilih perilaku dan lingkungan yang tepat agar tujuannya tercapai.

Berdasarkan pendapat yang telah disampaikan diketahui aspek yang menyusun efikasi diri terdiri dari *magnitude* (level), *strength* (kekuatan), *generality* (generalisasi), kognitif, motivasi, afeksi, dan seleksi. Pada penelitian ini akan menggunakan aspek yang dikemukakan oleh Bandura (1997 : 42).

3. Sumber – sumber Efikasi Diri

Menurut Astuti & Gunawan (2016 : 143) ada empat sumber utama yang dapat meningkatkan dan melemahkan efikasi diri, di antaranya :

a. *Mastery Experience*

Sumber ini berasal pencapaian prestasi sehingga terbukti kemampuannya dalam menangani sebuah tugas. Kesuksesan dalam menangani tugas ini membuat individu memiliki efikasi diri yang tinggi terhadap kemampuannya. Hal ini mendorong pola pikir seorang individu bahwasannya jika tugasnya gagal diselesaikan dikarenakan strategi yang kurang tepat dan kurangnya usaha dalam menyelesaikan tugas (Alwisol, 2009 : 287).

b. *Vicarious Experiences*

Menurut Ghufron & Risnawati (2012: 78) sumber informasi atau pengalaman dari orang lain menjadikan pembelajaran berdasarkan pengamatan bagi individu. Jika individu mendapatkan tugas yang sama atau mirip membuatnya tahu caranya dalam menyelesaikan tugasnya. Dengan demikian individu memiliki efikasi diri yang tinggi melalui harapan keberhasilan dalam menyelesaikan tugas.

c. *Verbal Persuasion*

Sumber ini dihasilkan dari orang lain yang memberikan penguatan secara verbal sehingga membuat individu yakin terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas. Akibatnya, individu mengerahkan kemampuan terbaiknya agar dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan memiliki ketahanan dalam menyelesaikan tugas yang lebih sulit (Bandura, 1997 : 101).

d. *Physiological and Affective States*

Pfitzner-Eden (2016 : 2) berpandangan sumber efikasi ini berasal dari individu sendiri. Hal ini dikarenakan efikasi diri individu merupakan hasil evaluasi individu terhadap kemampuan yang berdasar pada fisiologis dan afektifnya. Akibatnya, individu yang tidak yakin dengan kemampuan dirinya akan merasakan kecemasan terhadap tugas yang diberikan.

4. Efikasi Diri dalam Perspektif Islam

Manusia merupakan makhluk paling sempurna yang diciptakan Allah SWT, hal ini dikarenakan Allah SWT menganugerahkan panca indera yang berfungsi untuk membantu manusia menentukan benar atau salah. Firman Allah SWT yang menjelaskan tahapan perkembangan dalam surat An – Nahl ayat 78 yang artinya :

Artinya : Dan Allah mengeluarkan kamu dari perut ibumu dalam keadaan tidak mengetahui sesuatupun, dan Dia memberi kamu pendengaran, penglihatan dan hati, agar kamu bersyukur (Q.S An Nahl : 78).

Ayat tersebut menjelaskan fase perkembangan pada manusia saat di kandungan. Di masa itu (kandungan), manusia tidak memiliki pengetahuan mengenai apapun, lalu Allah SWT memberikan berbagai indra untuk melihat dan mendengar disertai mata hati agar manusia mencari pengetahuan sehingga manusia memiliki keyakinan terhadap dirinya sendiri berdasarkan segala pemberian karunia-Nya. (Shihab, 2005 : 304). Dari penjelasan tersebut dapat diketahui fungsi indera pada manusia terkait efikasi diri adalah alat untuk mendapatkan atau meningkatkan efikasi diri. Terdapat

beberapa sumber efikasi diri menurut Bandura (1997 : 101) yaitu : 1) sumber yang berasal dari pencapaian dan keberhasilan di masa lalu yang disebut dengan *mastery experience*, 2) sumber yang berasal dari pembelajaran atas pengalaman orang lain yang disebut dengan *vicarious experience*, 3) sumber yang berasal dari dorongan orang lain melalui kalimat positif yang disampaikan disebut *verbal persuasion*, 4) sumber yang berasal dari kondisi fisiologis dan psikologis yang berbentuk respon atas pemberian stimulus disebut dengan *psychological and affective states*.

Pada ayat lainnya dijelaskan perihal keyakinan yang dimiliki seorang hamba berdasarkan janji Allah SWT yang tertuang dalam surat Al – Baqarah ayat 286, artinya :

Artinya: “Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebaikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. Mereka berdo’a Ya Tuhan kami, janganlah engkau hukum kami jika kami lupa atau tersalah. Ya tuhan kami, janganlah engkau bebankan kepada kami beban yang berat sebagaimana engkau bebankan kepada orang-orang yang sebelum kami. Ya Tuhan kami , janganlah engkau pikulkan kepada kami apa yang tak sanggup kami memikulnya. Beri maafilah kami, ampunilah kami, dan rahmatilah kami. Engkaulah Penolong kami, maka tolonglah kami terhadap kaum yang kafir (Q.S Al-Baqarah : 286).

Dalam ayat ini Allah SWT telah berjanji tidak akan memberikan beban pada hamba melewati kemampuannya. Apabila Allah SWT membebankan tugas kepada hamba-Nya karena memiliki tiga kemungkinan. Pertama, memiliki kemampuan dan mudah baginya. Kedua, mampu menyelesaikan namun susah payah dan berat. Ketiga, tidak memiliki kemampuan dalam mengerjakan. Di sisi lain, hamba yang

memiliki kemudahan untuk mengerjakan dikarenakan Allah SWT telah memberikan kemudahan bagi hamba-Nya. Apabila seorang hamba memiliki kesulitan dikarenakan berbagai faktor maka hadirnya kemudahan yang dibenarkan walaupun sebelumnya tidak. Contoh, shalat yang dilaksanakan harus berdiri namun apabila memiliki udzur (kesulitan) boleh dilaksanakan secara duduk. Wudhu diharuskan dengan air, namun jika khawatir terhadap kesehatannya maka dibolehkan dengan bertayamum. Demikianlah Allah tidak menghendaki kesulitan menimpa manusia. (Shihab, 2005 : 621). Pendapat tersebut mendukung pandangan Afdaliza (2015 : 4) yang menjelaskan efikasi diri sebagai bentuk keyakinan seseorang untuk mengerjakan tugas dengan baik berdasarkan kemampuan yang dimiliki.

D. Peran Dukungan Sosial, Efikasi Diri terhadap Keterikatan Kerja.

Keterikatan kerja pada seorang pegawai menjadi salah satu poin penting dalam majunya sebuah organisasi. Menurut Gruman & Saks (2011 : 133) keterikatan kerja akan membuat pegawai bersemangat dan menikmati pekerjaannya sehingga kinerjanya menjadi membaik. Selain itu, keterikatan kerja akan membuat seorang pegawai tidak berkeinginan untuk meninggalkan organisasi. Selaras dengan pendapat tersebut, Macey & Schneider (2008 : 4) mengungkapkan keterikatan kerja juga membawa keuntungan besar pada organisasi karena mendapatkan kontribusi lebih dari seorang pegawai serta loyalitas yang diberikan pegawai kepada organisasi.

Ada juga pendapat Demerouti & Bakker (2008 : 215) yang menjelaskan keterikatan kerja membuat seorang pegawai memiliki kinerja yang lebih baik. Terdapat empat alasan keterikatan kerja membuat kinerja pegawai menjadi lebih baik seperti, pengalaman kesehatan yang baik, emosi positif, membuat sendiri sumber personal dan pekerjaan, dan membagikan keterikatan ke pegawai lainnya. Pegawai yang memiliki keterikatan kerja akan memiliki sikap optimis dan hati yang bersuasana positif yang bisa mempengaruhi pegawai lainnya sehingga pegawai di dalam tim memiliki keterikatan kerja agar membuat kinerja tim menjadi lebih baik (Bakker & Demerouti, 2008 : 217).

JD-R model merupakan faktor yang berpengaruh terhadap keterikatan kerja (Schaufeli & Bakker, 2004 : 296). JD-R Model disusun berdasarkan *job demands* dan *job resources*. *Job resources* menjadi faktor yang memiliki kemungkinan untuk meningkatkan keterikatan kerja dibandingkan *job demands* (Bakker & Demerouti, 2007 : 212). Dukungan sosial adalah salah satu bentuk dari beberapa *job resources*. Dukungan sosial diartikan sebuah ikatan sosial antar individu yang menunjukkan tingkatan serta kualitas hubungan yang terjalin antar kedua belah pihak yang mampu melindungi dari efek stres (Sarason *et al.*, 1990 : 134). Dukungan sosial berfungsi untuk memotivasi individu ketika mengalami masalah sehingga bagi penerimanya merasa diperhatikan, dicintai, dihargai, dipercaya, dan menjadi bagian dari kelompok yang mengakibatkan individu merasa lebih mampu untuk mengatasi masalah dan tekanan (Shaleh, dkk, 2020 : 78). Smet (1994 : 135) berpendapat bahwa penerima dukungan sosial mengakibatkan memiliki rasa percaya diri dan kompeten, disertai ketenangan karena diperhatikan.

Dalam penelitian Xanthopoulou dkk. (2012 : 492) menjelaskan pegawai yang diberikan penilaian positif dari rekan kerja membuatnya antusias dan berenergi yang mempengaruhi efikasi diri dan sikap optimis pada pegawai. Dengan demikian, hasil dari penelitian ini menjadi bukti bahwasannya efikasi diri dan sikap optimis dalam melakukan pekerjaan dikarenakan banyaknya dukungan sosial yang diberikan oleh rekan kerja. Selain itu, hasil penelitian ini membuktikan interaksi dengan rekan kerja maupun atasan menjadi pemicu emosi yang positif pada pegawai. Senada dengan pendapat tersebut, Wijaya & Utami (2021 : 147) menyatakan semakin banyaknya dukungan sosial yang diterima, maka kemungkinan kecil mengalami stres atau depresi karena dukungan sosial mempermudah individu dalam menghadapi masalah.

Dari penelitian Sharon (2014) dan Dae (2016) dapat disimpulkan dukungan sosial mempengaruhi keterikatan kerja karyawan. Dukungan sosial dapat meredakan berbagai stres kerja yang menjadi lawan dari keterikatan kerja. Dukungan sosial menjadi sebuah interaksi antar pribadi yang menggunakan beberapa atau salah satu dari aspek penilaian, informasi, emosi, dan instrumen yang berguna dalam mereduksi beban atau masalah yang dihadapi oleh individu (Iswanto & Agustina, 2016 : 43).

Pada penelitian yang dilakukan oleh Mufti Hafidz (2021 : 26) yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, Dukungan Sosial, dan Semangat Kerja terhadap Keterikatan Kerja (Studi CV Anugerah Lestari Kecamatan Kutorejo Kabupaten Mojokerto)” menyatakan terdapat pengaruh positif dukungan sosial

terhadap keterikatan kerja. Semakin besar dukungan sosial kepada karyawan maka semakin meningkat keterikatan kerja pada karyawan.

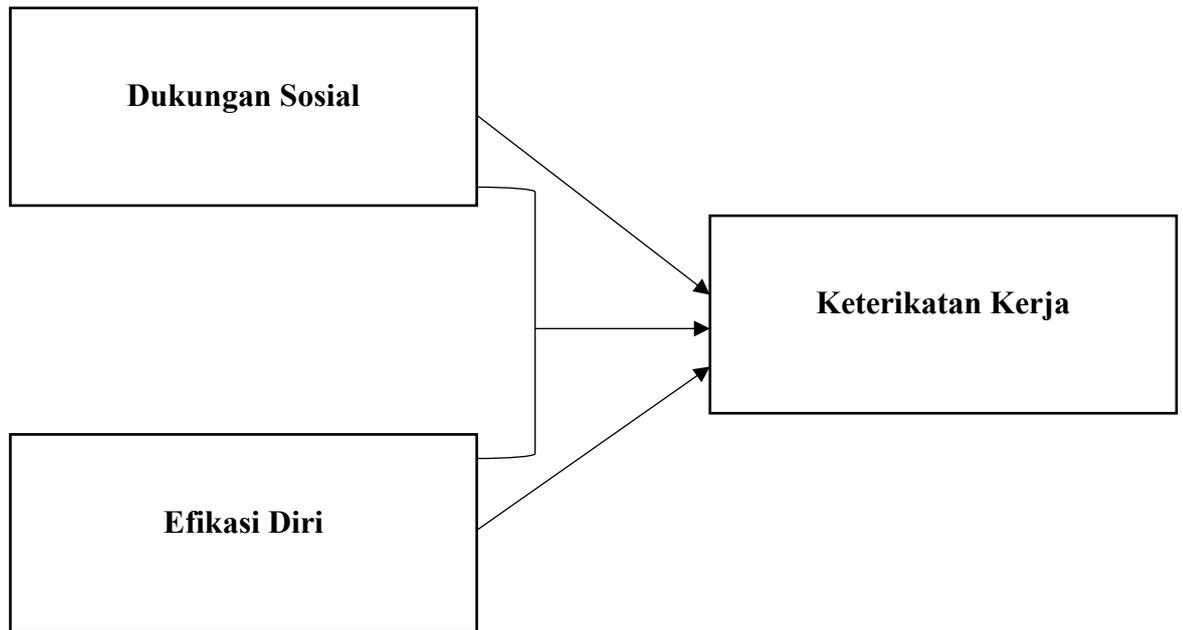
Selain *job resources*, faktor lain yang memengaruhi keterikatan kerja menurut (Bakker,dkk, 2011 : 7) adalah modal psikologis (*psychological capital*). Modal psikologis tersusun dari beberapa komponen, salah satunya adalah efikasi diri. Keyakinan dalam mengerjakan tugas dengan situasi yang sulit saat bekerja disebut efikasi diri. Menurut Caesens & Stinglhamber (2014 : 266) efikasi diri berpotensi besar untuk memunculkan keterikatan kerja pada pegawai yang membuatnya menikmati pekerjaan yang dilakukan dan mengoptimalkan potensi yang dimilikinya. Kemudian Yakin dan Erdil (2012 : 376) dalam penelitiannya ditemukan efikasi diri berpengaruh paling besar dalam mengoptimalkan kinerja pada pegawai secara individu sehingga berpengaruh terhadap kondisi psikologis pegawai lainnya untuk terpicu lebih terikat dengan pekerjaannya. Keterikatan kerja berhubungan dengan proses evaluasi pada pegawai. Fungsi evaluasi ini meninjau kemampuan, keyakinan, dan kesanggupan dari pegawai untuk terus melakukan pekerjaannya. Hal ini memicu terciptanya efikasi diri pada pegawai (Bandura, 1986 : 42).

Bandura (1997 : 37) berpandangan efikasi diri membuat perkiraan kemampuan yang dimiliki individu sehingga individu memiliki keyakinan dalam mengerjakan tugas dengan baik. Melalui keyakinan ini, individu memiliki dasar pertimbangan terhadap kemampuan dalam memberikan dampak yang dibutuhkan. Efikasi diri yang tinggi memiliki dampak positif secara kognitif untuk bertindak tepat dan terarah, utamanya terkait tujuan yang ingin dicapai sehingga individu

dapat menentukan usaha yang diperlukan dan waktu yang dibutuhkan untuk bertahan dalam menghadapi hambatan. Adanya pengaruh efikasi diri terhadap keterikatan kerja mendukung penelitian yang dilakukan oleh Bakker (2009 : 13) bahwasannya individu dengan efikasi diri yang tinggi membuatnya tidak memiliki ketakutan dan kekhawatiran dalam menghadapi kesulitan dalam pekerjaan sehingga membuatnya tetap memberikan yang terbaik dalam bekerja.

Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, dan Schaufeli (2008 : 241) menemukan yang bisa menjadi prediktor keterikatan kerja pegawai adalah efikasi diri, optimisme, dan, *organizational based self-esteem*. Menurutnya, efikasi diri membuat pegawai memiliki kekuatan dan kompetensi yang tepat sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya. Pada penelitian yang dilakukan oleh Mauliana dan Aulia Rahmi (2019 : 200) yang berjudul “Pengaruh *Self Efficacy* dan Kepuasan Diri terhadap *Employee Engagement* (Keterikatan Kerja) pada Guru SMK Negeri Aceh Timur” menyatakan terdapat pengaruh positif secara langsung antara *self efficacy* terhadap keterikatan kerja. Artinya, jika seorang guru memiliki keyakinan yang tinggi terhadap kemampuannya maka dirinya juga akan lebih terikat dengan pekerjaannya.

Dari penjabaran tersebut dapat diketahui hubungan positif yang terjadi antara variabel dukungan sosial dan efikasi diri terhadap keterikatan kerja. Dari hasil tersebut menjadi penguat peneliti dalam mencapai tujuan penelitian ini yaitu menguji secara empiris pengaruh dari dukungan sosial dan efikasi terhadap keterikatan kerja baik secara simultan maupun parsial.



Gambar. 1 Kerangka Berpikir Pengaruh Dukungan Sosial dan Efikasi Diri Terhadap Keterikatan Kerja

E. Hipotesis

Dalam penelitian ini dikemukakan hipotesis agar mempermudah pengolahan data yang akan dilakukan oleh peneliti. Sugiyono (2015 : 93) menyatakan bahwasannya hipotesis adalah jawaban yang belum tentu terungkap kebenarannya, maka dari itu jawaban yang ada bisa berupa pertanyaan. Dalam penelitian ini, beberapa hipotesis yang dikemukakan :

1. Terdapat pengaruh dukungan sosial dan efikasi diri terhadap keterikatan kerja pada pegawai Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Jepara.
2. Terdapat pengaruh dukungan sosial terhadap keterikatan kerja pada pegawai Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Jepara.
3. Terdapat pengaruh efikasi diri terhadap keterikatan kerja pada pegawai Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Jepara.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sugiyono (2015 : 93) mengemukakan penelitian kuantitatif adalah sebuah cara yang klasik dan membudaya dalam menemukan jawaban dari sebuah penelitian. Azwar (2017 : 5) menyatakan penelitian dengan menggunakan metode kuantitatif akan menitikberatkan pada teknik analisis data yang digunakan, hal ini dikarenakan data angka yang diperoleh dari pengukuran akan diolah menggunakan berbagai metode statistik yang relevan. Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kausalitas. Pendekatan kuantitatif kausal adalah pendekatan penelitian yang mencari hubungan sebab akibat antar satu variabel dengan variabel lainnya (Sugiyono, 2019 : 65).

B. Variabel Penelitian

Purwanto (2020 : 65) variabel adalah konsep yang memiliki variasi nilai. Dalam sebuah penelitian terdapat minimal dua jenis variabel dependen dan independen. Variabel dependen merupakan konsekuensi dari adanya variabel antiseden. Antiseden dari variabel dependen disebut variabel independen. Variabel independen merupakan variabel yang dikaji efeknya terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini variabel yang dapat dikategorikan sebagai variabel dependen dan independen di antaranya :

1. Variabel Dependen (Y) : Keterikatan Kerja
2. Variabel Independen (X1) : Dukungan Sosial
3. Variabel Independen (X2) : Efikasi Diri

C. Definisi Operasional

1. Keterikatan kerja adalah perilaku terikat pada pekerjaan yang membuat pegawai bekerja ke tingkat yang lebih tinggi dengan cara bekerja lebih lama, berperan aktif saat bekerja, dan enggan untuk meninggalkan pekerjaannya. Variabel keterikatan kerja akan disusun berdasarkan aspek dari Bakker Demerouti (2008 : 10) yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*.
2. Dukungan sosial adalah bentuk perlakuan yang diterima dari orang terdekatnya seperti atasan, rekan kerja, teman, keluarga bahkan perusahaan tempatnya bekerja yang menandakan dirinya dicintai, dan dihormati sehingga terjadi hubungan secara personal dari keduanya. Variabel dukungan sosial akan disusun berdasarkan aspek dukungan emosional, dukungan penghargaan, dukungan instrumental, dan dukungan informatif (House, 1989 : 136).
3. Efikasi diri adalah keyakinan diri berdasarkan kemampuan yang dimiliki untuk merampungkan tugas atau menggapai target. Variabel efikasi diri disusun berdasarkan aspek dari Bandura (1997 : 42) yaitu *magnitude*, *strength*, dan *generality*.

D. Sumber Data

Untuk memperoleh data dalam penelitian menggunakan alat ukur psikologis yang dicetak untuk diberikan kepada responden sebagai sumber data utama (primer).

E. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Jepara yaitu Perumda Aneka Usaha Jepara, BPR Bank Jepara Artha, BPR BKK Jepara, Perumdam Tirta Jungporo. Pengambilan data dilakukan pada tanggal 14 September – 13 Oktober 2023 dengan alat ukur psikologis yang dicetak. Penggunaan alat ukur yang dicetak dikarenakan untuk memudahkan pengisian pada responden dan birokrasi organisasi.

F. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Azwar (2017 : 109) populasi pada penelitian adalah kelompok subjek yang akan dikenai generalisasi hasil dari penelitian. Populasi menjadi wadah generalisasi dikarenakan memiliki ciri khusus sehingga dapat dipakai peneliti untuk menarik kesimpulan. Dalam penelitian jumlah populasi dari pegawai Badan Usaha Milik Daerah Kab. Jepara adalah 382 pegawai. Adapun jumlah pegawai berdasarkan masing-masing organisasi disajikan dalam tabel dibawah ini :

Tabel 1. Jumlah Populasi

BUMD Kab. Jepara	Jumlah Pegawai
Perumda Aneka Usaha Jepara	57
Perumdam Tirta Jungporo	145
BPR Bank Jepara Artha	80
BPR BKK Jepara	100
Jumlah	382

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016 : 80) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel diambil dikarenakan peneliti memiliki keterbatasan dalam penelitian dari segi tenaga, waktu, dan jumlah populasi yang dimiliki yang sangat besar.

Pada penelitian ini, peneliti mempersempit populasi penelitian dikarenakan jumlah populasi sebesar 382 pegawai BUMD Kab. Jepara dengan cara teknik Slovin. Penggunaan rumus Slovin dikarenakan penarikan jumlah sampel harus representasi dari populasi agar hasil penelitiannya dapat digeneralisasi dan perhitungan pengambilan sampelnya menggunakan rumus yang sederhana. Adapun rumus slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian

N = Jumlahh populasi dalam penelitian

e = *Presentase error* yang ditolerir dalam penelitian

Jadi dalam teknik slovin yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan 10% sebagai *presentase error* yang ditolerir dengan jumlah populasi sebanyak 382 pegawai Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kab. Jepara. Maka untuk menghitung banyaknya sampel dengan menggunakan teknik slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{382}{1 + 382(0,1)^2}$$

$$n = \frac{382}{4,82}$$

$$n = 79,25$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian

N = Jumlah populasi dalam penelitian

e = *Presentase error* yang ditolerir dalam penelitian

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan teknik slovin didapatkan jumlah sampel 79,25 yang dibulatkan menjadi 80. Akan tetapi dalam penelitian ini melibatkan lebih dari 80 pegawai yaitu 195 pegawai Badan Usaha Milik Daerah Kabupaten Jepara,

3. Teknik Sampling

Teknik sampling merupakan suatu proses yang digunakan untuk memilih sampel dari populasi. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *quota sampling*. *Quota sampling* adalah teknik untuk menentukan sampel dari populasi yang mempunyai ciri – ciri tertentu sampai jumlah (kuota) yang diinginkan (Sugiyono, 2016 : 85). Adapun ciri sampel penelitiannya adalah pegawai yang bekerja pada Badan Usaha Milik Daerah Kabupaten Jepara baik di kantor pusat, unit bisnis, maupun kantor cabang atau wilayah operasional. Jumlah sampel yang digunakan adalah 50% dari populasi setiap organisasi.

G. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara untuk mengumpulkan data pada penelitian. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan skala dengan empat pilihan jawaban. Jika skor yang diperoleh dari responden semakin tinggi maka menunjukkan kuatnya variabel sedangkan jika skor yang diperoleh responden semakin rendah maka menunjukkan lemahnya variabel pada responden dalam penelitian ini. Aitem dalam penelitian ini disusun berdasarkan indikator yang telah ditentukan dari aspek variabel penelitian.

Pilihan jawaban dalam penelitian ini terdiri dari Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), Sangat Tidak Sesuai (STS) yang disajikan dalam kategori favorable dan unfavorable dengan bobot penilaian sebagai berikut :

Tabel 2. Bobot Penilaian

Pilihan Jawaban	Favorable	Unfavorable
Sangat Sesuai (SS)	4	1
Sesuai (S)	3	2
Tidak Sesuai (TS)	2	3
Sangat Tidak Sesuai (STS)	1	4

1. Skala Keterikatan Kerja

Skala keterikatan kerja dalam penelitian ini disusun menggunakan aspek yang telah dikemukakan oleh Bakker & Demerouti (2008 : 10) berupa *vigor*, *dedication*, dan *absorption*.

Tabel 3. Blueprint Keterikatan kerja

No.	Aspek	Favorable	Unfavorable	Jumlah
1.	<i>Vigor</i>	1, 18, 3, 20, 5	17, 2, 19, 4, 21	10
2.	<i>Dedication</i>	22, 7, 24, 9, 26	6, 23, 8, 25, 10	10
3.	<i>Absorption</i>	11, 28, 13, 30, 15	27, 12, 29, 14, 16	10
Jumlah		15	15	30

2. Skala Dukungan Sosial

Skala dukungan sosial dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh House (1989 : 136) berupa dukungan emosional, dukungan penghargaan, dukungan instrumental, dan dukungan informasi.

Tabel 4. Blueprint Dukungan Sosial

No.	Aspek	Favorable	Unfavorable	Jumlah
1.	Dukungan Emosional	1,9,17,25	5,13,21,29	8
2.	Dukungan Penghargaan	6,14,22,30	2,10,18,26	8
3.	Dukungan Instrumental	3,11,19,27	7,15,23,31	8
4.	Dukungan Informasi	8,16,24,32	4,12,20,28	8
Jumlah		16	16	32

3. Skala Efikasi Diri

Skala efikasi diri dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek yang telah dikemukakan oleh Bandura (1997 : 42) berupa *magnitude*, *strength*, dan *generality*.

Tabel 5. Blueprint Efikasi Diri

No.	Aspek	Favorable	Unfavorable	Jumlah
1.	<i>Magnitude</i>	1, 14, 2, 29, 13	3, 6, 4, 30, 15	10
2.	<i>Strength</i>	5, 21, 6, 18, 22	7, 23, 8, 20, 24	10
3.	<i>Generality</i>	9, 10, 25, 17, 26	11, 12, 27, 19, 28	10
Jumlah		15	15	30

H. Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas

Azwar (2017 : 93) validitas adalah pengukuran atribut yang diukur secara akurat. Sugiyono (2013 : 121) sebuah alat tes bisa disebut valid jika dapat mengukur sesuatu yang ingin diukur. Pada penelitian ini validitas dari sebuah aitem dihitung menggunakan bantuan *SPSS*. Studi ini akan menggunakan pendekatan validitas isi. Kelayakan aitem pada alat ukur dinilai dari penilaian, pendapat, dan masukan oleh para *expert judgement* yang dilakukan oleh dosen pembimbing dan penguji.

Berikutnya dilakukan sebuah *tryout* sebagai bentuk uji coba pada alat ukur artinya pengambilan data akan dilakukan dalam satu kali saja apabila aitem uji coba lolos akan digunakan sebagai data penelitian sesungguhnya dan jika aitem uji coba tidak lolos maka aitem tersebut tidak digunakan sebagai data penelitian dianggap gugur. Uji coba alat ukur ini akan menggunakan 30 pegawai dari Artha Yapi Group. Indeks daya diskriminasi aitem memiliki nilai *corrected item total correlation* dengan nilai $r_{xy} \geq 0,30$ pada batas terendah, apabila nilainya kurang butir aitem tidak digunakan lagi untuk pengambilan data lapangan.

2. Reliabilitas

Guntur (2017 : 13) reliabilitas adalah suatu yang mengukur alat ukur untuk memperkirakan sesuatu yang ingin diukur. Azwar (2004 : 4) penilaian yang memiliki nilai reliabilitas tinggi merupakan gambaran

dari nilai atau data yang reliabel. Uji reliabilitas menggunakan teknik *alpha chronbach* dengan SPSS. Jika nilai *alpha chronbach* $> 0,60$ maka disebut reliabel, sedangkan apabila nilai *alpha chronbach* $< 0,60$ maka data tersebut dikatakan tidak reliabel.

3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Instrumen penelitian yang telah disusun, sebelum digunakan untuk mengambil data pada sampel harus melewati tahapan uji validitas dan reliabilitas. Tahapan ini biasa disebut dengan uji coba atau *try out*. Tujuan dari dilakukannya uji coba tersebut adalah untuk memperoleh aitem yang valid, aitem yang tidak valid, serta mengetahui tingkat reliabilitas pada instrumen penelitian tersebut.

Uji coba instrumen dilakukan pada 10 September 2023 dengan cara membagikan instrument yang sudah dicetak. Uji coba ini dilakukan di luar sampel penelitian yang melibatkan 30 pegawai perusahaan keuangan non-bank di Jepara yaitu Artha Yapi Group. Berikut hasil uji coba instrumen penelitian :

a. Hasil Uji Validitas

1. Skala Keterikatan Kerja
Metode untuk mengetahui indeks daya diskriminasi aitem pada instrumen penelitian menggunakan uji *corrected-item total correlation*. Dari 30 aitem yang disusun diuji menggunakan SPSS 25. Penentuan validitas pada instrumen penelitian, apabila nilai pada

aitem $r_{xy} \geq 0,30$ maka butir aitem digunakan kembali untuk pengambilan data lapangan sedangkan jika nilai $r_{xy} < 0,30$ maka butir aitem tidak digunakan kembali untuk pengambilan data lapangan. Hasilnya 24 aitem digunakan kembali untuk pengambilan data lapangan dan 6 aitem tidak digunakan kembali untuk pengambilan data lapangan. Berikut *blueprint* skala keterikatan kerja yang digunakan dalam penelitian pada tabel 6.

Tabel 6. Blueprint Keterikatan kerja

No.	Aspek	Favorable	Unfavorable	Jumlah
1.	<i>Vigor</i>	1, 18, 3, 20, 5	17, 2, 19, 4, 21	10
2.	<i>Dedication</i>	22, 7, 24, 9, 26*	6, 23*, 8, 25, 10	10
3.	<i>Absorption</i>	11, 28, 13, 30*, 15*	27, 12*, 29*, 14, 16	10
Jumlah		15	15	30

*aitem gugur

2. Skala Dukungan Sosial

Metode untuk mengetahui indeks daya diskriminasi aitem pada instrumen penelitian menggunakan uji *corrected-item total correlation*. Dari 32 aitem yang disusun diuji menggunakan SPSS 25. Penentuan validitas pada instrumen penelitian, apabila nilai pada aitem $r_{xy} \geq 0,30$ maka butir aitem digunakan kembali untuk pengambilan data lapangan sedangkan jika nilai $r_{xy} < 0,30$ maka butir aitem digunakan kembali untuk pengambilan data lapangan. Hasilnya 19 butir aitem digunakan kembali untuk pengambilan data lapangan

dan 13 butir aitem digunakan kembali untuk pengambilan data lapangan. Berikut *blueprint* skala dukungan sosial yang digunakan dalam penelitian pada tabel 7.

Tabel 7. Blueprint Dukungan Sosial

No.	Aspek	Favorable	Unfavorable	Jumlah
1.	Dukungan Emosional	1,9*,17*,25*	5,13,21,29*	8
2.	Dukungan Penghargaan	6*,14*,22*,30	2*,10*,18,26	8
3.	Dukungan Instrumental	3*,11,19,27*	7,15,23,31	8
4.	Dukungan Informasi	8,16*,24,32*	4,12,20,28	8
Jumlah		16	16	32

*aitem gugur

3. Skala Efikasi Diri

Metode untuk mengetahui indeks daya diskriminasi aitem pada instrumen penelitian menggunakan uji *corrected-item total correlation*. Dari 30 aitem yang disusun diuji menggunakan SPSS 25. Penentuan validitas pada instrumen penelitian, apabila nilai pada aitem $r_{xy} \geq 0,30$ maka butir aitem digunakan kembali untuk pengambilan data lapangan sedangkan jika nilai $r_{xy} < 0,30$ maka butir aitem tidak digunakan kembali untuk pengambilan data lapangan. Hasilnya 24 butir aitem digunakan kembali untuk pengambilan data lapangan dan 6 butir aitem digunakan kembali untuk pengambilan data lapangan. Berikut *blueprint* skala

efikasi diri yang digunakan dalam penelitian pada tabel

8.

Tabel 8. Blueprint Efikasi Diri

No.	Aspek	Favorable	Unfavorable	Jumlah
1.	<i>Magnitude</i>	1, 14, 2, 29, 13	3, 6, 4, 30*, 15*	10
2.	<i>Strength</i>	5, 21, 6, 18, 22	7*, 23, 8*, 20, 24	10
3.	<i>Generality</i>	9*, 10, 25, 17, 26	11, 12, 27*, 19, 28	10
Jumlah		15	15	30

*aitem gugur

b. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan teknik *alpha chronbach*. Berikut hasil dari uji reliabilitas pada penelitian ini :

1. Skala Keterikatan Kerja
 Dalam pengujian skala keterikatan kerja diperoleh koefisien *alpha chronbach* sebesar 0,888. Instrumen penelitian dikatakan reliabel jika koefisien *alpha chronbach* >0,60. Jadi, skala keterikatan kerja dikatakan reliabel karena memperoleh koefisien *alpha chronbach* >0,60.

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas Keterikatan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.888	24

2. Skala Dukungan Sosial

Dalam pengujian skala dukungan sosial diperoleh koefisien *alpha chronbach* sebesar 0,901. Instrumen penelitian dikatakan reliabel jika koefisien *alpha chronbach* $>0,60$. Jadi, skala dukungan sosial dikatakan reliabel karena memperoleh koefisien *alpha chronbach* $>0,60$.

Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas Dukungan Sosial

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.901	19

3. Skala Efikasi Diri

Dalam pengujian skala efikasi diri diperoleh koefisien *alpha chronbach* sebesar 0,910. Instrumen penelitian dikatakan reliabel jika koefisien *alpha chronbach* $>0,60$. Jadi, skala efikasi diri dikatakan reliabel karena memperoleh koefisien *alpha chronbach* $>0,60$.

Tabel 11. Hasil Uji Reliabilitas Efikasi Diri

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.910	24

I. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan suatu tindakan yang dilakukan untuk mengolah data dan informasi yang telah diperoleh dari responden dalam penelitian yang dilakukan. Sugiyono (2018 : 147) mengatakan teknik analisis data kuantitatif adalah proses kalkulasi agar mendapatkan jawaban

dari rumusan masalah yang diajukan dan menguji hipotesis dari penelitian tersebut berdasarkan jawaban responden yang telah dikumpulkan. Adapun tahapan analisis data kuantitatif dengan bantuan *SPSS* sebagai berikut :

1. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Tujuan dilakukan pengujian ini adalah untuk mengetahui pembagian data normal yang diperoleh dari responden. Dalam penelitian ini pengujiannya menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* dengan bantuan *SPSS*. Apabila signifikansi $>0,05$ maka data dikatakan normal.

b. Uji Linieritas

Tujuan dilakukan pengujian ini adalah untuk mengetahui hubungan linier antara dua variabel. Dalam penelitian ini pengujiannya menggunakan *test for linierity* dengan bantuan *SPSS*. Jika nilai *linierity* memiliki signifikansi $<0,05$ dan nilai *deviation from linierity* memiliki nilai signifikansi $p>0,05$ maka hubungan variabel dikatakan linier.

c. Uji Multikolinieritas

Tujuan dilakukan pengujian ini adalah untuk mengetahui kekuatan hubungan antara kedua variabel bebas. Dalam penelitian ini pengujiannya menggunakan *variance inflation factor (VIF)*. Jika nilai *tolerance* $>0,010$ dan nilai

VIF <10 maka dikatakan tidak terjadi multikolinieritas dari kedua variabel bebas tersebut..

2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan suatu metode untuk memperoleh jawaban dan mengambil keputusan berdasarkan dari analisis data berdasarkan jawaban dari sampel penelitian. Sugiyono (2014 :188) menjelaskan hipotesis adalah memperoleh jawaban bersifat sementara berasal dari rumusan masalah yang dikemukakan dikaitkan dengan teori relevan.

Dalam penelitian ini analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji hipotesisnya. Metode analisis linier berganda adalah sebuah hitungan statistik dengan dua variabel independen dengan satu variabel dependen. Indikator hipotesis diterima apabila nilai signifikansi <0,05 atau $p < 0,05$.

Regresi linier berganda adalah salah satu teknik analisis statistik hubungan dengan satu variabel dependen dengan lebih dari satu variabel independen secara simultan. Gujarati dan Porter (2010 : 605) menyatakan regresi linier berganda merupakan suatu teknik analisis statistik untuk mengetahui pengaruh satu variabel dependen dan dua variabel independen namun mengontrol efek dari variabel lainnya. Kennedy (2008 : 180) menjelaskan regresi linier berganda sebagai teknik analisis multivarian yang difungsikan untuk mempelajari hubungan dari satu variabel

dependen dengan beberapa variabel independen. Sehingga analisis regresi linier berganda adalah salah satu teknik statistik untuk menganalisis pengaruh dari variabel dependen dengan beberapa variabel independen.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Subjek

Pada penelitian ini menggunakan subjek dari pegawai Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Jepara. Jumlah populasi dari penelitian ini sebanyak 382 pegawai dari seluruh Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Jepara. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus *slovin* dengan *presentase error* 10% dengan menggunakan sampel sebanyak 195 pegawai. Berikut sampel dalam penelitian :

Tabel 12. Sampel Dalam Penelitian

BUMD Kab. Jepara	Sampel
Perumda Aneka Usaha Jepara ➤ Unit Bisnis	29
Perumdam Tirta Jungporo	73
BPR Bank Jepara Artha ➤ Cabang atau Wilayah Operasional	42
BPR BKK Jepara ➤ Cabang atau Wilayah Operasional	51
Jumlah	195

Dalam penelitian ini terdapat 29 pegawai dari Perumda Aneka Usaha Jepara baik di kantor pusat maupun unit bisnis Perumda Aneka

Usaha Jepara. Pada Perumdam Tirta Jungporo terdapat 73 pegawai yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Pada BPR Bank Jepara Artha terdapat 42 pegawai baik di kantor pusat maupun di kantor cabang operasional wilayah. Pada BPR BKK Jepara terdapat 51 pegawai sebagai sampel penelitian baik bekerja di kantor pusat maupun kantor cabang operasional wilayah. Pengambilan data menggunakan skala psikologi yang dicetak untuk diberikan kepada masing – masing organisasi. Pemilihan teknik tersebut didasarkan untuk mempermudah responden dalam mengisi serta birokrasi dari sebuah organisasi untuk memperoleh izin penelitian.

Hasil pengambilan data yang dilakukan diperoleh jenis kelamin subjek penelitian yang ditampilkan dalam gambar 2.

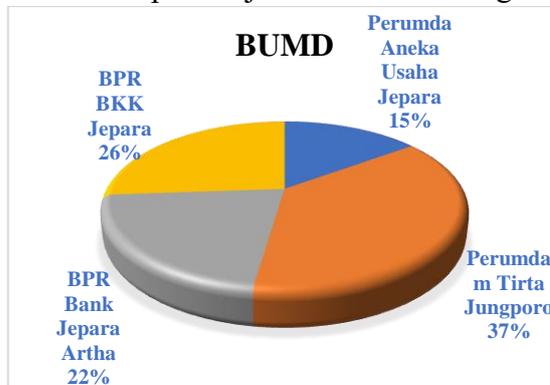
Gambar 2. Deskripsi Berdasarkan Jenis Kelamin



Berdasarkan gambar 2, subjek penelitian ini terdiri dari 68% perempuan atau 132 orang dan 32% laki-laki atau 68 orang.

Dari hasil pengambilan data didapatkan deskripsi subjek penelitian. Sebaran subjek penelitian berdasarkan organisasi yang ditampilkan dalam gambar 3.

Gambar 3. Deskripsi Subjek Berdasarkan Organisasi



Berdasarkan gambar 3, subjek penelitian dari Perumda Aneka Usaha Jepara sebanyak 15 % dari 195 sampel penelitian yaitu 29 pegawai. Subjek penelitian dari Perumdam Tirta Junggoro sebesar 37% dari 195 sampel penelitian yaitu 73 pegawai. Subjek dari BPR Bank Jepara Artha sebanyak 22% dari 195 sampel penelitian yaitu 42 pegawai. Selanjutnya, dari BPR BKK Jepara sebanyak 26% dari 195 sampel penelitian yaitu 51 pegawai.

Pada Perumda Aneka Usaha Jepara yang menjadi subjek penelitian terbagi dalam beberapa divisi yang ditampilkan pada gambar 4.

Gambar 4. Deskripsi Subjek dari Perumda Aneka Usaha Jepara



Dari gambar 4, subjek penelitian Perumda Aneka Usaha Jepara terdiri dari divisi SPI sebanyak 17% dari 29 pegawai yaitu 5 pegawai. Pada divisi keuangan sebanyak 17% dari 29 pegawai yaitu 5 pegawai. Dari divisi umum dan kepegawaian sebanyak 17% dari 29 pegawai yaitu 5 pegawai. Pada bidang usaha agribisnis dan agrowisata sebanyak 17% dari 29 pegawai yaitu 5 pegawai. Selanjutnya, bidang usaha perdagangan barang dan jasa sebanyak 32% dari 29 pegawai yaitu 9 pegawai.

Pada Perumdam Tirta Jungporo yang menjadi subjek penelitian terbagi dalam beberapa divisi yang ditampilkan pada gambar 5.

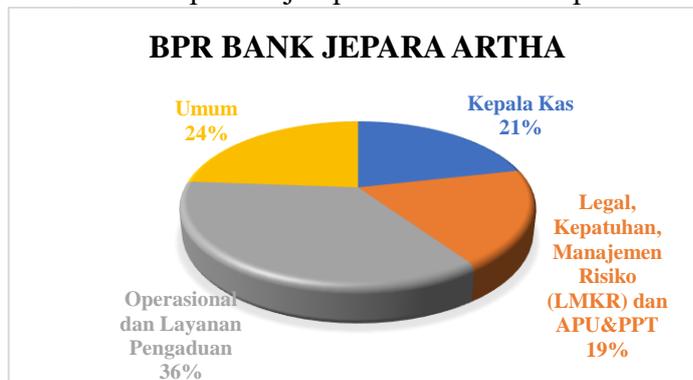
Gambar 5. Deskripsi Subjek dari Perumdam Tirta Jungporo



Dari gambar 5, dapat diketahui subjek penelitian dari Perumdam Tirta Jungporo terdiri dari divisi SPI sebanyak 17% dari 73 pegawai yaitu 12 pegawai. Pada divisi umum sebanyak 45% dari 73 pegawai yaitu 33 pegawai. Pada divisi keuangan sebanyak 27% dari 73 pegawai yaitu 20 pegawai. Terakhir dari staff ahli menyumbang sebanyak 11% dari 73 pegawai yaitu 8 pegawai.

Pada BPR Bank Jepara Artha yang menjadi subjek penelitian terbagi dalam beberapa divisi yang ditampilkan pada gambar 6.

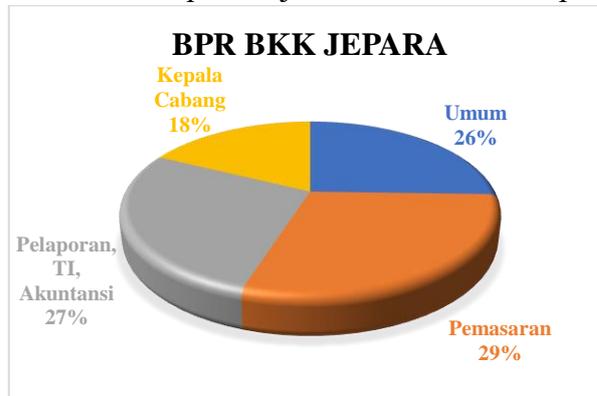
Gambar 6. Deskripsi Subjek pada BPR Bank Jepara Artha



Dari gambar 6, subjek penelitian yang digunakan dari divisi legal, kepatuhan, manajemen risiko (LMKR), dan APU&PPT sebanyak 19% dari 42 pegawai yaitu 8 pegawai. Pada divisi operasional dan layanan pengaduan sebanyak 36% dari 42 pegawai yaitu 15 pegawai. Pada divisi umum sebanyak 24% dari 42 pegawai yaitu 10 pegawai. Selanjutnya, pada kepala kas wilayah menyumbangkan sebanyak 21% dari 42 pegawai yaitu 9 pegawai.

Pada BPR BKK Jepara yang menjadi subjek penelitian terbagi dalam beberapa divisi yang ditampilkan pada gambar 7.

Gambar 7. Deskripsi Subjek dari BPR BKK Jepara



Dari gambar 7, subjek penelitian terdiri dari divisi umum sebanyak 26% dari 51 pegawai yaitu 13 pegawai. Pada divisi pemasaran terdapat 29% dari 51 pegawai yaitu 15 pegawai. Pada divisi pelaporan, TI, Akuntansi sebanyak 27% dari 51 pegawai yaitu 14 pegawai. Terakhir, kepala cabang menyumbangkan 18% dari 51 pegawai yaitu 9 pegawai.

2. Kategorisasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yang digunakan, diantaranya keterikatan kerja, dukungan sosial, dan efikasi diri. Ketiga variabel penelitian tersebut diujikan kepada sampel yang ditunjuk untuk mewakili populasi dalam penelitian ini. Hasil pengambilan data diperoleh skor dari masing – masing variabel yang cukup beragam. Untuk itu diperlukan pengelompokan agar mudah dalam membaca data yang diperoleh seperti nilai minimum, nilai maksimum, standar deviasi, dan mean (rata – rata). Selain itu, diperlukan kategorisasi nilai pada setiap variabel untuk mengetahui seberapa banyak subjek yang memperoleh nilai dengan tiga kategorisasi berjenjang yaitu rendah,

sedang, dan tinggi tinggi, sedang, dan rendah (Azwar, 2002 : 109).

Berikut kategorisasi pada setiap variabel penelitian ini:

a. Keterikatan Kerja

Tabel 13. Hasil Uji Deskriptif Data Keterikatan Kerja

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Keterikatan Kerja	195	58	71	64.85	3.373

Dalam tabel 13 diketahui bahwa variabel keterikatan kerja mendapatkan nilai minimum 58 dan nilai maksimum 71. Mean (nilai rata – rata) dari variabel keterikatan kerja adalah 64,85 dan standar deviasi 3,373.

Pedoman untuk menentukan kategori nilai tersebut rendah, sedang, dan tinggi pada variabel keterikatan kerja terdapat pada tabel 14 sebagai berikut :

Tabel 14. Pedoman Kategorisasi Nilai Keterikatan Kerja

Kategori	Norma	Skor Skala
Rendah	$X < (M - 1SD)$	$X < 61,48$
Sedang	$(M - 1SD) \leq X < (M + 1SD)$	$61,48 \leq X < 68,22$
Tinggi	$M + 1SD \geq X$	$68,22 \geq X$

Kategorisasi ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 25, sehingga didapatkan hasil yang tercantum dalam tabel 15 sebagai berikut :

Tabel 15. Hasil Kategorisasi Nilai Keterikatan Kerja

Kategorisasi					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	31	15.9	15.9	15.9

	Sedang	132	67.7	67.7	83.6
	Tinggi	32	16.4	16.4	100.0
	Total	195	100.0	100.0	

b. Dukungan Sosial

Tabel 16. Hasil Uji Deskriptif Data Dukungan Sosial

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Dukungan Sosial	195	41	64	53.68	5.896

Berdasarkan tabel 16 diketahui deskripsi pada variabel dukungan sosial yaitu nilai minimum 41 dan nilai maksimum 64. Adapun mean (nilai rata – rata) pada variabel dukungan sosial yaitu 53,68 dengan standar deviasi 5,896.

Pedoman untuk menentukan kategori nilai tersebut rendah, sedang, dan tinggi pada variabel dukungan sosial terdapat pada tabel 17 sebagai berikut :

Tabel 17. Pedoman Kategorisasi Nilai Dukungan Sosial

Kategori	Norma	Skor Skala
Rendah	$X < (M - 1SD)$	$X < 47,78$
Sedang	$(M - 1SD) \leq X < (M + 1SD)$	$47,78 \leq X < 59,58$
Tinggi	$M + 1SD \geq X$	$59,58 \geq X$

Kategorisasi ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 25, sehingga didapatkan hasil yang tercantum dalam tabel 18 sebagai berikut .:

Tabel 18. Hasil Kategorisasi Nilai Dukungan Sosial

Kategorisasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	32	16.4	16.4	16.4
	Sedang	124	63.6	63.6	80.0
	Tinggi	39	20.0	20.0	100.0
	Total	195	100.0	100.0	

c. Efikasi Diri

Tabel 19. Hasil Uji Deskriptif Data Efikasi Diri

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Efikasi Diri	195	52	68	61.01	3.942

Dalam tabel 19 diketahui variabel efikasi diri memiliki nilai minimum 52 dan nilai maksimum 68. Adapun mean (nilai rata – rata) dari variabel efikasi diri yaitu 61,01 serta standar deviasi 3,942.

Pedoman untuk menentukan kategori nilai tersebut rendah, sedang, dan tinggi pada variabel dukungan sosial terdapat pada tabel 20 sebagai berikut :

Tabel 20. Pedoman Kategorisasi Nilai Efikasi Diri

Kategori	Norma	Skor Skala
Rendah	$X < (M - 1SD)$	$X < 57,07$
Sedang	$(M - 1SD) \leq X < (M + 1SD)$	$57,07 \leq X < 64,95$
Tinggi	$M + 1SD \geq X$	$64,95 \geq X$

Kategorisasi ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 25, sehingga didapatkan hasil yang tercantum dalam tabel 21 sebagai berikut :.

Tabel 21. Hasil Kategorisasi Nilai Efikasi Diri

Kategorisasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	36	18.5	18.5	18.5
	Sedang	119	61.0	61.0	79.5
	Tinggi	40	20.5	20.5	100.0
	Total	195	100.0	100.0	

3. Hasil Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui normalitas data yang diperoleh dari penelitian. Metode yang digunakan untuk mengetahui normalitas data dalam penelitian ini adalah teknik *kolmogorov-smirnov* melalui SPSS versi 25. Hasil dapat diketahui dari tabel 22.

Tabel 22. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		Dukungan Sosial	Efikasi Diri	Keterikatan Kerja
N		195	195	195
Normal Parameters	Mean	53.68	61.01	64.85
	Std. Deviation	5.896	3.942	3.373
Most Extreme Differences	Absolute	.058	.057	.062
	Positive	.048	.052	.061
	Negative	-.058	-.057	-.062
Test Statistic		.058	.057	.062
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200	.200	.067

Berdasarkan tabel 22 diketahui bahwa variabel dukungan sosial memiliki tingkat signifikansi 0,200.

Berikutnya, variabel efikasi diri memperoleh nilai signifikansi 0,200. Pada tingkat signifikansi keterikatan kerja hanya memperoleh 0,067. Dari hasil uji tersebut diketahui bahwasannya seluruh variabel memiliki tingkat signifikansi lebih dari 0,05. Jadi, data yang diperoleh dalam penelitian ini tersebar secara normal.

b. Uji Linieritas

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen terjadi secara linier atau tidak. Teknik yang digunakan untuk mengetahui linieritas tersebut adalah rumus anova dengan bantuan SPSS versi 25. Hasil pengujian antara keterikatan kerja dengan dukungan sosial dapat diketahui dari tabel 23.

Tabel 23. Hasil Uji Linieritas Keterikatan Kerja dengan Dukungan Sosial

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Keterikatan Kerja * Dukungan Sosial	Between Groups	(Combined)	471.638	23	20.506	2.020	.006
		Linearity	224.059	1	224.059	22.074	.000
		Deviation from Linearity	247.579	22	11.254	1.109	.342
	Within Groups		1735.747	171	10.151		
	Total		2207.385	194			

Pada tabel 23 dapat diketahui nilai signifikansi antara keterikatan kerja dengan dukungan sosial pada *linierity* adalah 0,000. Nilai signifikansi dari *deviation from linierity* yaitu 0,342. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *linierity* yang diperoleh kurang dari 0,05 dan *deviation from linierity* yang diperoleh lebih dari 0,05. Jadi, dapat disimpulkan hubungan antara keterikatan kerja sebagai variabel dependen dengan dukungan sosial sebagai variabel independen terjadi secara *linier*.

Berikutnya, ditampilkan pengujian linieritas antara keterikatan kerja dengan efikasi diri pada tabel 24.

Tabel 24. Hasil Uji Linieritas Keterikatan Kerja dengan Efikasi Diri

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Keterikatan Kerja * Efikasi Diri	Between Groups	(Combined)	617.271	16	38.579	4.319	.000
		Linearity	503.846	1	503.846	56.401	.000
		Deviation from Linearity	113.424	15	7.562	.846	.625
	Within Groups		1590.114	178	8.933		
	Total		2207.385	194			

Pada tabel 24 diketahui nilai signifikansi dari hasil uji antara keterikatan kerja dengan efikasi diri pada *linierity* adalah 0,000 dan *deviation from linierity* adalah 0,625. Pada *linierity* memiliki signifikansi kurang dari 0,05 dan *deviation from linierity* lebih dari 0,05. Dari hasil pengujian tersebut, hubungan antara keterikatan kerja sebagai variabel dependen dengan efikasi diri sebagai variabel independent terjadi secara *linier*.

Berikut rangkuman kesimpulan dari hasil uji linieritas dalam penelitian ini. Ditampilkan pada tabel 25.

Tabel 25. Kesimpulan Hasil Uji Linieritas

Var. Independen terhadap Var. Dependen	Nilai Signifikansi Deviation from Linierity	Nilai Signifikansi Linierity	Keterangan
Dukungan Sosial terhadap Keterikatan Kerja	0,342	0,000	Linier
Efikasi Diri terhadap Keterikatan Kerja	0,625	0,000	Linier

c. Uji Multikolinieritas

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan yang terjadi dari kedua variabel independen dalam penelitian ini yaitu dukungan sosial dan efikasi diri. Pengujian ini menjadi syarat untuk melakukan uji hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 25. Hasilnya terdapat pada tabel 26.

Tabel 26. Hasil Uji Multikolinieritas Variabel Independen

Coefficients^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Dukungan Sosial	.826	1.211
	Efikasi Diri	.826	1.211

a. Dependent Variable: Keterikatan Kerja

Dari tabel 26 diperoleh hasil *tolerance* 0,826, artinya nilai *tolerance* >0,010. Dan pada VIF diperoleh nilai 1,211, artinya nilai VIF <10. Dari hasil pengujian yang dilakukan dapat disimpulkan tidak terjadi hubungan multikolinieritas dari kedua variabel independen.

4. Hasil Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini terdapat tiga hipotesis Pada penelitian ini memiliki tiga hipotesis yang diajukan meliputi pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara simultan atau bersamaan dan parsial atau terpisah, Dalam penelitian ini melibatkan tiga variabel penelitian diantaranya dukungan sosial sebagai variabel independen (X1), efikasi diri sebagai variabel independen (X2), dan keterikatan kerja sebagai variabel dependen (Y). Dalam pengujian hipotesis penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda melalui SPSS versi 25.

Tabel 27. Hasil Uji ANOVA

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	541.831	2	270.916	31.230	.000
	Residual	1665.554	192	8.675		
	Total	2207.385	194			
a. Dependent Variable: Keterikatan Kerja						
b. Predictors: (Constant), Efikasi Diri, Dukungan Sosial						

Tabel 28. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.495 ^a	.245	.238	2.945

a. Predictors: (Constant), Efikasi Diri, Dukungan Sosial

Pada tabel 27 diketahui bahwa hasil uji menunjukkan signifikansi 0,000 atau $p < 0,01$ serta nilai F dari pengujian adalah 31.230. Pada tabel 28 nilai dari *Adjusted R Square* adalah 0,238 atau 23,8%. Dengan demikian, pengaruh secara simultan dukungan sosial dan efikasi diri terhadap keterikatan kerja dalam penelitian ini adalah 23,8%. Jadi, hipotesis pertama diterima karena terjadi pengaruh dukungan sosial dan efikasi diri terhadap keterikatan kerja pada pegawai Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Jepara.

Tabel 29. Uji Hipotesis Secara Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	38.614	3.337		11.571	.000
	Dukungan Sosial	.083	.039	.144	2.093	.038
	Efikasi Diri	.357	.059	.418	6.052	.000

a. Dependent Variable: Keterikatan Kerja

Hasil dari tabel 29 diketahui persamaan regresi berganda yang dirumuskan seperti berikut :

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

$$Y = 38.614 + 0,083 (\text{Dukungan Sosial}) + 0,357 (\text{Efikasi Diri})$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

$\alpha = 38.614$. Nilai tersebut menunjukkan angka positif, sehingga mengindikasikan bahwa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan adalah pengaruh yang positif. Apabila terjadi kenaikan satu satuan dari variabel independen, maka nilai variabel dependen ikut meningkat juga.

$\beta_1 = 0,083$. Nilai tersebut menunjukkan nilai positif, sehingga apabila mendapat kenaikan satu satuan dari variabel dukungan sosial, maka nilai dari keterikatan kerja juga meningkat sebesar 0,083 atau 8,3%.

$\beta_2 = 0,357$. Nilai tersebut menunjukkan nilai positif, sehingga apabila mendapat kenaikan satu satuan dari variabel efikasi diri, maka nilai dari keterikatan kerja juga meningkat sebesar 0,357 atau sebesar 35,7%.

Dari tabel 29 diketahui bahwa dukungan sosial memiliki signifikansi 0,038 atau $p < 0,05$. Artinya, hipotesis kedua diterima bahwa terdapat pengaruh dukungan sosial terhadap keterikatan kerja dengan pengaruh sebesar 0,083 atau 8,3%. Jadi, dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh dukungan sosial terhadap keterikatan kerja pada pegawai Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Jepara.

Dari tabel 29 diketahui bahwa efikasi diri memiliki signifikansi 0,000 atau $p < 0,05$. Artinya, hipotesis ketiga diterima bahwa terdapat pengaruh efikasi diri terhadap keterikatan kerja dengan pengaruh sebesar 0,357 atau 35,7%. Jadi, dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh efikasi diri terhadap keterikatan kerja pada pegawai Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Jepara.

B. Pembahasan

Dalam penelitian ini melibatkan 195 pegawai dari Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Jepara sebagai sampel penelitian. Perumda Aneka Usaha Jepara melibatkan 15 % dari sampel penelitian, Perumdam Tirta Jungporo melibatkan 37% dari sampel penelitian, BPR Bank Jepara Artha melibatkan 22% dari sampel penelitian, dan BPR BKK Jepara melibatkan 26% dari sampel penelitian. Pada penelitian ini mengajukan tiga hipotesis. Pertama, pengaruh dukungan sosial dan efikasi diri terhadap keterikatan kerja pada pegawai Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Jepara. Kedua, Pengaruh dukungan sosial terhadap keterikatan kerja pada pegawai Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Jepara. Ketiga, pengaruh efikasi diri terhadap keterikatan kerja pada pegawai Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Jepara.

Sebelum membahas mengenai hipotesis, peneliti akan membahas mengenai sebaran skor yang diperoleh dalam pengambilan data. Pada variabel keterikatan kerja sebaran skor dengan kategori rendah sebesar 15.9% pada pegawai BUMD Kab. Jepara, lalu pada kategori sedang sebesar

67.7% pada pegawai BUMD Kab. Jepara, dan kategori tinggi sebesar 16.4% pada pegawai BUMD Kab. Jepara.

Pada variabel dukungan sosial sebaran skor dengan kategori rendah sebesar 16.4% pada pegawai BUMD Kab. Jepara, lalu kategori sedang sebesar 63.6% pada pegawai BUMD Kab. Jepara, dan kategori tinggi sebesar 20.0% pada pegawai BUMD Kab. Jepara. Pada variabel efikasi diri sebesar dengan kategori rendah sebesar 18.5% pada pegawai BUMD Kab. Jepara, lalu pada kategori sedang sebesar 61.0% pada pegawai BUMD Kab. Jepara, dan kategori tinggi sebesar 20.5% pada pegawai BUMD Kab. Jepara.

Pada hipotesis pertama (H1), terdapat pengaruh dukungan sosial dan efikasi diri terhadap keterikatan kerja pada pegawai Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Jepara memperoleh nilai F sebesar 31,230 serta nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ atau $p < 0,05$. Selain itu, nilai *Adjusted R square* pada penelitian ini adalah 0,238 atau 23,8% artinya dukungan sosial dan efikasi diri memberikan pengaruh secara simultan terhadap keterikatan kerja pada pegawai Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Jepara sebesar 23,8%. Keterikatan kerja adalah suatu kegiatan yang penuh semangat dalam bekerja yang menjadi karakter dari tiga dimensi diantaranya, *vigor*, *dedication*, dan juga *absorption* pada pekerjaan. *Vigor* dicerminkan ke dalam perilaku yang penuh energi, ketahanan, dan usaha saat melakukan pekerjaan. *Dedication* dicirikan melalui perasaan bangga, bermakna, dan antusias dalam pekerjaan. *Absorption* merujuk pada perilaku

konsentrasi dan terbawa suasana dalam bekerja sehingga waktu terasa begitu cepat (Scahaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, dan Bakker, 2002 : 74).

Schaufeli & Bakker (2004 : 296) berpendapat *job demand-resources model* atau JD-R menjadi faktor dalam mempengaruhi keterikatan kerja dari seorang pegawai. JD-R merupakan suatu karakteristik dari sebuah pekerjaan serta lingkungan dari pekerjaan yang dibedakan menjadi dua kategori berbeda. *Job demands* yang memiliki hubungan negatif dengan keterikatan kerja (Van den Broeck, A., De Cuyper, N., De Witte, H., Vansteenkiste, M, 2010 : 751) sedangkan *job resources* memiliki hubungan positif dengan keterikatan kerja (Demerouti & Bakker, 2008 : 212). *Job resources* memiliki beragam bentuk, salah satunya adalah dukungan sosial (Xanthopoulou, Bakker, Dollard, et al., 2007 : 768).

Bakker & Demerouti (2008 : 214) berpendapat faktor yang memberikan pengaruh kepada keterikatan kerja adalah modal psikologis (*psychological capital*). Modal psikologis merupakan evaluasi diri positif yang berhubungan dengan ketahanan, perasaan, dan kemampuan yang berfungsi dalam mengontrol dan berdampak terhadap lingkungannya sehingga bisa mencapai tujuan yang diinginkan (Hobfoll *et al*, 2003 : 632). Osigweh (1989 : 588) salah satu bentuk modal psikologis adalah efikasi diri. Dari pendapat yang diuraikan memperkuat hasil dari penelitian ini bahwa terjadi hubungan positif antara dukungan sosial dan efikasi diri terhadap keterikatan kerja. Jadi, dalam penelitian dukungan sosial dan efikasi diri

pada pegawai Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Jepara sebesar 23,8% dan terjadi hubungan positif antara variabel dukungan sosial dan efikasi diri terhadap keterikatan kerja.

Pada hipotesis kedua (H2), terdapat pengaruh dukungan sosial terhadap keterikatan kerja pada pegawai Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Jepara memperoleh signifikansi sebesar $0,038 < 0,05$ atau $p < 0,05$. Artinya terdapat pengaruh dukungan sosial terhadap keterikatan kerja pada pegawai Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Jepara. Hasil dari penelitian ini selaras dengan penelitian Mahardina & Setyawan (2020) bahwasannya dukungan sosial berpengaruh terhadap keterikatan kerja. Selain itu, hasil penelitian ini juga selaras dengan penelitian Iswanto & Agustina (2016) bahwa dukungan sosial memiliki pengaruh terhadap keterikatan kerja. Dari hasil penelitian ini juga membuktikan pendapat dari Bakker & Demerouti (2007 : 212) yang menyatakan bahwa *job resources* lebih memiliki kemungkinan untuk meningkatkan keterikatan kerja dibandingkan dengan *job demands*.

Xanthopoulou, Bakker, Dollard, et al. (2007 : 768) menjelaskan *job resources* sebagai sumberdaya dalam beberapa aspek seperti organisasi, sosial, fisik, dan psikologis yang terkait dengan pekerjaan yang berguna untuk mengatasi *job demands*. Dari berbagai bentuk *job resources*, salah satunya adalah dukungan sosial. King (2012 : 226) berpendapat dukungan sosial merupakan umpan balik dari informasi yang diberikan pihak lain (seseorang) yang mengindikasikan individu tersebut diperhatikan, dicintai,

dihormati, dihargai, dan senantiasa terlibat dalam hubungan timbal balik atau pola komunikasi.

Iswanto & Agustina (2016 : 40) berpendapat bahwa pegawai yang mendapatkan berbagai bentuk dukungan sosial dari pihak terdekatnya akan membuat pegawai bersemangat untuk bekerja kembali padahal sebelumnya jenuh terhadap pekerjaannya. Artinya, dukungan sosial memberikan pengaruh terhadap keterikatan kerja pada aspek *vigor*. Steven & Prihatsanti (2017 :161) mengartikan *vigor* sebagai kondisi yang merujuk pada energi yang besar, semangat yang tinggi, ketekunan dalam bekerja, ketahanan mental saat bekerja, dan hasrat untuk senantiasa bekerja. Kondisi tersebut dapat dipengaruhi oleh dukungan sosial seperti yang dikemukakan oleh Shaleh, dkk (2020 : 78) bahwasannya individu yang mendapatkan dukungan sosial merasa lebih mampu dalam mengatasi tekanan dan masalah. Maka, apabila pegawai memperoleh dukungan sosial membuat dirinya merasa lebih dihargai, dicintai, diperhatikan sehingga meningkatkan rasa semangat bekerja.

Smet (1994 : 135) berpendapat bahwa penerima dukungan sosial mengakibatkan memiliki rasa percaya diri dan kompeten, disertai ketenangan karena diperhatikan. Kondisi ini sangat berpengaruh terhadap keterikatan kerja terutama pada aspek *dedication*. *Dedication* menurut Schaufeli, Salanova, González-Romá, & Bakker (2002 : 74) adalah kondisi yang merujuk pada perilaku antusiasme, keberkmaaan, kebanggaan, tantangan dan inspirasi dalam sebuah pekerjaan. Karena pegawai merasa

lebih percaya diri dan kompetern terhadap kemampuan dirinya membuat pegawai rela melibatkan dirinya lebih dalam pada sebuah pekerjaan. Xanthopoulou dkk. (2012 : 492) menjelaskan pegawai yang diberikan penilaian positif dari rekan kerja membuatnya antusias dan berenergi ketika bekerja.

Dari paparan tersebut dapat diketahui bahwa dukungan sosial dapat menjadi pendorong untuk meningkatkan keterikatan kerja pada pegawai. Serta dukungan sosial dalam sebuah organisasi berpengaruh terhadap tinggi rendahnya keterikatan kerja pada pegawai.

Pada hipotesis ketiga (H3), terdapat pengaruh efikasi diri terhadap keterikatan kerja pada pegawai Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Jepara dengan signifikansi diperoleh $0,00 < 0,05$ atau $p < 0,05$. Artinya terdapat pengaruh efikasi diri terhadap keterikatan kerja pada pegawai Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Jepara. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Febrianti & Wibowo (2022) bahwasannya efikasi diri berpengaruh terhadap keterikatan kerja. Penelitian lainnya, dilakukan oleh Afdaliza (2015) juga menjelaskan bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap keterikatan kerja. Hasil penelitian ini memperkuat pendapat dari Bakker, dkk (2011 : 7) yang menyatakan modal psikologis (*capital psychological*) menjadi faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja. Modal psikologis (*capital psychological*) adalah bentuk psikologis positif dengan karakteristik keyakinan terhadap kemampuan diri, bertekad positif dalam mencapai keberhasilan, tekun

untuk mencapai tujuan, dan ketahanan dalam menghadapi masalah di masa depan (Luthans, Youssef, & Avolio, 2007 : 3). Salah satu bentuk modal psikologis adalah efikasi diri.

Baron dan Byrne (2003 : 183) efikasi diri adalah penilaian terhadap kompetensi yang dimiliki seorang individu dalam menyelesaikan tugas, mewujudkan tujuan, dan menyelesaikan masalah. Hal ini dapat dikaitkan dengan keterikatan kerja pada aspek *dedication*. *Dedication* merupakan bentuk perilaku antusiasme, keberknaan, kebanggaan, tantangan dan inspirasi dalam sebuah pekerjaan (Schaufeli, Salanova, González-Romá, & Bakker, 2002 : 74). Artinya, dengan mengetahui kemampuan dirinya (pegawai) akan bertindak sesuai kapasitasnya untuk bertindak lebih mendalam saat bekerja sehingga akan memberikan segalanya dalam meraih hasil yang paling terbaik. Bakker (2009 : 13) berpendapat efikasi diri yang tinggi pada pegawai membuat dirinya tidak memiliki ketakutan dan kekhawatiran dalam menghadapi kesulitan dalam bekerja sehingga mampu memberikan yang terbaik saat bekerja.

Efikasi diri berpengaruh terhadap keterikatan kerja karena membuat pegawai menikmati pekerjaan dan mengoptimalkan kemampuan yang dimiliki (Caesens & Stinglhamber, 2014 : 266). Pendapat tersebut dapat dikaitkan dengan keterikatan kerja terutama aspek *absorption*. *Absorption* adalah konsentrasi penuh dan serius yang dimiliki karyawan ketika bekerja. Sehingga ketika bekerja, waktu seolah-olah menjadi lebih cepat dan menemukan kesulitan untuk berpisah dengan pekerjaan (Schaufeli *et al*,

2006 : 702). Pegawai yang menikmati pekerjaannya akan rela memberikan waktu lebih banyak dalam bekerja tanpa disengaja karena terlena dari kondisi sekitarnya dan fokus terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Dengan begitu, hasil pekerjaan dari seorang pegawai tersebut menjadi sangat baik karena mengoptimalkan seluruh kemampuannya. Yakin dan Erdil (2012 : 376) mengemukakan efikasi diri berpengaruh paling besar dalam mengoptimalkan kinerja pada pegawai secara individu sehingga berpengaruh terhadap kondisi psikologis pegawai lainnya untuk terpicu lebih terikat dengan pekerjaannya.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa efikasi diri dapat meningkatkan keterikatan kerja secara individu pada pegawai. Serta efikasi diri pada pegawai berpengaruh terhadap tinggi rendahnya keterikatan kerja.

C. Kelemahan Penelitian

Penelitian yang dilakukan telah sesuai secara prosedur dan aturan ilmiah yang berlaku. Akan tetapi, penelitian ini juga terdapat keterbatasan, diantaranya :

1. Pemilihan waktu pengambilan data yang memasuki kuartal 4 (Q4) sehingga membutuhkan waktu lebih lama dikarenakan banyak pegawai (sampel penelitian) yang harus memenuhi target dari BUMD yang membuat kondisi pegawai (sampel penelitian) kurang bagus.
2. Penggunaan alat ukur cetak membuat peneliti sering mengalami kesalahan cetak jadi diharapkan harus lebih teliti lagi agar

penelitian dapat dilakukan secara optimal. Selain itu, karena alat ukur yang digunakan cetak jadi kurang fleksibel dalam menjangkau seluruh sampel penelitian.

3. Banyaknya aitem yang gugur pada alat ukur dukungan sosial yang dirumuskan peneliti sehingga perlu pengembangan lebih lanjut jika ingin digunakan.
4. Penyusunan definisi operasional yang kurang tepat dari variabel efikasi diri membuat alat ukur psikologis yang digunakan juga kurang tepat.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian, hipotesis pertama (H1) diterima yaitu terdapat pengaruh dukungan sosial dan efikasi diri terhadap keterikatan kerja pada pegawai Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Jepara. Apabila pengaruh dukungan sosial dan efikasi diri naik satu satuan maka keterikatan kerja naik sebesar 0,238 atau 23,8%.
2. Dari hasil penelitian, hipotesis kedua (H2) diterima yaitu terdapat pengaruh dukungan sosial terhadap keterikatan kerja pada pegawai Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Jepara. Apabila nilai dukungan sosial naik satu satuan maka nilai keterikatan kerja naik sebesar 0,083 atau 8,3%.
3. Dari hasil penelitian, hipotesis ketiga (H3) diterima yaitu terdapat pengaruh efikasi diri terhadap keterikatan kerja pada pegawai Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Jepara. Apabila nilai efikasi diri naik satu satuan maka nilai efikasi diri naik sebesar 0,357 tau 35,7%.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka peneliti memberikan saran terkait penelitian ini yaitu:

1. Bagi seluruh direksi Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Jepara

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan keterikatan kerja pada pegawai melalui peningkatan

pemberian dukungan sosial pada pegawai BUMD Kab. Jepara dan memberikan pelatihan efikasi diri pada setiap pegawai BUMD Kab. Jepara.

2. Bagi pegawai Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Jepara
Bagi pegawai BUMD Kab. Jepara diharapkan mampu meningkatkan efikasi diri sehingga keterikatan kerjanya meningkat. Selain itu, pada atasan, rekan kerja, Perusahaan, teman – teman, dan keluarga dari pegawai untuk bisa memberikan dukungan sosial yang dibutuhkan sehingga keterikatan kerja pada pegawai BUMD Kab. Jepara.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang berminat untuk meneliti topik yang sama (keterikatan kerja) bisa memperluas khasanah keilmuan dengan menggunakan variabel lainnya. Contohnya pada faktor *Job Demands-Resources* model terdapat beberapa variabel lainnya, seperti; tekanan emosional, tekanan kognitif, tekanan pekerjaan, kerumitan pekerjaan, konflik peran. Lalu, ada pemberian umpan balik, otorisasi pekerjaan, harapan berkembangnya karir, pengarahan dari atasan. Contoh lainnya berdasarkan faktor modal psikologis (*capital psychological*) meliputi resiliensi, optimisme, dan harapan.

Daftar Pustaka

- Afdaliza. (2015). Pengaruh Efikasi Diri terhadap Keterikatan Kerja dengan Persepsi Pemenuhan Kontrak Psikologis sebagai Moderator. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial*, 4(1), 1 – 14.
- Alwisol. (2009). *Psikologi Kepribadian*. Malang : UMM Press.
- Ambarwati, Titiek & Fitriasari, Fika. (2021). Efikasi Diri terhadap Kinerja Usaha dengan Komitmen Berwirausaha sebagai Variabel Mediasi pada UMKM. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 9 (4), 1430-1439.
- Anggraini, S., Awang. S. W., Ima. F. S. (2022). Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Subjective Well Being pada Seniman Teater di Kota Gresik. *Psikosains*, 17 (1), 73 – 82.
- Apollo, & Cahyadi, A. (2012). Konflik Peran Ganda Perempuan Menikah yang Bekerja Ditinjau dari Dukungan Sosial Keluarga dan Penyesuaian Diri. *Jurnal Widya Warta*, 02, 255-271.
- Ardianyah, Fandy & Budiono. (2022). Pengaruh Kompensasi terhadap *Employee Engagement* dan Dampaknya pada *Employee Engagement*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 110 – 122.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arlotas, Rena K. (2019). Dukungan Sosial dalam QS. Ad-Dhuha dan QS. Al-Insyirah. *Jurnal Psikologi Jambi*, 4(2), 61 – 69.
- Arnold B. Bakker, Evangelia Demerouti, and Ana Isabel Sanz-Vergel. (2014). Burnout and Work Engagement: The JD–R Approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 389–411.
- Ayuwandari, R. A., Amanda. P. R., Nindia. P. (2023). Perilaku Bullying pada Siswa Sekolah Menengah Pertama (SMP): Menguji Peran Dukungan Sosial dan Perilaku Asertif. *INNER: Journal of Psychological Research*, 3(1), 146 – 154.
- Azwar. (2002). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Azwar. (2004). *Dasar – Dasar Psikometri*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Azwar. (2017). *Metode Penelitian Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a Model of Work Engagement. *The Career Development International*, 13(3), 209–223.
- Bakker, A. B., Demerouti, E. (2014) Job Demands Resources Theory . In P.Y Chen & C.L Cooper (Eds.) *Work and Wellbeing : A Complete Reference Guide*, Vol III. New York, USA : John Wiley & Sons, Ltd

- Bakker, A.B., Demerouti, E. (2017). Job Demands–Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273-285.
- Bakker, A.B., Demerouti, E., Xanthopoulou, D. (2012). How Do Engaged Employees Stay Engaged?. *Ciencia & Trabajo*, 14(1), 15 – 21.
- Bakker, A.B & Leiter, M.P. (2010). *Work engagement : A Handbook of Essential Theory and Research*. New York: Psychology Press.
- Bakker, A.B., & Oerlemans, W.G.M. (2016). Momentary Work Happiness As a Function of Enduring Burnout and Work Engagement. *The Journal of Psychology*, 150(6), 755–778.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., Taris, T. W. (2008). Work Engagement: An Emerging Concept in Occupational Health Psychology. *Work & Stress*, 22(3), 187-200.
- Bandura, A. (1997). *Self Efficacy – The Exercise of Control*. New York: W.H. Freeman & Company.
- Bandura, Albert. (1986). *Social Foundatioan of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. New Jersey: PrenticeHall, Inc.
- Baron, R. A & Bryne, D. (2003). *Psikologi Sosial*. Alih Bahasa: Michael Adriyanto. Jakarta: Raja Grafindo.
- Brummelhuis, L. L., & Bakker, A. B. (2012). Staying Engaged During the Week: The Effect of Off-Job Activities on Next Day Work Engagement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17(4), 445-455.
- Caesens, G., & Stinglhamber, F. (2014). The Relationship between Perceived Organizational Support and Work Engagement: The Role of Self-Efficacy and Its Outcomes. *European Review of Applied Psychology / Revue Européenne de Psychologie Appliquée*, 64(5), 259–267.
- Cohen, S., & Hoberman, H. M. (1983). Positive Events and Social Supports as Buffers of Life Change Stress. *Journal of Applied Social Psychology*, 13(2), 99–125.
- Cohen, S., & Syme, SL (Eds.). (1985). *Social Support And Health*. Academic Press.
- Corsini, R.J. 1994. *Encyclopedia of Psychology, 2st edition, Vol 3*. New York: Jhon Wiley and Sons.
- Dae, Seok Chai. 2016. The Impact of Positif Psicological Capital and Perceived Support on Work Performance of Korean Expatriates: The Mediating Effects of Cross-Cultural Adjustment and Work Engagement. A Dissertation

Submitted to the Office of Graduate and Professional Studies of Texas A&M University.

- Deviyanti, A.D & Sasono, A.D. (2015). Pengaruh Sumber Daya Pekerjaan (*Job Resources*) dengan Keterikatan Kerja (*Work Engagement*) sebagai Mediator terhadap Perilaku Proaktif (Studi pada Karyawan PT RGA International Indonesia). *Jurnal Ilmu Manajemen MAGISTRA*, 1 (1), 16 – 30.
- Fadzlul & Semi. (2018). Employee Engagement Dosen di Universitas Jambi. *Jurnal Psikologi Jambi*, 3 (1), 33 – 40.
- Faizal., M. Rasyid. A., Adi. R. (2022). Hubungan Dukungan Sosial dan Keterikatan Kerja: Peran Mediasi Modal Psikologis. *Jurnal Komunitas Sains Manajemen*, 1 (3), 257 – 264.
- Febrianti, R. & Ugung, D.A.W. (2022). Pengaruh Efikasi Diri dan Kontrak Psikologis terhadap Keterikatan Kerja pada Karyawan Bagian Produksi. *PSIMPIONI*, 1 (2), 9 – 16.
- Federman, Brad. (2009). *Employee Engagement : A Roadmap for Creatong Profits, Optimizing Performance, and Increasing Loyalty*. San Fransisco : Jossey-Bass A Wiley Imprint.
- Feist, Jess dan Feist, Gregory.(2010). *Teori Kepribadian*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Fransiska, Y, M. Purwaningrum, E, K. Ramadhan, Y, A. Sari, M, T. (2017) Pengaruh Modal Psikologis terhadap Keterikatan Kerja pada Karyawan di PT. Grand Mandiri Utama. *MOTIVASI*, 5(1), 104 – 113.
- Friedman, H.S., & Schustack, M.W. (2008). *Kepribadian Teori Klasik dan Riset Modern* (Edisi Ketiga Jilid 1). Jakarta: Erlangga.
- Gallup. (2022). *State of the Global Workplace 2022 Report : The Voice of the World's Employees*.
- Ganster, D. C., Fusilier, M. R., & Mayes, B. T. (1986). Role of Social Support in the Experience of Stress at Work. *Journal of Applied Psychology*, 71(1), 102–110.
- Ghufron M.N.& Risnawati R.S. (2012). *Teori-teori Psikologi*. Jogjakarta: Ar-. Ruzz Media.
- Gottlieb, B. H. (1983). *Social Support Strategies*. Beverly Hills, CA: Sage Publications.
- Greenberg, Jerald dan Robert A. Baron. (2003). *Behavior in Organization*. New Jersey: Prentice Hall.

- Gruman, J. A., & Saks, A. M. (2011). Performance Management and Employee Engagement. *Human Resource Management Review*, 21(2), 123–136.
- Hafidz, M. M. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, Dukungan Sosial, dan Semangat Kerja terhadap Keterikatan Karyawan (Studi di CV Anugerah Lestari Kecamatan Kutorejo Kabupaten Mojokerto). *Jurnal Ilmu Manajemen (BION)*, 1 (2), 21 – 30.
- House, J. S. (1989). *Social Relationship and Health : Theory, Evidance, and Implicaion for Public Health Policy*.
- Hurlock, E. B. (1990). *Psikologi Perkembangan: Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan*. Jakarta : Erlangga.
- Ilvonda, L, F. Faraz. (2020). Urgensi Modal Psikologis dalam Membangun Keterikatan Kerja Karyawan Penambangan. *Motiva: Jurnal Psikologi*, 3(1), 10 – 18.
- Indrianti, R. Hadi, C. (2012). Hubungan antara Modal Psikologis dengan Keterikatan Kerja pada Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Menur Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 1(3), 120 – 125.
- Iswanto, F. Agustina, I. (2016). Peran Dukungan Sosial di Tempat Kerja terhadap Keterikatan Kerja Karyawan. *MEDIAPSI*, 2(2), 38 – 45.
- Johnson. D. W, Johnson F. (1991). *Joining Together: Group and Group Skill Fouth Edition*. Englewood Cliffts: Prentice Hall Inc.
- Kartono, Kartini. (1995). *Psikologi Anak (Psikologi Perkembangan)*. Bandung : Mandar Maju.
- Kahn. W.A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *The Academy of Management Journal*, 33 (4), 692 – 724.
- King. (2012). *Psikologi Umum: Sebuah Pandangan Apresiatif Buku*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Kuntjoro, Z. S. (2002). *Dukungan Sosial Pada Lansia*. Jakarta.
- Latipun. (2015). *Psikologi Ekperimen*. Malang: UMM Press.
- Leavy, R. L. (1983). Social Support and Psychological Disorder: A Review. *Journal of Community Psychology*, 11(1), 3–21
- Libano, M. D., Llorens, S. Salanova, M. Schaufeli, W. B. (2012). About the Dark and Bright Sides of Self Efficacy: Workaholism and Work Engagement. *The Spanish Journal of Psychology*, 15(2), 688 – 701.

- Lockwood, N.R. (2007) Leveraging Employee Engagement for Competitive Advantage. *Society for Human Resource Management Research Quarterly*, 1, 1-12.
- Loeb, C. (2016). *Self-Efficacy at Work*. Disertasi diterbitkan. Vasteras: Malardalen University Press.
- Lutfianawati, D., Nia. T., Astri. P. (2021). Hubungan Dukungan Sosial dengan Kepercayaan Diri pada Siswa-siswi Kelas X SMA Negeri 1 Raman Utara Kabupaten Lampung Timur Tahun 2019/2020. *Anfusina*, 4 (1), 1 – 6.
- Luthans F, Youssef M.C., & Avolio J.B. (2007). *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. New York: Oxford University Press Inc.
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The Meaning of Employee Engagement. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*, 1(1), 3–30.
- Mahardina, L. & Imam S. (2020). Hubungan Dukungan Sosial Pasangan dengan Keterikatan Kerja pada Guru SMAN di Jakarta Barat. *Jurnal Empati*, 9 (4), 300 – 305.
- Marissa, D. A. (2018). Pengaruh Metode Pembelajaran Jigsaw terhadap Efikasi Diri Akademik Akuntansi pada Siswa Kelas X SMK Muhammadiyah Pontianak.
- Markos, S., & Sridevi, M. S. (2010). Employee Engagement: The Key to Improving Performance. *International Journal of Business and Management*. 5(12), 89-96.
- Maslow, Abraham H. (2015). *Motivasi dan Kepribadian Teori Motivasi dengan Rancangan Hirarki Kebutuhan Manusia*. Jakarta : PPM.
- Mujiasih. E & Ratnaningsih, I. Z. (2012). Meningkatkan Work Engagement Melalui Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi. *Jurnal Psikologi*. 3-8.
- Muliana, M. Aulia. R. (2019). Pengaruh Self Efficacy dan Kepuasan Diri terhadap *Employee Engagement* (Keterikatan Kerja) pada Guru SMK Negeri Aceh Timur. *Serambi Tarbawi*, 7 (2), 195 – 208.
- Myers G. D. (2012). *Psikologi sosial edisi 10*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Nasir, Moh. (2017). *Metode Penelitian*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Ormrod, Jeanne Ellis. (2008). *Psikologi Pendidikan Jilid II*. Jakarta: Erlangga.
- Permatasari, Winny Yus & Fendy Suhariadi. (2019). Leader-Member Exchange Affects Work Engagement: The Role of Psychological Well-Being Mediation. *Psikohumaniora*, 4(1), 95 – 114.
- Pervin, L. A., Cervone, D., dan John O.P. 2010. *Psikologi Kepribadian : Teori dan Penelitian*. Jakarta : Kencana.

- Pramudhita, G.V., & Umi, A. I. (2022). Hubungan Efikasi Diri dengan Keterikatan Kerja pada Karyawan Bagian Welder. *Karakter : Jurnal Penelitian Psikologi*, 9 (4), 210 – 220.
- Pratami, R. P. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap *Work Engagement* Karyawan di Masa Pandemi Covid19. *Nusantara*, 8(6), 1735 – 1743.
- Pri, R. Zamralita. (2018). Gambaran Work Engagement Pada Karyawan di PT EG (Manufacturing Industry). *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*,1(2), 295 – 303.
- Purwanto, Edy. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2003). *Perilaku organisasi. Edisi 9*. Jakarta: PT. Indeks.
- Robinson, D., Perryman, S. and Hayday, S. (2004) *The Drivers of Employee Engagement Report 408*. Institute for Employment Studies, UK.
- Saefullah, Eef. (2014). Bekerja Dalam Perspektif Islam. *Kajian Ekonomi dan Perbankan Syariah*, 6(2), 50 – 75.
- Saks, A.M. (2006). Antecedents and Consequences of Employee Engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21: 600-619.
- Salanova, M. Schaufeli, W, B. (2008). A Croos-National Study of Work Engagement as A Mediator Between Job Resources and Proactive Behaviour. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(1), 116 – 131.
- Salanova, M. Agut, S. Piero, J, M. (2005). Linking Organizational Resources and Work Engagement to Employee Performance and Customer Loyalty: The Mediation of Service Climate. *Journal of Applied Psychology*, 90(6), 1217 – 1227.
- Sandi, Akbar (2020). Hubungan Antara Daya Juang Dengan Efikasi Diri Pada Santri. Other thesis, Universitas Islam Riau.
- Santrock, J. W. (2014). *Psikologi Pendidikan Jilid 1*. Jakarta : Salemba Humanika.
- Sarafino, E. P., & Timothy. W. S. (2012). *Health Psychology : Biopsychodocial Interactions*. New Jersey : John Wiley & amp.
- Sarason, B. R., Sarason, I. G., & Pierce, G. R. (Eds.). (1990). *Social Support: An Interactional View*. John Wiley & Sons.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The Measurement of Work Engagement with a Short Questionnaire. A Cross-National Study. *Educational and Psychological Measurement*, 66 (4), 701–716.

- Schaufeli, W. B., & Arnold. B. B, (2004), Job Demands, Job Resources, and Their Relationship With Burnout and Engagement: A Multi Sample Study. *Journal of Organizational Behavior*, 25 (3), 293 – 315.
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., Gonzalez, V., & Bakker, A. (2002). The Measurement of Burnout and Engagement: A Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3: 71–92.
- Schmidt, F. (2004). *Workplace Well-Being in The Public Sector – A Review of The Literature and The Road Ahead*. Public Service Human Resource Management Agency of Canada. Ottawa : PSHRMA.
- Shaleh, Abdul Rahman, Anizar Rahayu, Azlee Zubeir, Akhlis Istiqlal. (2020). Gratitude and Social Support as Predictors for Fisherman’s Subjective Well-Being. *Psikohumaniora*, 5(1), 75 – 88.
- Sharon, Sawyer Cureton. (2014). The Role Of Exchange Ideology In Coworker Social Support and Work Engagement. Dissertation to the Graduate School, The University of Southern Mississippi, in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Philosophy.
- Shihab, M. Q. (2005). *Tafsir Al – Mishbah : Pesan, Kesan, dan Keserasian Al – Qur’an (Volume 1)*. Jakarta : Lentera Hati.
- Shihab, M. Q. (2005). *Tafsir Al – Mishbah : Pesan, Kesan, dan Keserasian Al – Qur’an (Volume 5)*. Jakarta : Lentera Hati.
- Shihab, M. Q. (2005). *Tafsir Al – Mishbah : Pesan, Kesan, dan Keserasian Al – Qur’an (Volume 7)*. Jakarta : Lentera Hati.
- Shihab, M. Q. (2005). *Tafsir Al – Mishbah : Pesan, Kesan, dan Keserasian Al – Qur’an (Volume 8)*. Jakarta : Lentera Hati.
- Shihab, M. Q. (2005). *Tafsir Al – Mishbah : Pesan, Kesan, dan Keserasian Al – Qur’an (Volume 14)*. Jakarta : Lentera Hati.
- Shihab, M. Q. (2005). *Tafsir Al – Mishbah : Pesan, Kesan, dan Keserasian Al – Qur’an (Volume 15)*. Jakarta : Lentera Hati.
- Siahaan, Ferdinan Leonardo & Eka Gatari. (2020). Searching for Meaning: The Mediating Role of Work Engagement in the Relationship between Meaningful Work and Turnover Intention of Millennials. *Psikohumaniora*, 5(1), 15 – 28.
- Sinokki, M. (2011). *Social Factor at Work and the Health of Employee*. Tampere: Juvenes Prints.
- Smet. (1994). *Psikologi Kesehatan*. Jakarta : Gramedia Pustaka.

- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung : CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : CV Alfabeta
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : CV Alfabeta.
- Sugiyono, (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : ALFABETA.
- Stipek, D. J., Givvin, K. B., Salmon, J. M. & MacGyvers, V. L. (2001) Teachers Beliefs and Practices Related to Mathematics Instruction. *Teaching and Teacher Education*, 17, pp. 213-226.
- Taylor, S.E. (2009). *Health Psychology*. New York: Mc-Graw Hill,Inc.
- Wahyuni, Siti Farah & Dahlia. (2020). Hubungan Antara Efikasi Diri Akademik dengan Prestasi Akademik pada Siswa SMA di Banda Aceh. *Seurune*, 3 (2), 80 – 100.
- Wellins, R., & Concelman, J. (2005). *Creating a Culture for Engagement*. Workforce Performance Solutions.
- Wijaya, D. A. P & Muhana, S. U. (2021). Peran Kepribadian Kesungguhan terhadap Krisis Usia Seperempat Abad pada *Emerging Adulthood* dengan Dukungan Sosial sebagai Mediator. *Gadjah Mada Journal of Psychology*, 7(2), 143 – 161.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The Role of Personal Resources in the Job Demands-Resources Model. *International Journal of Stress Management*, 14, 121–141.
- Xanthopoulou, D., Baker, A. B., Heuven, E., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2008). Working in the Sky: A Diary Study on Work Engagement Among Flight Attendants. *Journal of Occupational Health Psychology*, 13(4), 345–356.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2012). A Diary Study on the Happy Worker: How Job Resources Relate to Positive Emotions and Personal Resources. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 21(4), 489–517.

- Yakin, M. and Erdil, O. (2012). Relationships between Self-Efficacy and Work Engagement and the Effects on Job Satisfaction: A Survey on Certified Public Accountants. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 58, 370-378.
- Yanti, N., & Hermaleni, T. (2019). Kontribusi Dukungan Sosial Pasangan terhadap *Work Family Conflict* pada Karyawati Bank. *Jurnal Riset Psikologi*, 2019(3), 1–12.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Blue Print, Uji Validitas dan reliabilitas ALAT UKUR DUKUNGAN SOSIAL

Disusun berdasarkan aspek oleh House (1989 : 136) berupa dukungan emosional, dukungan penghargaan, dukungan instrumental, dan dukungan informasi.

Susunan Aitem Dukungan Sosial Sebelum Uji Validitas

Aspek	Indikator	Aitem	
		Favorable	Unfavorable
Dukungan Emosional	Memperoleh ungkapan empati, kepedulian dan perhatian	1. Atasan saya membangkitkan semangat saya agar tetap kuat untuk menyelesaikan pekerjaan	5. Atasan saya kurang memperhatikan saya saat kesulitan menyelesaikan pekerjaan
		*9. Keluarga saya selalu mengingatkan bahwa saya tidak sendirian dalam melewati saat-saat sulit dalam pekerjaan	13. Saya tidak bebas menceritakan masalah pekerjaan saya kepada keluarga saya
		*17. Teman – teman menghibur saya ketika saya gagal untuk menyelesaikan masalah di tempat kerja	21. Teman-teman saya acuh terhadap kegagalan saya di tempat kerja
		*25. Rekan kerja mengatakan turut merasakan apa yang saya rasakan pada saat saya mengalami masalah	*29. Rekan kerja bersikap apatis saat saya hendak menceritakan kesulitan saya dalam bekerja
Dukungan Penghargaan	Memperoleh ungkapan penghargaan, dorongan untuk maju, dan perbandingan positif	*6. Atasan memberikan pujian dan bonus ketika saya mencapai target	*2. Atasan tidak menghargai keberadaan saya di tempat kerja saya
		*14. Rekan kerja menghargai hasil kerja saya	*10. Rekan kerja kurang menghargai hasil kerja saya
		*22. Rekan kerja memberikan pujian pada saat saya berhasil	18. Apabila pekerjaan yang dilaksanakan kurang baik, rekan

		menyelesaikan pekerjaan dengan baik	kerja selalu menyalahkan saya
		30.Kelurga selalu mendorong saya tetap maju dalam pekerjaan	26.Keluarga tidak pernah mendorong saya untuk tetap maju dalam pekerjaan saya
Dukungan Instrumental	Memperoleh bantuan langsung (berupa materiil)	*3.Atasan saya mendelegasikan staff lainnya untuk membantu saya ketika kesulitan menyelesaikan pekerjaan	7.Atasan tidak pernah membantu dalam melakukan pekerjaan yang sulit saya lakukan
		11.Saat saya kesulitan dalam mempersiapkan perlengkapan bekerja, rekan kerja membantu saya dalam menyiapkannya	15.Rekan kerja cuek saja meskipun melihat saya kesulitan untuk mempersiapkan perlengkapan kerja
		19.Atasan memberikan saya waktu yang cukup untuk mengerjakan pekerjaan	23.Sekalipun saya dalam keadaan sakit, perusahaan tidak memberikan izin kepada saya
		*27.Pada saat saya tidak memiliki uang untuk kebutuhan khusus, terdapat fasilitas peminjaman uang dari perusahaan	31.Tidak terdapat fasilitas peminjaman uang dari perusahaan pada saat saya membutuhkan uang untuk keperluan khusus
Dukungan Informasi	Mendapatkan nasehat, petunjuk, atau saran atau umpan balik	8.Teman-teman berbagi pengalaman mereka dalam menghadapi masalah di tempat kerja	4.Teman-teman tidak memberikan masukan untuk meningkatkan kemampuan saya dalam bekerja
		*16.Ketika saya melakukan kesalahan dalam bekerja, teman-teman akan memberitahukan cara yang benar untuk melakukan pekerjaan tersebut	12.Rekan kerja tidak menjelaskan kepada saya bagaimana cara yang benar dalam melakukan suatu pekerjaan pada saat saya melakukan kesalahan

		24. Atasan selalu memberikan informasi tentang cara melakukan tugas dengan benar	20. Saya merasa bingung dalam bekerja karena atasan tidak memberikan informasi yang jelas tentang tugas saya
		*32. Saya banyak mendapatkan informasi dari rekan kerja tentang apa yang terjadi dalam lingkungan pekerjaan	28. Rekan kerja sering mengatakan tidak tahu pada saat saya menanyakan sesuatu tentang pekerjaan yang tidak saya pahami

Blue Print Dukungan Sosial Sebelum Uji Validitas

No.	Aspek	Favorable	Unfavorable	Jumlah
1.	Dukungan Emosional	1,9*,17*,25*	5,13,21,29*	8
2.	Dukungan Penghargaan	6*,14*,22*,30	2*,10*,18,26	8
3.	Dukungan Instrumental	3*,11,19,27*	7,15,23,31	8
4.	Dukungan Informasi	8,16*,24,32*	4,12,20,28	8
Jumlah		16	16	32

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X.1	93.00	63.931	.393	.854
X.2	93.13	64.878	.159	.860

X.3	93.07	67.099	-.037	.862
X.4	93.20	62.717	.456	.852
X.5	93.30	63.114	.397	.853
X.6	93.17	63.730	.255	.857
X.7	93.20	60.924	.499	.850
X.8	93.00	62.966	.528	.851
X.9	92.90	63.748	.255	.857
X.10	93.37	64.102	.212	.859
X.11	93.13	63.982	.309	.855
X.12	93.27	61.926	.645	.848
X.13	93.50	57.362	.632	.845
X.14	93.03	66.999	-.021	.862
X.15	93.23	60.737	.870	.844
X.16	93.00	65.862	.129	.859
X.17	93.07	67.099	-.043	.865
X.18	93.17	61.592	.554	.849
X.19	92.97	61.826	.567	.849
X.20	93.30	59.941	.581	.847
X.21	93.27	60.685	.818	.844
X.22	93.13	67.154	-.042	.862
X.23	93.13	59.223	.660	.845
X.24	92.83	62.833	.523	.851
X.25	93.03	65.964	.099	.860
X.26	93.07	61.030	.539	.849
X.27	93.57	64.530	.190	.859
X.28	93.30	62.010	.523	.850
X.29	93.43	65.702	.106	.861
X.30	92.90	62.783	.380	.854
X.31	93.47	61.637	.487	.851
X.32	93.03	64.447	.287	.856

Susunan Aitem Dukungan Sosial Setelah Uji Validitas

Aspek	Indikator	Aitem	
		Favorable	Unfavorable
Dukungan Emosional	Memperoleh ungkapan empati, kepedulian dan perhatian	1. Atasan saya membangkitkan semangat saya agar tetap kuat	3. Atasan saya kurang memperhatikan saya saat kesulitan menyelesaikan pekerjaan

		untuk menyelesaikan pekerjaan	
			8. Saya tidak bebas menceritakan masalah pekerjaan saya kepada keluarga saya
			13. Teman-teman saya acuh terhadap kegagalan saya di tempat kerja
Dukungan Penghargaan	Memperoleh ungkapan penghargaan, dorongan untuk maju, dan perbandingan positif	18. Keluarga selalu mendorong saya tetap maju dalam pekerjaan	10. Apabila pekerjaan yang dilaksanakan kurang baik, rekan kerja selalu menyalahkan saya
			16. Keluarga tidak pernah mendorong saya untuk tetap maju dalam pekerjaan saya
Dukungan Instrumental	Memperoleh bantuan langsung (berupa materiil)	6. Saat saya kesulitan dalam mempersiapkan perlengkapan bekerja, rekan kerja membantu saya dalam menyiapkannya	4. Atasan tidak pernah membantu dalam melakukan pekerjaan yang sulit saya lakukan
		11. Atasan memberikan saya waktu yang cukup untuk mengerjakan pekerjaan	9. Rekan kerja cuek saja meskipun melihat saya kesulitan untuk mempersiapkan perlengkapan kerja
			14. Sekalipun saya dalam keadaan sakit, perusahaan tidak memberikan izin kepada saya
			19. Tidak terdapat fasilitas peminjaman uang dari perusahaan pada saat saya membutuhkan uang untuk keperluan khusus
Dukungan Informasi	Mendapatkan nasehat,	5. Teman-teman berbagi pengalaman mereka dalam	2. Teman-teman tidak memberikan masukan untuk meningkatkan

	petunjuk, atau saran atau umpan balik	menghadapi masalah di tempat kerja	kemampuan saya dalam bekerja
		15. Atasan selalu memberikan informasi tentang cara melakukan tugas dengan benar	7. Rekan kerja tidak menjelaskan kepada saya bagaimana cara yang benar dalam melakukan suatu pekerjaan pada saat saya melakukan kesalahan
			12. Saya merasa bingung dalam bekerja karena atasan tidak memberikan informasi yang jelas tentang tugas saya
			17. Rekan kerja sering mengatakan tidak tahu pada saat saya menanyakan sesuatu tentang pekerjaan yang tidak saya pahami

Blue Print Dukungan Sosial Setelah Uji Validitas

No.	Aspek	Favorable	Unfavorable	Jumlah
1.	Dukungan Emosional	1	3,8,13	4
2.	Dukungan Penghargaan	18	10,16	3
3.	Dukungan Instrumental	6,11	4,9,14,19	6
4.	Dukungan Informasi	5,15	2,7,12,17	6
Jumlah		6	13	19

Reliabilitas Sebelum Aitem Gugur

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.858	32

Reliabilitas Setelah Aitem Gugur

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.901	19

ALAT UKUR EFIKASI DIRI

Disusun berdasarkan aspek Bandura (1997 : 42) berupa *magnitude, strength, generality*.

Susunan Aitem Efikasi Diri Sebelum Uji Validitas

Aspek	Indikator	Aitem	
		Favorable	Unfavorable
<i>Magnitude</i>	Mampu melakukan pekerjaan dari mudah hingga sulit	1.Saya mampu mengerjakan tugas dari yang mudah sampai yang sulit	3.Saya tetap kesulitan walaupun mengerjakan tugas yang mudah
		14.Saya teliti dalam menyelesaikan pekerjaan	16.Saya cukup ceroboh dalam menyelesaikan pekerjaan
		2.Kalau saya menghadapi kesulitan, biasanya saya mempunyai banyak ide untuk mengatasinya	4.Saya kurang kreatif dalam mengatasi kesulitan
		29.Untuk setiap masalah saya mempunyai pemecahannya	*30.Saya sering kali buntu untuk memecahkan masalah
	Memiliki keyakinan dalam menghadapi tantangan	13.Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan	*15.Saya sering melebihi waktu yang ditentukan dalam menyelesaikan pekerjaan
<i>Strength</i>	Keyakinan untuk melakukan dengan baik	5.Saya menjamin pekerjaan saya terselesaikan dengan baik	*7.Saya hanya menyelesaikan pekerjaan tanpa memikirkan hasilnya
		21.Saya merasa mudah untuk melaksanakan niat dan tujuan saya	23.Saya kesulitan untuk menjalankan niat dan tujuan saya
	Ketahanan dalam menyelesaikan pekerjaan	6.Saya mampu bertahan dalam menyelesaikan pekerjaan	*8.Saya meninggalkan pekerjaan agar dikerjakan oleh orang lain
		18.Saya tetap bertahan menghadapi pekerjaan yang sulit	20.Saya mudah menyerah apabila pekerjaan saya memiliki kesulitan
		22.Saya merasa pegawai yang ulet dalam bekerja	24.Saya merasa pegawai yang mudah menyerah
<i>Generality</i>	Keyakinan dalam menyelesaikan pekerjaannya	*9.Saya yakin terhadap pekerjaan yang saya kerjakan	11.Saya merasa salah menggeluti bidang pekerjaan
		10.Saya memiliki kemampuan dalam mengerjakan berbagai tugas yang diberikan	12.Saya hanya memiliki sedikit kemampuan dalam mengerjakan berbagai tugas

		25.Saya yakin dapat menyelesaikan pekerjaan secara bersamaan	*27.Saya hanya bisa mengerjakan satu demi satu pekerjaan
Keyakinan dalam mengatasi situasi yang sesuai dengan karakteristiknya		17.Saya memiliki berbagai pengalaman di beberapa bidang	19.Saya kurang berpengalaman di bidang tertentu
		26.Jika terdapat kejadian tidak terduga, maka saya berhasil menanganinya	28.Saya kebingungan untuk menangani situasi tertentu

Blue Print Efikasi Diri Sebelum Uji Validitas

No.	Aspek	Favorable	Unfavorable	Jumlah
1.	<i>Magnitude</i>	1, 14, 2, 29	3, 16, 4, 30*	10
		13	15*	
2.	<i>Strength</i>	5, 21	7*, 23	10
		6, 18,,22	8*, 20, 24	
3.	<i>Generality</i>	9*, 10, 25	11, 12, 27*	10
		17, 26	19, 28	
Jumlah		15	15	30

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X.1	85.60	60.524	.497	.887
X.2	85.77	60.323	.678	.884
X.3	85.73	62.271	.461	.888
X.4	85.90	61.610	.482	.888
X.5	85.50	60.121	.536	.886
X.6	85.47	61.223	.510	.887
X.7	85.60	65.007	.199	.892
X.8	85.40	66.455	-.078	.897

X.9	85.53	63.361	.251	.893
X.10	85.57	61.495	.544	.887
X.11	85.67	61.816	.452	.888
X.12	85.80	63.614	.359	.890
X.13	85.47	59.292	.663	.883
X.14	85.50	61.017	.638	.885
X.15	85.77	64.944	.103	.895
X.16	85.67	62.368	.542	.887
X.17	85.83	61.868	.495	.887
X.18	85.60	62.041	.611	.886
X.19	86.20	60.510	.443	.889
X.20	85.73	59.857	.558	.886
X.21	85.77	62.047	.402	.889
X.22	85.67	63.471	.492	.889
X.23	85.77	59.702	.670	.884
X.24	85.57	60.323	.698	.884
X.25	85.83	62.351	.377	.890
X.26	85.83	62.075	.558	.887
X.27	86.43	62.668	.268	.893
X.28	86.20	59.131	.618	.884
X.29	85.77	62.944	.347	.890
X.30	86.17	64.902	.065	.898

Susunan Aitem Efikasi Diri Setelah Uji Validitas

Aspek	Indikator	Aitem	
		Favorable	Unfavorable
<i>Magnitude</i>	Mampu melakukan pekerjaan dari mudah hingga sulit	1.Saya mampu mengerjakan tugas dari yang mudah sampai yang sulit	3.Saya tetap kesulitan walaupun mengerjakan tugas yang mudah
		11.Saya teliti dalam menyelesaikan pekerjaan	12.Saya cukup ceroboh dalam menyelesaikan pekerjaan
		2.Kalau saya menghadapi kesulitan, biasanya saya mempunyai banyak ide untuk mengatasinya	4.Saya kurang kreatif dalam mengatasi kesulitan
		24.Untuk setiap masalah saya mempunyai pemecahannya	

	Memiliki keyakinan dalam menghadapi tantangan	10.Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan	
<i>Strength</i>	Keyakinan untuk melakukan dengan baik	5.Saya menjamin pekerjaan saya terselesaikan dengan baik	
		17.Saya merasa mudah untuk melaksanakan niat dan tujuan saya	19.Saya kesulitan untuk menjalankan niat dan tujuan saya
	Ketahanan dalam menyelesaikan pekerjaan	6.Saya mampu bertahan dalam menyelesaikan pekerjaan	
		14.Saya tetap bertahan menghadapi pekerjaan yang sulit	16.Saya mudah menyerah apabila pekerjaan saya memiliki kesulitan
		18.Saya merasa pegawai yang ulet dalam bekerja	20.Saya merasa pegawai yang mudah menyerah
<i>Generality</i>	Keyakinan dalam menyelesaikan pekerjaannya		8.Saya merasa salah menggeluti bidang pekerjaan
		7.Saya memiliki kemampuan dalam mengerjakan berbagai tugas yang diberikan	9.Saya hanya memiliki sedikit kemampuan dalam mengerjakan berbagai tugas
		21.Saya yakin dapat menyelesaikan pekerjaan secara bersamaan	
	Keyakinan dalam mengatasi situasi yang sesuai dengan karakteristiknya	13.Saya memiliki berbagai pengalaman di beberapa bidang	15.Saya kurang berpengalaman di bidang tertentu
		22.Jika terdapat kejadian tidak terduga, maka saya berhasil menanganinya	23.Saya kebingungan untuk menangani situasi tertentu

Blue Print Efikasi Diri Sebelum Uji Validitas

No.	Aspek	Favorable	Unfavorable	Jumlah
1.	<i>Magnitude</i>	1, 11, 2, 24	3, 12, 4	8
		10		
2.	<i>Strength</i>	5, 17	19	8
		6, 14, 18	16, 20	
3.	<i>Generality</i>	7, 21	8, 9	8
		13, 22	15, 23	
Jumlah		14	10	24

Reliabilitas Sebelum Aitem Gugur

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.892	30

Reliabilitas Setelah Aitem Gugur

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.910	24

ALAT UKUR KETERIKATAN KERJA

Disusun berdasarkan aspek Bakker & Demerouti (2008 : 10) berupa *vigor*, *dedication*, *absorption*.

Susunan Aitem Keterikatan Kerja Sebelum Uji Validitas

Aspek	Indikator	Aitem	
		Favorable	Unfavorable
<i>Vigor</i>	Merasakan energi tinggi saat bekerja	18.Ketika bekerja saya merasa kuat dan enerjik	2.Saya merasa lemas ketika bekerja
	Memiliki semangat tinggi untuk bekerja setiap hari	1.Saat di tempat kerja, saya merasa bersemangat	17.Saat di tempat kerja, saya merasa lelah
	Dapat bekerja dalam waktu lebih lama dari seharusnya	3.Saya mampu bekerja dalam waktu yang sangat lama	19.Saya enggan bekerja melebihi jam kerja
	Memiliki mental yang tangguh	20.Dalam pekerjaan saya, saya sangat kuat secara mental	4.Saya tertekan dengan pekerjaan saya
	Selalu tekun bekerja	5.Dalam bekerja, saya selalu berusaha fokus walaupun banyak hal yang tidak berjalan dengan baik	21.Dalam bekerja, saya panik ketika banyak hal yang tidak berjalan dengan semestinya

<i>Dedication</i>	Menemukan makna dalam bekerja	22.Saya menemukan pekerjaan yang berarti dan bermanfaat	8.Bagi saya, pekerjaan yang saya mengecewakan
	Berantusias tinggi dalam pekerjaan	7.Saya berantusias dalam bekerja	*23.Saya bekerja hanya sesuai <i>jobdesk</i> saja
	Mendapatkan inspirasi dalam pekerjaannya	24.Pekerjaan saya menginspirasi saya	6.Saya merasa pekerjaan ini bukan <i>passion</i> saya
	Memiliki kebanggaan terhadap pekerjaannya	9.Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan	25.Saya malu terhadap pekerjaan yang saya lakukan
	Merasa tertantang oleh pekerjaan yang dikerjakan	*26.Bagi saya, pekerjaan saya sangat menantang	10.Saya menganggap pekerjaan saya sebagai rutinitas saja
<i>Absorption</i>	Lupa waktu saat bekerja	11.Waktu berjalan dengan cepat saat saya sedang bekerja	27.Saya melihat jam ketika bekerja karena terasa lama
	Melupakan lingkungan sekitar saat bekerja	28.Saya melupakan semua hal di sekitar saya ketika sedang bekerja	*12.Konsentrasi saya terganggu saat bekerja
	Terbawa suasana saat bekerja	13.Saya merasa senang saat bekerja dengan intens	*29.Saya bekerja dengan setengah hati
		*30.Saya bisa terlena ketika bekerja	14.Saya merasa bosan saat bekerja
	Sulit untuk memisahkan diri dari pekerjaan	*15.Sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan saya	16.Mudah bagi saya untuk meninggalkan pekerjaan

Blue Print Keterikatan Kerja Sebelum Uji Validitas

No.	Aspek	Favorable	Unfavorable	Jumlah
1.	<i>Vigor</i>	18	17	10
		1	2	
		3	19	
		20	4	
		5	21	
2.	<i>Dedication</i>	22	6	10
		7	23*	
		24	8	
		9	25	
		26*	10	
3.	<i>Absorption</i>	11	27	10
		28	12*	
		13, 30	29*, 14	
		15*	16	
Jumlah		15	15	30

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	82.47	52.671	.534	.834
Y.2	82.57	52.392	.599	.832
Y.3	83.03	52.930	.386	.838
Y.4	82.43	52.461	.536	.834
Y.5	82.47	53.361	.517	.835
Y.6	82.67	51.264	.582	.831
Y.7	82.43	53.357	.579	.834
Y.8	82.60	53.972	.418	.838
Y.9	82.43	52.668	.510	.834
Y.10	83.27	53.237	.417	.837
Y.11	82.57	54.599	.452	.838
Y.12	82.70	55.872	.238	.842
Y.13	82.43	54.323	.423	.838
Y.14	82.63	53.964	.390	.838
Y.15	82.93	53.444	.264	.844
Y.16	82.67	51.195	.590	.831
Y.17	82.87	53.085	.303	.842
Y.18	82.50	54.121	.438	.837
Y.19	83.20	53.131	.466	.836
Y.20	82.60	53.972	.318	.840
Y.21	83.13	51.775	.435	.836
Y.22	82.40	53.972	.557	.836
Y.23	83.20	57.614	-.083	.854
Y.24	82.33	52.437	.620	.832
Y.25	82.37	52.033	.547	.833
Y.26	82.67	57.264	-.045	.851
Y.27	83.07	51.857	.397	.838
Y.28	82.83	53.868	.313	.841
Y.29	82.60	54.731	.232	.843

Y.30	83.37	61.137	-.420	.864
------	-------	--------	-------	------

Susunan Aitem Keterikatan Kerja Setelah Uji Validitas

Aspek	Indikator	Aitem	
		Favorable	Unfavorable
<i>Vigor</i>	Merasakan energi tinggi saat bekerja	16. Ketika bekerja saya merasa kuat dan enerjik	2. Saya merasa lemas ketika bekerja
	Memiliki semangat tinggi untuk bekerja setiap hari	1. Saat di tempat kerja, saya merasa bersemangat	15. Saat di tempat kerja, saya merasa lelah
	Dapat bekerja dalam waktu lebih lama dari seharusnya	3. Saya mampu bekerja dalam waktu yang sangat lama	17. Saya enggan bekerja melebihi jam kerja
	Memiliki mental yang tangguh	18. Dalam pekerjaan saya, saya sangat kuat secara mental	4. Saya tertekan dengan pekerjaan saya
	Selalu tekun bekerja	5. Dalam bekerja, saya selalu berusaha fokus walaupun banyak hal yang tidak berjalan dengan baik	19. Dalam bekerja, saya panik ketika banyak hal yang tidak berjalan dengan semestinya
<i>Dedication</i>	Menemukan makna dalam bekerja	20. Saya menemukan pekerjaan yang berarti dan bermanfaat	8. Bagi saya, pekerjaan yang saya mengecewakan
	Berantusias tinggi dalam pekerjaan	7. Saya berantusias dalam bekerja	
	Mendapatkan inspirasi dalam pekerjaannya	21. Pekerjaan saya menginspirasi saya	6. Saya merasa pekerjaan ini bukan <i>passion</i> saya
	Memiliki kebanggaan terhadap pekerjaannya	9. Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan	22. Saya malu terhadap pekerjaan yang saya lakukan
	Merasa tertantang oleh pekerjaan yang dikerjakan		10. Saya menganggap pekerjaan saya sebagai rutinitas saja
<i>Absorption</i>	Lupa waktu saat bekerja	11. Waktu berjalan dengan cepat saat saya sedang bekerja	23. Saya melihat jam ketika bekerja karena terasa lama
	Melupakan lingkungan sekitar saat bekerja	24. Saya melupakan semua hal di sekitar saya ketika sedang bekerja	

	Terbawa suasana saat bekerja	12.Saya merasa senang saat bekerja dengan intens	
			13.Saya merasa bosan saat bekerja
	Sulit untuk memisahkan diri dari pekerjaan		14.Mudah bagi saya untuk meninggalkan pekerjaan

Blue Print Keterikatan Kerja Sebelum Uji Validitas

No.	Aspek	Favorable	Unfavorable	Jumlah
1.	<i>Vigor</i>	16	2	10
		1	15	
		3	17	
		18	4	
		5	19	
2.	<i>Dedication</i>	20	6	8
		7		
		21	8	
		9	22	
			10	
3.	<i>Absorption</i>	11	23	6
		24		
		12	13	
			14	
Jumlah		12	12	24

Reliabilitas Sebelum Aitem Gugur

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.844	30

Reliabilitas Setelah Aitem Gugur

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.888	24

Lampiran 2. Tabulasi Data Uji Validitas

Tabulasi Data Uji Validitas pada Artha Yapi Group (Senin, 11 September 2023)

Dukungan Sosial									
Aitem 1	Aitem 2	Aitem 3	Aitem 4	Aitem 5	Aitem 6	Aitem 7	Aitem 8	Aitem 9	Aitem 10
3	4	3	4	4	4	3	3	3	3
3	2	4	4	3	1	3	4	4	2
3	3	3	3	3	2	2	3	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	2	4	2	2	2	1	4	4	3
3	2	2	2	2	3	4	3	3	3
3	3	3	3	2	3	2	3	4	2
4	3	2	3	3	3	4	3	4	3
4	3	4	4	4	3	3	3	4	2
3	3	3	3	3	3	3	3	4	2
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
2	3	4	3	2	3	3	2	2	2
3	3	3	2	3	2	2	3	3	2
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
3	2	3	2	2	3	2	3	3	2
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
3	2	3	3	3	4	3	3	4	1
4	3	3	3	3	3	3	3	3	4
3	3	3	3	3	3	3	4	4	3
3	4	3	3	3	3	2	3	3	3
3	3	3	3	2	4	3	3	4	3
3	2	3	3	2	4	3	4	3	3
4	4	3	3	3	3	4	3	3	4
3	4	3	3	3	3	3	3	2	3
4	4	3	3	3	3	4	4	3	4
3	3	3	2	3	2	3	3	4	3
4	4	3	3	3	3	4	3	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	4	4	4	4	4	4	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

Dukungan Sosial									
Aitem 11	Aitem 12	Aitem 13	Aitem 14	Aitem 15	Aitem 16	Aitem 17	Aitem 18	Aitem 19	Aitem 20
2	3	3	3	3	4	3	3	3	3
2	4	2	2	3	2	2	3	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
4	3	2	4	3	4	4	3	3	2
3	2	2	4	3	3	4	3	4	3
3	2	1	3	2	3	4	2	2	2
3	3	4	3	3	3	3	4	4	4
3	3	2	3	3	4	4	3	4	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
3	2	1	4	2	3	2	2	3	2
3	2	2	3	2	3	3	2	3	2
2	3	1	3	3	3	3	3	2	3
3	2	2	3	2	3	3	2	3	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
3	3	4	3	3	4	3	4	3	1
4	3	4	3	3	4	2	4	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
3	3	2	4	3	3	4	2	4	3
4	4	4	3	4	4	3	4	3	4
3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3	4	4
2	3	3	3	3	3	2	4	3	3
3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
4	3	4	4	4	3	3	3	4	4
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3

Dukungan Sosial									
Aitem 21	Aitem 22	Aitem 23	Aitem 24	Aitem 25	Aitem 26	Aitem 27	Aitem 28	Aitem 29	Aitem 30
3	3	3	3	4	3	2	3	3	3
3	2	3	4	4	4	4	4	3	4
3	3	2	3	4	3	3	3	2	3
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
2	4	3	4	4	3	2	2	2	4
3	4	3	4	3	4	3	3	3	3
2	3	1	3	3	4	1	2	2	3
3	3	4	4	3	4	2	3	3	4
3	3	3	4	3	3	2	2	1	4
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
3	3	3	3	3	3	2	2	3	4

2	3	2	3	3	2	3	2	4	2
2	3	2	3	3	2	3	2	2	4
3	3	3	3	3	2	2	3	3	2
2	3	2	3	3	2	3	2	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
3	3	4	4	3	4	3	3	2	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	2	3	3	3	3	4
3	3	3	4	3	4	3	4	3	3
3	4	4	3	2	3	3	3	2	3
4	3	3	4	3	4	3	4	3	4
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
3	3	4	3	3	2	2	3	3	2
3	3	4	4	3	3	2	3	3	3
3	2	4	3	3	3	2	3	3	3
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	4	4	4	4	4	3	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

Dukungan Sosial	
Aitem 31	Aitem 32
3	3
4	4
3	3
3	3
2	4
3	3
1	3
3	4
3	4
2	3
3	3
3	2
2	3
2	3
2	3
3	3
2	3
3	3
3	3

3	2
3	4
3	3
2	3
3	3
2	4
3	3
2	3
3	3
4	3
3	3

Efikasi Diri									
Aitem 1	Aitem 2	Aitem 3	Aitem 4	Aitem 5	Aitem 6	Aitem 7	Aitem 8	Aitem 9	Aitem 10
3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
3	3	4	3	4	4	4	4	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	3	3	4	4	3	3	3	4
4	3	2	3	4	2	3	3	3	3
3	3	3	4	4	4	3	4	3	4
4	3	3	3	3	4	3	3	3	3
4	3	3	3	4	4	3	3	4	4
3	2	3	2	2	3	3	3	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
1	1	2	3	2	2	3	3	2	2
3	3	2	2	4	4	3	3	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	2	3	3	3	4	4	3
4	3	3	3	2	3	3	3	4	4
3	3	3	3	4	4	3	4	4	3
3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
3	3	3	3	3	3	4	4	3	3
3	3	3	3	4	4	3	4	3	3
3	4	4	3	4	4	3	3	4	4
3	3	2	2	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	2	2	3	3	3	2	3
3	2	3	2	3	3	3	4	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

2	3	3	2	3	3	3	3	3	3
4	3	4	4	4	3	4	3	3	3
2	3	3	2	3	3	3	3	3	3

Efikasi Diri									
Aitem 11	Aitem 12	Aitem 13	Aitem 14	Aitem 15	Aitem 16	Aitem 17	Aitem 18	Aitem 19	Aitem 20
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
3	3	4	3	3	3	2	4	2	4
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
2	3	4	3	2	3	3	3	2	3
2	3	4	4	4	3	2	3	2	1
3	3	4	4	4	3	3	3	4	3
3	3	4	4	2	3	2	4	1	3
2	3	2	3	2	3	3	3	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
3	3	2	2	3	3	2	2	3	2
3	2	4	4	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	2	3	3	2	2	3	3	2	2
3	2	3	3	2	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	2	3	2	3
4	3	4	4	3	4	3	3	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	2	2	3	3	3	2	3	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
2	3	3	3	4	3	3	3	2	2
4	3	3	3	3	3	3	3	1	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
4	3	4	4	3	4	4	4	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3

Efikasi Diri									
Aitem 21	Aitem 22	Aitem 23	Aitem 24	Aitem 25	Aitem 26	Aitem 27	Aitem 28	Aitem 29	Aitem 30
2	3	3	3	3	3	2	2	2	2

3	3	3	3	2	3	1	2	2	2
3	3	3	3	3	3	2	2	3	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	1
3	3	3	3	3	2	2	3	3	3
2	3	2	3	3	3	3	2	2	2
4	3	4	4	2	3	2	4	3	3
2	4	4	3	3	3	1	2	3	3
2	3	2	3	2	2	2	2	2	2
3	3	3	4	3	3	2	3	3	3
3	3	2	2	3	3	2	2	3	2
3	3	3	3	2	2	2	3	3	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	2	2	3	3	2	2	3	2
4	3	3	4	4	3	2	2	4	4
2	3	2	3	3	3	2	3	3	3
3	3	3	3	2	3	2	3	3	3
3	3	3	3	2	3	2	3	3	3
3	3	4	4	3	3	2	3	3	2
4	3	3	3	3	3	2	3	3	3
3	2	2	3	2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
3	3	3	3	3	3	2	2	3	3
2	3	3	3	3	2	1	1	4	1
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
3	3	3	3	3	3	3	2	3	2
3	3	3	4	4	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3

Keterikatan Kerja									
Aitem	Aitem	Aitem	Aitem	Aitem	Aitem	Aitem	Aitem	Aitem	Aitem
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3	3	2	3	3	2	3	2	3	2
3	3	2	3	3	2	3	2	3	2
3	3	2	3	3	2	3	2	3	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
3	3	3	2	3	2	2	3	2	2
3	3	2	4	4	3	3	4	3	2
4	3	3	4	4	3	4	3	4	1

3	3	3	3	3	2	3	3	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
3	3	2	3	3	3	3	3	3	2
3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
3	3	2	3	2	3	3	3	4	3
3	3	2	3	3	3	3	3	3	2
3	4	3	3	3	3	3	4	4	3
3	3	2	3	3	3	4	3	4	1
3	3	2	3	3	3	3	3	3	2
3	3	2	3	3	3	3	3	3	2
3	3	2	4	3	3	3	3	3	2
4	2	2	4	4	4	4	4	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	2	3	3	3	3	3	3	2
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
4	4	3	3	3	4	4	3	3	3
3	3	1	3	2	1	3	2	2	2

Keterikatan Kerja									
Aitem 11	Aitem 12	Aitem 13	Aitem 14	Aitem 15	Aitem 16	Aitem 17	Aitem 18	Aitem 19	Aitem 20
3	3	3	3	2	2	3	3	3	3
3	3	3	3	2	2	3	3	3	3
3	3	3	3	2	2	3	3	3	3
3	3	3	3	3	2	2	3	3	3
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	2	2	3	3	2	3
2	3	3	2	4	3	4	3	2	2
3	3	4	3	2	3	2	3	2	2
3	3	3	3	2	3	3	3	2	4
3	3	3	3	2	3	2	3	3	2
3	3	3	3	2	3	3	3	2	2
3	2	3	2	3	2	2	3	2	3
3	3	3	3	2	3	3	3	2	3
3	3	3	3	3	3	2	2	2	3
3	2	3	2	3	3	2	4	2	3
3	3	4	3	4	3	3	3	3	3
4	3	3	3	2	3	3	3	2	3

3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
3	3	3	4	4	4	4	4	3	3
3	3	4	3	3	2	1	3	2	4
3	2	3	3	3	4	3	3	2	2
3	3	3	3	2	2	2	3	2	3
3	3	2	3	2	3	3	3	2	2
3	3	4	2	4	4	1	3	3	3
3	3	3	3	3	3	2	3	2	3
3	3	3	3	2	2	2	3	2	3
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
3	3	3	3	2	4	4	4	2	4
2	3	3	4	1	3	3	3	3	3

Keterikatan Kerja									
Aitem 21	Aitem 22	Aitem 23	Aitem 24	Aitem 25	Aitem 26	Aitem 27	Aitem 28	Aitem 29	Aitem 30
2	3	3	3	4	3	3	3	3	2
2	3	3	3	4	3	3	3	3	2
2	3	3	3	4	3	3	3	3	2
3	3	3	3	3	3	2	3	3	2
4	4	2	4	4	2	3	4	3	2
2	3	2	3	3	3	3	3	3	2
1	3	1	4	2	2	1	3	2	4
2	3	2	3	3	4	3	3	4	2
2	4	1	4	3	3	4	4	4	3
2	3	3	3	3	3	2	3	3	2
3	3	3	3	4	3	2	2	3	2
2	3	2	3	2	3	2	3	2	3
2	3	2	3	3	3	3	2	3	2
3	3	2	2	3	3	3	3	2	2
2	3	2	3	2	3	2	3	2	3
3	3	2	4	3	4	3	3	3	2
3	3	2	3	3	2	3	3	3	2
3	3	3	4	3	3	3	2	3	2
3	3	2	3	4	2	3	2	3	3
3	3	3	4	4	3	3	3	2	1
1	4	1	3	3	3	1	2	3	3
2	3	3	3	4	4	3	3	4	2
2	3	3	3	3	3	2	2	3	2
3	3	2	3	3	2	3	2	3	2
1	4	2	4	4	3	1	4	3	3

3	3	2	3	3	3	3	3	3	2
2	3	3	3	3	3	2	2	3	2
2	3	3	3	3	3	2	3	3	2
4	4	3	4	4	3	4	2	4	1
2	3	3	3	3	4	1	3	4	2

Lampiran 3. Tampilan Skala Psikologi Untuk Uji Validitas

SKALA PSIKOLOGI



Oleh :

Akhmad Akbar Murtadho

1907016090

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO**

SEMARANG

2023

DATA DIRI

Data diri yang anda berikan akan terjaga kerahasiaannya.

Nama/ Inisial :
Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan*
Usia :
Instansi :
Divisi :
Jabatan :

Tanda Tangan	Hari, Tanggal Pengisian

***Coret yang salah**

PETUNJUK PENGISIAN SKALA

Di bawah ini terdapat sejumlah pernyataan. Saudara diminta untuk membaca dan memahami setiap pertanyaan dengan baik, kemudian memberikan respon terhadap pernyataan tersebut sesuai dengan diri anda, dengan cara memberi tanda silang (X) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia. Adapun pilihan jawaban tersebut adalah :

- SS : Menggambarkan diri anda yang *sangat sesuai* dengan pernyataan tersebut.
S : Menggambarkan diri anda yang *sesuai* dengan pernyataan tersebut.
TS : Menggambarkan diri anda yang *tidak sesuai* dengan pernyataan tersebut.
STS : Menggambarkan diri anda yang *sangat tidak sesuai* dengan pernyataan tersebut.

Setiap orang dapat memiliki jawaban yang berbeda, oleh karena itu pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan diri saudara/i, karena tidak ada jawaban yang dianggap benar atau salah.

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saat di tempat kerja, saya merasa bersemangat	X			

Apabila saudara/i ingin mengganti jawaban yang sudah saudara/i isi, silakan memberikan tanda sama dengan (=) pada tanda silang (X) sebelumnya, lalu berikan tanda silang (X) pada jawaban baru yang sesuai dengan saudara/i.

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saat di tempat kerja, saya merasa bersemangat	X	X		

Atas kerjasama dan bantuan yang telah diberikan, saya ucapkan terima kasih.

SKALA 1

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Atasan saya membangkitkan semangat saya agar tetap kuat untuk menyelesaikan pekerjaan				
2	Atasan tidak menghargai keberadaan saya di tempat kerja saya				
3	Atasan saya mendelegasikan staff lainnya untuk membantu saya ketika kesulitan menyelesaikan pekerjaan				
4	Teman-teman tidak memberikan masukan untuk meningkatkan kemampuan saya dalam bekerja				
5	Atasan saya kurang memperhatikan saya saat kesulitan menyelesaikan pekerjaan				
6	Atasan memberikan pujian dan bonus ketika saya mencapai target				
7	Atasan tidak pernah membantu dalam melakukan pekerjaan yang sulit saya lakukan				
8	Teman-teman berbagi pengalaman mereka dalam menghadapi masalah di tempat kerja				
9	Keluarga saya selalu mengingatkan bahwa saya tidak sendirian dalam melewati saat-saat sulit dalam pekerjaan				
10	Rekan kerja kurang menghargai hasil kerja saya				
11	Saat saya kesulitan dalam mempersiapkan perlengkapan bekerja, rekan kerja membantu saya dalam menyiapkannya				
12	Rekan kerja tidak menjelaskan kepada saya bagaimana cara yang benar dalam melakukan suatu pekerjaan pada saat saya melakukan kesalahan				
13	Saya tidak bebas menceritakan masalah pekerjaan saya kepada keluarga saya				
14	Rekan kerja menghargai hasil kerja saya				
15	Rekan kerja cuek saja meskipun melihat saya kesulitan untuk mempersiapkan perlengkapan kerja				
16	Ketika saya melakukan kesalahan dalam bekerja, teman-teman akan memberitahukan cara yang benar untuk melakukan pekerjaan tersebut				
17	Teman – teman menghibur saya ketika saya gagal untuk menyelesaikan masalah di tempat kerja				
18	Apabila pekerjaan yang dilaksanakan kurang baik, rekan kerja selalu menyalahkan saya				
19	Atasan memberikan saya waktu yang cukup untuk mengerjakan pekerjaan				
20	Saya merasa bingung dalam bekerja karena atasan tidak memberikan informasi yang jelas tentang tugas saya				
21	Teman-teman saya acuh terhadap kegagalan saya di tempat kerja				

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
22	Rekan kerja memberikan pujian pada saat saya berhasil menyelesaikan pekerjaan dengan baik				
23	Sekalipun saya dalam keadaan sakit, perusahaan tidak memberikan izin kepada saya				
24	Atasan selalu memberikan informasi tentang cara melakukan tugas dengan benar				
25	Rekan kerja mengatakan turut merasakan apa yang saya rasakan pada saat saya mengalami masalah				
26	Keluarga tidak pernah mendorong saya untuk tetap maju dalam pekerjaan saya				
27	Pada saat saya tidak memiliki uang untuk kebutuhan khusus, terdapat fasilitas peminjaman uang dari perusahaan				
28	Rekan kerja sering mengatakan tidak tahu pada saat saya menanyakan sesuatu tentang pekerjaan yang tidak saya pahami				
29	Rekan kerja bersikap apatis saat saya hendak menceritakan kesulitan saya dalam bekerja				
30	Keluarga selalu mendorong saya tetap maju dalam pekerjaan				
31	Tidak terdapat fasilitas peminjaman uang dari perusahaan pada saat saya membutuhkan uang untuk keperluan khusus				
32	Saya banyak mendapatkan informasi dari rekan kerja tentang apa yang terjadi dalam lingkungan pekerjaan				

SKALA 2

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya mampu mengerjakan tugas dari yang mudah sampai yang sulit				
2	Kalau saya menghadapi kesulitan, biasanya saya mempunyai banyak ide untuk mengatasinya				
3	Saya tetap kesulitan walaupun mengerjakan tugas yang mudah				
4	Saya kurang kreatif dalam mengatasi kesulitan				
5	Saya menjamin pekerjaan saya terselesaikan dengan baik				
6	Saya mampu bertahan dalam menyelesaikan pekerjaan				
7	Saya hanya menyelesaikan pekerjaan tanpa memikirkan hasilnya				
8	Saya meninggalkan pekerjaan agar dikerjakan oleh orang lain				
9	Saya yakin terhadap pekerjaan yang saya kerjakan				
10	Saya memiliki kemampuan dalam mengerjakan berbagai tugas yang diberikan				
11	Saya merasa salah menggeluti bidang pekerjaan				
12	Saya hanya memiliki sedikit kemampuan dalam mengerjakan berbagai tugas				
13	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan				
14	Saya teliti dalam menyelesaikan pekerjaan				
15	Saya sering melebihi waktu yang ditentukan dalam menyelesaikan pekerjaan				
16	Saya cukup ceroboh dalam menyelesaikan pekerjaan				
17	Saya memiliki berbagai pengalaman di beberapa bidang				
18	Saya tetap bertahan menghadapi pekerjaan yang sulit				
19	Saya kurang berpengalaman di bidang tertentu				
20	Saya mudah menyerah apabila pekerjaan saya memiliki kesulitan				
21	Saya merasa mudah untuk melaksanakan niat dan tujuan saya				
22	Saya merasa pegawai yang ulet dalam bekerja				
23	Saya kesulitan untuk menjalankan niat dan tujuan saya				

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
24	Saya merasa pegawai yang mudah menyerah				
25	Saya yakin dapat menyelesaikan beberapa pekerjaan secara bersamaan				
26	Jika terdapat kejadian tidak terduga, maka saya berhasil menanganinya				
27	Saya hanya bisa mengerjakan satu demi satu pekerjaan				
28	Saya kebingungan untuk menangani situasi tertentu				
29	Untuk setiap masalah saya mempunyai pemecahannya				
30	Saya sering kali buntu untuk memecahkan masalah				

SKALA 3

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saat di tempat kerja, saya merasa bersemangat				
2	Saya merasa lemas ketika bekerja				
3	Saya mampu bekerja dalam waktu yang sangat lama				
4	Saya tertekan dengan pekerjaan saya				
5	Dalam bekerja, saya selalu berusaha fokus walaupun banyak hal yang tidak berjalan dengan baik				
6	Saya merasa pekerjaan ini bukan <i>passion</i> saya				
7	Saya berantusias dalam bekerja				
8	Bagi saya, pekerjaan yang saya mengecewakan				
9	Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan				
10	Saya menganggap pekerjaan saya sebagai rutinitas saja				
11	Waktu berjalan dengan cepat saat saya sedang bekerja				
12	Konsentrasi saya terganggu saat bekerja				
13	Saya merasa senang saat bekerja dengan intens				
14	Saya merasa bosan saat bekerja				
15	Sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan saya				
16	Mudah bagi saya untuk meninggalkan pekerjaan				
17	Saat di tempat kerja, saya merasa lelah				
18	Ketika bekerja saya merasa kuat dan enerjik				
19	Saya enggan bekerja melebihi jam kerja				
20	Dalam pekerjaan saya, saya sangat kuat secara mental				
21	Dalam bekerja, saya panik ketika banyak hal yang tidak berjalan dengan semestinya				
22	Saya menemukan pekerjaan yang berarti dan bermanfaat				
23	Saya bekerja hanya sesuai <i>jobdesk</i> saja				

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
24	Pekerjaan saya menginspirasi saya				
25	Saya malu terhadap pekerjaan yang saya lakukan				
26	Bagi saya, pekerjaan saya sangat menantang				
27	Saya melihat jam ketika bekerja karena terasa lama				
28	Saya melupakan semua hal di sekitar saya ketika sedang bekerja				
29	Saya bekerja dengan setengah hati				
30	Saya bisa terlena ketika bekerja				

Lampiran 4. Surat Pengajuan Izin Penelitian Kepada BUMD Kab. Jepara



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN

Jl. Prof. Dr. Hamka Kampus III Ngaliyan telp/Fax (024)7608454 Semarang 50185

Nomor : 4262/Un.10.7/DI/KM.00.01/09/2023
Lamp : -
Hal : Permohonan Ijin Riset/Penelitian

Kepada Yth :
Direksi Perumda Aneka Usaha Jepara
di Tempat

Dengan hormat,

Kami sampaikan bahwa dalam rangka penyusunan Skripsi untuk mencapai gelar kesarjanaan pada Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, dengan ini kami memohon kesediaan Bapak/Tbu untuk memberikan izin riset kepada :

Nama : Akhmad Akbar Murtadho
NIM : 1907016090
Program Studi : Psikologi
Judul Skripsi : Pengaruh Dukungan Sosial dan Efikasi Diri Terhadap Keterikatan Kerja Pada Pegawai Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Jepara
Dosen Pembimbing : Dr. Nikmah Rochmawati, M.Si dan Dewi Khurun Aini, S.Pd.I., M.A.
Waktu Penelitian : September 2023 s.d Selesai
Lokasi Penelitian : Perumda Aneka Usaha Jepara

Demikian surat permohonan riset, dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Semarang, 13 September 2023
Mengetahui
An. Dekan

Wakil Dekan Bidang Akademik & Kelembagaan



Dr. Dandi Buikhorri, S. Ag., M.Si.

Tembusan :
Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo Semarang



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN

Jl. Prof. Dr. Hamka Kampus III Ngaliyan telp/Fax (024)7608454 Semarang 50185

Nomor : 4263/Un.10.7/DI/KM.00.01/09/2023
Lamp : -
Hal : Permohonan Ijin Riset/Penelitian

Kepada Yth :
Direksi Perumdam Tirta Jungporo
di Tempat

Dengan hormat,

Kami sampaikan bahwa dalam rangka penyusunan Skripsi untuk mencapai gelar kesarjanaan pada Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, dengan ini kami memohon kesediaan Bapak/Tbu untuk memberikan izin riset kepada :

Nama : Akhmad Akbar Murtadho
NIM : 1907016090
Program Studi : Psikologi
Judul Skripsi : Pengaruh Dukungan Sosial dan Efikasi Diri Terhadap Keterikatan Kerja Pada Pegawai Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Jepara
Dosen Pembimbing : Dr. Nikmah Rochmawati, M.Si dan Dewi Khurun Aini, S.Pd.I., M.A.
Waktu Penelitian : September 2023 s.d Selesai
Lokasi Penelitian : Perumdam Tirta Jungporo

Demikian surat permohonan riset, dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Semarang, 13 September 2023

Mengetahui

An. Dekan

Wakil Dekan Bidang Akademik & Kelembagaan



Dr. Daud Buchoei, S. Ag., M.Si.

Tembusan :

Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo Semarang



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN

Jl. Prof. Dr. Hamka Kampus III Ngaliyan telp/Fax (024)7608454 Semarang 50185

Nomor : 4264/Un.10.7/DI/KM.00.01/09/2023
Lamp : -
Hal : Permohonan Ijin Riset/Penelitian

Kepada Yth :

Direksi PT. BPR Bank Jepara Artha (Perseroda)
di Tempat

Dengan hormat,

Kami sampaikan bahwa dalam rangka penyusunan Skripsi untuk mencapai gelar kesarjanaan pada Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, dengan ini kami memohon kesediaan Bapak/Tbu untuk memberikan izin riset kepada :

Nama : Akhmad Akbar Murtadho
NIM : 1907016090
Program Studi : Psikologi
Judul Skripsi : Pengaruh Dukungan Sosial dan Efikasi Diri Terhadap Keterikatan Kerja Pada Pegawai Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Jepara
Dosen Pembimbing : Dr. Nikmah Rochmawati, M.Si dan Dewi Khurun Aini, S.Pd.I., M.A.
Waktu Penelitian : September 2023 s.d Selesai
Lokasi Penelitian : PT. BPR Bank Jepara Artha (Perseroda)

Demikian surat permohonan riset, dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Semarang, 13 September 2023

Mengetahui

An. Dekan

Wakil Dekan Bidang Akademik & Kelembagaan



Dr. Daud Buishori, S. Ag., M.Si.

Tembusan :

Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo Semarang



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN

Jl. Prof. Dr. Hamka Kampus III Ngaliyan telp/Fax (024)7608454 Semarang 50185

Nomor : 4264/Un.10.7/DI/KM.00.01/09/2023
Lamp : -
Hal : Permohonan Ijin Riset/Penelitian

Kepada Yth :

Bapak/Ibu Pimpinan PT. BPR BKK Jepara (Perseroda)
di Tempat

Dengan hormat,

Kami sampaikan bahwa dalam rangka penyusunan Skripsi untuk mencapai gelar kesarjanaan pada Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, dengan ini kami memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin riset kepada :

Nama : Akhmad Akbar Murtadho
NIM : 1907016090
Program Studi : Psikologi
Judul Skripsi : Pengaruh Dukungan Sosial dan Efikasi Diri Terhadap Keterikatan Kerja Pada Pegawai Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Jepara
Dosen Pembimbing : Dr. Nikmah Rochmawati, M.Si dan Dewi Khurun Aini, S.Pd.I., M.A.
Waktu Penelitian : September 2023 s.d Selesai
Lokasi Penelitian : PT. BPR BKK Jepara (Perseroda)

Demikian surat permohonan riset, dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Semarang, 13 September 2023

Mengetahui

An. Dekan

Wakil Dekan Bidang Akademik & Kelembagaan



Dr. Daud Buishori, S. Ag., M.Si.

Tembusan :

Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo Semarang

Lampiran 5. Surat Pemberian Izin Penelitian Dari BUMD Kab. Jepara



Jl. H. Sidiq No. 3 Ujungbatu, Jepara - Jawa Tengah 59616
Telp. (0291) 581173

SURAT TUGAS PENELITIAN Nomor : 539 / 350

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nur Cholís, SE,MM
Jabatan : Direktur Utama Perumda Aneka Usaha Kabupaten Jepara
Alamat : Jl. H. Sidiq No. 3 Ujungbatu Jepara

Menerangkan bahwa :

Nama : Akhmad Akbar Murtadho
Pekerjaan : Mahasiswa
Universitas : Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang
Fakultas Psikologi dan Kesehatan

Bahwa nama tersebut di atas bernaksud melakukan Observasi/ Penelitian Skripsi di Perumda Aneka Usaha Kabupaten Jepara, untuk itu dimohon semua Kepala Bagian / Kepala Bidang usaha membantu terlaksananya penelitian tersebut.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Jepara
Pada tanggal 21 September 2023

DIREKTUR UTAMA
PERUMDA ANEKA USAHA
KABUPATEN JEPARA

erumda
Aneka Usaha Jepara
NUR CHOLIS, SE,MM



PERUSAHAAN UMUM DAERAH AIR MINUM
TIRTA JUNGPORO
KABUPATEN JEPARA

Jl. Slamet No. 12 A Jepara Telp. 0291 593498, fax 0291 593677, email: plasmajepara@tirtajungporo.com

Jepara, 19 September 2023

Nomor : 696. ~~WA~~/PAMTJ/IX/2023
Lamp : -
Perihal : Pemberian Ijin Riset

Kepada Yth:
Universitas Islam Negeri Walisongo
Semarang
Fakultas Psikologi dan Kesehatan
Jl. Prof. Dr. Hamka Kampus III Ngaliyan
Semarang 50185

Dengan hormat,

Berdasarkan surat dari Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang Fakultas Psikologi dan Kesehatan nomor 4263/Un.10.7/DI/KM.00.01/09/2023 tanggal 13 September 2023 perihal permohonan ijin kerja Riset/Penelitian berikut :

No.	Nama	NIM	Program Studi
1	Akhmad Akbar Murtadho	1907016090	Psikologi

Maka dengan ini kami sampaikan bahwa PERUMDA Air Minum Tirta Junggoro Kabupaten Jepara memberikan ijin riset sesuai nama mahasiswa tersebut di atas dengan judul skripsi "*Pengaruh Dukungan Sosial dan Efikasi Diri terhadap Keterikatan Kerja pada Pegawai Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Jepara*", dengan waktu pelaksanaan pada bulan September 2023 sampai dengan selesai.

Demikian yang kami sampaikan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

PERUMDA AIR MINUM TIRTA JUNGPORO
KABUPATEN JEPARA

SAPTO BUDIRIYANTO, S.T.
DIREKTUR UTAMA



Nomor : 001/ 469 /BPR/X/2023
Lampiran : ..

Jepara, 03 OCT 2023

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Psikologi & Kesehatan
Universitas Islam Negeri Walisongo
Jl. Prof. Dr. Hamka Kampus III
Ngaliyan, Semarang

Perihal : Pemberian Ijin Riset / Penelitian

Dengan hormat,

Berdasarkan Surat dari Universitas Islam Negeri Walisongo Fakultas Psikologi dan Kesehatan Nomor : 4264/Un.10.7/DI/KM.00.01/09/2023 tanggal 13 September 2023 perihal Permohonan Ijin Riset / Penelitian, maka bersama ini kami sampaikan bahwa PT BPR Bank Jepara Artha (Perseroda) memberikan ijin kepada :

Nama : Akhmad Akbar Murtadlo
NIM : 1907016090
Program Studi : Psikologi

Untuk melakukan riset/penelitian dalam rangka penyusunan Skripsi untuk mencapai gelar kesarjanaan pada Fakultas Psikologi & Kesehatan Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.

Demikian surat ini, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

DIREKSI

Drs. Jhendik Handoko, M.Si
Direktur Utama

PT. BPR BANK JEPARA ARTHA (PERSERODA)

📍 J.A. Surobo 52 Pasiged Diponegoro
☎ 0291 52884 Fax 0291 59289
✉ info@bprbankjepara.com
🌐 www.bprbankjepara.com

BANK SAHABAT ANAK NEGERI





**PT BANK PERKREDITAN RAKYAT
BKK JEPARA (Perseroda)**

Jl. Brigjen. Katamso No.1 Jepara 59411 Telp (0291) 598036 – Fax (0291) 598232
Website : www.bprbkkjepara.com Email : bank_bkkjpr@yahoo.com

Jepara, 26 September 2023

Nomor : 619 /Dir.03/IX/2023
Lampiran : -
Perihal : **Ijin Riset / Penelitian**

Kepada Yth : Wakil Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan
Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang

di
SEMARANG

Sehubungan dengan surat dari Wakil Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang Nomor 4264/Un.10.7/DI/KM.00.01/09/2023 tanggal 13 September 2023 perihal sebagaimana pokok surat, dengan ini diberikan ijin Riset / Penelitian dan penyebaran kuesioner di PT BPR BKK JEPARA (Perseroda) kepada :

Nama : AKHMAD AKBAR MURTADHO
N I M : 1907016090
Program Studi : Psikologi
Judul Skripsi : Pengaruh Dukungan Sosial dan Efikasi Diri terhadap Keterikatan Kerja pada Pegawai Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Kabupaten Jepara

Demikian untuk menjadikan perhatian dan guna seperlunya.

PT Bank Perkreditan Rakyat
BKK JEPARA (Perseroda)

Direksi



BASRI, S.Sos. SH
Direktur Utama

Tembusan Kepada Yth :

1. Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang
2. Sdr. Akhmad Akbar Murtadho
3. Arsip

Lampiran 6. Tabulasi Hasil Data Penelitian Pada BUMD Kab. Jepara

Perumda Aneka Usaha Jepara			
Responden	X1	X2	Y
1	49	56	64
2	41	54	58
3	46	61	63
4	43	57	58
5	54	57	62
6	44	61	63
7	45	59	64
8	54	60	64
9	42	52	63
10	45	55	63
11	51	60	64
12	46	61	63
13	50	56	64
14	47	59	63

15	41	52	63
16	47	62	63
17	43	59	59
18	45	53	64
19	49	62	63
20	50	54	59
21	50	61	61
22	52	60	61
23	50	60	62
24	51	58	62
25	46	62	61
26	45	59	59
27	52	56	64
28	47	59	64
29	49	62	64

BPR Bank Jepara Artha			
Responden	X1	X2	Y
1	52	60	64
2	57	62	65
3	45	60	67
4	48	64	66
5	51	60	67
6	48	62	66
7	49	62	67
8	43	58	58
9	50	58	59
10	61	62	68
11	54	59	60
12	60	61	63
13	51	60	61
14	52	57	66
15	52	60	66
16	52	60	67
17	51	64	66
18	52	66	66
19	63	65	65
20	53	66	65

21	60	59	62
22	53	61	64
23	53	61	68
24	48	53	67
25	54	54	68
26	45	61	66
27	53	59	61
28	55	54	63
29	57	66	60
30	60	64	66
31	58	56	62
32	52	58	65
33	58	63	63
34	60	57	62
35	49	58	59
36	60	55	63
37	50	64	66
38	55	58	62
39	61	62	62
40	58	63	65
41	61	65	65
42	55	58	67

Perumdam Tirta Jungporo			
Responden	X1	X2	Y
1	42	58	58
2	52	59	63
3	44	68	68
4	60	61	67
5	44	60	61
6	55	59	60
7	46	60	71
8	46	57	58
9	64	63	68
10	47	66	62
11	55	59	70
12	47	61	71
13	47	53	59
14	50	63	66
15	50	56	63
16	63	63	62
17	61	68	71
18	46	57	63
19	64	68	65
20	52	67	61
21	53	68	65
22	62	67	69
23	53	55	59
24	55	66	70
25	53	58	62
26	58	60	60
27	57	68	70
28	62	65	66
29	54	62	70
30	63	63	68
31	54	62	65
32	42	52	62
33	55	59	63
34	63	65	67
35	52	62	66
36	47	66	68

37	59	60	69
38	55	63	65
39	53	62	62
40	56	63	67
41	56	63	70
42	57	61	65
43	59	68	69
44	57	56	65
45	42	63	59
46	58	60	67
47	53	58	65
48	59	68	67
49	42	53	63
50	59	60	67
51	60	61	71
52	64	64	69
53	60	61	62
54	53	68	71
55	61	65	65
56	62	67	71
57	62	65	65
58	55	59	65
59	62	63	63
60	53	63	70
61	62	68	69
62	63	65	66
63	63	65	69
64	52	68	68
65	54	57	71
66	55	63	70
67	63	63	66
68	54	68	71
69	64	65	65
70	50	67	66
71	64	65	66
72	64	64	65
73	56	67	67

BPR BKK Jepara			
Responden	X1	X2	Y
1	49	58	69
2	56	64	64
3	51	62	66
4	64	65	65
5	48	53	64
6	49	64	64
7	53	58	64
8	49	66	69
9	50	60	70
10	55	56	68
11	51	59	59
12	54	55	65
13	61	61	62
14	51	62	64
15	52	58	68
16	52	67	69
17	57	63	65
18	53	60	70
19	51	66	69
20	48	60	60
21	53	61	64
22	57	57	59
23	54	62	64
24	54	55	59
25	55	65	64
26	48	64	70
27	59	59	65
28	55	61	64
29	56	64	70
30	58	62	67
31	56	67	70
32	61	63	66
33	56	64	68
34	57	57	65
35	59	56	65
36	57	63	67
37	53	61	69
38	58	64	68
39	48	59	69
40	58	62	62

41	59	64	68
42	55	56	61
43	48	54	58
44	59	59	64
45	53	60	60
46	61	59	62
47	56	67	68
48	62	64	66
49	62	61	67
50	50	60	64
51	64	65	67

**Lampiran 7. Tampilan Skala Psikologi Untuk Pengambilan Data Pada BUMD Kab.
Jepara**

SKALA PSIKOLOGI



Oleh :

Akhmad Akbar Murtadho

1907016090

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
SEMARANG**

2023

DATA DIRI

Data diri yang anda berikan akan terjaga kerahasiaannya.

Nama/ Inisial :
Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan*
Usia :
Instansi : Perumda Aneka Usaha Jepara
Divisi :
Jabatan :

Tanda Tangan	Hari, Tanggal Pengisian

***Coret yang salah**

PETUNJUK PENGISIAN SKALA

Di bawah ini terdapat sejumlah pernyataan. Saudara diminta untuk membaca dan memahami setiap pertanyaan dengan baik, kemudian memberikan respon terhadap pernyataan tersebut sesuai dengan diri anda, dengan cara memberi tanda silang (X) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia. Adapun pilihan jawaban tersebut adalah :

- SS : Menggambarkan diri anda yang *sangat sesuai* dengan pernyataan tersebut.
S : Menggambarkan diri anda yang *sesuai* dengan pernyataan tersebut.
TS : Menggambarkan diri anda yang *tidak sesuai* dengan pernyataan tersebut.
STS : Menggambarkan diri anda yang *sangat tidak sesuai* dengan pernyataan tersebut.

Setiap orang dapat memiliki jawaban yang berbeda, oleh karena itu pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan diri saudara/i, karena tidak ada jawaban yang dianggap benar atau salah.

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saat di tempat kerja, saya merasa bersemangat	X			

Apabila saudara/i ingin mengganti jawaban yang sudah saudara/i isi, silakan memberikan tanda sama dengan (=) pada tanda silang (X) sebelumnya, lalu berikan tanda silang (X) pada jawaban baru yang sesuai dengan saudara/i.

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saat di tempat kerja, saya merasa bersemangat	X	X		

Atas kerjasama dan bantuan yang telah diberikan, saya ucapkan terima kasih.

SKALA 1					
No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Atasan saya membangkitkan semangat saya agar tetap kuat untuk menyelesaikan pekerjaan				
2	Teman-teman tidak memberikan masukan untuk meningkatkan kemampuan saya dalam bekerja				
3	Atasan saya kurang memperhatikan saya saat kesulitan menyelesaikan pekerjaan				
4	Atasan tidak pernah membantu dalam melakukan pekerjaan yang sulit saya lakukan				
5	Teman-teman berbagi pengalaman mereka dalam menghadapi masalah di tempat kerja				
6	Saat saya kesulitan dalam mempersiapkan perlengkapan bekerja, rekan kerja membantu saya dalam menyiapkannya				
7	Rekan kerja tidak menjelaskan kepada saya bagaimana cara yang benar dalam melakukan suatu pekerjaan pada saat saya melakukan kesalahan				
8	Saya tidak bebas menceritakan masalah pekerjaan saya kepada keluarga saya				
9	Rekan kerja cuek saja meskipun melihat saya kesulitan untuk mempersiapkan perlengkapan kerja				
10	Apabila pekerjaan yang dilaksanakan kurang baik, rekan kerja selalu menyalahkan saya				
11	Atasan memberikan saya waktu yang cukup untuk mengerjakan pekerjaan				
12	Saya merasa bingung dalam bekerja karena atasan tidak memberikan informasi yang jelas tentang tugas saya				
13	Teman-teman saya acuh terhadap kegagalan saya di tempat kerja				
14	Sekalipun saya dalam keadaan sakit, perusahaan tidak memberikan izin kepada saya				
15	Atasan selalu memberikan informasi tentang cara melakukan tugas dengan benar				
16	Keluarga tidak pernah mendorong saya untuk tetap maju dalam pekerjaan saya				
17	Rekan kerja sering mengatakan tidak tahu pada saat saya menanyakan sesuatu tentang pekerjaan yang tidak saya pahami				
18	Keluarga selalu mendorong saya tetap maju dalam pekerjaan				
19	Tidak terdapat fasilitas peminjaman uang dari perusahaan pada saat saya membutuhkan uang untuk keperluan khusus				
SKALA 2					
No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya mampu mengerjakan tugas dari yang mudah sampai yang sulit				

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
2	Kalau saya menghadapi kesulitan, biasanya saya mempunyai banyak ide untuk mengatasinya				
3	Saya tetap kesulitan walaupun mengerjakan tugas yang mudah				
4	Saya kurang kreatif dalam mengatasi kesulitan				
5	Saya menjamin pekerjaan saya terselesaikan dengan baik				
6	Saya mampu bertahan dalam menyelesaikan pekerjaan				
7	Saya memiliki kemampuan dalam mengerjakan berbagai tugas yang diberikan				
8	Saya merasa salah menggeluti bidang pekerjaan				
9	Saya hanya memiliki sedikit kemampuan dalam mengerjakan berbagai tugas				
10	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan				
11	Saya teliti dalam menyelesaikan pekerjaan				
12	Saya cukup ceroboh dalam menyelesaikan pekerjaan				
13	Saya memiliki berbagai pengalaman di beberapa bidang				
14	Saya tetap bertahan menghadapi pekerjaan yang sulit				
15	Saya kurang berpengalaman di bidang tertentu				
16	Saya mudah menyerah apabila pekerjaan saya memiliki kesulitan				
17	Saya merasa mudah untuk melaksanakan niat dan tujuan saya				
18	Saya merasa pegawai yang ulet dalam bekerja				
19	Saya kesulitan untuk menjalankan niat dan tujuan saya				
20	Saya merasa pegawai yang mudah menyerah				
21	Saya yakin dapat menyelesaikan beberapa pekerjaan secara bersamaan				
22	Jika terdapat kejadian tidak terduga, maka saya berhasil menanganinya				
23	Saya kebingungan untuk menangani situasi tertentu				
24	Untuk setiap masalah saya mempunyai pemecahannya				

SKALA 3					
No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saat di tempat kerja, saya merasa bersemangat				
2	Saya merasa lemas ketika bekerja				
3	Saya mampu bekerja dalam waktu yang sangat lama				
4	Saya tertekan dengan pekerjaan saya				
5	Dalam bekerja, saya selalu berusaha fokus walaupun banyak hal yang tidak berjalan dengan baik				
6	Saya merasa pekerjaan ini bukan <i>passion</i> saya				
7	Saya berantusias dalam bekerja				
8	Bagi saya, pekerjaan yang saya mengecewakan				
9	Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan				
10	Saya menganggap pekerjaan saya sebagai rutinitas saja				
11	Waktu berjalan dengan cepat saat saya sedang bekerja				
12	Saya merasa senang saat bekerja dengan intens				
13	Saya merasa bosan saat bekerja				
14	Mudah bagi saya untuk meninggalkan pekerjaan				
15	Saat di tempat kerja, saya merasa lelah				
16	Ketika bekerja saya merasa kuat dan enerjik				
17	Saya enggan bekerja melebihi jam kerja				
18	Dalam pekerjaan saya, saya sangat kuat secara mental				
19	Dalam bekerja, saya panik ketika banyak hal yang tidak berjalan dengan semestinya				
20	Saya menemukan pekerjaan yang berarti dan bermanfaat				
21	Pekerjaan saya menginspirasi saya				
22	Saya malu terhadap pekerjaan yang saya lakukan				
23	Saya melihat jam ketika bekerja karena terasa lama				

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
24	Saya melupakan semua hal di sekitar saya ketika sedang bekerja				

SKALA PSIKOLOGI



Oleh :

Akhmad Akbar Murtadho

1907016090

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
SEMARANG**

2023

DATA DIRI

Data diri yang anda berikan akan terjaga kerahasiaannya.

Nama/ Inisial :
Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan*
Usia :
Instansi : Perumdam Tirta Jungporo
Divisi :
Jabatan :

Tanda Tangan	Hari, Tanggal Pengisian

***Coret yang salah**

PETUNJUK PENGISIAN SKALA

Di bawah ini terdapat sejumlah pernyataan. Saudara diminta untuk membaca dan memahami setiap pertanyaan dengan baik, kemudian memberikan respon terhadap pernyataan tersebut sesuai dengan diri anda, dengan cara memberi tanda silang (X) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia. Adapun pilihan jawaban tersebut adalah :

- SS : Menggambarkan diri anda yang *sangat sesuai* dengan pernyataan tersebut.
 S : Menggambarkan diri anda yang *sesuai* dengan pernyataan tersebut.
 TS : Menggambarkan diri anda yang *tidak sesuai* dengan pernyataan tersebut.
 STS : Menggambarkan diri anda yang *sangat tidak sesuai* dengan pernyataan tersebut.

Setiap orang dapat memiliki jawaban yang berbeda, oleh karena itu pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan diri saudara/i, karena tidak ada jawaban yang dianggap benar atau salah.

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saat di tempat kerja, saya merasa bersemangat	X			

Apabila saudara/i ingin mengganti jawaban yang sudah saudara/i isi, silakan memberikan tanda sama dengan (=) pada tanda silang (X) sebelumnya, lalu berikan tanda silang (X) pada jawaban baru yang sesuai dengan saudara/i.

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saat di tempat kerja, saya merasa bersemangat	X	X		

Atas kerjasama dan bantuan yang telah diberikan, saya ucapkan terima kasih.

SKALA 1					
No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Atasan saya membangkitkan semangat saya agar tetap kuat untuk menyelesaikan pekerjaan				
2	Teman-teman tidak memberikan masukan untuk meningkatkan kemampuan saya dalam bekerja				
3	Atasan saya kurang memperhatikan saya saat kesulitan menyelesaikan pekerjaan				
4	Atasan tidak pernah membantu dalam melakukan pekerjaan yang sulit saya lakukan				
5	Teman-teman berbagi pengalaman mereka dalam menghadapi masalah di tempat kerja				
6	Saat saya kesulitan dalam mempersiapkan perlengkapan bekerja, rekan kerja membantu saya dalam menyiapkannya				
7	Rekan kerja tidak menjelaskan kepada saya bagaimana cara yang benar dalam melakukan suatu pekerjaan pada saat saya melakukan kesalahan				
8	Saya tidak bebas menceritakan masalah pekerjaan saya kepada keluarga saya				
9	Rekan kerja cuek saja meskipun melihat saya kesulitan untuk mempersiapkan perlengkapan kerja				
10	Apabila pekerjaan yang dilaksanakan kurang baik, rekan kerja selalu menyalahkan saya				
11	Atasan memberikan saya waktu yang cukup untuk mengerjakan pekerjaan				
12	Saya merasa bingung dalam bekerja karena atasan tidak memberikan informasi yang jelas tentang tugas saya				
13	Teman-teman saya acuh terhadap kegagalan saya di tempat kerja				
14	Sekalipun saya dalam keadaan sakit, perusahaan tidak memberikan izin kepada saya				
15	Atasan selalu memberikan informasi tentang cara melakukan tugas dengan benar				
16	Keluarga tidak pernah mendorong saya untuk tetap maju dalam pekerjaan saya				
17	Rekan kerja sering mengatakan tidak tahu pada saat saya menanyakan sesuatu tentang pekerjaan yang tidak saya pahami				
18	Keluarga selalu mendorong saya tetap maju dalam pekerjaan				
19	Tidak terdapat fasilitas peminjaman uang dari perusahaan pada saat saya membutuhkan uang untuk keperluan khusus				
SKALA 2					
No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya mampu mengerjakan tugas dari yang mudah sampai yang sulit				

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
2	Kalau saya menghadapi kesulitan, biasanya saya mempunyai banyak ide untuk mengatasinya				
3	Saya tetap kesulitan walaupun mengerjakan tugas yang mudah				
4	Saya kurang kreatif dalam mengatasi kesulitan				
5	Saya menjamin pekerjaan saya terselesaikan dengan baik				
6	Saya mampu bertahan dalam menyelesaikan pekerjaan				
7	Saya memiliki kemampuan dalam mengerjakan berbagai tugas yang diberikan				
8	Saya merasa salah menggeluti bidang pekerjaan				
9	Saya hanya memiliki sedikit kemampuan dalam mengerjakan berbagai tugas				
10	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan				
11	Saya teliti dalam menyelesaikan pekerjaan				
12	Saya cukup ceroboh dalam menyelesaikan pekerjaan				
13	Saya memiliki berbagai pengalaman di beberapa bidang				
14	Saya tetap bertahan menghadapi pekerjaan yang sulit				
15	Saya kurang berpengalaman di bidang tertentu				
16	Saya mudah menyerah apabila pekerjaan saya memiliki kesulitan				
17	Saya merasa mudah untuk melaksanakan niat dan tujuan saya				
18	Saya merasa pegawai yang ulet dalam bekerja				
19	Saya kesulitan untuk menjalankan niat dan tujuan saya				
20	Saya merasa pegawai yang mudah menyerah				
21	Saya yakin dapat menyelesaikan beberapa pekerjaan secara bersamaan				
22	Jika terdapat kejadian tidak terduga, maka saya berhasil menanganinya				
23	Saya kebingungan untuk menangani situasi tertentu				
24	Untuk setiap masalah saya mempunyai pemecahannya				

SKALA 3					
No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saat di tempat kerja, saya merasa bersemangat				
2	Saya merasa lemas ketika bekerja				
3	Saya mampu bekerja dalam waktu yang sangat lama				
4	Saya tertekan dengan pekerjaan saya				
5	Dalam bekerja, saya selalu berusaha fokus walaupun banyak hal yang tidak berjalan dengan baik				
6	Saya merasa pekerjaan ini bukan <i>passion</i> saya				
7	Saya berantusias dalam bekerja				
8	Bagi saya, pekerjaan yang saya mengecewakan				
9	Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan				
10	Saya menganggap pekerjaan saya sebagai rutinitas saja				
11	Waktu berjalan dengan cepat saat saya sedang bekerja				
12	Saya merasa senang saat bekerja dengan intens				
13	Saya merasa bosan saat bekerja				
14	Mudah bagi saya untuk meninggalkan pekerjaan				
15	Saat di tempat kerja, saya merasa lelah				
16	Ketika bekerja saya merasa kuat dan enerjik				
17	Saya enggan bekerja melebihi jam kerja				
18	Dalam pekerjaan saya, saya sangat kuat secara mental				
19	Dalam bekerja, saya panik ketika banyak hal yang tidak berjalan dengan semestinya				
20	Saya menemukan pekerjaan yang berarti dan bermanfaat				
21	Pekerjaan saya menginspirasi saya				
22	Saya malu terhadap pekerjaan yang saya lakukan				
23	Saya melihat jam ketika bekerja karena terasa lama				

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
24	Saya melupakan semua hal di sekitar saya ketika sedang bekerja				

SKALA PSIKOLOGI



Oleh :

Akhmad Akbar Murtadho

1907016090

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
SEMARANG**

2023

DATA DIRI

Data diri yang anda berikan akan terjaga kerahasiaannya.

Nama/ Inisial :
Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan*
Usia :
Instansi : BPR Bank Jepara Artha
Divisi :
Jabatan :

Tanda Tangan	Hari, Tanggal Pengisian

***Coret yang salah**

PETUNJUK PENGISIAN SKALA

Di bawah ini terdapat sejumlah pernyataan. Saudara diminta untuk membaca dan memahami setiap pertanyaan dengan baik, kemudian memberikan respon terhadap pernyataan tersebut sesuai dengan diri anda, dengan cara memberi tanda silang (X) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia. Adapun pilihan jawaban tersebut adalah :

- SS : Menggambarkan diri anda yang *sangat sesuai* dengan pernyataan tersebut.
S : Menggambarkan diri anda yang *sesuai* dengan pernyataan tersebut.
TS : Menggambarkan diri anda yang *tidak sesuai* dengan pernyataan tersebut.
STS : Menggambarkan diri anda yang *sangat tidak sesuai* dengan pernyataan tersebut.

Setiap orang dapat memiliki jawaban yang berbeda, oleh karena itu pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan diri saudara/i, karena tidak ada jawaban yang dianggap benar atau salah.

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saat di tempat kerja, saya merasa bersemangat	X			

Apabila saudara/i ingin mengganti jawaban yang sudah saudara/i isi, silakan memberikan tanda sama dengan (=) pada tanda silang (X) sebelumnya, lalu berikan tanda silang (X) pada jawaban baru yang sesuai dengan saudara/i.

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saat di tempat kerja, saya merasa bersemangat	X	X		

Atas kerjasama dan bantuan yang telah diberikan, saya ucapkan terima kasih.

SKALA 1					
No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Atasan saya membangkitkan semangat saya agar tetap kuat untuk menyelesaikan pekerjaan				
2	Teman-teman tidak memberikan masukan untuk meningkatkan kemampuan saya dalam bekerja				
3	Atasan saya kurang memperhatikan saya saat kesulitan menyelesaikan pekerjaan				
4	Atasan tidak pernah membantu dalam melakukan pekerjaan yang sulit saya lakukan				
5	Teman-teman berbagi pengalaman mereka dalam menghadapi masalah di tempat kerja				
6	Saat saya kesulitan dalam mempersiapkan perlengkapan bekerja, rekan kerja membantu saya dalam menyiapkannya				
7	Rekan kerja tidak menjelaskan kepada saya bagaimana cara yang benar dalam melakukan suatu pekerjaan pada saat saya melakukan kesalahan				
8	Saya tidak bebas menceritakan masalah pekerjaan saya kepada keluarga saya				
9	Rekan kerja cuek saja meskipun melihat saya kesulitan untuk mempersiapkan perlengkapan kerja				
10	Apabila pekerjaan yang dilaksanakan kurang baik, rekan kerja selalu menyalahkan saya				
11	Atasan memberikan saya waktu yang cukup untuk mengerjakan pekerjaan				
12	Saya merasa bingung dalam bekerja karena atasan tidak memberikan informasi yang jelas tentang tugas saya				
13	Teman-teman saya acuh terhadap kegagalan saya di tempat kerja				
14	Sekalipun saya dalam keadaan sakit, perusahaan tidak memberikan izin kepada saya				
15	Atasan selalu memberikan informasi tentang cara melakukan tugas dengan benar				
16	Keluarga tidak pernah mendorong saya untuk tetap maju dalam pekerjaan saya				
17	Rekan kerja sering mengatakan tidak tahu pada saat saya menanyakan sesuatu tentang pekerjaan yang tidak saya pahami				
18	Keluarga selalu mendorong saya tetap maju dalam pekerjaan				
19	Tidak terdapat fasilitas peminjaman uang dari perusahaan pada saat saya membutuhkan uang untuk keperluan khusus				
SKALA 2					
No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya mampu mengerjakan tugas dari yang mudah sampai yang sulit				

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
2	Kalau saya menghadapi kesulitan, biasanya saya mempunyai banyak ide untuk mengatasinya				
3	Saya tetap kesulitan walaupun mengerjakan tugas yang mudah				
4	Saya kurang kreatif dalam mengatasi kesulitan				
5	Saya menjamin pekerjaan saya terselesaikan dengan baik				
6	Saya mampu bertahan dalam menyelesaikan pekerjaan				
7	Saya memiliki kemampuan dalam mengerjakan berbagai tugas yang diberikan				
8	Saya merasa salah menggeluti bidang pekerjaan				
9	Saya hanya memiliki sedikit kemampuan dalam mengerjakan berbagai tugas				
10	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan				
11	Saya teliti dalam menyelesaikan pekerjaan				
12	Saya cukup ceroboh dalam menyelesaikan pekerjaan				
13	Saya memiliki berbagai pengalaman di beberapa bidang				
14	Saya tetap bertahan menghadapi pekerjaan yang sulit				
15	Saya kurang berpengalaman di bidang tertentu				
16	Saya mudah menyerah apabila pekerjaan saya memiliki kesulitan				
17	Saya merasa mudah untuk melaksanakan niat dan tujuan saya				
18	Saya merasa pegawai yang ulet dalam bekerja				
19	Saya kesulitan untuk menjalankan niat dan tujuan saya				
20	Saya merasa pegawai yang mudah menyerah				
21	Saya yakin dapat menyelesaikan beberapa pekerjaan secara bersamaan				
22	Jika terdapat kejadian tidak terduga, maka saya berhasil menanganinya				
23	Saya kebingungan untuk menangani situasi tertentu				
24	Untuk setiap masalah saya mempunyai pemecahannya				

SKALA 3					
No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saat di tempat kerja, saya merasa bersemangat				
2	Saya merasa lemas ketika bekerja				
3	Saya mampu bekerja dalam waktu yang sangat lama				
4	Saya tertekan dengan pekerjaan saya				
5	Dalam bekerja, saya selalu berusaha fokus walaupun banyak hal yang tidak berjalan dengan baik				
6	Saya merasa pekerjaan ini bukan <i>passion</i> saya				
7	Saya berantusias dalam bekerja				
8	Bagi saya, pekerjaan yang saya mengecewakan				
9	Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan				
10	Saya menganggap pekerjaan saya sebagai rutinitas saja				
11	Waktu berjalan dengan cepat saat saya sedang bekerja				
12	Saya merasa senang saat bekerja dengan intens				
13	Saya merasa bosan saat bekerja				
14	Mudah bagi saya untuk meninggalkan pekerjaan				
15	Saat di tempat kerja, saya merasa lelah				
16	Ketika bekerja saya merasa kuat dan enerjik				
17	Saya enggan bekerja melebihi jam kerja				
18	Dalam pekerjaan saya, saya sangat kuat secara mental				
19	Dalam bekerja, saya panik ketika banyak hal yang tidak berjalan dengan semestinya				
20	Saya menemukan pekerjaan yang berarti dan bermanfaat				
21	Pekerjaan saya menginspirasi saya				
22	Saya malu terhadap pekerjaan yang saya lakukan				
23	Saya melihat jam ketika bekerja karena terasa lama				

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
24	Saya melupakan semua hal di sekitar saya ketika sedang bekerja				

SKALA PSIKOLOGI



Oleh :

Akhmad Akbar Murtadho

1907016090

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
SEMARANG**

2023

DATA DIRI

Data diri yang anda berikan akan terjaga kerahasiaannya.

Nama/ Inisial :
Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan*
Usia :
Instansi : BPR BKK Jepara
Divisi :
Jabatan :

Tanda Tangan	Hari, Tanggal Pengisian

***Coret yang salah**

PETUNJUK PENGISIAN SKALA

Di bawah ini terdapat sejumlah pernyataan. Saudara diminta untuk membaca dan memahami setiap pertanyaan dengan baik, kemudian memberikan respon terhadap pernyataan tersebut sesuai dengan diri anda, dengan cara memberi tanda silang (X) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia. Adapun pilihan jawaban tersebut adalah :

- SS : Menggambarkan diri anda yang *sangat sesuai* dengan pernyataan tersebut.
S : Menggambarkan diri anda yang *sesuai* dengan pernyataan tersebut.
TS : Menggambarkan diri anda yang *tidak sesuai* dengan pernyataan tersebut.
STS : Menggambarkan diri anda yang *sangat tidak sesuai* dengan pernyataan tersebut.

Setiap orang dapat memiliki jawaban yang berbeda, oleh karena itu pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan diri saudara/i, karena tidak ada jawaban yang dianggap benar atau salah.

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saat di tempat kerja, saya merasa bersemangat	X			

Apabila saudara/i ingin mengganti jawaban yang sudah saudara/i isi, silakan memberikan tanda sama dengan (=) pada tanda silang (X) sebelumnya, lalu berikan tanda silang (X) pada jawaban baru yang sesuai dengan saudara/i.

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saat di tempat kerja, saya merasa bersemangat	X	X		

Atas kerjasama dan bantuan yang telah diberikan, saya ucapkan terima kasih.

SKALA 1					
No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Atasan saya membangkitkan semangat saya agar tetap kuat untuk menyelesaikan pekerjaan				
2	Teman-teman tidak memberikan masukan untuk meningkatkan kemampuan saya dalam bekerja				
3	Atasan saya kurang memperhatikan saya saat kesulitan menyelesaikan pekerjaan				
4	Atasan tidak pernah membantu dalam melakukan pekerjaan yang sulit saya lakukan				
5	Teman-teman berbagi pengalaman mereka dalam menghadapi masalah di tempat kerja				
6	Saat saya kesulitan dalam mempersiapkan perlengkapan bekerja, rekan kerja membantu saya dalam menyiapkannya				
7	Rekan kerja tidak menjelaskan kepada saya bagaimana cara yang benar dalam melakukan suatu pekerjaan pada saat saya melakukan kesalahan				
8	Saya tidak bebas menceritakan masalah pekerjaan saya kepada keluarga saya				
9	Rekan kerja cuek saja meskipun melihat saya kesulitan untuk mempersiapkan perlengkapan kerja				
10	Apabila pekerjaan yang dilaksanakan kurang baik, rekan kerja selalu menyalahkan saya				
11	Atasan memberikan saya waktu yang cukup untuk mengerjakan pekerjaan				
12	Saya merasa bingung dalam bekerja karena atasan tidak memberikan informasi yang jelas tentang tugas saya				
13	Teman-teman saya acuh terhadap kegagalan saya di tempat kerja				
14	Sekalipun saya dalam keadaan sakit, perusahaan tidak memberikan izin kepada saya				
15	Atasan selalu memberikan informasi tentang cara melakukan tugas dengan benar				
16	Keluarga tidak pernah mendorong saya untuk tetap maju dalam pekerjaan saya				
17	Rekan kerja sering mengatakan tidak tahu pada saat saya menanyakan sesuatu tentang pekerjaan yang tidak saya pahami				
18	Keluarga selalu mendorong saya tetap maju dalam pekerjaan				
19	Tidak terdapat fasilitas peminjaman uang dari perusahaan pada saat saya membutuhkan uang untuk keperluan khusus				

SKALA 2					
No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya mampu mengerjakan tugas dari yang mudah sampai yang sulit				

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
2	Kalau saya menghadapi kesulitan, biasanya saya mempunyai banyak ide untuk mengatasinya				
3	Saya tetap kesulitan walaupun mengerjakan tugas yang mudah				
4	Saya kurang kreatif dalam mengatasi kesulitan				
5	Saya menjamin pekerjaan saya terselesaikan dengan baik				
6	Saya mampu bertahan dalam menyelesaikan pekerjaan				
7	Saya memiliki kemampuan dalam mengerjakan berbagai tugas yang diberikan				
8	Saya merasa salah menggeluti bidang pekerjaan				
9	Saya hanya memiliki sedikit kemampuan dalam mengerjakan berbagai tugas				
10	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan				
11	Saya teliti dalam menyelesaikan pekerjaan				
12	Saya cukup ceroboh dalam menyelesaikan pekerjaan				
13	Saya memiliki berbagai pengalaman di beberapa bidang				
14	Saya tetap bertahan menghadapi pekerjaan yang sulit				
15	Saya kurang berpengalaman di bidang tertentu				
16	Saya mudah menyerah apabila pekerjaan saya memiliki kesulitan				
17	Saya merasa mudah untuk melaksanakan niat dan tujuan saya				
18	Saya merasa pegawai yang ulet dalam bekerja				
19	Saya kesulitan untuk menjalankan niat dan tujuan saya				
20	Saya merasa pegawai yang mudah menyerah				
21	Saya yakin dapat menyelesaikan beberapa pekerjaan secara bersamaan				
22	Jika terdapat kejadian tidak terduga, maka saya berhasil menanganinya				
23	Saya kebingungan untuk menangani situasi tertentu				
24	Untuk setiap masalah saya mempunyai pemecahannya				

SKALA 3					
No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saat di tempat kerja, saya merasa bersemangat				
2	Saya merasa lemas ketika bekerja				
3	Saya mampu bekerja dalam waktu yang sangat lama				
4	Saya tertekan dengan pekerjaan saya				
5	Dalam bekerja, saya selalu berusaha fokus walaupun banyak hal yang tidak berjalan dengan baik				
6	Saya merasa pekerjaan ini bukan <i>passion</i> saya				
7	Saya berantusias dalam bekerja				
8	Bagi saya, pekerjaan yang saya mengecewakan				
9	Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan				
10	Saya menganggap pekerjaan saya sebagai rutinitas saja				
11	Waktu berjalan dengan cepat saat saya sedang bekerja				
12	Saya merasa senang saat bekerja dengan intens				
13	Saya merasa bosan saat bekerja				
14	Mudah bagi saya untuk meninggalkan pekerjaan				
15	Saat di tempat kerja, saya merasa lelah				
16	Ketika bekerja saya merasa kuat dan enerjik				
17	Saya enggan bekerja melebihi jam kerja				
18	Dalam pekerjaan saya, saya sangat kuat secara mental				
19	Dalam bekerja, saya panik ketika banyak hal yang tidak berjalan dengan semestinya				
20	Saya menemukan pekerjaan yang berarti dan bermanfaat				
21	Pekerjaan saya menginspirasi saya				
22	Saya malu terhadap pekerjaan yang saya lakukan				
23	Saya melihat jam ketika bekerja karena terasa lama				

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
24	Saya melupakan semua hal di sekitar saya ketika sedang bekerja				

Lampiran 8. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Dukungan Sosial	Efikasi Diri	Keterikatan Kerja
N		195	195	195
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	53.68	61.01	64.85
	Std. Deviation	5.896	3.942	3.373
Most Extreme Differences	Absolute	.058	.057	.062
	Positive	.048	.052	.061
	Negative	-.058	-.057	-.062
Test Statistic		.058	.057	.062
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}	.067 ^c

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

Lampiran 9. Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Keterikatan Kerja *	Between Groups	(Combined)	471.638	23	20.506	2.020	.006
		Linearity	224.059	1	224.059	22.074	.000
Dukungan Sosial	Within Groups	Deviation from Linearity	247.579	22	11.254	1.109	.342
			1735.747	171	10.151		
Total			2207.385	194			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Keterikatan Kerja *	Between Groups	(Combined)	617.271	16	38.579	4.319	.000
		Linearity	503.846	1	503.846	56.401	.000
Efikasi Diri	Within Groups	Deviation from Linearity	113.424	15	7.562	.846	.625
			1590.114	178	8.933		
Total			2207.385	194			

Lampiran 10. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Dukungan Sosial	.826	1.211
	Efikasi Diri	.826	1.211

a. Dependent Variable: Keterikatan Kerja

Lampiran 11. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.495 ^a	.245	.238	2.945

a. Predictors: (Constant), Efikasi Diri, Dukungan Sosial

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	541.831	2	270.916	31.230	.000 ^b
	Residual	1665.554	192	8.675		
	Total	2207.385	194			

a. Dependent Variable: Keterikatan Kerja

b. Predictors: (Constant), Efikasi Diri, Dukungan Sosial

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	38.614	3.337		11.571	.000
	Dukungan Sosial	.083	.039	.144	2.093	.038
	Efikasi Diri	.357	.059	.418	6.052	.000

a. Dependent Variable: Keterikatan Kerja

Lampiran 12. Riwayat Hidup

A. Identitas

Nama : Akhmad Akbar Murtadho
Tempat, Tanggal Lahir : Jepara, 3 Januari 2001
Alamat : Jalan Gudang Sawo Gg. Rambutan RT 03/05, Mulyoharjo, Jepara

B. Riwayat Pendidikan

1. Universitas Islam Negeri Walisongo, Semarang.
2. SMA Negeri 1 Tahunan, Jepara.
3. SMP Negeri 1 Jepara.
4. SD Negeri 2 Pengkol, Jepara.
5. TK. Pertiwi 08.2, Jepara.

C. Riwayat Organisasi, Magang, Kepanitiaan

1. Pengalaman Organisasi :
 - a) Divisi Public Relation UKM F-MASA 2020 – 2021.
 - b) Wakil Ketua UKM F-MASA 2021 – 2022.
2. Pengalaman Magang
Unit Pelaksana Asessment Center (UPAC), PUSDIKLAT PT. PLN (Persero), Ragunan, Jakarta Selatan.
3. Pengalaman Kepanitiaan
Ketua Pelaksana Talk With Masa “Be a Creative and Innovative Leader for The Millenial Generation” yang diadakan UKM F-MASA.

Semarang, November 2023



Akhmad Akbar Murtadho
NIM.1907016090