

**PENGARUH KESTABILAN EMOSI DAN KELEKATAN KERJA TERHADAP
PERSEPSI KINERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) DISTRIBUSI JAWA
TENGAH DAN DIY DI SEMARANG**

SKRIPSI

Diajukan kepada

**Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang
untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam
Menyelesaikan Program Strata Satu (S1)
Psikologi (S.Psi)**



Mira Eka Prasetyawati

2007016146

**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 KESTABILAN EMOSI DAN KELEKATAN
KERJA TERHADAP PERSEPSI KINERJA KARYAWAN
PT. PLN (PERSERO) DISTRIBUSI JAWA TENGAH DAN
DIY DI SEMARANG
Penulis : Mira Eka Prasetyawati
NIM : 2007016146
Jurusan : Psikologi

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

Semarang, 28 Desember 2023

DEWAN PENGUJI

Penguji I

Dr. Widiastuti, M.Ag.
NIP 197503192009012003

Penguji II

Dr. Nikmah Rochmawati, M.Si
NIP 198002202016012901

Penguji III

Prof. Dr. Svamsul Ma'arif, M.Ag.
NIP 197410302002121002

Penguji IV

Lucky Ade Sessiani, M.Psi
NIP 198512022019032010

Pembimbing I

Dr. Nikmah Rochmawati, M.Si
NIP 198002202016012901

Pembimbing II

Nadva Arivani Hasanah N., M. Psi Psikolog
NIP 199201172019032019

NOTA PERSETUJUAN PEMBIMBING



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 KESTABILAN EMOSI DAN KELEKATAN KERJA
TERHADAP PERSEPSI KINERJA KARYAWAN PT PLN DISTRIBUSI
JAWA TENGAH DAN DIY DI SEMARANG

Nama : MIRA EKA PRASETYAWATI
NIM : 2007016146
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 Desember 2023
Yang bersangkutan

Mira Eka Prasetyawati
2007016146



**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 KESTABILAN EMOSI DAN KELEKATAN KERJA
TERHADAP PERSEPSI KINERJA KARYAWAN PT PLN DISTRIBUSI
JAWA TENGAH DAN DIY DI SEMARANG

Nama : MIRA EKA PRASETYAWATI
NIM : 2007016146
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,

Nadya Ariyani Hasanah N., M.Psi, Psikolog
NIP. 1992011720190322019

Semarang, 15 Desember 2023
Yang bersangkutan

Mira Eka Prasetyawati
2007016146

PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh Kestabilan Emosi dan Kelekatan Kerja terhadap Persepsi Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan DIY di Semarang” merupakan karya hasil yang diajukan untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi di Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang. Karya ini sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dirujuk dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Semarang, 15 Desember 2023



Mira Eka Prasetyawati

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, atas segala rahmat, serta pertolongan-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Sholawat serta salam selalu tercurahkan kepada junjungan kami Nabi Muhammad SAW yang kami nanti-nantikan syafa'atnya kelak di yaumul qiyamah.

Skripsi yang berjudul “Pengaruh Kestabilan Emosi dan Kelekatan Kerja terhadap Persepsi Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan DIY di Semarang”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan memperoleh gelar Sarjana (S1) dalam ilmu Psikologi (S.Psi) Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.

Proses penelitian dan penyusunan laporan skripsi ini juga memiliki kendala dan kekurangan. Namun penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini karena adanya bantuan dari berbagai pihak, sehingga pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati dan penuh rasa hormat, penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan baik langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan skripsi ini hingga selesai. Secara khusus saya sampaikan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Nizar Ali., M.Ag, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
2. Prof. Dr. Syamsul Ma'arif, M.Ag, selaku Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
3. Ibu Wening Wihartati, S. Psi., M. Si, selaku Ketua Jurusan Psikologi Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
4. Ibu Dr Nikmah Rochmawati, M.Si, selaku pembimbing I yang telah berkenan meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk mendampingi, membimbing dan mengarahkan penulis dari awal studi sampai menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Nadya Ariyani Hasanah Nuriyyatiningrum, S.Psi., M.Si., Psikolog, selaku dosen pembimbing II dan dosen wali yang telah berkenan meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk mendampingi, membimbing dan mengarahkan penulis dari awal studi sampai menyelesaikan skripsi ini.

6. Dosen Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang yang telah memberikan ilmunya serta membimbing dan memberikan inspirasi kehidupan selama masa studi.
7. Seluruh Civitas akademik Fakultas Psikologi dan Kesehatan Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang yang telah memberikan pelayanan dan fasilitas yang menunjang.
8. Kepada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan DIY di Semarang yang telah memperkenankan peneliti untuk menjadikan karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan DIY di Semarang sebagai subjek penelitian.
9. Kepada seluruh karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan DIY di Semarang yang telah berkenan menjadi responden pada penelitian ini.
10. Kepada keluarga tercinta yang telah memberikan doa, dukungan, dan semangat sehingga peneliti dapat menyelesaikan studi dengan baik.
11. Kepada semua pihak yang sudah memberikan bantuan pada peneliti dalam penyusunan skripsi ini yang namanya tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu.

Peneliti mengakui penelitian ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Akan tetapi, peneliti berharap penelitian ini dapat memberikan sumbangan dan manfaat bagi siapapun yang membacanya.

Semarang, 15 Desember 2023



Mira Eka Prasetyawati

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Almamater Fakultas Psikologi dan Kesehatan UIN Walisongo Semarang.
2. Ibu Dr. Nikmah Rochmawati, M.Si, selaku pembimbing I yang telah berkenan meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mendampingi, membimbing, dan mengarahkan penulis hingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
3. Ibu Nadya Ariyani Hasanah Nuriyyatiningrum, S.Psi., M.Si., Psikolog, selaku dosen pembimbing II sekaligus dosen wali yang telah berkenan meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mendampingi, membimbing, dan mengarahkan penulis hingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
4. Kepada kedua orang tua, Bapak Lilik Eko Prasetyo dan Ibu Yuniati, yang selalu mendukung dan mendoakan peneliti sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Kepada kedua adik tercinta, Ahmad Fachri Aditya Prasetyo dan Bisma Satriya Pamungkas, yang telah memberikan dukungan secara moril maupun non moril kepada peneliti sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. Kepada diri sendiri yang mampu berjuang dan bertahan untuk melewati permasalahan di dunia ini.
7. Kepada Dimas Ardianto yang telah menjadi partner yang selalu memberikan doa, dukungan, semangat, dan menemani peneliti dalam penyelesaian skripsi.
8. Kepada semua pihak yang sudah memberikan bantuan pada peneliti dalam penyusunan skripsi ini yang namanya tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu.

Semarang, 15 Desember 2023



Mira Eka Prasetyawati

MOTTO

إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

“Sesungguhnya sesudah kesulitan ada kemudahan.” QS. Al-Insyirah:6

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	ii
NOTA PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
PERNYATAAN KEASLIAN	v
KATA PENGANTAR	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
MOTTO	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
ABSTRAK.....	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah Penelitian	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	8
E. Keaslian Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	12
A. Persepsi Kinerja Karyawan	12
1. Pengertian Persepsi Kinerja Karyawan	12
2. Aspek-aspek Persepsi Kinerja Karyawan	14
3. Faktor-faktor yang Memengaruhi Persepsi Kinerja Karyawan.....	15

4. Persepsi Kinerja Karyawan dalam Perspektif Islam	17
B. Kestabilan Emosi	18
1. Pengertian Kestabilan Emosi	18
2. Aspek-aspek Kestabilan Emosi.....	19
3. Kestabilan Emosi dalam Perspektif Islam.....	21
C. Kelekatan Kerja.....	22
1. Pengertian Kelekatan Kerja.....	22
2. Aspek-aspek Kelekatan Kerja	24
3. Kelekatan Kerja dalam Perspektif Islam	25
D. Pengaruh Kestabilan Emosi dan Kelekatan Kerja terhadap Persepsi Kinerja Karyawan.....	26
E. Hipotesis Penelitian	30
BAB III METODE PENELITIAN	29
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian	29
B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	29
1. Variabel Penelitian	29
2. Definisi Operasional.....	30
C. Tempat dan Waktu Penelitian	31
1. Tempat Penelitian.....	31
2. Waktu Penelitian	31
D. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling	31
1. Populasi Penelitian	31
2. Sampel Penelitian	31
3. Teknik Pengambilan Sampel.....	32
E. Teknik Pengumpulan Data.....	32

1. Skala Persepsi Kinerja Karyawan	33
2. Skala Kestabilan Emosi.....	34
3. Skala Kelekatan Kerja.....	34
F. Validitas Dan Reliabilitas Data.....	35
1. Validitas	35
2. Reliabilitas.....	36
G. Analisis Data	36
1. Uji Asumsi.....	36
2. Uji Hipotesis.....	37
H. Hasil Uji Coba Skala Penelitian.....	38
1. Hasil Uji Validitas.....	38
2. Hasil Uji Daya Diskriminasi Item.....	38
3. Hasil Uji Reliabilitas Skala Penelitian	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	44
A. Hasil Penelitian	44
1. Deskripsi Subjek	44
2. Deskripsi Data Penelitian	46
B. Hasil Analisis Data.....	48
1. Uji Asumsi Klasik	48
2. Uji Hipotesis.....	51
C. Pembahasan.....	54
BAB V PENUTUP	62
A. Kesimpulan	62
B. Saran.....	63
DAFTAR PUSTAKA.....	64

LAMPIRAN..... 75

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Kinerja PT PLN Distribusi Jateng dan DIY Tahun 2014-2018	2
Tabel 3.1	Pengukuran Skala Penelitian	33
Tabel 3.2	<i>Blueprint</i> Skala Persepsi Kinerja Karyawan	34
Tabel 3.3	<i>Blueprint</i> Skala Kestabilan Emosi Karyawan	34
Tabel 3.4	<i>Blueprint</i> Skala Kelekatan Kerja	35
Tabel 3.5	<i>Blueprint</i> Skala Persepsi Kinerja Karyawan Sesudah Uji Coba	39
Tabel 3.6	<i>Blueprint</i> Penomoran Ulang Sesudah Uji Coba	39
Tabel 3.7	<i>Blueprint</i> Skala Kestabilan Emosi Sesudah Uji Coba	40
Tabel 3.8	<i>Blueprint</i> Penomoran Ulang Sesudah Uji Coba	40
Tabel 3.9	<i>Blueprint</i> Skala Kelekatan Kerja Sesudah Uji Coba	41
Tabel 3.10	<i>Blueprint</i> Penomoran Ulang Sesudah Uji Coba	41
Tabel 3.11	Reliabilitas Skala Persepsi Kinerja Karyawan Sebelum Seleksi Aitem	42
Tabel 3.12	Reliabilitas Skala Persepsi Kinerja Karyawan Sesudah Seleksi Aitem	42
Tabel 3.13	Reliabilitas Skala Kestabilan Emosi Sebelum Seleksi Aitem	42
Tabel 3.14	Reliabilitas Skala Kestabilan Emosi Sesudah Seleksi Aitem	43
Tabel 3.15	Reliabilitas Skala Kelekatan Kerja Sebelum Seleksi Aitem	43
Tabel 3.16	Reliabilitas Skala Kelekatan Kerja Sesudah Seleksi Aitem	43
Tabel 4. 1	Data Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin	44
Tabel 4. 2	Data Subjek Penelitian Berdasarkan Usia	44
Tabel 4. 3	Data Subjek Penelitian Berdasarkan Lama Bekerja	45
Tabel 4. 4	Hasil Deskripsi Data Penelitian	46
Tabel 4. 5	Kategorisasi Persepsi Kinerja Karyawan	46
Tabel 4. 6	Kategorisasi Kestabilan Emosi	47
Tabel 4. 7	Kategorisasi Kelekatan Kerja	48
Tabel 4. 8	Hasil Uji Normalitas	49
Tabel 4. 9	Hasil Uji Linieritas Kestabilan Emosi dan Persepsi Kinerja Karyawan	50
Tabel 4. 10	Hasil Uji Linieritas Kelekatan Kerja dan Persepsi Kinerja Karyawan	50
Tabel 4. 11	Hasil Uji Linieritas	51

Tabel 4. 12 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	52
--	----

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	30
------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	<i>Blueprint</i> Penelitian Sebelum Seleksi Aitem	75
Lampiran 2	Skala Uji Coba.....	78
Lampiran 3	Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	81
Lampiran 4	Skala Penelitian	86
Lampiran 5	Skor Responden.....	90
Lampiran 6	Hasil Uji Deskriptif Data.....	90
Lampiran 7	Hasil Uji Normalitas.....	91
Lampiran 8	Hasil Uji Linieritas	92
Lampiran 9	Hasil Uji Multikolinieritas.....	92
Lampiran 10	Hasil Uji Regresi Linier Berganda	93
Lampiran 11	Surat Konfirmasi Permohonan Ijin Penelitian Skripsi	94
Lampiran 12	Daftar Riwayat Hidup.....	96

**THE INFLUENCE OF EMOTIONAL STABILITY AND WORK
ATTACHMENT ON THE PERCEPTION OF PERFORMANCE OF
EMPLOYEES PT. PLN (PERSERO) DISTRIBUTION OF CENTRAL
JAVA AND DIY IN SEMARANG**

Mira Eka Prasetyawati

ABSTRACT

Abstract: This research tests the influence of emotional stability and work engagement on perceptions of PT employee performance. PLN Distribution for Central Java and DIY in Semarang. The population of this study was 150 employees, and the research sample was 109 employees. This research uses an accident sampling technique. This research method uses quantitative methods through a causality approach. The measuring tools in this research include the employee performance perception scale, emotional stability scale, and work engagement scale. This research data analysis method uses classical assumption testing which includes testing for normality, linearity, and multicollinearity. Then hypothesis testing was carried out using multiple linear regression tests. The results of the research show that there is a very significant simultaneous influence between emotional stability and work engagement on employee performance perceptions with a significance value of 0,000 and an effective contribution of 22,8%, partially there is a very significant influence between emotional stability on employees. performance perception and a significance value of 0,000, and there is a partially significant influence between work engagement and employee performance perceptions with a significance value of 0,024.

Keyword: perceptions of employee performance, emotional stability, and work engagement

**PENGARUH KESTABILAN EMOSI DAN KELEKATAN KERJA
TERHADAP PERSEPSI KINERJA KARYAWAN PT. PLN
(PERSERO) DISTRIBUSI JAWA TENGAH DAN DIY DI
SEMARANG**

Mira Eka Prasetyawati

ABSTRAK

Abstrak: Penelitian ini berfokus untuk melaksanakan pengujian pada pengaruh kestabilan emosi dan kelekatan kerja terhadap persepsi kinerja karyawan PT. PLN Distribusi Jawa Tengah dan DIY di Semarang. Populasi penelitian ini sebanyak 150 karyawan, dan sampel penelitian sebanyak 109 karyawan. Penelitian ini mempergunakan teknik sampling *accident* sampling. Metode penelitian ini mempergunakan metode kuantitatif melalui pendekatan kausalitas. Alat ukur pada penelitian ini mencakup skala persepsi kinerja karyawan, skala kestabilan emosi, serta skala kelekatan kerja. Metode analisis data penelitian ini menggunakan pengujian asumsi klasik yang mencakup pengujian normalitas, linearitas, serta multikolinearitas. Lalu, dilaksanakan pengujian hipotesis mempergunakan uji regresi linier berganda. Hasil penelitian ini memperlihatkan adanya pengaruh yang sangat signifikan secara simultan antara kestabilan emosi dan kelekatan kerja terhadap persepsi kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebanyak 0,000 dan sumbangan efektif sebanyak 22,8%, adanya pengaruh sangat signifikan secara parsial antara kestabilan emosi terhadap persepsi kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,000, serta adanya pengaruh signifikan secara parsial antara kelekatan kerja terhadap persepsi kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,024.

Kata Kunci: persepsi kinerja karyawan, kestabilan emosi, dan kelekatan kerja

BABI

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Listyana dan Hartono (2015:119) menjelaskan bahwa persepsi ialah sebuah proses individu dalam mengetahui serta melakukan evaluasi diri pada lingkungan yang terdapat di sekitarnya. Sedangkan, Bernardin dan Russel (1993:383) mengemukakan mengenai pengertian kinerja karyawan ialah sebuah catatan yang berasal dari suatu pekerjaan maupun kegiatan pada waktu tertentu. Kinerja karyawan ialah hasil yang diperoleh dari pekerjaan seorang karyawan pada waktu maupun tempat bahkan organisasi yang bersangkutan (Mangkuprawira & Hubeis, 2007:153). Selain itu, Ode, dkk (2019:62) menjabarkan bahwa kinerja karyawan baik dapat diperoleh perusahaan apabila terjadi ketercapaian prestasi kerja dengan berfokus pada standar kerja perusahaan tersebut. Jadi, persepsi kinerja karyawan ialah sebuah proses karyawan dalam mengetahui serta melakukan evaluasi diri mengenai hasil pekerjaan karyawan di suatu perusahaan.

Pentingnya persepsi adalah dapat memberikan arti pada stimulus respon yang diterima pada aspek-aspek maupun gejala di sekitar individu (Thoha, 2008:145). Persepsi kinerja karyawan ini penting dimiliki oleh tiap karyawan agar tiap karyawan dapat mengartikan pemikiran dalam menilai seberapa baik hasil pekerjaan yang dihasilkannya. Selain itu, manfaat persepsi kinerja karyawan yang baik akan mampu memberikan peningkatan pada capaian pelaksanaan sebuah kebijakan untuk keterwujudan tujuan, visi bahkan misi perusahaan (Moeheriono, 2012:96). Selain itu, Wibowo (2013:2) juga menjelaskan bahwa manfaat persepsi kinerja karyawan berhubungan dengan tujuan strategis perusahaan, kepuasan konsumen, bahkan pemberian kontribusi terhadap keuangan perusahaan. Persepsi kinerja karyawan ini bersangkutan dengan ketercapaian tujuan perusahaan. Dengan adanya kinerja karyawan yang baik mampu memberikan keberhasilan bagi perusahaan (Hasibuan & Silvy, 2019:135). Maka dari itu, persepsi kinerja karyawan yang rendah dapat dilihat dari persepsi karyawan pada pekerjaannya yang tidak dapat memberikan kenyamanan karyawan ketika bekerja yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan (Soetomo, 2015:330). Dengan demikian, persepsi kinerja

karyawan yang rendah berbahaya bagi perusahaan dan persepsi kinerja karyawan sangat penting bagi kelangsungan perusahaan.

PT PLN (Persero) yang biasa dikenal dengan PLN ialah suatu perusahaan listrik milik negara yang melakukan proyek-proyek tenaga listrik di Indonesia. PLN ini sudah terdapat pada Sumatera, Jawa Madura, Bali, Kalimantan, Sulawesi, Maluku, Papua, serta Nusa Tenggara. PLN bertugas memberikan penyediaan pada tenaga listrik pada masyarakat Indoensia secara terus menerus pada jangka pendek ataupun jangka panjang. Tugas PLN tersebut berhubungan dengan prinsip PLN yakni memberikan pelayanan kebutuhan tenaga listrik masyarakat di Indonesia (PT. PLN (Persero), 2021:14).

Dalam sebuah instansi pemerintah lebih berfokus pada orientasi pelayanan masyarakat. Hal ini yang dapat menjadikan pelayanan instansi pemerintah ataupun BUMN sebagai pengukuran produktivitas serta efektifitas perusahaan. Hal tersebut mencakup sejauh mana masyarakat dilayani dengan memuaskan. Perasaan puas ini berartikan kesesuaian harapan, tepat waktu, efektif serta efesien, biaya memiliki kesesuaian pada tarif yang sudah ditentukan. Pelayanan serta produktivitas BUMN ini ditentukan kinerja karyawannya. Karyawan instansi pemerintah atau BUMN ini diharuskan mempunyai kemampuan dalam memberikan pemahaman mengenai pelaksanaan pekerjaan, serta upaya dalam mencapai hasil kerja sesuai dengan kemauan perusahaan atau instansi (Yuniarti, 2017:52).

Untuk memperkuat data penelitian, peneliti memperoleh data kinerja organisasi PLN Distribusi Jawa Tengah dan DIY Tahun 2014-2018 sebagai berikut:

Tabel 1.1

Data Kinerja Organisasi PT PLN Distribusi Jateng dan DIY Tahun 2014-2018

Tahun	Kinerja Organisasi
2014	74,64
2015	90,9
2016	39,6
2017	90,2
2018	95,7

Sumber: PT. PLN Distribusi Jawa Tengah dan DIY

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa kinerja karyawan PT. PLN Distribusi Jawa Tengah dan DIY masih belum optimal yang dapat dilihat dari kenaikan dan penurunan (fluktuasi) pada lima tahun sebelumnya. Pada tahun 2016 kinerja karyawan mengalami penurunan secara drastis sebanyak 51,3. Rahayu (2017:49) mengemukakan bahwa tak jarang kinerja karyawan di sebuah perusahaan mengalami fluktuasi. Hal ini termasuk masalah yang banyak dirasakan perusahaan. Jika hal tersebut terjadi terus-menerus serta tak dilakukan pengendalian, maka akan menyebabkan menurunnya produktivitas serta terhambatnya tujuan perusahaan. Berdasarkan wawancara dengan karyawan SDM PLN Distribusi Jawa Tengah diketahui bahwa target perusahaan PT. PLN terkait dengan KPI (*Key Performance Indicator*) yang terbagi menjadi dua yakni KPI Organisasi dan KPI individual. KPI ini terdiri dari FGTM (Frekuensi Gangguan Tegangan Menengah), respon time gangguan, recovery time gangguan, respon time keluhan, recovery time keluhan, gangguan penyulang (fider), kecelakaan kerja nihil, pemasangan baru, KWH jual, P2TL (Penertiban Pemakaian Tenaga Listrik), susut, dan lain sebagainya.

Berdasarkan pra-riset yang telah peneliti laksanakan menggunakan metode wawancara pada tanggal 24 November 2023, diperoleh beberapa hal yang bisa dipergunakan menjadi rujukan bahwa terdapat permasalahan mengenai persepsi kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan DIY di Semarang. Pra-riset ini dilaksanakan dengan melibatkan karyawan sebanyak 6 karyawan dengan divisi yang berbeda. Pertanyaan-pertanyaan pada wawancara mewakili tiga aspek dari persepsi kinerja karyawan berdasarkan pendapat Wirawan (2009:5), aspek persepsi kinerja karyawan yakni hasil kerja karyawan, perilaku kerja serta sifat individu. Pada aspek hasil kerja, tiap karyawan belum menyeluruh dalam mengetahui target perusahaan yang hanya mengetahui target kerja seputar *jobdesk* pada pekerjaannya. Target *jobdesk* individu telah tercapai dengan rentang 80-98%. Hal ini memperjelas belum optimalnya karyawan dalam mencapai target perusahaan. Target perusahaan yang belum tercapai adalah terkendala material, kelengkapan, dan lain sebagainya dengan pihak ketiga, dan melebihi penyerapan anggaran. Lalu, pada aspek perilaku kerja terdapat 4 dari 6 karyawan menjelaskan bahwa keterlambatan kerja menghambat tercapainya target perusahaan dan penyelesaian tugas. Terdapat 5 dari 6 karyawan yang pernah mengalami keterlambatan kerja. Perilaku kerja yang menghambat pekerjaan dan ketercapaian target kerja ialah menunda pengerjaan tugas. Selain itu, aspek sifat individu memperlihatkan bahwa sifat karyawan yang menghambat pengerjaan

tugas dan pencaaian target perusahaan adalah pelupa, panik dan kebingungan ketika banyak deadline, kurang proaktif, emosional, serta mood karyawan.

Berdasarkan wawancara pra-riset, bisa disimpulkan bahwa mayoritas karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan DIY di Semarang masih belum optimal dalam mencapai target perusahaan. Hal tersebut disebabkan adanya keterlambatan kerja, terkendala material, kelengkapan, dan lain sebagainya dengan pihak ketiga, melebihi penyerapan anggaran, menunda pengerjaan tugas, pelupa, panik dan kebingungan ketika banyak *deadline*, kurang proaktif, emosional, serta mood karyawan. Dari banyaknya penyebab kinerja karyawan belum optimal, keterlambatan bekerja dan emosional mampu menghambat penyelesaian tugas. Disiplin kerja ialah hal yang sangat penting dan menjadi kunci tercapainya target dan tujuan perusahaan. Apabila terjadi keterlambatan kerja, maka persepsi kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebab kurangnya tanggung jawab karyawan pada pekerjaan dan kehadiran karyawan yang menyebabkan terhambatnya ketercapaian target dan tujuan perusahaan (Jepry & Mardika, 2020:1979). Selain itu, prariset penelitian ini selaras dengan penelitian Dea, dkk (2020:146) mengemukakan bahwa permasalahan kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan DIY di Salatiga yakni karyawan mengalami keterlambatan kerja, menggunakan jam kerja untuk istirahat, kurang mendukungnya suasana perusahaan, serta ruangan kerja yang kurang tertata secara baik.

Faktor-faktor yang mampu memberikan pengaruh pada persepsi kinerja karyawan berdasarkan pendapat Hidayati, dkk (2008:92) adalah hal-hal yang terkait dengan kualitas emosi individu yakni empati pada karyawan lainnya, melakukan pengungkapan serta pemahaman mengenai perasaan, pengendalian emosi mengenai kestabilan emosi, kemandirian, penyesuaian individu, penyelesaian permasalahan mengenai pekerjaan antar rekan kerja, ketekunan, setia kawan, keramahan, serta menghormati orang lain. Selain itu, Burton dan Sablynski (2010:44) terdapat faktor lain yang memberikan pengaruh pada kinerja karyawan yakni kelekatan kerja, perpindahan kerja, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Yuniar dan Indra (2023:810) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yakni komunikasi interpersonal, kestabilan emosi dan dukungan sosial.

Salah satu faktor yang mempengaruhi persepsi kinerja karyawan ialah kestabilan emosi (Yuniar & Indra, 2023:810). Arti dari kata stabil dalam KBBI berartikan tidak berubah-ubah, tetap, tidak naik turun (Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, 2016). Berdasarkan

penjelasan Al-Mighwar (2006:100) mengenai kestabilan emosi individu terjadi ketika keadaan individu tetap dan tidak berubah maupun goyah pendirian akibat bujukan orang lain. Kestabilan emosi individu ditandai dengan tidak berubahnya emosi secara cepat. Sedangkan ketidakstabilan emosi dapat ditunjukkan dengan ledakan amarah individu, mudah tersinggung serta berubahnya mood individu, wajah cemberut, bertindak kasar dan muram dan muram (Solikhah, 2014:29). Selain itu, Goleman (1995:411) menjelaskan mengenai kestabilan emosi yang termasuk pada kecerdasan emosional individu. Pada kecerdasan emosi mencakup adanya kesadaran diri, pengetahuan mengenai emosi pada diri, pengelolaan emosi, motivasi diri, pemahaman mengenai emosi individu lainnya, bahkan hubungan dengan individu lainnya.

Pentingnya kestabilan emosi individu yaitu merasakan ketenangan, serta lebih percaya diri ketika mencapai kesuksesan. Sedangkan bahaya jika individu mempunyai kestabilan emosi rendah, maka akan memiliki kecenderungan merasakan cemas ketika bicara di depan umum (Bandura & Locke, 2003:87). Berdasarkan Najati (2000:150) yang mengungkapkan bahwa ketidakstabilan emosi akan berbahaya bagi kesehatan psikis dan fisik individu tersebut. Ketidakstabilan emosi mempunyai kecenderungan dalam memperlihatkan berubahnya emosi secara cepat serta tak diduga. Kestabilan emosi ialah suasana hati yang bersumber pada kepribadian individu, keadaan atau cuaca, stres pikiran, aktivitas sosial, jam tidur atau istirahat, olahraga, umur, serta jenis kelamin (Robbins & Judge, 2008:127). Maka dari itu, kestabilan emosi penting diperhatikan agar dapat memunculkan kinerja karyawan yang baik. Hal tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu yakni penelitian Susanti (2013:28) yang mengemukakan bahwa kestabilan emosi mampu berkontribusi positif pada kinerja karyawan di Panti Sosial Pamardi Putra Insyaf Medan.

Selain kestabilan emosi terdapat faktor lain yang mempengaruhi persepsi kinerja karyawan yakni kelekatan kerja (Burton & Sablynski, 2010:44). Berdasarkan pendapat Mitchell, dkk. (2001:7) mengenai kelekatan kerja ialah beberapa hal yang menjadi kekuatan yang menyebabkan karyawan memiliki kelekatan dengan pekerjaannya. Kelekatan dalam pekerjaan karyawan ini dapat dilihat dari karyawan yang memiliki keterikatan pada pekerjaannya yang dipengaruhi dari hal yang terdapat di dalam pekerjaan ataupun hal di luar pekerjaannya. Selain itu, Sekiguchi, dkk (2008:761) juga berpendapat mengenai kelekatan kerja ialah sebuah konsep mengenai kestabilan kerja karyawan yang mencakup pemilihan karyawan untuk tidak mengundurkan diri dari perusahaan. Kelekatan kerja ini juga mencakup adanya beberapa faktor

yang memberikan pengaruh pada keputusan karyawan dalam mempertahankan pekerjaannya (Bergiel dkk., 2009:205).

Kelekatan kerja karyawan sangat penting dan diperlukan oleh perusahaan. Hal tersebut disebabkan oleh kelekatan kerja karyawan mampu menyebabkan lingkungan kerja dengan adanya kenyamanan yang membuat karyawan merasa nyaman melalui adanya kesamaan umur serta masa kerja (Ayu dkk., 2016:4690). Dengan adanya, kelekatan kerja menimbulkan adanya keterlibatan tiap karyawan pada pekerjaan yang menyenangkan, positif, serta lebih bersemangat (Sulistiobudi & Kadiyono, 2017:63). Selain itu, kelekatan kerja akan membuat karyawan dapat menciptakan pekerjaan bermakna yang berdampak positif pada individu serta perusahaan, seperti penurunan tingkat turnover, peningkatan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan, serta memberikan bantuan perusahaan agar dapat bersaing dengan perusahaan lain (Siahaan & Gatari, 2020:17). Karyawan yang mempunyai kelekatan kerja pada perusahaan akan lebih memiliki komitmen baik emosional serta intelektual pada perusahaan. Komitmen karyawan akan membuat karyawan lebih berusaha mengerjakan pekerjaan dengan lebih baik lagi (Titien, 2016:115).

Berdasarkan studi pendahuluan, yang telah dilakukan penelitian terdahulu mempunyai persamaan topik dengan penelitian ini diperoleh lima penelitian yang mendukung penelitian ini. Pertama, penelitian yang telah dilakukan Ula (2020:376) yang menjelaskan kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. IKSG. Kedua, penelitian Susanti (2013:28) menemukan bahwa kestabilan emosi serta kemampuan berkomunikasi berkontribusi positif pada kinerja karyawan di Panti Sosial Pamardi Putra Insyaf Medan. Ketiga, penelitian Indriyani (2018:41) menjelaskan kecerdasan emosional memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan yang mampu dilihat dari emosi mencakup perasaan serta cara berpikir ketika individu mengerjakan pekerjaannya. Keempat, pada penelitian Lutfi, dkk (2017:332) memperlihatkan bahwa terdapat pengaruh positif kelekatan kerja terhadap kinerja prajurit dengan dimediasi Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Prajurit Denzibang 2/IV Diponegoro Yogyakarta. Kelima, penelitian Subkhi dan Danupranata (2016:49) menjelaskan bahwa kelekatan kerja memberikan pengaruh positif pada kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan studi pendahuluan di atas, bisa diketahui bahwa urgensi pada penelitian ini ialah masalah mengenai kinerja karyawan, kelekatan karyawan, serta kestabilan emosi karyawan PT PLN Distribusi Jawa Tengah dan DIY di Semarang. Keenam, pada penelitian

Borman dan Westi (2021:1) mengemukakan kecerdasan emosional tak mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan pada PT. Palu Mitra Utama (PMU). Terakhir, Simanjuntak (2018:98) juga mengemukakan bahwa kelekatan kerja tidak berpengaruh signifikan kinerja pegawai pada Universitas Trunajaya Bontang.

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang serta studi pendahuluan sudah dilakukan tanggal 13 Januari 2023 dapat diketahui bahwa penelitian ini penting dilakukan dalam rangka memperbanyak referensi serta pembaruan penelitian mengenai judul “Pengaruh Kestabilan Emosi Dan Kelekatan Kerja Terhadap Persepsi Kinerja Karyawan PT PLN Distribusi Jawa Tengah dan DIY di Semarang”.

B. Rumusan Masalah Penelitian

Dalam penelitian ini, ada beberapa rumusan masalah yakni:

1. Adakah pengaruh kestabilan emosi dan kelekatan kerja terhadap persepsi kinerja karyawan PT PLN Distribusi Jawa Tengah dan DIY di Semarang?
2. Adakah pengaruh kestabilan emosi terhadap persepsi kinerja karyawan PT PLN Distribusi Jawa Tengah dan DIY di Semarang?
3. Adakah pengaruh kelekatan kerja terhadap persepsi kinerja karyawan PT PLN Distribusi Jawa Tengah dan DIY di Semarang?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini mempunyai beberapa tujuan yang mendukung jalannya penelitian yakni:

1. Untuk menguji secara empiris pengaruh kestabilan emosi dan kelekatan kerja terhadap persepsi kinerja karyawan PT PLN Distribusi Jawa Tengah dan DIY di Semarang.
2. Untuk menguji secara empiris pengaruh kestabilan emosi terhadap persepsi kinerja karyawan di PT PLN Distribusi Jawa Tengah dan DIY di Semarang.
3. Untuk menguji secara empiris pengaruh kelekatan kerja terhadap persepsi kinerja karyawan PT PLN Distribusi Jawa Tengah dan DIY di Semarang.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumbangan bagi ilmu pengetahuan Psikologi Industri dan Organisasi. Selain itu, penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi pada penelitian selanjutnya mengenai pembahasan persepsi kinerja karyawan, kestabilan emosi, dan kelekatan kerja. Penelitian ini juga dapat meningkatkan wawasan pembaca terkait persepsi kinerja karyawan, kestabilan emosi, dan kelekatan kerja.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Karyawan PT PLN Distribusi Jawa Tengah dan DIY di Semarang

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan masukan pada karyawan terkait pentingnya kinerja karyawan, kestabilan emosi, dan kelekatan kerja karyawan sehingga karyawan mempunyai kesiapan yang lebih matang ketika bekerja

b. Bagi Pimpinan PT PLN Distribusi Jawa Tengah dan DIY di Semarang

Harapannya penelitian ini bisa dipergunakan untuk memberikan masukan pada pimpinan dalam memberikan peningkatan pada persepsi kinerja karyawan, menambah pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam menstabilkan emosi, dan memberikan informasi dalam meningkatkan kelekatan kerja karyawan.

E. Keaslian Penelitian

Pada keaslian penelitian menjelaskan mengenai penelitian-penelitian sebelumnya yang mendukung penelitian ini yang bertema persepsi kinerja karyawan, kestabilan emosi, dan kelekatan kerja. Penelitian yang telah dilakukan Ula (2020) dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan di PT. IKSG” yang menjelaskan bahwa kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan PT. IKSG sebanyak 51,7%. Teknik pengumpulan data mempergunakan kuesioner dengan sampel jenuh sebanyak 85 orang. Skala yang dipergunakan pada penelitian ini yakni skala kecerdasan emosional dengan menggunakan teori Indriyani (2018) yang mencakup kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati dan keterampilan sosial, skala kepuasan kerja dengan menggunakan teori Maharani, dkk (2013) mencakup *satisfied to work it self*, *satisfied to payment system*, *satisfied to promotion*, *satisfied to superiors*, dan

satisfied to co-workers attitude, dan skala kinerja karyawan dengan menggunakan teori Changgriawan (2017) yang mencakup efektivitas, ketepatan waktu, kualitas, kuantitas, serta kemandirian. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa t-statistics lebih besar dari t-hitung ($3,617 \geq 1,96$). Berdasarkan penelitian ini, dapat diketahui kesamaan pada penelitian yang akan dilakukan yakni populasi, dan variabel penelitian yaitu kinerja karyawan, serta kecerdasan emosi karyawan yang mencakup kestabilan emosi dalam bekerja. Selain itu, terdapat pula perbedaan antara kedua penelitian yakni subjek penelitian, tempat penelitian, skala penelitian, teknik pengumpulan data, dan variabel penelitian (kelekatatan kerja karyawan).

Pada penelitian Susanti (2013) yang berjudul “Kontribusi Kestabilan Emosi dan Kemampuan Berkomunikasi terhadap Kinerja Pegawai di Panti Sosial Pamardi Putra “Insyaf” Medan Sani” menemukan bahwa kestabilan emosi serta kemampuan berkomunikasi berkontribusi positif pada kinerja karyawan di Panti Sosial Pamardi Putra Insyaf Medan sebanyak 53%. Teknik pengumpulan data penelitian ini mempergunakan kuesioner sampel jenuh sebanyak 51 orang dan wawancara sebagai pelengkap penelitian. Skala yang dipergunakan pada penelitian ini yakni skala kecerdasan emosional, skala kemampuan berkomunikasi, dan skala kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian ini, dapat diketahui kesamaan pada penelitian yang akan dilakukan yakni populasi, dan variabel penelitian yaitu kinerja karyawan, serta kestabilan emosi karyawan dalam bekerja. Selain itu, terdapat pula perbedaan antara kedua penelitian yakni subjek penelitian, tempat penelitian, skala penelitian, teknik pengumpulan data, dan variabel penelitian (kelekatatan kerja karyawan).

Penelitian Oriarewo, dkk (2018) yang berjudul “*The Influence of Emotional Stability on Employees’ Performance: A Review*” yang menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan produk yang dihasilkan dari kestabilan emosi. Penelitian ini mempergunakan metode penelitian kualitatif dengan teknik pengumpulan data yakni studi pustaka (data sekunder). Berdasarkan penelitian ini, dapat diketahui kesamaan pada penelitian yang akan dilakukan yaitu variabel penelitian yaitu kinerja karyawan, serta kestabilan emosi karyawan dalam bekerja. Selain itu, terdapat pula perbedaan antara kedua penelitian yakni metode penelitian, populasi, subjek penelitian, tempat penelitian, teknik pengumpulan data, dan variabel penelitian (kelekatatan kerja karyawan).

Penelitian Yuniarti (2017) yang berjudul “Pengaruh Emosional terhadap Kinerja Pegawai” yang menjelaskan bahwa emosional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebanyak 16,7%. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan kuesioner dengan sampel jenuh sebanyak 40 orang. Skala yang dipergunakan pada penelitian ini yakni skala kecerdasan emosional dengan menggunakan teori Kecerdasan Emosional berdasarkan pendapat Mayer, dkk (2004) yang terdiri atas mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, dan membina hubungan, serta skala kinerja karyawan dengan menggunakan teori Hersey, dkk (2011) yang mencakup tujuan, standar, umpan balik, alat atau sarana, kompetensi, motif, dan peluang. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa t -statistics lebih besar dari t -hitung ($3,617 \geq 1,96$) dan nilai probabilitas lebih kecil daripada 0,05 ($0,009 < 0,05$). Berdasarkan penelitian ini, dapat diketahui kesamaan pada penelitian yang akan dilakukan yakni populasi, dan variabel penelitian yaitu kinerja karyawan, serta emosional karyawan dalam bekerja. Selain itu, terdapat pula perbedaan antara kedua penelitian yakni subjek penelitian, tempat penelitian, skala penelitian, teknik pengumpulan data, dan variabel penelitian (kelekatan kerja karyawan).

Penelitian Lutfi, dkk (2017) yang berjudul “Pengaruh *Job Embeddedness* terhadap *Job Performance* yang Dimediasi oleh *Organizational Citizenship Behavior*” memperlihatkan bahwa terdapat pengaruh positif kelekatan kerja terhadap kinerja prajurit pada Prajurit Denzibang 2/IV Diponegoro Yogyakarta. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan kuesioner dengan sampel jenuh sebanyak 49 orang. Skala yang dipergunakan pada penelitian ini yakni skala *job embeddedness* dengan menggunakan Mitchell, dkk (2001) yang mencakup *fit*, *link*, dan *sacrifice*, skala *Organizational Citizenship Behavior* dengan menggabungkan teori Organ (1988) dan Graham (1991) yang mencakup *altruism*, *civic virtue*, *conscientiousness*, *courtesy*, dan *obedience* (Z1.5), dan skala *job performance* dengan menggunakan teori Daftar Penilaian (DAPEN) yang sesuai dengan Pasal 27, Ayat 2, Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2019 yang mencakup kepribadian, kecakapan, kesehatan, kesegaran jasmani, serta kehidupan keluarga. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa nilai probabilitas lebih kecil daripada 0,05 ($0,00 < 0,05$). Berdasarkan penelitian ini, dapat diketahui kesamaan pada penelitian yang akan dilakukan yakni variabel penelitian yaitu

kinerja karyawan, serta kelekatan kerja. Selain itu, terdapat pula perbedaan antara kedua penelitian yakni populasi, subjek penelitian, tempat penelitian, skala penelitian, teknik pengumpulan data, dan variabel penelitian (kestabilan emosi karyawan).

Pada penelitian Subkhi dan Danupranata (2016) dengan judul “Pengaruh *Job Embeddedness* terhadap Kinerja dengan *Career Barriers* Sebagai Moderasi (Studi Pada Karyawan PT Madu Baru Yogyakarta)” menjelaskan bahwa kelekatan kerja memberikan pengaruh positif pada kinerja karyawan sebanyak 26,1%. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan kuesioner dengan menggunakan purposive sampling sebanyak 100 orang. Skala yang dipergunakan pada penelitian ini yakni skala *job embeddedness* dengan menggunakan Reitz dan Anderson (2011) yang mencakup *fit*, *link*, dan *sacrifice*, skala *career barriers* kerja dengan menggunakan teori Lee, dkk (2008) yang mencakup *social/interpersonal barriers*, *attitudinal barriers*, dan *interactional barriers*, serta skala kinerja karyawan dengan menggunakan teori Bernardin dan Russel (2010) yang mencakup *quality*, *quantity*, *timeliness*, *cost effectiveness*, dan *need for supervision*. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa nilai probabilitas lebih kecil daripada 0,05 ($0,00 < 0,05$). Berdasarkan penelitian ini, dapat diketahui kesamaan pada penelitian yang akan dilakukan yakni populasi, variabel penelitian yaitu kinerja karyawan, serta kelekatan kerja karyawan dalam bekerja. Selain itu, terdapat pula perbedaan antara kedua penelitian yakni subjek penelitian, tempat penelitian, skala penelitian, teknik pengumpulan data, dan variabel penelitian (kestabilan emosi karyawan).

Pada penelitian Simanjuntak (2018) dengan judul “Pengaruh *Job Embeddedness* dan Komitmen Organisasi serta Kepribadian terhadap Kepuasan Kerja Pegawai dan Kinerja Pegawai pada Universitas Trunajaya Bontang” menjelaskan bahwa *job embeddedness* berpengaruh secara tidak signifikan pada kinerja karyawan. Skala yang dipergunakan pada penelitian ini yakni skala *job embeddedness*, skala komitmen organisasi, skala kepribadian, skala kepuasan kerja, dan skala kinerja karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan kuesioner dengan sampel jenuh. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa *t-statistics* lebih besar dari *t-hitung* ($5,808 \geq 1,96$). Berdasarkan penelitian ini, dapat diketahui kesamaan pada penelitian yang akan dilakukan yakni populasi, dan variabel penelitian yaitu kinerja karyawan, serta kelekatan kerja karyawan. Selain itu, terdapat pula perbedaan antara kedua penelitian yakni subjek

penelitian, tempat penelitian, skala penelitian, teknik pengumpulan data, dan variabel penelitian (kestabilan emosi karyawan).

Pada penelitian-penelitian sebelumnya yang mendukung penelitian ini sudah menyebutkan variabel yang sama dengan penelitian ini. Hal tersebut dapat dipergunakan dalam penulisan kajian pustaka pada persepsi kinerja karyawan, kestabilan emosi, dan kelekatan kerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah membahas dua variabel penelitian diantara kinerja karyawan dengan kestabilan emosi atau kinerja karyawan dengan kelekatan kerja. Sedangkan, perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah populasi, subjek penelitian, tempat penelitian, skala penelitian, teknik pengumpulan data, dan variabel penelitian (kestabilan emosi karyawan atau kelekatan kerja). Dengan adanya perbedaan dimana penelitian ini belum pernah dilakukan penelitian sebelumnya dan subjek penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini, maka dari itu penelitian ini mempunyai keunikan serta perbedaan dengan penelitian yang sebelumnya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Persepsi Kinerja Karyawan

1. Pengertian Persepsi Kinerja Karyawan

Berdasarkan pendapat Robbins (2003:160), persepsi dikenal dengan sebuah proses tempuh tiap orang dalam pemberian pemaknaan pada lingkungannya dengan mengorganisasikan bahkan menafsirkan indera. Berdasarkan pendapat Walgito (2004:88), persepsi diartikan sebagai hal yang dilakukan individu dalam mengorganisasikan serta menginterpretasikan pada stimulus indera yang berarti, serta menjadi sebuah respon di diri individu. Rivai (2003:358) mengemukakan mengenai persepsi ialah sebuah proses individu ketika melakukan pemahaman terhadap lingkungan sekitarnya yang mencakup mengorganisasikan bahkan menafsirkan setiap rangsangan yang terdapat pada pengalaman psikologi individu tersebut. Persepsi dianggap sebagai proses setiap individu ketika melaksanakan pengorganisasian serta tafsiran pada alat indera untuk memberikan pemaknaan pada lingkungannya. Selain itu, persepsi juga berarti proses kognitif tiap individu untuk mendalami informasi mengenai lingkungan melalui panca indera.

Secara terminologi, persepsi diartikan sebagai sebuah tanggapan langsung yang berasal dari serapan ataupun proses individu untuk mengetahui beberapa hal melalui alat indera. Selain itu, berdasarkan kamus besar psikologi, persepsi ialah sebuah proses pengamatan individu pada lingkungannya melalui indera-indra yang dimilikinya yang menjadikannya sadar pada sesuatu yang terdapat di sekitarnya. Persepsi juga didefinisikan sebagai sebuah proses individu ketika melakukan interpretasi, mengorganisasikan, serta memberikan pemaknaan pada stimulus dari lingkungan sebagai hasil yang berasal dari proses belajar serta pengalaman. Persepsi mempunyai dua unsur yakni interpretasi serta pengorganisasian. Interpretasi ialah sebuah upaya individu dalam memahami informasi yang didapatkannya. Selain itu, perorganisasian ialah sebuah proses individu ketika melakukan pengelolaan informasi agar mempunyai makna (Asrori, 2009:21). Listyana dan Hartono (2015:119) juga menjelaskan bahwa

persepsi ialah sebuah proses individu dalam mengetahui serta melakukan evaluasi diri pada lingkungan yang terdapat di sekitar.

Ode, dkk (2019:70) menjabarkan bahwa kinerja karyawan baik dapat diperoleh perusahaan apabila terjadi ketercapaian prestasi kerja dengan berfokus pada standar kerja perusahaan tersebut. Rosa (2017:20) mengemukakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil yang diperoleh dari pekerjaan yang dilihat dari kualitas serta kuantitas karyawan yang memiliki kesesuaian pada tanggung jawab karyawan tersebut. Selain itu, kinerja karyawan merupakan sebuah hasil mengenai kualitas bahkan kuantitas kerja karyawan ketika mengerjakan tugas, memenuhi kewajiban serta tanggung jawabnya. Kinerja karyawan ini terbagi menjadi dua yakni kinerja karyawan secara individual, dan kinerja organisasi. Kinerja karyawan ini mencakup hasil kerja secara individual karyawan di sebuah perusahaan, sedangkan kinerja organisasi mencakup hasil kerja sebuah organisasi atau perusahaan secara menyeluruh (Atikawati & Udjang, 2016:12).

Kinerja karyawan adalah hal penting yang dapat dilihat dari hasil kerja karyawan dalam bekerja dan melakukan penyelesaian tiap tugas bahkan tanggung jawab pada pekerjaannya (Yuniar dkk., 2016:345). Setyaningrum, dkk (2016:1) mengemukakan bahwa kinerja karyawan ialah sebuah kemampuan tiap karyawan yang bertujuan untuk mengerjakan pekerjaan yang dijadikan sebagai prestasi kerja yang dipergunakan dalam pencapaian tujuan. Selain itu, Mangkunegara (2001:67) mendefinisikan k.inerja karyawan ialah sebuah kemampuan tiap individu dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugas yang diberikan agar tujuan perusahaan bisa dicapai sesuai waktu yang sudah ditentukan.

Berdasarkan paparan mengenai persepsi kinerja karyawan tersebut, bisa disimpulkan bahwa persepsi kinerja karyawan ialah pemaknaan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas karyawan dalam memenuhi kewajiban serta tanggung jawab karyawan ketika mengerjakan tugas.

2. Aspek-aspek Persepsi Kinerja Karyawan

Wirawan (2009:5) menjelaskan mengenai aspek-aspek persepsi kinerja karyawan yakni:

a. Hasil kerja karyawan

Aspek ini berisikan hal yang telah berhasil individu hasilkan melalui pekerjaan baik produk maupun jasa yang dilihat dari kuantitas bahkan kualitas pekerjaan karyawan tersebut (Wirawan, 2009:5). Hasil kerja ialah sebuah kinerja setiap karyawan ketika mengerjakan tugas pekerjaannya (Sastrohadiwiryono, 2003:237).

b. Perilaku kerja

Perilaku kerja karyawan ialah perilaku individu yang bersangkutan dengan pekerjaan karyawan di lingkungan kerja (Wirawan, 2009:5). Perilaku kerja berdasarkan pendapat Robbins (2003:35) yakni bagaimana tiap karyawan dapat melakukan aktualisasi diri melalui sikap ketika bekerja. Hal tersebut dapat dilihat dari sikap karyawan dalam menentukan apa yang dilakukannya di lingkungan kerja.

c. Sifat karyawan

Sifat individu pada tiap karyawan pasti berbeda-beda. Sifat karyawan ini lebih berfokus pada sifat dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas pekerjaan. Sifat individu ini mencakup kepribadian tiap karyawan (Wirawan, 2009:5). Sifat individu ini termasuk dalam kepribadian. Kepribadian ialah sebuah sifat dasar yang dimiliki tiap individu yang dapat membedakannya dengan orang lain. Kepribadian mencakup semua pikiran, tingkah laku, perasaan, kesadaran, serta ketidaksadaran individu (Alwisol, 2009:39).

Selain itu, Mangkunegara (2017:75) menjelaskan bahwa aspek persepsi kinerja karyawan terbagi menjadi dua yakni:

a. Aspek kuantitatif mencakup metode kerja dan kondisi kerja, waktu yang diperlukan ketika melakukan penyelesaian pekerjaan, kesalahan yang dilakukan dalam mengerjakan tugas, serta bentuk jasa yang diberikan karyawan ketika bekerja (Mangkunegara, 2017:75). Kuantitas kerja ialah seberapa lama karyawan melakukan pekerjaannya dalam tiap harinya. Hal ini memperlihatkan kecepatan kerja tiap karyawan (Mangkunegara, 2009:75).

- b. Aspek kualitatif mencakup ketentuan kerja dan kualitas kerja, tingkat keterampilan karyawan ketika bekerja, kemampuan karyawan menganalisis data dan menggunakan sebuah alat, serta kemampuan ketika memberikan evaluasi kerja (Mangkunegara, 2017:75). Wibowo (2014:235) menjelaskan bahwa kualitas terdiri dari internal dan eksternal. Internal mencakup susut, jumlah ditolak, serta cacat produk per unit. Selain itu, eksternal mencakup kepuasan pelanggan maupun penilaian frekuensi pemesanan ulang pelanggan.

Berdasarkan penjelasan di atas, diketahui bahwa aspek persepsi kinerja karyawan yang dipergunakan dalam penelitian ini menggunakan teori yang dikemukakan oleh Wirawan (2009:5) yakni hasil kerja karyawan, perilaku kerja, dan sifat karyawan.

3. Faktor-faktor yang Memengaruhi Persepsi Kinerja Karyawan

Berdasarkan penjelasan Yuniar dan Indra (2023:810) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yakni

a. Komunikasi Interpersonal

Komunikasi interpersonal ialah sebuah komunikasi antar individu yang dilaksanakan secara langsung yang menyebabkan tiap individu saling mengetahui reaksi individu lain secara verbal ataupun nonverbal (Mulyana, 2019). Komunikasi interpersonal bisa membuat tiap karyawan melakukan pertukaran informasi, saling memberikan dukungan, serta memberikan bantuan menyelesaikan tugas agar pekerjaan bisa selesai dengan cepat serta memiliki kesesuaian jumlah serta kualitas sesuai standar perusahaan (Yuniar & Indra, 2023:811).

b. Kestabilan Emosi

Kestabilan emosi ialah kondisi di mana emosi tidak mudah berubah dengan cepat walaupun memperoleh permasalahan (Walgito, 2004:40). Kestabilan emosi adalah sebuah kemampuan dalam mempergunakan emosi dengan efektif ketika melakukan pengelolaan diri serta memiliki hubungan baik dengan individu lain (Yuniar & Indra, 2023:811).

c. Dukungan Sosial

Dukungan sosial berfokus pada hubungan antar individu yang berdampak positif pada kesehatan individu yang kemungkinan terlihat saat individu mempunyai tekanan atau permasalahan (Setiawan & Kusmiyanti, 2022:116). Dalam meningkatkan persepsi kinerja karyawan dipengaruhi dukungan sosial mencakup dukungan emosional, penghargaan, instrumental ataupun dukungan yang berbentuk informasi (Darmanto & Ariyanti, 2021:151).

Selain itu, Burton dan Sablynski (2010:44) terdapat faktor lain yang memberikan pengaruh pada kinerja karyawan yakni:

a. Kelekatan Kerja

Kelekatan karyawan pada pekerjaannya mencakup adanya kesamaan, serta adanya hubungan baik dengan rekan kerja maupun pimpinan (Burton & Sablynski, 2010:44). Marx (2004:56) menjelaskan bahwa kelekatan kerja merupakan salah satu tindakan karyawan yang terdapat pada tim kerja tentang hubungan antara lingkungan kerja, peraturan perusahaan, serta nilai perusahaan.

b. Perpindahan Kerja

Adanya perpindahan kerja karyawan disebabkan adanya evaluasi kinerja negatif secara tak diduga, penurunan upah, tidak adanya promosi kerja, serta rekan kerja (Burton & Sablynski, 2010:44). Perpindahan kerja ialah sebuah proses dimana karyawan meninggalkan perusahaan dan perusahaan harus mencari karyawan pengganti (Mathis & Jackson, 2011:159).

c. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

OCB ini berfokus pada upaya karyawan dalam bekerja secara baik. Hal ini mencakup adanya kontribusi karyawan serta kesehatan fisik ataupun psikis karyawan (Burton & Sablynski, 2010:44). Berdasarkan pendapat Soo dan Ali (2017:123), OCB ialah suatu perilaku positif karyawan yang bersifat spontan di tiap perusahaan. *Organizational Citizenship Behavior* bisa memberikan bantuan dalam menguatkan hubungan sosial pada perusahaan dengan membentuk serta mempertahankan hubungan antar individu yang kuat antar rekan kerja.

Berdasarkan penjelasan di atas, diketahui bahwa persepsi kinerja karyawan dipengaruhi oleh komunikasi interpersonal, kestabilan emosi, dukungan sosial, kelekatan kerja, perpindahan kerja, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

4. Persepsi Kinerja Karyawan dalam Perspektif Islam

Umat Islam diperintahkan untuk mencari nafkah yang berkah dalam bentuk apa saja. Hal itu terdapat pada firman Allah SWT pada QS. At-Taubah ayat 105 yang berbunyi:

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 di beritakan-Nya kepada kamu apa yang kamu kerjakan” (Tafsir Al-Quran Kemenag, 2013).

Shihab (2012:711) mengemukakan bahwa Allah SWT menyuruh manusia untuk lebih mawas diri serta melakukan pengawasan pada amal dan pekerjaannya. Allah SWT menyuruh umat manusia untuk bekerja karena Allah semata dengan amal saleh dan bermanfaat untuk pribadi ataupun untuk masyarakat. Hal tersebut dikarenakan Allah akan melihat dengan melakukan penilaian dan memberikan ganjaran amal tersebut. Maka dari itu, Allah SWT memerintahkan manusia untuk bekerja agar memperoleh amal saleh.

Penjelasan tafsir di atas, memiliki korelasi dengan penjelasan Listyana, Hartono (2015:119) serta Yuniar, dkk. (2016:2) yang menyebutkan bahwa bahwa Allah SWT menyuruh umat manusia untuk melakukan evaluasi diri pada pengawasan terhadap hasil kualitas dan kuantitas kerja karyawan ketika mengerjakan tugas, memenuhi kewajiban serta tanggung jawabnya pada pekerjaannya. Selain itu, setiap karyawan yang bekerja dengan hasil kerja yang baik dan bermanfaat bagi diri sendiri maupun perusahaan akan memperoleh ganjaran amal dari Allah SWT.

B. Kestabilan Emosi

1. Pengertian Kestabilan Emosi

Kata kestabilan emosi terdiri dari dua kata berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia yaitu kata stabil artinya mantap, kukuh, tidak goyah yang diberikan tambahan awalan ke- dan akhiran -an yang bermakna perihal (yg bersifat) stabil (mantap, kukuh,tidak goyah) atau keadaan stabil, dan kata emosi artinya perwujudan dari yang dirasakan tiap individu (Sugono & Sugiono, 2014:1336). Selain itu, emosi ialah sebuah perasaan yang memberikan dorongan pada individu dalam memberikan respon pada rangsangan yang ada di individu tersebut ataupun dari luar individu, sehingga individu mampu merasa adanya sebuah perubahan sistem fisiologis serta psikologis dengan cepat (Setyaningrum dkk., 2016:1).

Kestabilan emosi ialah keadaan individu yang memperlihatkan reaksi tidak berlebihan pada rangsangan yang diterimanya, terlebih ketika menghadapi permasalahan hidup (Apriliani dkk., 2008: 82). Yuniarti (2017:52) menjelaskan bahwa ketidakstabilan emosi adalah sebuah kondisi individu tidak dapat melaksanakan pengelolaan emosi dengan baik yang mampu berdampak buruk pada penurunan produktivitas kerja. Kestabilan emosi ialah kondisi dimana emosi tidak mudah berubah dengan cepat walaupun memperoleh permasalahan (Walgito, 2004:40).

Berdasarkan penjelasan Al-Mighwar (2006:100) mengenai kestabilan emosi individu terjadi ketika keadaan individu tetap dan tidak berubah maupun goyah pendirian akibat bujukan orang lain. Emosi pada setiap orang terjadi karena adanya interaksi dan keadaan lingkungan sekitar yang akhirnya dapat menimbulkan perasaan senang ataupun sedih. Perasaan tersebut terungkap dari ekspresi wajah serta perilaku individu dengan cepat. Kestabilan emosi individu ditandai dengan tidak berubahnya emosi secara cepat. Sedangkan ketidakstabilan emosi dapat ditunjukkan dengan kemarahan individu yang meledak-ledak, mudah marah serta murung, memiliki muka masam, sikapnya yang kasar serta muram. Ketidakstabilan emosi dapat dilihat dari perilaku individu dalam sehari-hari yang berdampak menimbulkan masalah dalam perkembangan pribadi dan sosial lingkungannya (Solikhah, 2014:28).

Berdasarkan pendapat Sharma (2006:30) mengenai kestabilan emosi ialah kondisi ketika individu mampu mengatasi perubahan emosi yang berlebih karena adanya rangsangan dari keadaan yang tidak diinginkan yang telah diterima. Maka dari itu, kestabilan emosi dapat memperlihatkan bahwa individu dapat bertahan dalam kondisi yang sama, tidak mudah terganggu dalam keadaan apapun. Selain, kestabilan emosi ialah suasana hati yang bersumber pada kepribadian individu, keadaan atau cuaca, stres pikiran, aktivitas sosial, jam tidur atau istirahat, olahraga, usia, dan jenis kelamin (Robbins & Judge, 2008:127).

Ali dan Hidayat (2016:26) menjelaskan bahwa kestabilan emosi ialah sebuah skill yang dimiliki individu dalam melakukan adaptasi dengan lingkungannya ketika memperoleh masalah. Herawati (2019:204) juga menjelaskan bahwa kestabilan emosi dapat dilakukan jika individu melakukan kontrol emosi dengan baik. Ketidakstabilan emosi dapat dimiliki individu dengan berubahnya emosional secara cepat serta tak bisa diduga.

Berdasarkan paparan mengenai kestabilan emosi di atas, bisa disimpulkan bahwa kestabilan emosi ialah keadaan suasana hati individu yang mampu mengatasi perubahan emosi yang bersumber dari dinamika kepribadian individu, stres pikiran, keadaan atau cuaca, aktivitas sosial, jam tidur atau istirahat, olahraga, usia, serta jenis kelamin.

2. Aspek-aspek Kestabilan Emosi

Schneiders (1964:274) telah menemukan mengenai aspek-aspek kestabilan emosi yaitu:

a. Adekuasi emosional

Adekuasi emosional ialah sebuah respon emosi individu dengan menahan reaksi emosi yang timbul (Schneiders, 1964:274). Adekuasi emosi ialah sebuah perasaan cinta kasih, simpati, altruis (senang menolong orang lain), respect, serta ramah (Yusuf, 2008:135).

b. Kematangan emosional

Kematangan emosional ialah dimana individu yang memiliki kematangan emosional pada perkembangan individu tersebut (Schneiders, 1964:274).

Berdasarkan pendapat Walgito (2004:44), kematangan emosi ialah sebuah kemampuan individu dalam memberikan tanggapan-tanggapan emosi dengan matang serta mempunyai kemampuan dalam melakukan kontrol bahkan memegang kendali pada emosinya yang dapat memperlihatkan kesiapan individu ketika melakukan tindakan.

c. Kontrol emosi

Kontrol emosi ialah sebuah pengendalian diri individu dalam menyesuaikan diri serta mampu mengatur emosi dan perasaan yang di rasakannya (Schneiders, 1964:274). Kontrol emosi ialah sebuah perilaku yang tidak mudah tersinggung, tidak agresif, tidak pesimis, serta memiliki sikap optimis (Yusuf, 2008:125).

Selain itu, Albin (2001:11) juga menjelaskan terkait aspek kestabilan emosi yang terbagi menjadi tiga yakni:

- a. Pengendalian emosi yang berisikan kemampuan individu dalam menenangkan diri, mengatur emosi, mengatasi dorongan emosi negatif dengan menyalurkan emosi pada kegiatan positif, mempertahankan perilaku positif ketika menghadapi keadaan yang sukar, serta dapat melakukan penundaan pemenuhan keinginan dalam bertindak (Albin, 2001:11).
- b. Pengungkapan emosi yang berisikan kemampuan mengeluarkan ekspresi ataupun perasaan yang dirasakan baik senang, sedih, marah, cemas, cinta, serta dapat menyampaikan pemikiran dengan jelas pada orang lain (Albin, 2001:11).
- c. Kesesuaian pada perasaan dan lingkungan yang berisikan kemampuan individu dalam mengandalkan diri sendiri dan menyesuaikan diri di sebuah situasi ataupun kondisi secara baik, mempunyai nilai positif pada diri sendiri dan mempunyai kemampuan berpikir positif pada tiap hal, kemampuan mempertahankan nilai positif, kemampuan dalam merasa apa yang dirasakan orang lain, hormat pada orang tua serta menyayangi orang yang lebih muda, bahkan bisa diandalkan di lingkungan keluarga, sahabat, bahkan masyarakat (Albin, 2001:11).

Berdasarkan penjelasan di atas, diketahui bahwa aspek kestabilan emosi karyawan yang dipergunakan dalam penelitian ini mempergunakan teori yang dikemukakan oleh

Schneiders (1964:274) yakni adekuasi emosional, kematangan emosional, dan kontrol emosi.

3. Kestabilan Emosi dalam Perspektif Islam

Berdasarkan pendapat Ulya (2020:28), dalam Islam terdapat beberapa gejala emosi kemarahan individu yang dilihat dari sikap dan perilakunya yang terdapat di dalam Al-Qur'an yakni perubahan raut muka ketika marah, kemarahan yang dilampiaskan pada perkataan, kemarahan yang terlihat melalui perilaku, kemarahan dalam diam, kemarahan untuk menumpas kebaikan, dan kemarahan yang terjadi karena tidak dipenuhi keinginannya. Al-Qur'an bisa dianggap sebagai pedoman, obat, serta petunjuk manusia di kehidupannya yang sesuai dengan firman Allah pada Surah Yûnus ayat 57:

Artinya “Wahai manusia, sungguh telah datang kepadamu pelajaran (AlQur'an) dari Tuhanmu, penyembuh bagi sesuatu (penyakit) yang terdapat dalam dada, dan petunjuk serta rahmat bagi orang-orang mukmin.”

Quraish Shihab menjelaskan bahwa Al-Qur'an ialah pembimbing manusia serta obat terampuh penyakit-penyakit kejiwaan yang ada di dalam dada, yakni hati manusia serta sebagai petunjuk yang sangat jelas pada kebenaran dan kebajikan serta rahmat yang amat besar dan melimpah bagi orang-orang mukmin. Al-Qur'an digunakan sebagai penyembuh penyakit-penyakit kejiwaan yang mencakup keraguan, iri hati, sombong, dan lain sebagainya. Jadi, Al-Qur'an dapat digunakan sebagai wadah pada perasaan kesenangan ataupun kebencian. Hati dapat menimbulkan perasaan tenang ataupun gelisah, serta sifat baik dan terpuji. Selain itu, Shihab menjelaskan bahwa Al-Qur'an bisa digunakan sebagai obat penyakit jasmani yang mencakup penyakit jiwa yang tidak stabil, misalnya penyakit psikosomatik (sesak nafas, dan menggigil) ataupun penyakit kemasukan syetan (gila) (Shihab, 2012:102).

Penjelasan tafsir di atas, memiliki korelasi dengan teori Solikhah (2014:28). yang menyebutkan bahwa emosi negatif yang berasal dari hati manusia. Hal itu mencakup kemarahan individu yang meledak-ledak, mudah marah, murung, bermuka masam, muram, serta bersikap kasar. Sebagaimana yang telah disampaikan di Surah Yunus ayat 57, emosi negatif dapat diredakan dengan membaca dan meresapi setiap makna ayat Al-

Qur'an. Dengan membaca Al-Qur'an, emosi negatif akan stabil menjadi emosi positif. Maka dari itu, Allah SWT menyarankan kepada umat manusia untuk membaca Al-Qur'an agar mampu memperoleh kestabilan emosi.

C. Kelekatan Kerja

1. Pengertian Kelekatan Kerja

Crossley, dkk (2007:1032) mengemukakan bahwa kelekatan kerja ialah kelekatan individu pada pekerjaannya. Beliau menjelaskan mengenai pengembangan dalam melaksanakan pengukuran kelekatan kerja secara global yang berdasarkan pada teori yang sebelumnya dijelaskan oleh Mitchell, dkk. (2001:7). Pengukuran tersebut dikembangkan oleh Crossley, dkk (2007:1032) yang diawali dengan penuh pertimbangan mengenai impresi keseluruhan tentang kelekatan kerja karyawan pada pekerjaannya akan diberikan penilaian baik apabila dibandingkan oleh jumlah tiap bagian yang sudah diberlakukan oleh Mitchell, dkk. (2001:7). Selain itu, pengukuran ini memiliki sifat yang global terhadap kelekatan kerja mempunyai keuntungan yakni memiliki sifat reflektif, praktis bahkan mempunyai kemampuan dalam memberikan peningkatan akurasi respon (Crossley dkk., 2007:1032).

Lee, dkk (2004:719) mengemukakan bahwa kelekatan kerja ialah sebuah hal yang mempunyai kemampuan dalam mempengaruhi retensi karyawan yang mampu diperlihatkan dari ada tidaknya kecocokan pekerjaan karyawan serta lingkungan kerja dengan karyawan. Selain itu, individu yang mempunyai kelekatan kerja akan mempunyai hubungan serta kecocokan dengan rekan kerja di perusahaan ataupun komunitas di luar perusahaan dengan baik (Lee dkk., 2004:712). Selain itu, Kiazad, dkk (2015:650) memberikan penjelasan mengenai kelekatan kerja ialah keterkaitan individu karyawan ketika melaksanakan pekerjaan.

Kelekatan karyawan pada perusahaan disebut juga dengan *job embeddedness* (Dash & Pradhan, 2014:2). Selain itu, kelekatan kerja karyawan ialah hal yang dapat memberikan dorongan pada karyawan pada keterlibatan karyawan pada perilaku dengan berperan ekstra. Kelekatan karyawan ini berfungsi dalam memberikan peningkatan efektivitas serta efisiensi dari perusahaan (Fudhla dkk., 2022:57). Selain itu, kelekatan

kerja merupakan salah satu hal yang dapat menimbulkan karyawan berkemauan untuk terus menerus bekerja di perusahaan (Fudhla dkk., 2022:58). Kelekatan kerja merupakan salah satu peluang dalam memberikan dorongan pada karyawan untuk keterlibatan karyawan untuk berperilaku dengan adanya peranan ekstra karyawan di perusahaan tersebut (Ayu dkk., 2016:4693). Selain itu, Subkhi dan Danupranata (2016:50) mengemukakan bahwa kelekatan kerja karyawan adalah keterkaitan karyawan dengan perusahaan yang masih menetap di perusahaan dalam waktu yang lama dan belum mengundurkan diri.

Kelekatan kerja ialah hal penting bagi perusahaan karena berdampak positif dengan tujuan memberikan peningkatan pada kinerja karyawan, dan mengurangi intensi keluar karyawan di perusahaan (Pramusiwi, 2022:17). Kelekatan kerja ialah hal yang mampu mendorong karyawan agar tetap bekerja di perusahaan serta memberikan peningkatan pada kinerja karyawan (Crossley dkk., 2007:1032). Selain itu, kelekatan kerja adalah sebuah keadaan individu menjadi lekat serta tidak mau terpisah dengan pekerjaannya (Mitchell dkk., 2001:1103). Kelekatan kerja juga didefinisikan sebagai beberapa gabungan dari hubungan dan kecocokan karyawan dengan perusahaan maupun pekerjaan, dan pengorbanan yang dirasakan karyawan apabila memilih untuk keluar dari pekerjaan agar mampu menjaga karyawan bekerja di perusahaan tersebut (Halbesleben & Wheeler, 2008:243; Mitchell dkk., 2001:1103; Yao dkk., 2004:154).

Kelekatan kerja dengan perusahaan dapat didefinisikan sebagai hubungan, kecocokan, serta kesulitan individu ketika meninggalkan perusahaan yang menjadi alasan karyawan memilih untuk bertahan bekerja serta mengusahakan memberi pekerjaan terbaik yang berguna untuk eksistensi perusahaannya (Ozcelik & Cenkci, 2014:874). Kelekatan kerja ialah keadaan di mana karyawan akan sukarela memberikan waktu serta tenaga untuk mencapai tujuan perusahaan (Jahangir dkk., 2004:176). Selain itu, Marx (2004:56) menjelaskan bahwa kelekatan kerja merupakan salah satu tindakan karyawan yang terdapat pada tim kerja tentang hubungan antara lingkungan kerja, peraturan perusahaan, serta nilai perusahaan. Kelekatan kerja ini memiliki acuan terhadap fakta mengenai tindakan ekonomi tim kerja yang terbentuk dari hubungan sosial, norma, bahkan nilai-nilai yang berkaitan.

Kelekatan kerja pada penelitian ini memiliki perbedaan dengan loyalitas kerja. Loyalitas kerja ialah sebuah keadaan psikologis karyawan yang memiliki sifat mengikat terhadap perusahaannya. Loyalitas ini terkait dengan karyawan yang setia pada perusahaannya, akan dan adanya tanggung jawab serta perasaan memiliki karyawan pada perusahaannya sehingga tiap karyawan bisa meningkatkan hasil kerja (Oei, 2010:190). Hal ini sejalan dengan pendapat Soegandhi dkk. (2013:3), loyalitas kerja ialah salah satu hal yang digunakan perusahaan dalam menilai karyawannya terkait kesetiaan karyawan pada pekerjaan yang dimiliki. Dengan adanya loyalitas kerja, maka karyawan akan berusaha mengerjakan pekerjaan dengan baik serta karyawan merasa senang pada pekerjaannya. Jadi, loyalitas kerja berfokus pada kesetiaan, tanggung jawab, adanya perasaan memiliki yang dirasakan karyawan pada perusahaan. Sedangkan, kelekatan kerja berfokus pada keadaan karyawan menjadi lekat dan tidak ingin berpisah dengan perusahaan karena adanya hubungan dan kecocokan karyawan dengan perusahaan maupun pekerjaan, serta pengorbanan karyawan apabila keluar dari pekerjaan.

Berdasarkan paparan mengenai kelekatan kerja di atas, bisa disimpulkan bahwa kelekatan kerja ialah keterkaitan individu pada lingkungan kerja, peraturan perusahaan, serta nilai perusahaan.

2. Aspek-aspek Kelekatan Kerja

Berdasarkan pendapat Lee, dkk (2004:719) menjelaskan bahwa terdapat tiga aspek kelekatan kerja karyawan yakni:

- a. *Fit-organization* yang diartikan sebagai kesesuaian karyawan dengan perusahaan yang terkait organisasi dan pekerjaannya.
- b. *Links-organization* yang diartikan sebagai adanya hubungan sesama rekan kerja baik formal maupun informal.
- c. *Sacrifices-organization* yang diartikan sebagai persepsi karyawan mengenai fasilitas perusahaan, manfaat psikologis, bahkan kompensasi yang diterima karyawan jika meninggalkan pekerjaannya.

Selain itu, Mitchell dan Lee (2011:189) menjelaskan bahwa terdapat tiga aspek kelekatan kerja yakni:

- a. *Fit* yang diartikan sebagai sebuah keadaan karyawan memberikan persepsi terkait kesesuaiannya pada organisasi dan lingkungan kerjanya.
- b. *Links* yang diartikan sebagai hubungan karyawan baik formal ataupun informal pada lingkungan kerja yang mencakup proyek, lokasi, kegiatan, serta kelompok organisasi.
- c. *Sacrifice* yang diartikan sebagai persepsi karyawan terkait material ataupun psikologis yang akan hilang jika karyawan meninggalkan pekerjaannya.

Berdasarkan penjelasan di atas, diketahui bahwa aspek kelekatan kerja yang dipergunakan dalam penelitian ini mempergunakan teori yang dikemukakan oleh Lee, dkk (2004:719) yakni *fit-organization*, *links-organization*, dan *sacrifices-organization*.

3. Kelekatan Kerja dalam Perspektif Islam

Kelekatan kerja karyawan telah diatur dalam Al-Qur'an Surat At-Taubah ayat 105 yang berbunyi:

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” (Tafsir Al-Quran Kemenag, 2013).

Berdasarkan pendapat Dr. Haji Abdul Malik Karim Amrullah (HAMKA), Surat tersebut terkait dengan Surah Al-Isra' ayat 84:

Artinya: “Katakanlah: tiap-tiap orang beramal menurut bakatnya tetapi Tuhan engkau lebih mengetahui siapakah yang lebih mendapat petunjuk dalam perjalanan”.

HAMKA menjelaskan Allah meminta manusia bekerja berdasarkan bakat serta bawaan, yakni manusia diperintahkan harus bekerja pada pekerjaan yang mempunyai kesesuaian tenaga serta kemampuannya. Hal tersebut dapat diartikan bahwa manusia tak harus mengerjakan pekerjaan yang bukan pekerjaannya, agar umurnya tidak habis secara percuma. Maka dari itu, Allah SWT memerintahkan manusia agar tidak bermalas-

malasan serta menghabiskan waktu tanpa ada manfaatnya. Perlunya manusia meningkatkan mutu pekerjaan, serta selalu meminta petunjuk pada Allah SWT (Hamka, 2015:40).

Penjelasan tafsir di atas, penjelasan memiliki korelasi dengan teori Fudhla, dkk. (2022:58) yang menyebutkan bahwa kelekatan kerja menimbulkan karyawan berkemauan terus menerus bekerja dan tidak bermalas-malasan. Hal tersebut dikarenakan Allah SWT menyuruh umat manusia bekerja sesuai dengan tenaga dan kemampuan yang dimiliki dan tidak bermalas-malasan agar bermanfaat bagi diri sendiri maupun ketercapaian tujuan perusahaan.

D. Pengaruh Kestabilan Emosi dan Kelekatan Kerja terhadap Persepsi Kinerja Karyawan

Pada tiap perusahaan, persepsi kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa hal Yuniar dan Indra (2023:810) menjelaskan bahwa persepsi kinerja karyawan akan mengalami peningkatan jika terdapat hal yang mampu mempengaruhi persepsi kinerja karyawan tersebut. Hal-hal yang dimaksud terdapat pada adalah komunikasi interpersonal, kestabilan emosi, serta dukungan sosial. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Azmi, dkk (2021:236) yang mengemukakan bahwa kestabilan emosi dapat terwujud dengan sikap individu yang dapat mengungkapkan emosi, mengendalikan emosi, dan menyesuaikan diri pada lingkungannya. Pada penelitian Susanti (2013:28) membuktikan bahwa kestabilan emosi mampu memberikan kontribusi positif pada persepsi kinerja karyawan. Selain itu, penelitian Indriyani (2018:41) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang artinya individu yang mempunyai kestabilan emosi yang tinggi akan memiliki cara berpikir baik dalam berkontribusi dalam mengerjakan pekerjaannya, dan begitu juga sebaliknya.

Schneiders (1964:274) mengemukakan salah satu aspek dalam kestabilan emosi ialah kontrol emosi. Kontrol emosi diperlukan karyawan yang sedang bekerja. Hal tersebut disebabkan oleh kontrol emosi harus dipunyai karyawan agar karyawan selalu menampilkan emosi positif (seperti tersenyum) serta menekan emosi negatif (seperti perasaan marah) ketika melayani pelanggan. Emosi negatif seperti cemberut, sedih, serta marah dilarang diperlihatkan pada pelanggan sebab emosi negatif bisa menyebabkan situasi yang kurang menyenangkan. Kontrol emosi dalam bekerja ini biasa disebut juga dengan *emotional labor*. Karyawan yang

kurang mampu mengontrol emosi sesuai tuntutan perusahaan akan berpengaruh pada persepsi kinerja karyawan misalnya karyawan akan mengalami penurunan kualitas pelayanan (Wang dkk., 2015:81). Selain itu, Pratama dan Suhaeni (2018:51) mengemukakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kontrol emosi.

Berdasarkan pendapat Sinagula, dkk (2021:246) menjelaskan bahwa salah satu faktor yang mampu mempengaruhi persepsi kinerja karyawan ialah kematangan emosional. Dengan adanya kematangan emosional karyawan akan mampu mengontrol dan mengendalikan emosi dengan baik, maka karyawan akan memiliki kinerja yang baik dan lebih puas pada pekerjaan yang dilakukannya. Kematangan emosional di sini terdapat dalam kestabilan emosi. Schneiders (1964:274) menjelaskan bahwa salah satu aspek kestabilan emosi ialah kematangan emosional. Kematangan emosional ini terdapat pada karyawan yang telah matang emosinya yang dapat dilihat dari kemampuan individu memberikan reaksi emosi yang memiliki kesesuaian pada tingkat perkembangannya, seperti menangis, marah, berteriak menuntut kemauan agar dituruti. Namun, hal tersebut tidak wajar jika dilakukan oleh seorang karyawan yang telah dewasa. Maka dari itu, kestabilan emosi karyawan yang baik akan membuat persepsi kinerja karyawan mengalami peningkatan.

Burton dan Sablynski (2010:44) menjelaskan bahwa terdapat faktor lain yang memberikan pengaruh pada persepsi kinerja karyawan yakni kelekatan kerja. Marx (2004:56) menjelaskan bahwa kelekatan kerja merupakan salah satu tindakan karyawan yang terdapat pada tim kerja tentang hubungan antara lingkungan kerja, peraturan perusahaan, serta nilai perusahaan. Berdasarkan penjelasan Ayu, dkk (2016:4690), kelekatan kerja karyawan dapat timbul akibat dari perasaan nyaman yang dirasakan karyawan terhadap lingkungan kerja disebabkan oleh adanya kesamaan umur maupun lama kerja karyawan di perusahaan. Hal ini didukung oleh penelitian Lutfi, dkk (2017:332) memperlihatkan bahwa terdapat pengaruh positif kelekatan kerja terhadap kinerja prajurit. Selain itu, penelitian Subkhi dan Danupranata (2016:49) mengenai pengaruh kelekatan kerja terhadap persepsi kinerja karyawan menjelaskan bahwa kelekatan kerja memberikan pengaruh positif pada kinerja karyawan. Kelekatan kerja karyawan dengan perusahaan dapat dilihat dari beberapa karyawan yang masih terdapat di perusahaan dalam waktu yang lama dan belum mengundurkan diri.

Lee, dkk (2004:719) menjelaskan salah satu aspek kelekatan kerja karyawan adalah *sacrifices-organization*. *Sacrifices-organization* ialah nilai-nilai perusahaan, fasilitas

perusahaan, manfaat psikologis, bahkan kompensasi yang diperoleh karyawan dan tidak bisa ditemukan di perusahaan lain. Kompensasi dianggap sebagai imbalan secara layak dan penghargaan pada karyawan yang sudah mengerjakan pekerjaan dengan baik. Kompensasi karyawan memiliki kecenderungan menentukan standar kehidupan dan kedudukan karyawan di lingkungannya (Rumere dkk., 2016:1). Balas jasa dari perusahaan terhadap kinerja tiap karyawan harus dilaksanakan agar kedua pihak tidak merasa rugi. Balas jasa perusahaan dapat dilakukan melalui pemberian kompensasi atau upah pada karyawan. Hal ini berkaitan dengan salah satu faktor yang mempengaruhi persepsi kinerja karyawan yakni faktor finansial (Munie, 2005:134). Faktor finansial ini terbagi menjadi dua yakni gaji atau kompensasi, serta tunjangan dan jaminan sosial dari perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi persepsi kinerja karyawan adalah hubungan kerja (Laniwidyanti dkk., 2010:214). Perusahaan akan menerima persepsi kinerja karyawan yang baik jika karyawan memperoleh hubungan yang baik dengan rekan kerja (*human relation*). Hubungan kerja bertujuan untuk mempermudah dan melancarkan tiap karyawan dalam mengerjakan tugas pekerjaannya. Hal tersebut mampu menimbulkan kesadaran karyawan untuk saling memberikan semangat kerja dan bantuan pada setiap karyawan ataupun unit lain (Ernawati & Ambarini, 2010:111). Hubungan kerja karyawan terbagi menjadi dua bagian yakni hubungan karyawan dengan atasan dan hubungan karyawan dengan rekan kerjanya. Hasibuan (2003:169) mengemukakan bahwa komunikasi manajerial dari pimpinan perusahaan pada karyawannya sangatlah diperlukan agar karyawan mampu menyalurkan ide pada semua karyawan. Hal tersebut dapat memantu pimpinan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, terdapat pula hubungan karyawan dengan rekan kerjanya. Pada hubungan ini dapat dilakukan dengan komunikasi dua arah antar karyawan dan komunikasi dari samping kiri ke samping kanan dan sebaliknya (*later communication*) yang dapat dilakukan karyawan dalam membangun hubungan dengan rekan kerjanya (Ernawati & Ambarini, 2010:112). Lee, dkk (2004:719) menjelaskan bahwa hubungan kerja termasuk pada aspek kelekatan kerja karyawan yakni *Links-organization*. *Links-organization* dapat dilakukan dengan adanya hubungan kerja karyawan baik formal maupun informal.

Lee, dkk (2004:719) menjelaskan salah satu aspek kelekatan kerja karyawan adalah *Sacrifices-organization*. Gibson, dkk (2012:149) mengemukakan bahwa manfaat psikologis pada sikap karyawan salah satunya terdiri dari afektif atau emosi karyawan. Hal tersebut

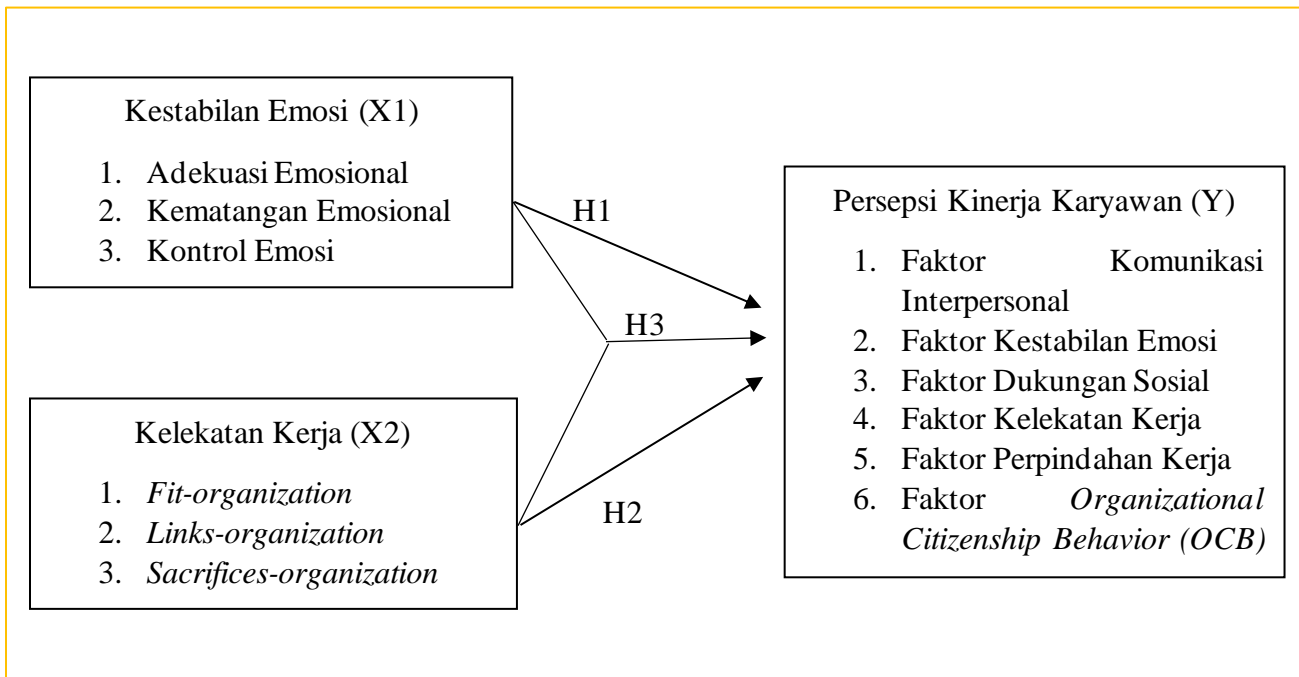
berkaitan dengan salah satu aspek kestabilan emosi yaitu adekuasi emosional karyawan (Schneiders, 1964:274). Adekuasi emosional ialah sebuah reaksi pada rangsangan dengan diterimanya emosi individu ketika bekerja. Dengan adanya adekuasi emosional karyawan akan memperoleh manfaat atau keuntungan psikologis. Dengan menerima emosi yang dirasakannya, karyawan akan lebih berani dan lebih mampu memahami dirinya sendiri. Setelah menerima emosi, karyawan akan mempunyai kemampuan dalam memahami emosi diri dan orang lain disekitarnya (Nuriani dkk., 2022:5). Meyer dan Herscovitch (2001:320) telah membuktikan bahwa karyawan yang berkomitmen afektif akan berkaitan dengan meningkatnya hasil kerja yang berhubungan dengan absensi karyawan, turnover, perilaku organisasi, serta kinerja karyawan ketika mengerjakan pekerjaannya.

Berdasarkan penjelasan terkait teori di atas, persepsi kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yang mampu memberikan pengaruh yakni kestabilan emosi dan kelekatan kerja. Kestabilan emosi mampu mempengaruhi kinerja tiap karyawan. Hal ini dapat dilihat dari kestabilan emosi yang baik tidak akan membuat karyawan mudah mengalami penurunan kinerja meskipun sedang terkena tekanan atau permasalahan. Namun, jika kestabilan emosi karyawan buruk, maka karyawan tersebut mudah mengalami penurunan kinerjanya (Robbins & Judge, 2015:86). Selain itu, Dewi dan Mujiati (2015:1028) menjelaskan bahwa kestabilan emosi yang baik bisa membuat karyawan dengan sulit terkena stres kerja. Maka dari itu, kestabilan emosi diperlukan dalam meningkatkan persepsi kinerja karyawan. Selain itu, kelekatan kerja berpengaruh terhadap persepsi kinerja karyawan. Beban kerja adalah segala desakan yang diterima oleh pekerja dalam melaksanakan kegiatannya dalam mencapai tujuan bersama. Marx (2004:56) menjelaskan bahwa kelekatan kerja merupakan salah satu tindakan karyawan yang terdapat pada tim kerja tentang hubungan antara lingkungan kerja, peraturan perusahaan, serta nilai perusahaan. Kelekatan kerja ini memiliki acuan terhadap fakta mengenai tindakan ekonomi tim kerja yang terbentuk dari hubungan sosial, norma, bahkan nilai-nilai yang berkaitan.

Berdasarkan penjelasan dinamika psikologi di atas, maka pengaruh kestabilan emosi dan kelekatan kerja terhadap persepsi kinerja karyawan PLN Distribusi Jawa Tengah dan DIY di Semarang bisa dijelaskan pada gambar berikut:

Gambar 2. 1

Pengaruh Kestabilan Emosi dan Kelekatan Kerja terhadap Persepsi Kinerja Karyawan



E. Hipotesis Penelitian

Melalui penjelasan mengenai landasan teori yang telah dijelaskan sebelumnya, dapat diketahui bahwa penelitian ini memiliki 3 (tiga) hipotesis yang diujikan di penelitian ini yakni:

1. Ada pengaruh kestabilan emosi terhadap persepsi kinerja karyawan PT PLN Distribusi Jawa Tengah dan DIY di Semarang.
2. Ada pengaruh kelekatan kerja terhadap persepsi kinerja karyawan PT PLN Distribusi Jawa Tengah dan DIY di Semarang.
3. Ada pengaruh kestabilan emosi dan kelekatan kerja terhadap persepsi kinerja karyawan PT PLN Distribusi Jawa Tengah dan DIY di Semarang.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini mempergunakan penelitian kuantitatif. Sugiyono (2019:17) menjelaskan penelitian kuantitatif ialah penelitian yang memiliki landasan pada filsafat positivisme yang akan memberikan jawaban pada perumusan masalah yang terdapat di penelitian, jawaban permasalahan baru dengan mempergunakan teori-teori yang disebut hipotesis penelitian yang berartikan jawaban sementara dari permasalahan yang terdapat di penelitian. Selain itu, penelitian kuantitatif ini berfokus pada menganalisa data numerik yang akan diolah menggunakan metode statistik (Azwar, 2013:5).

Penelitian ini mempergunakan pendekatan kausalitas. Pendekatan kausalitas adalah pendekatan penelitian yang berfungsi dalam mengetahui besarnya pengaruh variabel independent pada variabel dependent (Sekaran, 2006:52). Pada penelitian ini, pendekatan kausalitas bertujuan untuk melakukan analisis mengenai pengaruh kestabilan emosi dan kelekatan kerja terhadap persepsi kinerja karyawan.

B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian ialah sebuah atribut, sifat, ataupun nilai individu, objek bahkan aktivitas yang sudah ditentukan peneliti yang akan dilakukan penelitian serta pengambilan kesimpulan (Sudaryono, 2017:152). Variabel dependen biasa dikenal dengan variabel terikat (Azwar, 2019:91). Variabel terikat ini mampu memberikan pengaruh serta menjadi akibat dari adanya variabel bebas (Sugiyono, 2019:69). Variabel independen biasa dikenal dengan variabel bebas (Azwar, 2019:92). Variabel bebas ini mampu menyebabkan perubahan ataupun menimbulkan variabel terikat (Sugiyono, 2019:69). Variabel-variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Variabel Dependen (Y) : Persepsi kinerja karyawan

Variabel Independen (X1) : Kestabilan emosi

Variabel Independen (X1) : Kelekatan kerja

2. Definisi Operasional

Pada penelitian ini terdapat tiga definisi operasional yakni:

a. Persepsi Kinerja Karyawan

Persepsi kinerja karyawan ialah pemaknaan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas karyawan dalam memenuhi kewajiban serta tanggung jawab karyawan ketika mengerjakan tugas. Variabel persepsi kinerja karyawan akan dilakukan pengukuran dengan mengacu aspek-aspek persepsi kinerja karyawan menurut Wirawan (2009:5) yakni hasil kerja karyawan, perilaku kerja, dan sifat karyawan. Jika seorang karyawan mendapatkan skor tinggi, maka persepsi kinerja karyawan tersebut tinggi, dan sebaliknya jika seorang karyawan mendapatkan skor rendah, maka persepsi kinerja karyawan tersebut rendah.

b. Kestabilan Emosi

Kestabilan emosi ialah keadaan suasana hati individu yang mampu mengatasi perubahan emosi yang bersumber dari dinamika kepribadian individu, stres pikiran, keadaan atau cuaca, aktivitas sosial, jam tidur atau istirahat, olahraga, usia, serta jenis kelamin. Variabel kestabilan emosi akan dilakukan pengukuran dengan mengacu aspek-aspek kestabilan emosi menurut Schneiders (1964:274) yakni adekuasi emosional, adekuasi emosional, dan kontrol emosi. Jika seorang karyawan mendapatkan skor tinggi, maka kestabilan emosi karyawan tersebut tinggi, dan sebaliknya jika seorang karyawan mendapatkan skor rendah, maka kestabilan emosi karyawan tersebut rendah.

c. Kelekatan Kerja

Kelekatan kerja ialah keterkaitan individu pada lingkungan kerja, peraturan perusahaan, serta nilai perusahaan. Variabel kelekatan kerja akan dilakukan pengukuran dengan mengacu aspek-aspek kelekatan kerja menurut Lee, dkk (2004:719) yakni *fit-organization*, *links-organization*, serta *sacrifices-organization*. Jika seorang karyawan mendapatkan skor tinggi, maka kelekatan kerja karyawan tersebut tinggi, dan sebaliknya jika seorang karyawan mendapatkan skor rendah, maka kelekatan kerja karyawan tersebut rendah.

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini dilaksanakan ialah PT PLN Distribusi Jawa Tengah dan DIY di Semarang yang terletak di Jalan Teuku Umar Nomor 47.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan mulai bulan November 2023.

D. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

1. Populasi Penelitian

Populasi merupakan wilayah yang berisikan subjek penelitian dengan adanya ciri khas yang dibuat peneliti dalam melakukan penelitian (Sugiyono, 2019:126). Populasi pada penelitian ini ialah seluruh karyawan tetap PLN PT PLN Distribusi Jawa Tengah dan DIY di Semarang sebanyak 150 karyawan tetap. Perusahaan menyarankan melibatkan karyawan tetap agar hasil penelitian bisa lebih menggambarkan kondisi perusahaan.

2. Sampel Penelitian

Sampel penelitian ialah sebagian dari populasi dengan adanya ciri khas yang sama (Sugiyono, 2019:126). Subjek penelitian ini sebanyak 109 karyawan tetap PT PLN Distribusi Jawa Tengah dan DIY di Semarang. Sampel penelitian ini mempergunakan rumus Slovin yakni:

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

Keterangan :

n = sampel

N = populasi

e = error margin (5%)

Melalui rumus Slovin di atas, peneliti mampu mengambil sampel penelitian sebagai berikut:

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

$$n = \frac{150}{1 + 150 (0,05)^2}$$

$$n = \frac{150}{1,375}$$

$$n = 109$$

Dengan hasil perumusan Slovin, diperoleh sampel penelitian ini sebanyak 109 karyawan dengan total populasi 150 karyawan dan mempergunakan batas kesalahan sebanyak 5%.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampling penelitian ini mempergunakan non probability sampling pada jenis sampling aksidental. Non probability sampling ialah sebuah teknik pengambilan sampel yang tak adanya kesempatan sama pada semua anggota populasi yang dijadikan sebagai sampel penelitian sebab adanya kriteria tertentu (Sugiyono, 2019:131). Berdasarkan penjelasan Sugiyono (2019:99), *accidental* sampling ialah sebuah teknik penentuan sampel karena kebetulan bertemunya subjek dengan peneliti dan dijadikan sebagai sampel penelitian, jika orang yang ditemui sesuai dengan kebutuhan dan memiliki kecocokan menjadi sumber data penelitian. Pada pengambilan sampel penelitian ini akan mempertimbangkan ketersediaan sampel penelitian untuk mengisi skala penelitian. Pelaksanaan pengambilan sampel tersebut dilaksanakan oleh karyawan tetap yang terdapat pada ruang kerja di kantor PLN Distribusi Jawa Tengah dan DIY di Semarang. Peneliti menggunakan *accidental* sampling dalam penentuan sampel karena perusahaan memberikan batasan waktu pengambilan data pada peneliti. Pelaksanaan tersebut dilakukan dalam rentang waktu selama 10 hari.

E. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini mempergunakan pengumpulan data dengan mempergunakan skala penelitian. Skala penelitian digunakan untuk mengetahui pengaruh kestabilan emosi dan kelekatan kerja terhadap persepsi kinerja karyawan PT PLN Distribusi Jawa Tengah dan DIY

di Semarang. Pada pengambilan data menggunakan skala penelitian. Skala penelitian dilakukan yang berasal dari respon subjek penelitian pada pernyataan yang telah diberikan peneliti.

Skala penelitian penelitian ini terbagi dari tiga skala yakni skala persepsi kinerja karyawan, kelekatan kerja, bahkan kestabilan emosi karyawan yang berisikan *favorable* maupun *unfavorable* item penelitian. Setiap skala penelitian disusun dengan menggunakan skala penelitian genap agar dapat melakukan pengukuran terkait sikap, persepsi, ataupun pendapat sampel penelitian pada sebuah fenomena (Sugiyono, 2019:147). Skala penelitian genap ialah skala yang dipergunakan peneliti dalam mengumpulkan data penelitian dengan tidak memberikan pilihan jawaban netral. Empat pilihan jawaban juga dipergunakan agar sampel penelitian memilih salah satu pilihan tanpa adanya pilihan netral. Dengan tidak adanya pilihan netral, sampel penelitian akan menjawab pilihan jawaban antara setuju atau tidak setuju agar sampel penelitian tidak bersikap netral bahkan tidak berpendapat (Sugiyono, 2019:150). Selain itu, terdapat juga pengukuran skala penelitian yang menggunakan 5 (lima) skala maupun 7 (tujuh) atau 9 (sembilan) tingkat. Pengukuran skala penelitian ini dengan empat pilihan jawaban yang mempunyai rentang 1-4 tergantung pada jenis aitem, *favorable* atau *unfavorable* yang dapat dilihat pada Tabel 3.1.

Tabel 3. 1

Pengukuran Skala Penelitian

<i>FAVORABLE</i>			<i>UNFAVORABLE</i>		
Sangat Sesuai	SS	4	Sangat Sesuai	SS	4
Sesuai	S	3	Sesuai	S	3
Tidak Sesuai	TS	2	Tidak Sesuai	TS	2
Sangat Tidak Sesuai	STS	1	Sangat Tidak Sesuai	STS	1

Pada penelitian ini mempergunakan tiga skala penelitian yakni:

1. Skala Persepsi Kinerja Karyawan

Skala persepsi kinerja karyawan di penelitian ini disusun dengan mempergunakan aspek-aspek yang telah dijelaskan oleh Wirawan (2009:5). Aspek tersebut terbagi menjadi 3 (tiga) aspek kinerja karyawan yakni hasil kerja karyawan, perilaku kerja, dan sifat karyawan.

Tabel 3. 2

Blueprint Skala Persepsi Kinerja Karyawan

Aspek	Favorable	Unfavorable	Jumlah
Persepsi hasil kerja karyawan	1,13	4,16	4
	7,19	10,22	4
Persepsi perilaku kerja	2,14	5,17	4
	8,20	11,23	4
Persepsi sifat karyawan	3,15	6,18	4
	9,21	12,24	4
Total	12	12	24

2. Skala Kestabilan Emosi

Skala kestabilan emosi karyawan di penelitian ini disusun dengan mempergunakan aspek-aspek yang telah dijelaskan oleh Schneiders (1964:274). Aspek tersebut terbagi menjadi 3 (tiga) aspek kestabilan emosi karyawan yakni adekuasi emosional, kematangan emosional, dan kontrol emosi.

Tabel 3. 3

Blueprint Skala Kestabilan Emosi Karyawan

Aspek	Favorable	Unfavorable	Jumlah
Adekuasi emosi	1,13	4,16	4
	7,19	10,22	4
Kematangan emosi	2,14	5,17	4
	8,20	11,23	4
Kontrol emosi	3,15	6,18	4
	9,21	12,24	4
TOTAL	12	12	24

3. Skala Kelekatan Kerja

Skala kelekatan kerja di penelitian ini disusun dengan mempergunakan aspek-aspek yang telah dijelaskan oleh Lee, dkk (2004:719). Aspek tersebut terbagi menjadi 3 (tiga) aspek kelekatan kerja yakni *fit-organization*, *link-organization*, dan *sacrifices-organization*.

Tabel 3. 4

Blueprint Skala Kelekatan Kerja

Aspek	Favorable	Unfavorable	Jumlah
<i>Fit-organization</i>	1,13	4,16	4
	7,19	10,22	4
<i>Links-organization</i>	2,14	5,17	4
	8,20	11,23	4
<i>Sacrifices-organization</i>	3,15	6,18	4
	9,21	12,24	4
TOTAL	12	12	24

F. Validitas Dan Reliabilitas Data

1. Validitas

Validitas ialah sebuah ketepatan skala penelitian apabila dipergunakan dalam melaksanakan pengukuran pada populasi penelitian (Azwar, 2019:8). Pada penelitian ini menggunakan validitas isi dengan menggunakan *expert judgement*. Validitas isi adalah pengujian validitas dengan meminta ahli di bidang psikologi (*expert judgement*) untuk menilai skala penelitian (Titien, 2016:119). Sedangkan, *expert judgement* ialah sebuah teknik pemeriksaan data yang dilaksanakan ahli yang membidangnya dalam bentuk opini atau pernyataan (Sugiyono, 2019:126). *Expert judgement* pada penelitian ini menggunakan salah satu dosen pembimbing skripsi yang memberikan pendapat pada skala penelitian yang telah peneliti susun yakni Ibu Nadya Ariyani Hasanah Nuriyyatiningrum, S.Psi., M.Si., Psikolog.

Dalam penelitian ini, pengujian daya diskriminasi item atau daya beda item akan dilaksanakan dengan mempergunakan SPSS 25. Pada pengujian validitas akan berfokus pada Daya Beda Item yang dapat dilihat dari nilai *Corrected Item Total Correlation*. *Corrected Item Total Correlation* ialah sebuah hasil uji validitas yang dihasilkan dari korelasi skor aitem dengan skor total serta melaksanakan koreksi pada nilai koefisien korelasi tersebut (Priyatno, 2014:55). Berdasarkan pendapat Sugiyono (2019:125), terdapat standar dalam mengukur uji validitas pada sebuah skala penelitian yakni pada setiap aitem diharuskan mempunyai nilai koefisien (*Corrected Item Total Correlation*) $\geq 0,3$. Jika *Corrected Item Total Correlation* aitem penelitian melebihi maupun sama dengan 0,3, maka bisa dianggap item penelitian tersebut layak. Sedangkan, jika aitem

penelitian mempunyai nilai *Corrected Item Total Correlation* $< 0,3$ maka aitem penelitian tersebut dinyatakan kurang layak.

2. Reliabilitas

Selain pengujian validitas, terdapat pula pengujian lain yakni uji reliabilitas. Pengujian ini harus dilaksanaka sebab mampu memberi gambaran mengenai skala penelitian yang dapat dipercaya serta dipergunakan di sebuah penelitian. Suatu skala penelitian yang sudah dipergunakan berulang kali serta memperlihatkan hasil yang konsisten akan memperlihatkan bahwa skala penelitian tersebut dapat dipercaya (Azwar, 2019:7). Uji reliabilitas pada penelitian ini akan mempergunakan *Alpha Cronbach's*. Nilai *Alpha Cronbach's* tersebut akan diperoleh dari pengujian skala penelitian yang dilakukan satu kali pada responden, sehingga akan menghasilkan nilai praktis serta mempunyai efisiensi tinggi (Azwar, 2019:59). Reliabilitas sebuah skala penelitian dapat dilihat dari nilai koefisien *Alpha Cronbach's* $\geq 0,6$ mampu menunjukkan bahwa skala penelitian tersebut reliabel atau bisa dipercaya (Nugroho, 2005:72).

G. Analisis Data

Berdasarkan pendapat Sugiyono (2019:439), menjelaskan mengenai analisis data ialah cara yang dipergunakan peneliti dalam melakukan pencarian serta penyusunan data secara sistematis. Penyusunan data dilakukan dari hasil kuesioner, hasil wawancara, catatan lapangan, dan lain-lain agar dapat dipahami serta menambah informasi pada orang lain. Analisis data ini terbagi menjadi 3 (tiga) bagian yakni:

1. Uji Asumsi

Pengujian asumsi pada penelitian ini terbagi menjadi dua yakni:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas ialah pengujian yang memiliki tujuan dalam mengetahui penyebaran data yang terdapat pada populasi penelitian memiliki distribusi normal ataupun tak normal. Dalam pengujian normalitas dilaksanakan dengan mempergunakan uji statistik *Kolmogorov Smirnov* yakni pengujian yang dilakukan dengan taraf signifikan 0,05. Apabila nilai *p-value* lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$) maka data penelitian memiliki

distribusi normal. Sedangkan, apabila *p-value* kurang dari 0,05 maka data penelitian tidak mempunyai distribusi normal (Priyatno, 2018:28).

b. Uji Linieritas

Uji linearitas ialah pengujian yang mempunyai fungsi dalam memperlihatkan linearitas yang terdapat pada antar variabel penelitian. Linier ialah suatu garis lurus yang mampu ditarik yang berasal dari data penelitian yang terdapat pada variabel penelitian. Garis lurus itu mampu memperlihatkan mengenai hubungan linear antar variabel di dalam sebuah penelitian (Putu & Agung, 2018:23). Penelitian ini akan memperhatikan nilai *Test of Linearity*. Variabel penelitian mampu memiliki hubungan linier jika nilai *p-value (linearity)* kurang dari 0,05 serta terdapat nilai *Sig. Deviation Form Linearity* lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$) (Priyatno, 2018:36).

c. Uji Multikolinieritas

Berdasarkan pendapat Ghozali (2018:71), uji multikolinieritas dilaksanakan dengan tujuan melakukan pengujian pada model regresi apakah terdapat korelasi antar variabel bebas (independen). Dasar pengambilan keputusan uji ini adalah jika nilai *tolerance value* kurang dari 0,10 atau VIF lebih besar dari 10, maka terjadi multikolinieritas. Sedangkan, jika nilai *tolerance value* lebih besar dari 0,10 atau VIF kurang dari 10, maka tak terjadi multikolinieritas.

2. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis di penelitian ini akan mempergunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda tersebut dipergunakan dalam memberikan prediksi pada perubahan nilai variabel dependen jika nilai variabel independen mengalami kenaikan ataupun penurunan (Sugiyono, 2019:277). Pada penelitian ini terdapat hipotesis pengujian pada regresi linier berganda yakni:

- 1) Jika nilai $\text{sig} < 0,05$, maka hipotesis diterima.
- 2) Jika nilai $\text{sig} > 0,05$, maka hipotesis ditolak.

H. Hasil Uji Coba Skala Penelitian

1. Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas isi yang dilakukan peneliti dengan *expert judgement* yakni ibu Nadya Ariyani Hasanah Nuriyyatiningrum, S.Psi., M.Si., Psikolog dengan mengujikan kelayakan tiga skala penelitian yang digunakan dalam penelitian ini. Ketiga skala penelitian tersebut terdiri dari skala persepsi kinerja karyawan, skala kestabilan emosi, dan skala kelekatan kerja. Pada setiap skala penelitian akan diuji oleh *expert judgement* yang akan menguji kelayakan aitem penelitian. Hasil pengujian validitas tersebut akan menghasilkan aitem yang tidak layak atau aitem yang gugur dan aitem yang layak untuk melakukan pengukuran variabel-variabel penelitian di populasi. Aitem yang tidak layak akan dihapuskan dan diperbaiki oleh peneliti yang akan diujikan kembali validitasnya oleh *expert judgement*. Masukan yang diberikan oleh *expert judgement* terkait dengan kesesuaian aitem penelitian dengan indikator yang terdapat pada aspek-aspek di setiap variabelnya. Aitem setiap variabel penelitian yang telah dilakukan uji validitas isi menghasilkan jumlah aitem yang sama yakni 24 aitem.

2. Hasil Uji Daya Diskriminasi Item

a. Skala Persepsi Kinerja Karyawan

Skala persepsi kinerja karyawan ini berisikan 24 aitem. Subjek dalam uji coba yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. PLN Distribusi Jawa Tengah dan DIY sebanyak 30 karyawan. Berdasarkan nilai *Corrected Item-Total Correlation* dapat diketahui bahwa aitem valid pada penelitian ini sebanyak 18 aitem serta aitem gugur sebanyak 6 aitem. Aitem skala ini dikatakan gugur jika nilai *Corrected Item-Total Correlation* $< 0,3$. Maka dari itu, dapat diketahui bahwa aitem gugur pada skala ini terdapat pada nomor 2, 14, 15, 16, 19, 21, dan 24. Berdasarkan penjelasan di atas, *blueprint* sesudah uji coba pada skala persepsi kinerja karyawan terdapat pada tabel 3.5.

Tabel 3. 5

Blueprint Skala Persepsi Kinerja Karyawan Sesudah Uji Coba

Aspek	Favorable	Unfavorable	Jumlah
Persepsi hasil kerja karyawan	1,13	4,16*	4
	7,19*	10,22	4
Persepsi perilaku kerja	2*,14*	5,17	4
	8,20	11,23	4
Persepsi sifat karyawan	3,15*	6,18	4
	9,21*	12,24*	4
Total	12	12	24

Keterangan :

* adalah tanda aitem penelitian yang gugur

Tabel 3. 6

Blueprint Penomoran Ulang Sesudah Uji Coba

Aspek	Favorable	Unfavorable	Jumlah
Persepsi hasil kerja karyawan	1, 6, 12	3, 9, 16	6
Persepsi perilaku kerja	7, 15	4, 10, 13, 17	6
Persepsi sifat karyawan	2, 8	5, 11, 14	5
Total	7	10	17

b. Skala Kestabilan Emosi

Skala kestabilan emosi ini berisikan 24 aitem. Subjek dalam uji coba yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. PLN Distribusi Jawa Tengah dan DIY sebanyak 30 karyawan. Berdasarkan nilai *Corrected Item-Total Correlation* dapat diketahui bahwa aitem valid pada penelitian ini sebanyak 14 aitem serta aitem gugur sebanyak 10 aitem. Aitem skala ini dikatakan gugur jika nilai *Corrected Item-Total Correlation* $< 0,3$. Maka dari itu, dapat diketahui bahwa aitem gugur pada skala ini terdapat pada nomor 2, 4, 6, 7, 8, 9, 14, dan 15. Berdasarkan penjelasan di atas, *blueprint* sesudah uji coba pada skala persepsi kinerja karyawan terdapat pada tabel 3.7.

Tabel 3. 7

Blueprint Skala Kestabilan Emosi Karyawan Sesudah Uji Coba

Aspek	Favorable	Unfavorable	Jumlah
Adekuasi emosi	1,13	4*,16	4
	7*,19	10,22	4
Kematangan emosi	2*,14*	5,17	4
	8*,20	11,23	4
Kontrol emosi	3,15*	6*,18	4
	9*,21	12,24	4
TOTAL	12	12	24

Keterangan :

* adalah tanda aitem penelitian yang gugur

Tabel 3. 8

Blueprint Penomoran Ulang Sesudah Uji Coba

Aspek	Favorable	Unfavorable	Jumlah
Adekuasi emosi	1, 7, 11	4, 8, 14	5
Kematangan emosi	12	3, 5, 9, 15	5
Kontrol emosi	2, 13	6, 10, 16	4
TOTAL	6	10	16

c. Skala Kelekatan Kerja

Skala kestabilan emosi ini berisikan 24 aitem. Subjek dalam uji coba yang dipergunakan dala penelitian ini adalah karyawan PT. PLN Distribusi Jawa Tengah dan DIY sebanyak 30 karyawan. Berdasarkan nilai *Corrected Item-Total Correlation* dapat diketahui bahwa aitem valid pada penelitian ini sebanyak 20 aitem serta aitem gugur sebanyak 4 aitem. Aitem skala ini dikatakan gugur jika nilai *Corrected Item-Total Correlation* $< 0,3$. Maka dari itu, dapat diketahui bahwa aitem gugur pada skala ini terdapat pada nomor 3, 8, 15, dan 17. Berdasarkan penjelasan di atas, *blueprint* sesudah uji coba pada skala persepsi kinerja karyawan terdapat pada tabel 3.9.

Tabel 3. 9**Blueprint Skala Kelekatatan Kerja Sesudah Uji Coba**

Aspek	Favorable	Unfavorable	Jumlah
<i>Fit-organization</i>	1,13	4,16	4
	7,19	10,22	4
<i>Links-organization</i>	2,14	5,17*	4
	8*,20	11,23	4
<i>Sacrifices-organization</i>	3*,15*	6,18	4
	9,21	12,24	4
TOTAL	12	12	24

Keterangan :

* adalah tanda aitem penelitian yang gugur

Tabel 3. 10**Blueprint Penomoran Ulang Sesudah Uji Coba**

Aspek	Favorable	Unfavorable	Jumlah
<i>Fit-organization</i>	1,6, 11, 15	3, 8, 13, 18	8
<i>Links-organization</i>	2, 12, 16	4, 9, 19	6
<i>Sacrifices-organization</i>	7, 17	5, 10, 14, 20	6
TOTAL	9	11	20

3. Hasil Uji Reliabilitas Skala Penelitian**a. Skala Persepsi Kinerja Karyawan**

Uji reliabilitas skala persepsi kinerja karyawan ini sebelum aitem gugur memperoleh koefisien sebanyak 0,827. Sedangkan, uji reliabilitas skala persepsi kinerja karyawan ini sesudah seleksi aitem memperoleh koefisien sebanyak 0.851. Suatu skala dianggap reliabel apabila nilai koefisien *Alpha Cronbach's* $\geq 0,6$. Maka dari itu, dapat diketahui bahwa skala persepsi kinerja karyawan pada penelitian ini reliabel atau dapat dipercaya. Berdasarkan penjelasan di atas, hasil uji reliabilitas skala persepsi kinerja karyawan terdapat pada tabel 3.11 dan 3.12.

Tabel 3. 11

Reliabilitas Skala Persepsi Kinerja Karyawan Sebelum Seleksi Aitem

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,827	24

Tabel 3. 12

Reliabilitas Skala Persepsi Kinerja Karyawan Sesudah Seleksi Aitem

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,851	17

b. Skala Kestabilan Emosi

Uji reliabilitas skala kestabilan emosi ini sebelum aitem gugur memperoleh koefisien sebanyak 0,829. Sedangkan, uji reliabilitas skala persepsi kinerja karyawan ini sesudah seleksi aitem memperoleh koefisien sebanyak 0,856. Suatu skala dianggap reliabel apabila nilai koefisien *Alpha Cronbach's* $\geq 0,6$. Maka dari itu, dapat diketahui bahwa skala kestabilan emosi pada penelitian ini reliabel atau dapat dipercaya. Berdasarkan penjelasan di atas, hasil uji reliabilitas skala kestabilan emosi terdapat pada tabel 3.13 dan 3.14.

Tabel 3. 13

Reliabilitas Skala Kestabilan Emosi Sebelum Seleksi Aitem

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,829	24

Tabel 3. 14

Reliabilitas Skala Kestabilan Emosi Sesudah Seleksi Aitem

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
,856	16

c. Skala Kelekatan Kerja

Uji reliabilitas skala kelekatan kerja ini sebelum aitem gugur memperoleh koefisien sebanyak 0,893. Sedangkan, uji reliabilitas skala persepsi kinerja karyawan ini sesudah seleksi aitem memperoleh koefisien sebanyak 0,921. Suatu skala dianggap reliabel apabila nilai koefisien *Alpha Cronbach's* $\geq 0,6$. Maka dari itu, dapat diketahui bahwa skala kelekatan kerja pada penelitian ini reliabel atau dapat dipercaya. Berdasarkan penjelasan di atas, hasil uji reliabilitas skala kelekatan kerja terdapat pada tabel 3.15 dan 3.16.

Tabel 3. 15

Reliabilitas Skala Kelekatan Kerja Sebelum Seleksi Aitem

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
,893	24

Tabel 3. 16

Reliabilitas Skala Kelekatan Kerja Sesudah Seleksi Aitem

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
,921	20

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Subjek

Subjek penelitian ini ialah karyawan PT. PLN Distribusi Jawa Tengah dan DIY di Semarang. Sampel penelitian menggunakan karyawan PT. PLN Distribusi Jawa Tengah dan DIY di Semarang sebanyak 109 karyawan. Berikut adalah sebaran subjek pada penelitian ini.

Tabel 4. 1

Data Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	66	60,6	60,6	60,6
	Perempuan	43	39,4	39,4	100,0
	Total	109	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel jenis kelamin di atas, diketahui bahwa dari 109 subjek terdapat 66 subjek dengan jenis kelamin laki-laki yang mempunyai presentase sebanyak 60,6%, serta subjek yang memiliki jenis kelamin perempuan sebanyak 43 subjek yang mempunyai presentase sebanyak 39,4%.

Tabel 4. 2

Data Subjek Penelitian Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<25	3	2,8	2,8	2,8
	25-30	13	11,9	11,9	14,7
	31-35	26	23,9	23,9	38,5
	36-40	25	22,9	22,9	61,5
	>40	42	38,5	38,5	100,0
	Total	109	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel usia di atas, diketahui bahwa dari 109 karyawan terdapat 3 subjek berusia <25 tahun memiliki presentase sebanyak 2,8%, 13 subjek berusia 25-30 tahun memiliki presentase sebanyak 11,9%, 26 subjek berusia 31-35 tahun memiliki presentase sebanyak 23,9%, 25 subjek berusia 26-40 tahun memiliki presentase sebanyak 22,9%, serta terdapat 42 subjek berusia >40 tahun dengan presentase 38,5%.

Tabel 4. 3

Data Subjek Penelitian Berdasarkan Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<1 tahun	1	,9	,9	,9
	1-5 tahun	13	11,9	11,9	12,8
	6-10 tahun	26	23,9	23,9	36,7
	11-15 tahun	42	38,5	38,5	75,2
	16-20 tahun	19	17,4	17,4	92,7
	>20 tahun	8	7,3	7,3	100,0
	Total	109	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel lama bekerja di atas, diketahui bahwa dari 109 karyawan terdapat 1 subjek bekerja selama >1 tahun memiliki presentase sebanyak 0,9%, 13 subjek bekerja selama 1-5 tahun memiliki presentase sebanyak 11,9%, 26 subjek bekerja selama 6-10 tahun memiliki presentase sebanyak 23,9%, 42 subjek bekerja selama 11-15 tahun memiliki presentase sebanyak 38,5%, 19 subjek bekerja selama 16-20 tahun memiliki presentase sebanyak 17,4%, serta terdapat 8 subjek bekerja selama >20 tahun dengan presentase 7,3%.

2. Deskripsi Data Penelitian

Tabel 4. 4

Hasil Deskripsi Data Penelitian

		Y (Persepsi Kinerja Karyawan)	X1 (Kestabilan Emosi)	X2 (Kelekatan Kerja)
N	Valid	109	109	109
	Missing	0	0	0
Mean		50,94	45,61	61,72
Std. Deviation		2,475	3,144	4,382
Minimum		45	38	50
Maximum		59	54	74

Berdasarkan data di tabel 4.4, dapat dilihat bahwa hasil uji deskriptif melalui SPSS versi 25.0 menjelaskan bahwa persepsi kinerja karyawan (Y) memperlihatkan nilai *minimum* sebesar 45, *maximum* sebesar 59, serta rata-rata (*mean*) sebesar 50,94, bahkan standar deviasi sebesar 2,475. Variabel X1 (kestabilan emosi) memperlihatkan nilai *minimum* sebesar 38, *maximum* sebesar 54, serta rata-rata (*mean*) sebesar 45,61, bahkan standar deviasi sebesar 3,144. Selain itu, kelekatan kerja (X2) memperlihatkan nilai *minimum* sebesar 50, *maximum* sebesar 74, serta rata-rata (*mean*) sebesar 61,72, bahkan standar deviasi sebesar 4,382. Selain menggunakan SPSS, nilai rata-rata (*mean*) dan standar deviasi juga dapat dihitung melalui rumus sebagai berikut:

$$\text{Mean hipotetik} = \frac{(X_{max} + X_{min})}{2} \quad \text{Standar Deviasi hipotetik} = \frac{(X_{max} - X_{min})}{6}$$

Dengan demikian, persepsi kinerja karyawan bisa dilakukan kategorisasi sebagai berikut:

Tabel 4. 5

Kategorisasi Persepsi Kinerja Karyawan

Rumus Kategorisasi	Kategori	Rentang Skor
$X < M - 1SD$	Rendah	$X < 48,46$
$M - 1SD \leq X < M + 1SD$	Sedang	$48,46 \leq X < 53,41$
$M + 1SD \leq X$	Tinggi	$X \geq 53,41$

Persepsi Kinerja Karyawan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	16	14,7	14,7	14,7
	Sedang	82	75,2	75,2	89,9
	Tinggi	11	10,1	10,1	100,0
	Total	109	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel kategori di atas, diketahui bahwa banyaknya subjek yang mempunyai persepsi kinerja karyawan rendah sebanyak 16 karyawan yang memiliki presentase sebesar 14,1%, pada kategori sedang sebanyak 82 karyawan yang memiliki presentase sebesar 75,2%, serta pada kategori tinggi sebanyak 11 karyawan yang memiliki presentase sebesar 10,1%.

Tabel 4. 6

Kategorisasi Kestabilan Emosi

Rumus Kategorisasi	Kategori	Rentang Skor
$X < M - 1SD$	Rendah	$X < 42,46$
$M - 1SD \leq X < M + 1SD$	Sedang	$42,46 \leq X < 48,75$
$M + 1SD \leq X$	Tinggi	$X \geq 48,75$

Kestabilan Emosi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	21	19,3	19,3	19,3
	Sedang	75	68,8	68,8	88,1
	Tinggi	13	11,9	11,9	100,0
	Total	109	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel kategori di atas, diketahui bahwa banyaknya subjek yang mempunyai kestabilan emosi rendah sebanyak 21 karyawan yang memiliki presentase sebesar 19,3%, pada kategori sedang sebanyak 75 karyawan yang memiliki presentase sebesar 68,8%, serta pada kategori tinggi sebanyak 13 karyawan yang memiliki presentase sebesar 11,9%.

Tabel 4. 7

Kategorisasi Kelekatan Kerja

Rumus Kategorisasi	Kategori	Rentang Skor
$X < M - 1SD$	Rendah	$X < 57,34$
$M - 1SD \leq X < M + 1SD$	Sedang	$57,34 \leq X < 66,1$
$M + 1SD \leq X$	Tinggi	$X \geq 66,1$

		Kelekatan Kerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	9	8,3	8,3	8,3
	Sedang	82	75,2	75,2	83,5
	Tinggi	18	16,5	16,5	100,0
	Total	109	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel kategori di atas, diketahui bahwa banyaknya subjek yang mempunyai kelekatan kerja rendah sebanyak 9 karyawan yang memiliki presentase sebesar 8,3%, pada kategori sedang sebanyak 82 karyawan yang memiliki presentase sebesar 75,2%, serta pada kategori tinggi sebanyak 18 karyawan yang memiliki presentase sebesar 16,5%.

B. Hasil Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dipergunakan untuk mengetahui penyebaran data yang terdapat pada populasi penelitian memiliki distribusi normal ataupun tak normal. Dalam pengujian normalitas dilaksanakan dengan mempergunakan uji statistik *Kolmogorov Smirnov* melalui aplikasi SPSS. Apabila nilai *p-value* lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$) maka data penelitian memiliki distribusi normal. Sedangkan, apabila *p-value* kurang dari 0,05 maka data penelitian tidak mempunyai distribusi normal.

Tabel 4. 8

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		109
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,15420629
Most Extreme Differences	Absolute	,078
	Positive	,078
	Negative	-,034
Test Statistic		,078
Asymp. Sig. (2-tailed)		,095^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan pengujian normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test* yang dapat dilihat dari Tabel 4.8 menghasilkan bahwa nilai Asymp. sig. (2-tailed) pada penelitian ini sebanyak 0,095 lebih besar dari 0,05. Maka dari itu, dapat diketahui bahwa data penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Uji linearitas dipergunakan untuk memperlihatkan linearitas yang terdapat pada antar variabel penelitian. Variabel penelitian mampu memiliki hubungan linear jika nilai *p-value (linearity)* kurang dari 0,05 serta terdapat nilai *Sig. Deviation Form Linearity* lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$).

Tabel 4. 9**Hasil Uji Linieritas Kestabilan Emosi dan Persepsi Kinerja Karyawan****ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1	Between	(Combined)	237,700	15	15,847	3,476	,000
	Groups	Linearity	135,719	1	135,719	29,771	,000
		Deviation from Linearity	101,981	14	7,284	1,598	,094
		Within Groups	423,970	93	4,559		
	Total		661,670	108			

Berdasarkan pengujian linieritas di Tabel 4.9, bisa diketahui nilai *p-value* (*linearity*) signifikan pada 0,000 kurang dari 0,05 yang memperlihatkan bahwa adanya hubungan antara kedua variabel. Selain itu, pada nilai *deviaton from linearity* signifikan pada 0,094 lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, dapat diketahui adanya hubungan linier secara signifikan kestabilan emosi (X1) dan persepsi kinerja karyawan (Y).

Tabel 4. 10**Hasil Uji Linieritas Kelekatan Kerja dan Persepsi Kinerja Karyawan****ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2	Between	(Combined)	231,606	20	11,580	2,370	,003
	Groups	Linearity	66,107	1	66,107	13,527	,000
		Deviation from Linearity	165,500	19	8,711	1,782	,037
		Within Groups	430,063	88	4,887		
	Total		661,670	108			

Berdasarkan pengujian linieritas di Tabel 4.10, bisa diketahui nilai *p-value* (*linearity*) signifikan pada 0,000 kurang dari 0,05 yang memperlihatkan bahwa adanya hubungan antara kedua variabel. Selain itu, pada nilai *deviation from linearity*

signifikan pada 0,037 lebih kecil dari 0,05 yang menjelaskan bahwa tak ada hubungan antar kedua variabel. Berdasarkan pendapat Pratama dan Widiyanto (2019) uji linieritas dapat dilihat pada kolom *linearity*, jika nilai sig. kurang dari 0,05 maka ada hubungan linier. Dengan demikian, melalui nilai p-value (*linearity*) dapat diketahui adanya hubungan linier secara signifikan kelekatan kerja (X2) dan persepsi kinerja karyawan (Y).

Tabel 4. 11
Hasil Uji Linieritas

No	Variabel	<i>Deviation From Linearity</i>	<i>Linearity</i>	Ket.
1	Kestabilan Emosi dan Persepsi Kinerja Karyawan	0,094	0,000	Linier
2	Kelekatan Kerja dan Persepsi Kinerja Karyawan	0,037	0,000	Linier

c. Uji Multikolinieritas

Uji ini dipergunakan dalam melakukan pengujian pada model regresi apakah terdapat hubungan antar variabel independen. Dasar pengambilan keputusan pengujian ini ialah jika nilai *tolerance value* kurang dari 0,10 ataupun VIF lebih besar dari 10, maka terjadi multikolinieritas. Sedangkan, jika nilai *tolerance value* lebih besar dari 0,10 atau VIF kurang dari 10, maka tak terjadi multikolinieritas. Berdasarkan pengujian multikolinieritas, diketahui bahwa nilai *tolerance* $0,916 > 0,10$ serta VIF $1,091 < 10$. Dengan demikian, bisa ditarik kesimpulan bahwa tak terjadi multikolinieritas.

2. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis di penelitian ini akan mempergunakan analisis regresi linier berganda melalui SPSS 25. Analisis tersebut dipergunakan dengan tujuan mencari tahu pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dan memberikan prediksi pada

perubahan nilai variabel dependen jika nilai variabel independen meningkat ataupun menurun.

Tabel 4. 12

Uji Regresi Linier Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,492 ^a	,243	,228	2,174

a. Predictors: (Constant), X2, X1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	160,484	2	80,242	16,971	,000^b
	Residual	501,185	106	4,728		
	Total	661,670	108			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Melalui tabel 4.12, diketahui hasil nilai signifikansi sebanyak 0,000 ($p < 0,01$) serta nilai F sebanyak 16,971 artinya hipotesis simultan diterima. Hal tersebut berartikan adanya pengaruh yang sangat signifikan antara kestabilan emosi dan kelekatan kerja terhadap persepsi kinerja karyawan. Selain itu, nilai *Adjusted R Square* sebanyak 0,228 memperlihatkan bahwa pengaruh kestabilan emosi dan kelekatan kerja terhadap persepsi kinerja karyawan sebanyak 22,8% sedangkan 77,2% diberikan pengaruh oleh faktor lainnya selain variabel penelitian. Yuniar dan Indra (2023:810) dan Burton dan Sablynski (2010:44) mengemukakan bahwa faktor lain yang mempengaruhi persepsi kinerja karyawan yakni komunikasi interpersonal, dukungan sosial, perpindahan kerja, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29,736	3,732		7,967	,000
	X1(Kestabilan Emosi)	,311	,070	,395	4,468	,000
	X2 (Kelekatan Kerja)	,114	,050	,202	2,289	,024

a. Dependent Variable: Y(Persepsi Kinerja Karyawan)

Melalui tabel *coefficients*, didapatkan nilai sig. variabel kestabilan emosi sebanyak 0,000 ($p < 0,01$) memperlihatkan hipotesis pertama diterima. Artinya adanya pengaruh sangat signifikan secara parsial antara kestabilan emosi terhadap persepsi kinerja karyawan. Selain itu, terdapat juga nilai signifikansi variabel kelekatan kerja sebanyak 0,024 ($p < 0,05$) yang memperlihatkan bahwa hipotesis kedua diterima. Hipotesis tersebut berartikan adanya pengaruh signifikan secara parsial antara kelekatan kerja terhadap persepsi kinerja karyawan. Nilai signifikansi variabel kestabilan emosi dan kelekatan kerja sebanyak 0,000 ($p < 0,01$) memperlihatkan hipotesis ketiga diterima. Artinya terdapat pengaruh sangat signifikan secara simultan antara kestabilan emosi dan kelekatan kerja terhadap persepsi kinerja karyawan.

Melalui hasil uji hipotesis di atas, didapatkan hasil persamaan pengujian regresi sebagai berikut:

$$Y = 29,736 + 0,311X_1 + 0,114X_2$$

$$Y \text{ (persepsi kinerja karyawan)} = 29,736 + 0,311X_1 \text{ (kestabilan emosi)} + 0,114X_2 \text{ (kelekatan kerja)}$$

Melalui hasil persamaan regresi tersebut, bisa disimpulkan nilai konstanta 29,736 ialah nilai persepsi kinerja karyawan dengan tidak adanya variabel kestabilan emosi serta kelekatan kerja. Nilai koefisien X_1 sebanyak 0,311 artinya terdapat kestabilan emosi pada individu dapat memberikan peningkatan pada persepsi kinerja karyawan sebanyak 0,311. Jadi, apabila kestabilan emosi karyawan meningkat 1 satuan, maka persepsi kinerja karyawan akan meningkat sebanyak 0,311. Selain itu, koefisien X_2 sebanyak 0,201 artinya terdapat kelekatan kerja pada individu dapat memberikan peningkatan pada persepsi kinerja karyawan sebanyak 0,114. Jadi, apabila kelekatan kerja karyawan meningkat 1 satuan, maka persepsi kinerja karyawan akan meningkat sebanyak 0,114. Dengan demikian, semakin tinggi kestabilan emosi dan kelekatan kerja, maka semakin tinggi tingkat persepsi kinerja karyawan. Sebaliknya, semakin rendah kestabilan emosi dan kelekatan kerja, maka semakin rendah tingkat persepsi kinerja karyawan.

C. Pembahasan

Penelitian ini berfokus untuk melaksanakan pengujian pada pengaruh kestabilan emosi dan kelekatan kerja terhadap persepsi kinerja karyawan PT. PLN Distribusi Jawa Tengah dan DIY di Semarang. Berdasarkan sampel penelitian terdapat 109 karyawan PT. PLN Distribusi Jawa Tengah dan DIY di Semarang sebanyak 60,6% atau 66 subjek berjenis kelamin laki-laki, serta subjek berjenis kelamin perempuan sebanyak 43 subjek atau 39,4%. Selain itu, berdasarkan tabel usia, diketahui bahwa dari 109 karyawan terdapat 3 atau 2,8% subjek berusia <25 tahun, 13 atau 11,9% subjek berusia 25-30 tahun, 26 atau 23,9% subjek berusia 31-35 tahun, 25 atau 22,9% subjek berusia 36-40 tahun, serta terdapat 42 atau 38,5% subjek berusia >40 tahun.

Hipotesis pertama pada penelitian ini ialah ada pengaruh kestabilan emosi terhadap persepsi kinerja karyawan PT PLN Distribusi Jawa Tengah dan DIY di Semarang. Berdasarkan pengujian hipotesis pertama yang telah dilakukan peneliti, diperoleh bahwa nilai signifikansi kestabilan emosi sebanyak 0,000 ($p < 0,01$) yang berartikan hipotesis pertama diterima. Hasil ini memperlihatkan adanya pengaruh sangat signifikan secara parsial kestabilan emosi terhadap persepsi kinerja karyawan PT PLN Distribusi Jawa Tengah dan DIY di Semarang. Jadi, apabila kestabilan emosi karyawan meningkat 1 satuan, maka persepsi kinerja karyawan akan meningkat sebanyak 0,311. Sebaliknya, apabila kestabilan emosi karyawan mengalami penurunan 1 satuan, maka persepsi kinerja karyawan akan menurun sebanyak 0,311.

Hasil penelitian tersebut selaras dengan penelitian Susanti (2013:28) menemukan bahwa kestabilan emosi serta kemampuan berkomunikasi berkontribusi positif pada kinerja karyawan di Panti Sosial Pamardi Putra Insyaf Medan. Penelitian Oriarewo, dkk (2018:1) menjelaskan kinerja karyawan termasuk hasil dari kestabilan emosi. Penelitian Ula (2020:376) menjelaskan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh pada kinerja karyawan PT. IKSG. Penelitian Yuniarti (2017:51) juga menjelaskan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh pada kinerja karyawan. Pada penelitian Indriyani (2018:41) menjelaskan kecerdasan emosional berpengaruh pada kinerja karyawan yang mampu dilihat dari emosi mencakup perasaan serta cara berpikir ketika individu mengerjakan pekerjaannya. Penelitian Deany, dkk. (2016:3713) menjelaskan kestabilan emosi berpengaruh pada kinerja pengelola anggaran belanja.

Listyana dan Hartono (2015:119) juga menjelaskan bahwa persepsi ialah sebuah proses individu dalam mengetahui serta melakukan evaluasi diri pada lingkungan yang terdapat di

sekitar. Pentingnya persepsi adalah dapat memberikan arti pada stimulus respon yang diterima pada aspek-aspek maupun gejala di sekitar individu (Thoha, 2008:145). Selain itu, kinerja karyawan merupakan sebuah hasil mengenai kualitas bahkan kuantitas kerja karyawan ketika mengerjakan tugas, memenuhi kewajiban serta tanggung jawabnya (Atikawati & Udjang, 2016:12). Jadi, persepsi kinerja karyawan ialah pemaknaan hasil kerja baik kualitas kerja ataupun kuantitas kerja karyawan dalam memenuhi kewajiban dan bertanggung jawab ketika mengerjakan tugas. Persepsi kinerja karyawan ini penting dimiliki oleh tiap karyawan agar tiap karyawan dapat mengartikan pemikiran dalam menilai seberapa baik hasil pekerjaan yang dihasilkannya.

Berdasarkan penjelasan Al-Mighwar (2006:100) mengenai kestabilan emosi individu terjadi ketika keadaan individu tetap dan tidak berubah maupun goyah pendirian akibat bujukan orang lain. Emosi pada setiap orang terjadi karena adanya interaksi dan keadaan lingkungan sekitar yang akhirnya dapat menimbulkan perasaan senang ataupun sedih. Perasaan tersebut terungkap dari ekspresi wajah serta perilaku individu dengan cepat. Kestabilan emosi individu ditandai dengan tidak berubahnya emosi secara cepat. Sedangkan ketidakstabilan emosi dapat ditunjukkan dengan kemarahan individu yang meledak-ledak, mudah marah serta murung, memiliki muka masam, sikapnya yang kasar serta muram. Ketidakstabilan emosi dapat dilihat dari perilaku individu dalam sehari-hari yang berdampak menimbulkan masalah dalam perkembangan pribadi dan sosial lingkungannya (Solikhah, 2014:28). Pentingnya kestabilan emosi individu yaitu merasakan ketenangan, serta lebih percaya diri ketika mencapai kesuksesan dalam bekerja (Bandura & Locke, 2003:87).

Pada penelitian ini kategorisasi kestabilan emosi karyawan PT PLN Distribusi Jawa Tengah dan DIY di Semarang cenderung memiliki kestabilan emosi yang sedang sebanyak 75 karyawan yang memiliki presentase sebesar 68,8%. Hal tersebut dapat dilihat dari adanya kematangan emosional karyawan,. Selain itu, karyawan PT PLN Distribusi Jawa Tengah dan DIY di Semarang memiliki kecenderungan mempunyai kemampuan dalam merespon emosi dengan baik walaupun sedang bekerja dan tidak mengganggu pekerjaannya. Karyawan juga memiliki kecenderungan mampu mengatur emosi, serta mengendalikan diri ketika mempunyai permasalahan di tempat kerja. Akan tetapi, kestabilan emosi karyawan tersebut harus ditingkatkan lagi agar persepsi kinerja karyawan akan mengalami peningkatan yang berguna dalam mencapai tujuan perusahaan. Illahi dan Akmal (2018:178) mengemukakan bahwa

individu yang mempunyai kemampuan dalam melakukan pemahaman pada emosi yang dirasakannya dapat membuat individu tersebut mampu berkomunikasi dengan baik, tak merasa terasing, serta lebih percaya pada rekan sebaya yang akan memberikan bantuan dalam mengerjakan pekerjaan.

Schneiders (1964:274) menjelaskan bahwa salah satu aspek kestabilan emosi ialah kematangan emosional. Kematangan emosional ini terdapat pada karyawan yang telah matang emosinya yang dapat dilihat dari kemampuan individu memberikan reaksi emosi yang memiliki kesesuaian pada tingkat perkembangannya, seperti menangis, marah, berteriak menuntut kemauan agar dituruti. Namun, hal tersebut tidak wajar dilakukan oleh seorang karyawan yang telah dewasa. Selain itu, Sinagula, dkk (2021:246) menjelaskan bahwa beberapa faktor yang dapat memberikan pengaruh pada persepsi kinerja karyawan ialah kematangan emosional, kecerdasan emosional, kualitas kehidupan kerja, serta motivasi kerja. Sinagula, dkk (2021:246) menjelaskan bahwa dengan adanya kematangan emosional karyawan akan mampu mengontrol dan mengendalikan emosi dengan baik, maka karyawan akan memiliki kinerja yang baik dan lebih puas pada pekerjaan yang dilakukannya. Kematangan emosional di sini terdapat dalam kestabilan emosi.

Berdasarkan hasil hipotesis pertama di atas, diketahui bahwa kestabilan emosi sangat penting bagi setiap karyawan PT PLN Distribusi Jawa Tengah dan DIY di Semarang. Dengan adanya kestabilan emosi, tiap karyawan tidak akan mudah goyah dan mengalami perubahan emosi. Dengan adanya emosi negatif yang dirasakan karyawan dapat menghambat pekerjaannya. Hal tersebut jika dibiarkan terus menerus akan merugikan perusahaan.

Hipotesis kedua pada penelitian ini ialah ada pengaruh kelekatan kerja terhadap persepsi kinerja karyawan PT PLN Distribusi Jawa Tengah dan DIY di Semarang. Berdasarkan hasil hipotesis kedua memperoleh nilai signifikansi kelekatan kerja sebanyak 0,024 ($p < 0,05$) berartikan hipotesis kedua diterima. Hasil ini memperlihatkan terdapat pengaruh signifikan secara parsial kelekatan kerja terhadap persepsi kinerja karyawan PT PLN Distribusi Jawa Tengah dan DIY di Semarang. Jadi, apabila kelekatan kerja karyawan meningkat 1 satuan, maka persepsi kinerja karyawan akan meningkat sebanyak 0,114. Sebaliknya, apabila kelekatan kerja karyawan mengalami penurunan 1 satuan, maka persepsi kinerja karyawan akan menurun sebanyak 0,114.

Hasil hipotesis kedua ini sejalan dengan penelitian terdahulu. Penelitian Lutfi, dkk (2017:332) memperlihatkan bahwa kelekatan kerja berpengaruh positif pada kinerja prajurit pada Prajurit Denzibang 2/IV Diponegoro Yogyakarta. Pada penelitian Subkhi dan Danupranata (2016:49) menjelaskan bahwa adanya pengaruh positif kelekatan kerja pada kinerja karyawan. Selain itu, penelitian Pekasa dan Rostiana (2018:339) menyatakan bahwa kelekatan kerja bisa memiliki peranan secara langsung ataupun tak langsung dengan kinerja melalui keterikatan kerja serta keinginan untuk menetap. Baihaqi, dkk. (2018:18) menjelaskan kelekatan kerja mempunyai pengaruh positif serta signifikan pada kinerja tenaga perawat Rumah Sakit Permata Bunda Kota Malang.

Lee, dkk (2004:719) mengemukakan bahwa kelekatan kerja ialah sebuah hal yang mempunyai kemampuan dalam mempengaruhi retensi karyawan yang mampu diperlihatkan dari ada tidaknya kecocokan pekerjaan karyawan serta lingkungan kerja dengan karyawan. Kelekatan karyawan pada perusahaan disebut juga dengan *job embeddedness* (Dash & Pradhan, 2014:2). Selain itu, kelekatan kerja karyawan ialah hal yang dapat memberikan dorongan pada karyawan pada keterlibatan karyawan pada perilaku dengan berperan ekstra (Fudhla dkk., 2022:57). Selain itu, kelekatan kerja karyawan mampu menyebabkan lingkungan kerja dengan adanya kenyamanan yang membuat karyawan merasa nyaman melalui adanya kesamaan umur serta masa kerja (Ayu dkk., 2016:4690). Dengan adanya kelekatan kerja menimbulkan adanya keterlibatan tiap karyawan pada pekerjaan yang menyenangkan, positif, serta lebih bersemangat (Sulistiobudi & Kadiyono, 2017:63). Karyawan yang mempunyai kelekatan kerja pada perusahaan akan lebih memiliki komitmen baik emosional serta intelektual pada perusahaan yang akan membuat karyawan lebih berusaha mengerjakan pekerjaan dengan lebih baik lagi (Titien, 2016:115).

Pada penelitian ini kategorisasi kelekatan kerja karyawan PT PLN Distribusi Jawa Tengah dan DIY di Semarang cenderung memiliki kelekatan kerja yang sedang sebanyak 82 karyawan yang memiliki presentase sebesar 75,2%. Hal tersebut dapat dilihat dari adanya kesesuaian karyawan dengan perusahaan ataupun pekerjaannya. Selain itu, karyawan PT PLN Distribusi Jawa Tengah dan DIY di Semarang memiliki kecenderungan menjalin hubungan yang akrab baik bersama rekan kerja ataupun atasannya. Karyawan juga merasa memperoleh fasilitas yang baik dari perusahaan yang menunjang pekerjaannya serta cenderung tidak bersedia

meninggalkan pekerjaannya. Akan tetapi, kelekatan kerja karyawan tersebut harus ditingkatkan lagi agar persepsi kinerja karyawan mengalami kenaikan agar tercapainya tujuan perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi persepsi kinerja karyawan adalah hubungan kerja (Laniwidyanti dkk., 2010:214). Perusahaan akan menerima persepsi kinerja karyawan yang baik jika karyawan memperoleh hubungan yang baik dengan rekan kerja (*human relation*). Hubungan kerja bertujuan untuk mempermudah dan melancarkan tiap karyawan dalam mengerjakan tugas pekerjaannya (Ernawati & Ambarini, 2010:111). Hubungan kerja inilah yang dijadikan sebagai penilaian efektivitas kelompok kerja di setiap perusahaan. Dengan mengukur efektif tidaknya kelompok kerja ataupun hubungan kerja, pimpinan perusahaan akan mengerti keadaan yang sedang terjadi di lapangan (Iedliany dkk., 2018:177). Lee, dkk (2004:719) menjelaskan bahwa hubungan kerja termasuk pada aspek kelekatan kerja karyawan yakni *links-organization*. *Links-organization* dapat dilakukan dengan adanya hubungan kerja karyawan baik formal maupun informal. Setiap karyawan membutuhkan sikap positif dalam melakukan komunikasi, berhubungan, serta bekerjasama dengan individu lain dalam mengerjakan pekerjaannya (Tiaranita dkk., 2017:182). Hasibuan (2003:169) mengemukakan bahwa komunikasi manajerial dari pimpinan pada karyawannya sangatlah diperlukan agar karyawan mampu menyalurkan ide pada semua karyawan.

Berdasarkan hasil hipotesis kedua di atas, diketahui bahwa kelekatan kerja penting bagi setiap karyawan PT PLN Distribusi Jawa Tengah dan DIY di Semarang. Dengan adanya kelekatan kerja, tiap karyawan akan bersemangat dalam bekerja dan beranggapan bahwa bekerja di perusahaan sangat menyenangkan. Hal tersebut dapat meningkatkan hasil kerja karyawan karena kelekatan kerja dapat menyebabkan karyawan giat dan senang ketika mengerjakan pekerjaan. Hal ini dapat memberikan peningkatan pada persepsi kinerja karyawan.

Hipotesis ketiga pada penelitian ini ialah ada pengaruh kestabilan emosi dan kelekatan kerja terhadap persepsi kinerja karyawan PT PLN Distribusi Jawa Tengah dan DIY di Semarang. Berdasarkan pengujian hipotesis ketiga memperlihatkan bahwa nilai signifikansi kestabilan emosi dan kelekatan kerja sebanyak 0,000 ($p < 0,01$) yang berartikan hipotesis ketiga diterima. Hasil itu menjelaskan adanya pengaruh sangat signifikan secara simultan kestabilan emosi dan kelekatan kerja terhadap persepsi kinerja karyawan PT PLN Distribusi Jawa Tengah dan DIY di Semarang. Jadi, semakin tinggi kestabilan emosi dan kelekatan kerja, maka semakin

tinggi tingkat persepsi kinerja karyawan. Sedangkan, semakin rendah kestabilan emosi dan kelekatan kerja, maka semakin rendah tingkat persepsi kinerja karyawan.

Melalui hasil pengujian regresi didapatkan persamaan regresi yakni Y (persepsi kinerja karyawan) = $29,736 + 0,311X_1$ (kestabilan emosi) + $0,114X_2$ (kelekatan kerja). Hal ini memperlihatkan bahwa nilai konstanta 29,736 ialah nilai persepsi kinerja karyawan dengan tidak adanya variabel kestabilan emosi serta kelekatan kerja. Nilai koefisien X_1 sebanyak 0,311 artinya terdapat kestabilan emosi pada individu dapat memberikan peningkatan pada persepsi kinerja karyawan sebanyak 0,311. Selain itu, koefisien X_2 sebanyak 0,114 artinya terdapat kelekatan kerja pada individu dapat memberikan peningkatan pada persepsi kinerja karyawan sebanyak 0,114.

Selain itu, melalui hasil uji regresi juga terlihat variabel kestabilan emosi dan variabel kelekatan kerja berpengaruh terhadap persepsi kinerja karyawan PT. PLN Distribusi Jawa Tengah dan DIY di Semarang sebanyak 22,8%, sedangkan 77,2% dipengaruhi faktor-faktor lainnya. Yuniar dan Indra (2023:810) menjelaskan bahwa faktor lain yang mempengaruhi persepsi kinerja karyawan yakni komunikasi antar individu, serta dukungan sosial. Burton dan Sablynski (2010:44) juga mengemukakan faktor lainnya yang dapat memberikan pengaruh pada persepsi kinerja karyawan yakni perpindahan kerja, serta *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Selain itu, Rizki (2016:23) mengemukakan bahwa terdapat faktor lain yang berpengaruh pada persepsi kinerja karyawan yakni kompensasi, kompetensi, motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, serta budaya kerja. Selain itu, Suprihati (2014:93) mengemukakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh diklat, motivasi, gaji serta lingkungan kerjanya.

Hasil hipotesis penelitian ini sejalan dengan Robbins dan Judge (2015:86) yang menjelaskan bahwa kestabilan emosi yang baik tidak akan membuat karyawan mudah mengalami penurunan kinerja meskipun sedang terkena tekanan atau permasalahan. Namun, jika kestabilan emosi karyawan buruk, maka karyawan tersebut mudah mengalami penurunan kinerjanya. Selain itu, Mitchell, dkk. (2001:1104) menjelaskan bahwa kelekatan kerja memperlihatkan perpaduan faktor yang menyebabkan karyawan tidak mau terpisah dengan pekerjaannya. Mitchell, dkk. (2001:1105) juga menjelaskan bahwa kelekatan kerja memiliki peranan dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Pada aspek-aspek kestabilan emosi dan aspek-aspek kelekatan kerja memiliki pengaruh terhadap faktor persepsi kinerja karyawan. Salah satu aspek kestabilan emosi berdasarkan

pendapat Schneiders (1964:274) yakni kontrol emosi. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Yuniarti (2017:53) bahwa pengelolaan emosi (kontrol emosi) berpengaruh pada kinerja karyawan dalam melayani pelanggan. Selain itu, pada salah satu aspek kelekatan kerja berdasarkan pendapat Lee, dkk (2004:719) yakni *sacrifices-organization*. *Sacrifices-organization* yang mencakup gaji atau kompensasi, serta tunjangan dan jaminan sosial dari perusahaan berpengaruh pada persepsi kinerja karyawan (Munie, 2005:134).

Berdasarkan penjelasan hipotesis ketiga, diketahui bahwa persepsi kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yang mampu memberikan pengaruh yakni kestabilan emosi dan kelekatan kerja. Kestabilan emosi mampu mempengaruhi kinerja tiap karyawan. Hal tersebut bisa diketahui bahwa kestabilan emosi yang baik tidak akan membuat karyawan mudah mengalami penurunan kinerja meskipun sedang terkena tekanan atau permasalahan. Namun, jika kestabilan emosi karyawan buruk, maka karyawan tersebut mudah mengalami penurunan kinerjanya (Robbins & Judge, 2015:86). Selain itu, kelekatan kerja berpengaruh terhadap persepsi kinerja karyawan. Kelekatan kerja akan membuat karyawan dapat menciptakan pekerjaan bermakna yang berdampak positif pada individu serta perusahaan, seperti penurunan tingkat turnover, peningkatan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan, serta memberikan bantuan perusahaan agar dapat bersaing dengan perusahaan lain (Siahaan & Gatari, 2020:17). Maka dari itu, kelekatan kerja bisa memberikan peningkatan pada persepsi kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini menemukan adanya tantangan untuk meningkatkan karyawan yang memiliki kategori rendah pada setiap variabel penelitian ini yang dihadapi oleh PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan DIY di Semarang. Pada variabel persepsi kinerja karyawan dapat terlihat bahwa karyawan yang berkategori rendah tergolong banyak yakni 16 karyawan. Hal ini dapat disebabkan oleh kurang optimalnya kuantitas dan kualitas kerja karyawan, adanya perilaku kerja dan sifat karyawan yang menghambat target perusahaan. Pada variabel kestabilan emosi dapat diketahui bahwa karyawan yang berkategori rendah tergolong banyak yakni 21 karyawan. Hal ini dapat disebabkan oleh kesulitannya karyawan dalam merespon emosi ketika bekerja, kurangnya kematangan emosi karyawan, dan kurangnya pengendalian emosi karyawan. Pada variabel kelekatan kerja dapat dilihat dari karyawan yang berkategori rendah sebanyak 9 karyawan. Hal ini dapat disebabkan oleh kurangnya kesesuaian karyawan dengan perusahaan, dan adanya persepsi karyawan yang tetap ingin meninggalkan

perusahaan walaupun memperoleh keuntungan ataupun psikologis ketika bekerja di perusahaan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini, bisa dilaksanakan penarikan kesimpulan bahwa pertama, terdapat pengaruh sangat signifikan kestabilan emosi terhadap persepsi kinerja karyawan PT. PLN Distribusi Jawa Tengah dan DIY di Semarang. Semakin tinggi kestabilan emosi yang dimiliki oleh karyawan maka semakin tinggi juga persepsi kinerja karyawan. Sebaliknya, semakin rendah kestabilan emosi yang dimiliki oleh karyawan maka semakin rendah juga persepsi kinerja karyawan. Kedua, terdapat pengaruh signifikan kelekatan kerja terhadap persepsi kinerja karyawan PT. PLN Distribusi Jawa Tengah dan DIY di Semarang. Semakin tinggi kelekatan kerja yang dimiliki oleh karyawan maka semakin tinggi juga persepsi kinerja karyawan. Sebaliknya, semakin rendah kelekatan kerja yang dimiliki oleh karyawan maka semakin rendah juga persepsi kinerja karyawan. Ketiga, terdapat pengaruh sangat signifikan kestabilan emosi dan kelekatan kerja terhadap persepsi kinerja karyawan PT. PLN Distribusi Jawa Tengah dan DIY di Semarang. Semakin tinggi kestabilan emosi dan kelekatan kerja yang dimiliki oleh karyawan maka semakin tinggi juga persepsi kinerja karyawan. Sebaliknya, semakin rendah kestabilan emosi dan kelekatan kerja yang dimiliki oleh karyawan maka semakin rendah juga persepsi kinerja karyawan.

Penelitian ini terdapat kelebihan yang dapat menimbulkan kebaruan penelitian (novelty). Penelitian ini menemukan beberapa variabel moderator yang mampu memberikan efek moderasi pada pengaruh kestabilan emosi serta kelekatan kerja terhadap persepsi kinerja karyawan yakni prestasi kerja, motivasi kerja, dan Workplace Well-Being. Ketercapaian prestasi kerja karyawan akan meningkatkan hasil kerja karyawan. Motivasi kerja karyawan dapat menyebabkan karyawan akan lebih memiliki semangat ketika bekerja, serta motivasi kerja ini dapat membuat karyawan berusaha bekerja lebih baik. Selain itu, Workplace Well-Being biasa dikenal dengan kesejahteraan di tempat kerja bisa menyebabkan tiap karyawan memberikan kemampuan secara maksimal dalam mencapai hasil kerja.

Dalam penelitian ini sudah disesuaikan dengan prosedur ilmiah, namun penelitian tak dapat dihindarkan dari keterbatasan penelitian, begitu pun penelitian ini. Penelitian ini menggunakan

accident sampling yang menyebabkan kurang maksimal penyebaran subjek penelitian karena peneliti hanya memperoleh subjek yang berada di kantor ketika pengambilan data penelitian. Hal tersebut disebabkan oleh subjek penelitian yang lebih banyak bekerja di lapangan dan dinas daripada berada di kantor. Maka dari itu, peneliti menyarankan penelitian selanjutnya dapat menggunakan teknik sampling selain accident sampling, seperti stratified random sampling, simple random sampling, dan lain sebagainya. Akan tetapi, harapan peneliti penelitian ini bisa menyumbangkan informasi mengenai kestabilan emosi, kelekatan kerja, dan persepsi kinerja karyawan.

B. Saran

1. Bagi Karyawan

Penelitian ini memberikan masukan pada karyawan terkait kestabilan emosi karyawan harus ditingkatkan agar persepsi kinerja karyawan mengalami kenaikan. Selain itu, kelekatan kerja karyawan juga harus ditingkatkan agar persepsi kinerja karyawan mengalami kenaikan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian dapat dipergunakan sebagai pertimbangan bagaimana membentuk sikap berdedikasi dan semangat kerja pada karyawan. Selain itu, perusahaan dapat memikirkan ulang tentang visi, misi, reward, dan nilai-nilai yang dapat dikembangkan. Hal tersebut dilakukan agar dapat menstabilkan emosi dan menumbuhkan kelekatan kerja karyawan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya bisa menambahkan variabel lain yang mampu memberikan persepsi kinerja karyawan seperti dukungan sosial, perpindahan kerja, serta OCB (*Organizational Citizenship Behaviour*). Selain itu, diharapkan penelitian selanjutnya dapat menggunakan teknik sampling selain *accident* sampling, seperti *stratified random* sampling, *simple random* sampling, dan lain sebagainya. Peneliti selanjutnya juga bisa menambahkan variabel moderator pada pengaruh kestabilan emosi dan kelekatan kerja terhadap persepsi kinerja karyawan yakni prestasi kerja, motivasi kerja, dan *Workplace Well-Being*.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Mighwar, M. (2006). *Psikologi remaja petunjuk bagi guru dan orangtua*. Pustaka Setia.
- Albin, R. S. (2001). *Emosi bagaimana mengenal, menerima, dan mengarahkannya*. Kanisius.
- Ali, M. Y., & Hidayat, T. (2016). Hubungan kestabilan emosi terhadap hasil belajar pendidikan jasmani siswa kelas X-1 SMAN 1 Senori, Tuban. *Jurnal Pendidikan Olahraga Dan Kesehatan*, 4(1), 25-33.
- Alwisol. (2009). *Psikologi kepribadian*. UMM Press.
- Apriliani, D. P., Lilik, S., & Agustin, R. W. (2008). Hubungan antara kestabilan emosi dengan penyesuaian diripada wanita perokok usia dewasa awal di Kecamatan Jebres Surakarta. *Jurnal Ilmiah Psikologi Candrajawa*, 5(1), 80-91.
- Asrori, M. (2009). *Psikologi Pembelajaran*. CV Wacana Prima.
- Atikawati, E., & Udjang, R. (2016). Strategi rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 4(1), 9-23.
- Ayu, I., Rarasanti, P., & Suana, I. W. (2016). Komitmen organisasional terhadap turnover intention karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(7), 4690–4718.
- Azmi, A. U., Mustika, R. I., & Supriatna, E. (2021). Strategi self-management untuk mengembangkan stabilitas emosi siswa. *FOKUS (Kajian Bimbingan & Konseling Dalam Pendidikan)*, 4(3), 235-240. <https://doi.org/10.22460/fokus.v4i3.6229>
- Azwar, S. (2013). *Metode penelitian*. Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2019). *Metode penelitian psikologi* (Edisi 2). Pustaka Pelajar.
- Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa. (2016). *Kamus besar bahasa Indonesia*. <https://kbbi.web.id>
- Baihaqi, M., Sunuharyo, & Widyo. (2018). Pengaruh on the job embeddedness terhadap organizational citizenship behavior (ocb) dan kinerja karyawan (studi pada tenaga perawat Rumah Sakit Permata Bunda Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 60(3), 18–27.

- Bandura, A., & Locke, E. A. (2003). Negative self-efficacy and goal effects revisited. *Journal of Applied Psychology*, 88(1), 87-99.
- Bergiel, E. B., Nguyen, V. Q., Clenney, B. F., & Taylor, G. (2009). Human resource practice, job embeddedness, and intention to quit. *Management Research News*, 32(3), 205–219.
- Bernardin, J., & Russel, J. A. (2010). *Human resource management*. McGraw-Hill.
- Bernardin, J., & Russel, J. A. (1993). *Human resource management: An experiential approach*. McGrawHill Inc. Series In Management.
- Borman, R., & Westi. (2021). Pengaruh kecerdasan emosional, budaya kerja dan kepribadian terhadap kinerja karyawan pada PT. Palu Mitra Utama (PMU). *Jurnal Sinar Manajemen*, 8(1), 138–145. <https://doi.org/10.56338/jsm.v8i2.1648>
- Burton, J., & Sablynski, C. (2010). The buffering effects of job embeddedness on negative shocks. *Journal of Vocational Behavior*, 76(1), 42–51. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.06.006>
- Changgriawan, G. S. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di One Way Production. *AGORA*, 5(3), 31–123.
- Crossley, C. D., Bennett, R. J., Jex, S. M., & Burnfield, J. L. (2007). Development of a global measure of job embeddedness and integration into a traditional model of voluntary turnover. *Journal of Applied Psychology*, 92(4), 1031–1042.
- Darmanto, R. F., & Ariyanti, A. (2021). Pengaruh organisasi pembelajaran, dukungan sosial, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT Bank Mandiri Cabang Bekasi. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 23(2), 149-161.
- Dash, S., & Pradhan, R. K. (2014). Determinant & consequences of organizational citizenship behavior: A theoretical framework for Indian manufacturing organisations. *International Journal of Business and Management Invention*, 3(1), 2-17.
- Dea, G., Sundari, O., & Dongoran, J. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Salatiga. *International Journal of Social*

Science and Business, 4(1), 144-154. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v4i1.24072>

- Deany, A. S., Sukartha, I. M., & Wirama, D. G. (2016). Pengaruh self esteem, self efficacy, locus of control, dan emotional stability pada kinerja pengelola anggaran belanja di Universitas Udayana. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(11), 3713–3740.
- Dewi, D. S., & Mujiati, N. W. (2015). Pengaruh the big five personality dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di Karma Jimbaran Villa. *E-Journal Manajemen Unud*, 4(4), 1028–1048.
- Ernawati, & Ambarini. (2010). Pengaruh hubungan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel moderating. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 10(2), 100-112.
- Fudhla, F., Aprilia, E. D., Mirza., & Julita, S. (2022). Job embeddedness dan organizational citizenship behavior pada karyawan bank. *Jurnal Psikologi*, 15(1), 55–66. <https://doi.org/10.35760/psi.2022.v15i1.4358>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program ibm spss 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behavior, structure, processes*. McGraw-Hill.
- Goleman. (1995). *Emotion intelligence*. Bantam Books.
- Graham, I. . (1991). An essay on organizational citizenship behavior. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 4, 249–270.
- Halbesleben, J. R. B., & Wheeler, A. R. (2008). The relative roles of engagement and embeddedness in predicting job performance and intention to leave. *An International Journal of Work, Health & Organisations*, 22(3), 242–256.
- Hamka. (2015). *Tafsir al-azhar jilid 4*. Gema Insani.
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 2(1), 134-147.
- Hasibuan, M. S. P. (2003). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi). Bumi Aksara.

- Herawati, A. (2019). Pengaruh pola asuh dan stabilitas emosi terhadap kemandirian mahasiswa perantau. *Psikoborneo*, 7(2), 201-210.
- Hersey, P., Blanchard, Kenneth, H., & Johnson, D. E. (2011). *Management of organizational behavior, leading human resources*. Prentice- Hall, Upper Saddle River.
- Hidayati, R., Purwanto, Y., & Yuwono, S. (2008). Kecerdasan emosi, stres kerja, dan kinerja karyawan. *Jurnal Psikologi Volume*, 2(1), 91-96.
- Iedliany, F., Fahmie, A., & Kusriani, E. (2018). Pengembangan dan validasi instrumen pengukuran efektivitas tim di usaha mikro kecil dan menengah (umkm). *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 3(2), 177–196. <https://doi.org/10.21580/pjpp.v3i2.3014>
- Illahi, K. S. P., & Akmal, S. Z. (2018). Hubungan kelekatan dengan teman sebaya dan kecerdasan emosi pada remaja yang tinggal di panti asuhan. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 2(2), 171–181. <https://doi.org/10.21580/pjpp.v2i2.1854>
- Indriyani, D. S. (2018). Pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan PT Industri Kereta Api (Persero) Madiun – Jawa Timur. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 59(1), 41–50.
- Jahangir, N., Akbar, M., & Haq, M. (2004). Organizational citizenship behavior its nature and antecedents. *BRAC University Journal*, 1(2), 75–85.
- Jepry, & Mardika, N. H. (2020). Pengaruh kedisiplinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pana Lintas Sindo Ekspres. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 1977–1987.
- Kiazad, K., Holtom, B., Hom, P., & Newman, A. (2015). Integrative conceptual review. job embeddedness: A multifoci theoretical extension. *Journal of Applied Psychology*, 100(3), 641–659.
- Laniwidyanti, Noermijati, & Thoyib, A. (2010). Pengaruh hubungan kerja, pengalaman kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bank Central Asia (BCA) Cabang Borobudur, Malang. *Wacana*, 13(2), 214-226.
- Lee, S., Yu, K., & Lee, S. (2008). A typology of career barriers. *Asia Pacific Education Review*,

9(2), 157–167.

- Lee, T. W., Mitchell, T. R., Sablinski, C. J., Burton, J. P., & Holtom, B. C. (2004). The effects of job embeddedness on organizational citizenship, job performance, volitional absences, and voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 47(5), 711–722.
- Listyana, R., & Hartono, Y. (2015). Persepsi dan sikap masyarakat terhadap penanggalan jawa dalam penentuan waktu pernikahan (studi kasus Desa Jonggrang Kecamatan Barat Kabupaten Magetan Tahun 2013). *Jurnal Agastya*, 5(1), 118-138.
- Lutfi, A. M., Wahyuni, P., & Mardiana, T. (2017). Pengaruh job embeddedness terhadap job performance yang dimediasi oleh organizational citizenship behavior. *Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*, 4(3), 332–352. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2020.v4.i3.4235>
- Maharani, V., Troena, E. A., & Noermijati, N. (2013). Organizational citizenship behavior role in mediating the effect of transformational leadership, job satisfaction on employee performance: Studies in PT Bank Syariah Mandiri Malang East Java. *International Journal of Business and Management*, 8(17), 1–12.
- Mangkunegara, A. P. (2001). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, S., & Hubeis, A. V. (2007). *Manajemen mutu sumber daya manusia*. Ghalia Indonesia.
- Marx, K. (2004). *The role of the social context for strategy-making: examining the impact of embeddedness on the performance of strategic initiatives*. Deutsche Universitats-Verlag.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human resource management* (Edisi 10). Salemba Empa.
- Mayer, J. D., Caruso, D. R., & Salovey, P. (2004). Emotional intelligence: theory, findings, and implications. *Psychological Inquiry*, 15(3), 197–215.
- Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace : Toward a general model.

Human Resource Management Review, 11(3), 299-326.

- Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablinski, C. J., & Erez, M. (2001). Why people stay: Using Job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 44(6), 1102-1122.
- Mitchell, T. R., & Lee, T. W. (2001). The unfolding model of voluntary turnover and job embeddedness: foundations for a comprehensive theory of attachment. *Research in Organizational Behavior*, 23, 189-246.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi*. Raja Grafindo Persada.
- Mulyana, D. (2019). *Ilmu komunikasi suatu pengantar*. PT Remaja Rosdakarya.
- Munie. (2005). *Manajemen kinerja*. Ghalia Indonesia.
- Najati, M. U. (2000). *Psikologi dalam tinjauan hadist nabi*. Mustaqim.
- Nugroho, B. A. (2005). *Strategi jitu memilih metode statistik penelitian dengan spss*. CV Andi Offset.
- Nuriani, N., Siu, O. C., Lisniasari, L., & Lukman, L. (2022). Pelatihan menyadari dan menerima emosi sebagai bagian diri di Meditation Buddhist Center. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Bodhi Dharma*, 2(1), 1–8. <https://doi.org/10.56325/jpmb.v2i1.71>
- Ode, W., Muizu, Z., Kaltum, U., & Sule, E. T. (2019). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *PERWIRA (Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia)*, 2(1), 70–78.
- Oei, I. (2010). *Riset sumber daya manusia*. Gramedia.
- Organ, D. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington Books.
- Oriarewo, G. O., Ofobruku, S. A., Agbaeze, K., & Tor, Z. A. (2018). The influence of emotional stability on employees' performance: A review. *South Asian Journal of Social Studies and Economics*, 2(1), 1–8. <https://doi.org/10.9734/sajsse/2018/v2i125820>
- Ozcelik, G., & Cenkci, T. (2014). Moderating effects of job embeddedness on the relationship between paternalistic leadership and in-role job performance. *Procedia-Social and*

Behavioral Science, 150, 872–880.

- Pekasa, E., & Rostiana, R. (2018). Peran job embeddedness terhadap kinerja dengan keterikatan kerja dan keinginan untuk menetap sebagai mediator. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 2(1), 335-341. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v2i1.1635>
- Pramusiwi, A. D. (2022). Pengaruh kelekatan pekerjaan terhadap intensi keluar dan kinerja karyawan. *JEBA (Journal of Economics and Business Aseanomics)*, 6(2), 15–29. <https://doi.org/10.33476/j.e.b.a.v6i2.2170>
- Pratama, A. Y., & Suhaeni, T. (2018). Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 51-62. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i2.933>
- Pratama, D. S., & Widiyanto, W. (2019). Faktor yang mempengaruhi minat mahasiswa pendidikan ekonomi koperasi 2015 menjadi anggota koperasi. *Economic Education Analysis Journal*, 7(3), 939–944. <https://doi.org/10.15294/eeaj.v7i3.28323>
- Priyatno, D. (2014). *SPSS 22: Pengolahan data terpraktis*. Andi Offset.
- Priyatno, D. (2018). *SPSS panduan mudah olah data bagi mahasiswa dan umum*. ANDI (Anggota IKAPI).
- PT. PLN (Persero). (2021). *Rencana usaha penyediaan tenaga listrik (rupl) PT PLN (Persero)*. PT. PLN (Persero).
- Putu, I. A., & Agung, I. G. (2018). *Panduan penelitian eksperimen beserta analisis statistik dengan spss*. Deepublish.
- Rahayu, N. I. (2017). Model rotasi kerja mempertimbangkan faktor kebosanan. *Wahana*, 68(1), 49–52. <https://doi.org/10.36456/wahana.v68i1.632>
- Reitz, O. E., & Anderson, M. A. (2011). An overview of job embeddedness. *Journal of Professional Nursing*, 27(5), 320–327.
- Rivai, V. (2003). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. PT Raja Grafindo Persada.
- Rizki, M. S. (2016). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Kaltim Prima Coal (Kpc) Sangatta-Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Socioscientia Kopertis Wilayah XI*, 8(1), 23–31.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku organisasi*. Salemba Empat.
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku organisasi jilid I*. PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku organisasi*. Salemba Empat.
- Rosa, F. E. (2017). Mutasi terhadap kinerja karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta. *Agregat: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 20–37. <https://doi.org/10.22236/agregat>
- Rumere, L. O., Pio, R. J., & Tampi, J. R. E. (2016). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Kantor Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(1), 1-6.
- Sastrohadiwiryo, S. (2003). *Manajemen tenaga kerja Indonesia, pendekatan administrasi dan operasional*. Bumi Aksara.
- Schneiders, A. A. (1964). *Pattern of adjustment and mental health*. McGrawHill Kogakusha Ltd.
- Sekaran, U. (2006). *Metodologi penelitian untuk bisnis* (Edisi 4). Salemba Empat.
- Sekiguchi, T., P. Burton, J., & Sablynski, C. J. (2008). The role of job embeddness on employee performance: The interactive effect with leader-member exchange and organization-based selfesteem. *Personnel Psychology. Evidence-Based HRM: A Global Forum for Empirical Scholarsh*, 61(4), 761–792.
- Setiawan, & Kusmiyanti. (2022). Pengaruh dukungan sosial terhadap motivasi kerja petugas pemasyarakatan (studi kasus petugas Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Tangerang). *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 9(1), 115-124.
- Setyaningrum, R., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja (studi pada karyawan PT. Jasa Raharja Cabang Jawa Timur). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 36(1), 211-220.
- Sharma, S. (2006). Emotional stability of visuallu disable in relation to their study habits. *Journal of Indian Academy of Applied Psychology*, 32(1), 30–32.
- Shihab, M. Q. (2012). *Tafsir al-mishbah*. Lentera Hati.

- Siahaan, F. L., & Gatari, E. (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. <https://doi.org/10.21580/pjpp.v5i1.4305>
- Simanjuntak, H. V. (2018). Pengaruh job embeddednes dan komitmen organisasi serta kepribadian terhadap kepuasan kerja pegawai dan kinerja pegawai pada Universitas Trunajaya Bontang. *Kinerja*, 15(2), 82–99. <https://doi.org/10.29264/jkin.v15i2.4030>
- Sinagula, W. N., Fransiska, J., Rohty Rangkuti, S., & Islam Sumatera Utara, U. (2021). Pengaruh kematangan emosional, kecerdasan emosional, kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III Singkil. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)*, 6(2), 233–248.
- Soegandhi, V. M., Sutanto, E. M., & Setiawan, R. (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. *AGORA*, 1(1), 1–12.
- Parsidi., & Soetomo, W. H. (2015). Pengaruh persepsi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja dosen Sekolah Tinggi Pariwisata Ampta Yogyakarta dengan kompensasi kerja sebagai variable moderasi. *Jurnal Media Wisata*, 13(2), 328-337.
- Solikhah, L. D. dkk. (2014). Psikodrama untuk meningkatkan kestabilan emosi siswa SMK. *Jurnal Program Studi Bimbingan Dan Konseling*, 2(1), 28–32.
- Soo, H., & Ali, H. (2017). Can stressed employess perform organizational citizenship behavior? *Journal of Advanced Management Science*, 5(2), 121–126.
- Subkhi, Z. A., & Danupranata, G. (2016). Pengaruh job embededdess terhadap kinerja dengan career barriers sebagai moderasi (studi pada karyawan PT Madu Baru Yogyakarta). *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(1), 49–64.
- Sudaryono. (2017). *Metodologi penelitian*. Rajawali Pers.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian & pengembangan (Research & development)*. Alfabeta.
- Sugono, D., & Sugiono. (2014). *Kamus besar bahasa Indonesia*. Gramedia.
- Sulistiobudi, R. A., & Kadiyono, A. L. (2017). Menumbuhkan keterlibatan positif dalam bekerja:

- melalui iklim kompetisi ataukah pengembangan kompetensi? *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 2(1), 60-80. <https://doi.org/10.21580/pjpp.v2i1.1273>
- Suprihati. (2014). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Perusahaan Sari Jati Di Sragen. *Jurnal Paradigma*, 12(1), 93–112.
- Susanti, S. (2013). Kontribusi kestabilan emosi dan kemampuan berkomunikasi terhadap kinerja pegawai di Panti Sosial Pamardi Putra “Insyaf” Medan Sani. *Jurnal Pendidikan Sekolah PGSD FIP UNIMED*, 1(1), 28–41.
- Tafsir Surah Dan Ayat Al-Qur’an. (2013). *Tafsir al-quran kemenag*. Kemenag. <https://tafsirkemenag.blogspot.com>
- Thoha, M. (2008). *Perilaku organisasi konsep dasar dan aplikasinya*. PT Raja Grafindo Persada.
- Tiaranita, Y., Saraswati, S. D., & Nashori, F. (2017). Religiositas, kecerdasan emosi, dan tawadhu pada mahasiswa pascasarjana. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 2(2), 182–193. <https://doi.org/10.21580/pjpp.v2i2.1175>
- Titien. (2016). Penyusunan dan pengembangan alat ukur employee engagement. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 1(1), 113–130. <https://doi.org/10.21580/pjpp.v1i1.958>
- Ula, N. W. (2020). Analisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada karyawan divisi produksi PT. IKSG. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 8(2), 376–384.
- Ulya, M. (2020). Konstruksi emosi marah perspektif al-qur’an. *el-'umdah: Jurnal Ilmu Al-Qur'an dan Tafsir*, 3(1), 23–46. <https://doi.org/10.20414/el-umdah.v3i1.2152>
- Walgito, B. (2004). *Psikologi umum*. Andi Offset.
- Wang, W., Yin, H., & Huang, S. (2015). The missing links between emotional job demand and exhaustion and satisfaction: Testing a moderated mediation model. *Journal of Management and Organization*, 22(1), 80–95.
- Wibowo. (2013). *Perilaku dalam organisasi*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2014). *Manajemen kinerja* (Edisi Revisi). PT Raja Grafindo Persada.

- Wirawan. (2009). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia teori aplikasi dan penelitian*. Salemba Empat.
- Yao, X., Lee, T. W., & Mitchell, T. R. (2004). *Job embeddedness: Current research and future directions, innovative theory and empirical research on employee turnover*. Information Age Publishing.
- Yuniar, B., Farida, N., & Widiartanto. (2016). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada karyawan PT. Kao Di Kota Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 5(1), 334-343.
- Yuniar, V., & Indra, A. P. (2023). Pengaruh komunikasi interpersonal, kestabilan emosi dan dukungan sosial terhadap employee performance (studi kasus pada karyawan Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Kantor Cabang Yogyakarta). *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 8(1), 807–827.
- Yuniarti. (2017). Pengaruh emosional terhadap kinerja pegawai. *Al-Hiwar : Jurnal Ilmu Dan Teknik Dakwah*, 3(6), 51–65. <https://doi.org/10.18592/al-hiwar.v3i6.1209>
- Yusuf, S. (2008). *Psikologi perkembangan anak*. PT Remaja Rosdakarya.

LAMPIRAN

Lampiran 1

Blueprint Penelitian Sebelum Seleksi Aitem

BLUEPRINT PERSEPSI KINERJA KARYAWAN

Aspek	Indikator	Favorable	Unfavorable
Persepsi Hasil kerja karyawan	Pandangan mengenai kualitas kerja	- Saya teliti dalam bekerja (1) - Saya berusaha mengurangi kesalahan dalam mengerjakan tugas (13)	- Saya kurang teliti dalam mengerjakan tugas (4) - Saya melakukan beberapa kesalahan dalam mengerjakan tugas (16)
	Pandangan mengenai kesesuaian kuantitas kerja	- Saya menyelesaikan pekerjaan dengan cepat (7) - Saya dapat menyelesaikan beban kerja dengan baik (19)	- Saya beberapa kali terlambat menyelesaikan pekerjaan (10) - Saya kesulitan menyelesaikan beban kerja yang diberikan atasan (22)
Persepsi Perilaku kerja	Pandangan mengenai disiplin kerja	- Saya hadir tepat waktu ke kantor setiap hari (2) - Saya mengumpulkan tugas kerja sesuai <i>deadline</i> (14)	- Saya beberapa kali pernah terlambat kerja (5) - Saya menunda-nunda pekerjaan (17)
	Pandangan mengenai tanggung Jawab	- Saya dapat dipercaya dalam mengerjakan tugas pekerjaan (8) - Saya akan mengusahakan yang terbaik dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan atasan (20)	- Saya kurang meyakinkan mampu mengerjakan tugas kerja (11) - Saya kurang berusaha dalam mengerjakan tugas kerja (23)
Persepsi Sifat karyawan	Pandangan mengenai kreativitas kerja	- Saya mempunyai kreativitas dalam melakukan pekerjaan (3) - Saya memiliki ide-ide kreatif dalam melaksanakan tugas agar dapat mengerjakan suatu pekerjaan dengan cara yang lebih mudah (15)	- Saya memiliki kreativitas yang rendah dalam bekerja (6) - Ide saya kurang kreatif untuk menyelesaikan tugas (18)
	Pandangan mengenai kejujuran di tempat kerja	- Saya jujur dalam mengerjakan tiap pekerjaan yang diberikan atasan (9) - Saya hanya menggunakan jam kerja untuk mengerjakan tugas perusahaan (21)	- Saya beberapa kali melebih-lebihkan penulisan laporan pekerjaan (12) - Saya beberapa kali menggunakan <i>handphone</i> ketika jam kerja (24)
TOTAL		12	12

BLUEPRINT KESTABILAN EMOSI KARYAWAN

Aspek	Indikator	Favorable	Unfavorable
Adekuasi Emosi	Respon emosi pada ketidaknyamanan fisik dalam bekerja	<ul style="list-style-type: none"> - Suhu udara di kantor membuat saya dengan senang hati mengerjakan tugas (1) - Ruang kerja saya yang tenang membuat saya menyelesaikan tugas tepat waktu dengan gembira (13) 	<ul style="list-style-type: none"> - Suhu udara panas membuat saya gelisah karena kurang nyaman dalam mengerjakan pekerjaan (4) - Ketika ruang kerja saya bising, saya merasa kesal karena menyebabkan saya kurang fokus dalam mengerjakan tugas (16)
	Respon emosi ketika terdapat masalah dalam mengerjakan tugas	<ul style="list-style-type: none"> - Saya tetap tenang ketika bekerja walaupun sedang terdapat masalah (7) - Saya bisa menyelesaikan tugas tepat waktu meskipun sedang marah (19) 	<ul style="list-style-type: none"> - Saat saya sedih, saya kurang bersemangat dalam mengerjakan pekerjaan (10) - Ketika saya marah, pekerjaan saya akan terhambat (22)
Kematangan Emosi	Kemampuan meredam emosi negatif ketika bekerja	<ul style="list-style-type: none"> - Saya berusaha tenang ketika rekan kerja menyalahkan kesalahan yang saya lakukan (2) - Saya dapat menahan kecewa apabila rekan kerja melakukan kesalahan yang fatal (14) 	<ul style="list-style-type: none"> - Saya kesal ketika disalahkan oleh rekan kerja (5) - Saya kesulitan mengendalikan rasa marah ketika rekan kerja berbuat kesalahan fatal (17)
	Kemampuan menanggapi keadaan yang dihadapi ketika bekerja	<ul style="list-style-type: none"> - Saat pekerjaan menumpuk, saya tetap tenang mengerjakan pekerjaan hingga tuntas (8) - Saya menerima dengan senang hati jika harus <i>double job</i> karena perusahaan kekurangan karyawan (20) 	<ul style="list-style-type: none"> - Ketika saya memperoleh banyak tugas, saya merasa gelisah tidak dapat menyelesaikannya (11) - Saya merasa khawatir tidak mampu menyelesaikan pekerjaan jika atasan memberikan pekerjaan di luar <i>jobdesk</i> (23)
Kontrol Emosi	Pengendalian diri	<ul style="list-style-type: none"> - Saya tetap tenang dalam mengerjakan tugas meskipun tidak ikut serta berbincang-bincang dengan rekan kerja ketika jam kerja (3) - Saya merasa tenang walaupun tidak menggunakan <i>smartphone</i> untuk kepentingan pribadi ketika jam kerja (15) 	<ul style="list-style-type: none"> - Saya bahagia berbincang-bincang dengan rekan kerja di jam kerja (6) - Saya senang menggunakan <i>smartphone</i> untuk kepentingan pribadi ketika jam kerja (18)

	Kemampuan mengembangkan emosi positif	<ul style="list-style-type: none"> - Saya berusaha membuat suasana yang menyenangkan dalam bekerja (9) - Saya merasa puas pada pekerjaan yang saya kerjakan (21) 	<ul style="list-style-type: none"> - Saya kurang senang bekerja di perusahaan karena merasa terbebani oleh beban kerja yang diberikan perusahaan (12) - Saya kurang puas dengan pekerjaan ini (24)
TOTAL		12	12

BLUEPRINT KELEKATAN KERJA

Aspek	Indikator	Favorable	Unfavorable
<i>Fit-organization</i>	Kecocokan dengan lingkungan kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Saya merasa cocok bekerja di lingkungan kerja sekarang (1) - Saya merasakan kenyamanan dengan pekerjaan ini (13) 	<ul style="list-style-type: none"> - Saya merasa kurang sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan (4) - Saya kurang nyaman bekerja di perusahaan (16)
	Kecocokan peraturan perusahaan	<ul style="list-style-type: none"> - Saya merasa cocok dengan peraturan perusahaan (7) - Saya dapat melaksanakan aturan perusahaan dengan baik (19) 	<ul style="list-style-type: none"> - Menurut pandangan saya, peraturan perusahaan ini berlebihan (10) - Saya beberapa kali melanggar aturan waktu perusahaan (22)
<i>Links-organization</i>	Hubungan dengan rekan kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Saya dapat berkomunikasi dengan rekan kerja untuk berkoordinasi tugas (2) - Saya meminta bantuan rekan kerja jika kurang memahami tugas (14) 	<ul style="list-style-type: none"> - Ketika bekerja, saya tidak berkoordinasi tugas dengan rekan kerja (5) - Saya takut meminta bantuan pada rekan kerja karena saya takut mengganggu rekan kerja dalam mengerjakan tugasnya (17)
	Hubungan dengan atasan	<ul style="list-style-type: none"> - Atasan saya menerima masukan yang saya berikan untuk perusahaan (8) - Atasan akan mengarahkan saya jika saya kesulitan dalam pengerjaan tugas (20) 	<ul style="list-style-type: none"> - Atasan saya mengabaikan masukan yang saya berikan untuk perusahaan (11) - Atasan saya kurang memberikan arahan terkait pekerjaan karyawannya (23)
<i>Sacrifices-organization</i>	Mengalami emosi negatif jika keluar dari pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> - Saya khawatir apabila tidak bisa bekerja lagi di perusahaan ini (3) - Saya akan merasa menyesal jika mengundurkan diri dari perusahaan (15) 	<ul style="list-style-type: none"> - Saya senang jika dapat keluar dari pekerjaan ini (6) - Saya merasa puas jika bisa mengundurkan diri dari perusahaan (18)
	Kerugian fasilitas kerja jika	<ul style="list-style-type: none"> - Saya akan merasa rugi jika meninggalkan pekerjaan sebelum pensiun karena adanya 	<ul style="list-style-type: none"> - Saya berkenan tidak memperoleh tunjangan pensiun dari perusahaan karena keluar

	meninggalkan perusahaan	tunjangan pensiun yang diberikan oleh perusahaan (9) - Saya akan rugi asuransi kesehatan yang diberikan perusahaan jika meninggalkan perusahaan (21)	kerja sebelum masa pensiun (12) - Saya bersedia keluar kerja tanpa memikirkan asuransi kesehatan karyawan yang diberikan oleh perusahaan (24)
TOTAL		12	12

Lampiran 2

Skala Uji Coba

IDENTITAS DIRI

Nama/Inisial :

Jenis Kelamin : L/P

Usia :

Jabatan :

PETUNJUK PENGISIAN

Di halaman selanjutnya terdapat sejumlah pernyataan. Anda diminta untuk menentukan pilihan pada salah satu dari kelima pilihan jawaban. Adapula hal-hal yang harus diperhatikan yakni:

- Bacalah dengan ketelitian dalam pengisian pernyataan.
- Lakukanlah pemilihan jawaban yang menurut diri Anda benar dengan memberikan tanda centang (√).
- Tidak terdapat jawaban yang salah, semua jawaban benar.
- Jangan sampai terdapat pernyataan yang tidak terjawab.
- Jangan sampai terdapat pernyataan yang tidak terjawab.
- Pilihan jawaban terbagi atas:
 - SS : SANGAT SESUAI
 - S : SESUAI
 - TS : TIDAK SESUAI
 - STS : SANGAT TIDAK SESUAI

SKALA I

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya teliti dalam bekerja				
2	Saya hadir tepat waktu ke kantor setiap hari				
3	Saya mempunyai kreativitas dalam melakukan pekerjaan				
4	Saya kurang teliti dalam mengerjakan tugas				
5	Saya beberapa kali pernah terlambat kerja				
6	Saya memiliki kreativitas yang rendah dalam bekerja				

7	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan cepat				
8	Saya dapat dipercaya dalam mengerjakan tugas pekerjaan				
9	Saya jujur dalam mengerjakan tiap pekerjaan yang diberikan atasan				
10	Saya cukup lamban dalam menyelesaikan tugas				
11	Saya kurang meyakinkan mampu mengerjakan tugas kerja				
12	Saya beberapa kali melebihi-lebihkan penulisan laporan pekerjaan				
13	Saya berusaha mengurangi kesalahan dalam mengerjakan tugas				
14	Saya mengumpulkan tugas kerja sesuai <i>deadline</i>				
15	Saya memiliki ide-ide kreatif dalam melaksanakan tugas agar dapat mengerjakan suatu pekerjaan dengan cara yang lebih mudah				
16	Saya melakukan beberapa kesalahan dalam mengerjakan tugas				
17	Saya menunda-nunda pekerjaan				
18	Ide saya kurang kreatif untuk menyelesaikan tugas				
19	Saya dapat menyelesaikan beban kerja dengan baik				
20	Saya akan mengusahakan yang terbaik dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan atasan				
21	Saya hanya menggunakan jam kerja untuk mengerjakan tugas perusahaan				
22	Saya kesulitan menyelesaikan beban kerja yang diberikan atasan				
23	Saya kurang berusaha dalam mengerjakan tugas kerja				
24	Saya beberapa kali menggunakan <i>handphone</i> ketika jam kerja				

SKALA II

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Suhu udara di kantor membuat saya dengan senang hati mengerjakan tugas				
2	Saya berusaha tenang ketika rekan kerja menyalahkan kesalahan yang saya lakukan				
3	Saya tetap tenang dalam mengerjakan tugas meskipun tidak ikut serta berbincang-bincang dengan rekan kerja ketika jam kerja				
4	Suhu udara panas membuat saya gelisah karena kurang nyaman dalam mengerjakan pekerjaan				
5	Saya kesal ketika disalahkan oleh rekan kerja				
6	Saya bahagia berbincang-bincang dengan rekan kerja di jam kerja				
7	Saya tetap tenang ketika bekerja walaupun sedang terdapat masalah				
8	Saat pekerjaan menumpuk, saya tetap tenang mengerjakan pekerjaan hingga tuntas				
9	Saya berusaha membuat suasana yang menyenangkan dalam bekerja				
10	Saat saya sedih, saya kurang bersemangat dalam mengerjakan pekerjaan				
11	Ketika saya memperoleh banyak tugas, saya merasa gelisah tidak dapat menyelesaikannya				

12	Saya kurang senang bekerja di perusahaan karena merasa terbebani oleh beban kerja yang diberikan perusahaan				
13	Ruangan kerja saya yang tenang membuat saya menyelesaikan tugas tepat waktu dengan gembira				
14	Saya dapat menahan kecewa apabila rekan kerja melakukan kesalahan yang fatal				
15	Saya merasa tenang walaupun tidak menggunakan <i>smartphone</i> untuk kepentingan pribadi ketika jam kerja				
16	Ketika ruangan kerja saya bising, saya merasa kesal karena menyebabkan saya kurang fokus dalam mengerjakan tugas				
17	Saya kesulitan mengendalikan rasa marah ketika rekan kerja berbuat kesalahan fatal				
18	Saya senang menggunakan <i>smartphone</i> untuk kepentingan pribadi ketika jam kerja				
19	Saya bisa menyelesaikan tugas tepat waktu meskipun sedang marah				
20	Saya menerima dengan senang hati jika harus <i>double job</i> karena perusahaan kekurangan karyawan				
21	Saya merasa puas pada pekerjaan yang saya kerjakan				
22	Ketika saya marah, pekerjaan saya akan terhambat				
23	Saya merasa khawatir tidak mampu menyelesaikan pekerjaan jika atasan memberikan pekerjaan di luar <i>jobdesk</i>				
24	Saya kurang puas dengan pekerjaan ini				

SKALA III

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya merasa cocok bekerja di lingkungan kerja sekarang				
2	Saya dapat berkomunikasi dengan rekan kerja untuk berkoordinasi tugas				
3	Saya khawatir apabila tidak bisa bekerja lagi di perusahaan ini				
4	Saya merasa kurang sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan				
5	Ketika bekerja, saya tidak berkoordinasi tugas dengan rekan kerja				
6	Saya senang jika dapat keluar dari pekerjaan ini				
7	Saya merasa cocok dengan peraturan perusahaan				
8	Atasan saya menerima masukan yang saya berikan untuk perusahaan				
9	Saya akan merasa rugi jika keluar kerja sebelum pensiun karena adanya tunjangan pensiun yang diberikan oleh perusahaan				
10	Menurut pandangan saya, peraturan perusahaan ini berlebihan				
11	Atasan saya mengabaikan masukan yang saya berikan untuk perusahaan				
12	Saya berkenan tidak memperoleh tunjangan pensiun dari perusahaan karena keluar kerja sebelum masa pensiun				
13	Saya merasakan kenyamanan dengan pekerjaan ini				
14	Saya meminta bantuan rekan kerja jika kurang memahami tugas				

15	Saya akan merasa menyesal jika mengundurkan diri dari perusahaan				
16	Saya kurang nyaman bekerja di perusahaan				
17	Saya takut meminta bantuan pada rekan kerja karena saya takut mengganggu rekan kerja dalam mengerjakan tugasnya				
18	Saya merasa puas jika bisa mengundurkan diri dari perusahaan				
19	Saya dapat melaksanakan aturan perusahaan dengan baik				
20	Atasan akan mengarahkan saya jika saya kesulitan dalam pengerjaan tugas				
21	Saya akan rugi asuransi kesehatan yang diberikan perusahaan jika meninggalkan perusahaan				
22	Saya melanggar aturan waktu perusahaan				
23	Atasan saya kurang memberikan arahan terkait pekerjaan karyawannya				
24	Saya bersedia keluar kerja tanpa memikirkan asuransi kesehatan karyawan yang diberikan oleh perusahaan				

Lampiran 3

Hasil Uji Coba

Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas

SKALA PERSEPSI KINERJA KARYAWAN (Y)

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.

• SEBELUM SELEKSI AITEM

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	71,07	48,754	,384	,820
Y2	71,13	48,878	,299	,824
Y3	71,27	47,720	,519	,816
Y4	71,57	47,220	,428	,818
Y5	71,80	45,476	,425	,819
Y6	71,53	47,499	,356	,822
Y7	71,20	48,028	,513	,816
Y8	71,17	47,868	,606	,814

Y9	71,07	48,478	,483	,818
Y10	71,37	46,378	,624	,811
Y11	71,23	47,771	,446	,818
Y12	71,20	48,372	,465	,818
Y13	71,40	47,697	,436	,818
Y14	71,27	50,823	,120	,830
Y15	71,50	48,741	,273	,825
Y16	71,70	48,424	,253	,827
Y17	71,27	47,995	,390	,820
Y18	71,70	44,493	,612	,808
Y19	71,30	50,424	,265	,825
Y20	71,17	49,178	,403	,820
Y21	71,57	50,116	,156	,830
Y22	71,50	46,741	,442	,817
Y23	71,33	49,333	,336	,822
Y24	72,20	51,062	,030	,838

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,827	24

• **SETELAH SELEKSI AITEM**

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	50,23	34,392	,382	,846
Y3	50,43	33,978	,447	,843
Y4	50,73	32,685	,477	,842
Y5	50,97	32,033	,381	,852
Y6	50,70	32,010	,503	,841
Y7	50,37	34,654	,369	,847
Y8	50,33	33,747	,590	,839
Y9	50,23	34,323	,455	,844
Y10	50,53	31,844	,708	,831
Y11	50,40	33,283	,484	,842
Y12	50,37	33,895	,495	,842
Y13	50,57	33,357	,454	,843
Y17	50,43	33,220	,458	,843
Y18	50,87	30,464	,651	,832
Y20	50,33	35,264	,311	,849
Y22	50,67	32,506	,461	,843

Y23	50,50	34,741	,358	,847
-----	-------	--------	------	------

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,851	17

SKALA KESTABILAN EMOSI (X1)

Case Processing Summary

Cases		N	%
		Valid	30
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

- **SEBELUM SELEKSI AITEM**

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	68,57	68,944	,363	,824
X1.2	68,70	70,631	,167	,832
X1.3	68,47	69,844	,346	,825
X1.4	68,97	68,102	,260	,830
X1.5	68,83	66,075	,461	,819
X1.6	69,17	70,006	,208	,831
X1.7	68,60	69,903	,246	,828
X1.8	68,50	71,362	,235	,828
X1.9	68,30	71,114	,194	,830
X1.10	68,80	68,234	,336	,825
X1.11	68,50	69,017	,365	,824
X1.12	68,33	68,230	,514	,819
X1.13	68,50	68,603	,489	,820
X1.14	68,70	70,355	,219	,829
X1.15	68,63	71,068	,179	,830
X1.16	69,20	67,062	,378	,823
X1.17	68,67	66,092	,462	,819
X1.18	68,83	67,178	,405	,822
X1.19	68,67	66,851	,565	,816
X1.20	68,90	65,955	,415	,822

X1.21	68,30	69,183	,460	,821
X1.22	68,90	64,576	,611	,812
X1.23	68,80	63,683	,645	,810
X1.24	68,50	65,500	,595	,814

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,829	24

• **SETELAH SELEKSI AITEM**

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	44,80	48,028	,277	,857
X1.3	44,70	48,907	,233	,858
X1.5	45,07	45,651	,388	,854
X1.10	45,03	45,826	,403	,852
X1.11	44,73	46,133	,489	,848
X1.12	44,57	46,116	,581	,845
X1.13	44,73	47,099	,470	,849
X1.16	45,43	44,461	,474	,849
X1.17	44,90	44,783	,464	,849
X1.18	45,07	46,340	,350	,855
X1.19	44,90	45,334	,582	,844
X1.20	45,13	43,154	,537	,846
X1.21	44,53	47,982	,386	,853
X1.22	45,13	42,395	,728	,835
X1.23	45,03	42,033	,722	,834
X1.24	44,73	43,582	,675	,838

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,856	16

SKALA KELEKATAN KERJA (X2)

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.

• SEBELUM SELEKSI AITEM

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	72,30	81,321	,382	,891
X2.2	72,30	82,286	,415	,891
X2.3	72,83	86,282	-,026	,906
X2.4	72,47	77,223	,721	,883
X2.5	72,33	79,816	,683	,886
X2.6	72,50	78,466	,548	,887
X2.7	72,60	78,179	,616	,886
X2.8	72,63	85,413	,075	,898
X2.9	72,67	80,437	,380	,892
X2.10	72,50	77,155	,691	,884
X2.11	72,47	82,809	,424	,891
X2.12	72,53	76,947	,726	,883
X2.13	72,37	79,413	,598	,887
X2.14	72,40	82,041	,416	,891
X2.15	72,77	83,633	,170	,897
X2.16	72,43	75,633	,697	,883
X2.17	72,83	82,902	,183	,898
X2.18	72,43	77,978	,600	,886
X2.19	72,47	77,568	,750	,883
X2.20	72,43	79,426	,624	,886
X2.21	72,70	80,217	,562	,888
X2.22	72,50	79,707	,575	,887
X2.23	72,63	78,792	,511	,888
X2.24	72,23	78,047	,754	,883

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,893	24

• **SETELAH SELEKSI AITEM**

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	60,70	71,114	,417	,921
X2.2	60,70	72,010	,463	,919
X2.4	60,87	67,637	,727	,914
X2.5	60,73	69,995	,699	,915
X2.6	60,90	69,128	,527	,919
X2.7	61,00	68,552	,619	,916
X2.8	61,07	71,444	,324	,924
X2.9	60,90	67,679	,688	,915
X2.10	60,87	73,085	,406	,920
X2.11	60,93	67,099	,757	,913
X2.12	60,77	69,495	,623	,916
X2.13	60,80	72,097	,429	,920
X2.16	60,83	66,006	,713	,914
X2.18	60,83	68,351	,605	,917
X2.19	60,87	67,982	,754	,913
X2.20	60,83	69,523	,648	,916
X2.21	61,10	70,645	,548	,918
X2.22	60,90	70,024	,576	,917
X2.23	61,03	69,757	,464	,920
X2.24	60,63	68,309	,771	,913

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,921	20

Lampiran 4

Skala Penelitian

IDENTITAS DIRI

Nama/Inisial :

Usia :

Jenis Kelamin : L/P
Jabatan :
Lama Bekerja :

PETUNJUK PENGISIAN

Anda diminta untuk menentukan pilihan pada salah satu dari kelima pilihan jawaban. Adapula hal-hal yang harus diperhatikan yakni:

- Bacalah dengan ketelitian dalam pengisian pernyataan.
- Lakukanlah pemilihan jawaban yang menurut diri Anda benar dengan memberikan tanda centang (√).
- Tidak terdapat jawaban yang salah, semua jawaban benar.
- Jangan sampai terdapat pernyataan yang tidak terjawab.
- Pilihan jawaban terbagi atas:
 - SS : SANGAT SESUAI
 - S : SESUAI
 - TS : TIDAK SESUAI
 - STS : SANGAT TIDAK SESUAI
- Jika ada pertanyaan bisa bertanya ke WhatsApp 081216278717.

SKALA I

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya teliti dalam bekerja				
2	Saya mempunyai kreativitas dalam melakukan pekerjaan				
3	Saya kurang teliti dalam mengerjakan tugas				
4	Saya beberapa kali pernah terlambat kerja				
5	Saya memiliki kreativitas yang rendah dalam bekerja				
6	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan cepat				
7	Saya dapat dipercaya dalam mengerjakan tugas pekerjaan				
8	Saya jujur dalam mengerjakan tiap pekerjaan yang diberikan atasan				
9	Saya cukup lamban dalam menyelesaikan tugas				
10	Saya kurang meyakinkan mampu mengerjakan tugas kerja				
11	Saya beberapa kali melebih-lebihkan penulisan laporan pekerjaan				
12	Saya berusaha mengurangi kesalahan dalam mengerjakan tugas				
13	Saya menunda-nunda pekerjaan				
14	Ide saya kurang kreatif untuk menyelesaikan tugas				
15	Saya akan mengusahakan yang terbaik dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan atasan				
16	Saya kesulitan menyelesaikan beban kerja yang diberikan atasan				
17	Saya kurang berusaha dalam mengerjakan tugas kerja				

SKALA II

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Suhu udara di kantor membuat saya dengan senang hati mengerjakan tugas				
2	Saya tetap tenang dalam mengerjakan tugas meskipun tidak ikut serta berbincang-bincang dengan rekan kerja ketika jam kerja				
3	Saya kesal ketika disalahkan oleh rekan kerja				
4	Saat saya sedih, saya kurang bersemangat dalam mengerjakan pekerjaan				
5	Ketika saya memperoleh banyak tugas, saya merasa gelisah tidak dapat menyelesaikannya				
6	Saya kurang senang bekerja di perusahaan karena merasa terbebani oleh beban kerja yang diberikan perusahaan				
7	Ruangan kerja saya yang tenang membuat saya menyelesaikan tugas tepat waktu dengan gembira				
8	Ketika ruangan kerja saya bising, saya merasa kesal karena menyebabkan saya kurang fokus dalam mengerjakan tugas				
9	Saya kesulitan mengendalikan rasa marah ketika rekan kerja berbuat kesalahan fatal				
10	Saya senang menggunakan <i>smartphone</i> untuk kepentingan pribadi ketika jam kerja				
11	Saya bisa menyelesaikan tugas tepat waktu meskipun sedang marah				
12	Saya menerima dengan senang hati jika harus <i>double job</i> karena perusahaan kekurangan karyawan				
13	Saya merasa puas pada pekerjaan yang saya kerjakan				
14	Ketika saya marah, pekerjaan saya akan terhambat				
15	Saya merasa khawatir tidak mampu menyelesaikan pekerjaan jika atasan memberikan pekerjaan di luar <i>jobdesk</i>				
16	Saya kurang puas dengan pekerjaan ini				

SKALA III

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya merasa cocok bekerja di lingkungan kerja sekarang				
2	Saya dapat berkomunikasi dengan rekan kerja untuk berkoordinasi tugas				
3	Saya merasa kurang sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan				
4	Ketika bekerja, saya tidak berkoordinasi tugas dengan rekan kerja				
5	Saya senang jika dapat keluar dari pekerjaan ini				
6	Saya merasa cocok dengan peraturan perusahaan				
7	Saya akan merasa rugi jika keluar kerja sebelum pensiun karena adanya tunjangan pensiun yang diberikan oleh perusahaan				
8	Menurut pandangan saya, peraturan perusahaan ini berlebihan				
9	Atasan saya mengabaikan masukan yang saya berikan untuk				

	perusahaan				
10	Saya berkeinginan tidak memperoleh tunjangan pensiun dari perusahaan karena keluar kerja sebelum masa pensiun				
11	Saya merasakan kenyamanan dengan pekerjaan ini				
12	Saya meminta bantuan rekan kerja jika kurang memahami tugas				
13	Saya kurang nyaman bekerja di perusahaan				
14	Saya merasa puas jika bisa mengundurkan diri dari perusahaan				
15	Saya dapat melaksanakan aturan perusahaan dengan baik				
16	Atasan akan mengarahkan saya jika saya kesulitan dalam pengerjaan tugas				
17	Saya akan rugi asuransi kesehatan yang diberikan perusahaan jika meninggalkan perusahaan				
18	Saya melanggar aturan waktu perusahaan				
19	Atasan saya kurang memberikan arahan terkait pekerjaan karyawannya				
20	Saya bersedia keluar kerja tanpa memikirkan asuransi kesehatan karyawan yang diberikan oleh perusahaan				

Lampiran 5

Skor Responden

N	Kestabilan Emosi (X1)	Kelekatan Kerja (X2)	Persepsi Kinerja Karyawan (Y)
N1	62	45	51
N2	66	50	52
N3	61	49	54
N4	68	47	55
N5	61	45	50
N6	67	46	53
N7	58	45	51
N8	67	48	48
N9	59	39	49
N10	61	46	51
N11	60	46	48
N12	65	49	55
N13	60	45	50
N14	61	54	56
N15	62	47	51
N16	50	38	52
N17	62	47	53
N18	58	48	53
N19	59	44	52
N20	58	42	47
N21	68	44	56
N22	60	42	50
N23	62	46	52
N24	56	41	45
N25	65	46	50
N26	70	43	50
N27	60	48	50
N28	59	48	51
N29	59	45	50
N30	71	54	59
N31	66	47	52
N32	70	44	51
N33	71	49	51
N34	65	46	49
N35	71	44	51
N36	74	39	56
N37	59	40	52
N38	60	48	51

N39	61	48	53
N40	61	47	51
N41	60	47	53
N42	67	41	49
N43	60	48	48
N44	60	42	52
N45	67	48	49
N46	60	48	48
N47	74	47	51
N48	60	42	50
N49	66	46	52
N50	59	44	49
N51	58	44	48
N52	62	42	50
N53	61	45	49
N54	60	46	51
N55	59	45	50
N56	59	46	50
N57	57	48	51
N58	64	46	51
N59	63	40	51
N60	59	48	52
N61	57	42	48
N62	64	42	49
N63	59	46	50
N64	60	47	50
N65	59	46	49
N66	72	49	56
N67	67	51	53
N68	64	44	47
N69	61	47	53
N70	60	46	49
N71	62	49	52
N72	62	49	51
N73	56	43	48
N74	60	47	51
N75	60	47	51
N76	61	47	57
N77	60	45	50
N78	62	48	53
N79	60	42	48
N80	58	44	52

N82	73	53	51
N82	60	46	49
N83	62	45	52
N84	67	47	49
N85	59	39	46
N86	60	42	51
N87	65	39	46
N88	55	44	50
N89	62	48	57
N90	60	53	52
N91	58	45	48
N92	67	49	52
N93	59	47	50
N94	54	41	52
N95	57	41	47

N96	60	46	52
N97	66	46	55
N98	58	41	46
N99	56	47	53
N100	59	48	51
N101	60	45	52
N102	62	46	50
N103	58	44	51
N104	58	44	53
N105	60	46	53
N106	58	45	49
N107	62	46	50
N108	58	48	52
N109	62	48	52

Lampiran 6

Hasil Uji Deskripsi Data

		Statistics		
		Y	X1	X2
N	Valid	109	109	109
	Missing	0	0	0
Mean		50,94	45,61	61,72
Std. Deviation		2,475	3,144	4,382
Minimum		45	38	50
Maximum		59	54	74

Persepsi Kinerja Karyawan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	16	14,7	14,7	14,7
	Sedang	82	75,2	75,2	89,9
	Tinggi	11	10,1	10,1	100,0
	Total	109	100,0	100,0	

Kestabilan Emosi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	21	19,3	19,3	19,3
	Sedang	75	68,8	68,8	88,1
	Tinggi	13	11,9	11,9	100,0
	Total	109	100,0	100,0	

Kelekatan Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	9	8,3	8,3	8,3
	Sedang	82	75,2	75,2	83,5
	Tinggi	18	16,5	16,5	100,0
	Total	109	100,0	100,0	

Lampiran 7

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		109
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,15420629
Most Extreme Differences	Absolute	,078
	Positive	,078
	Negative	-,034
Test Statistic		,078
Asymp. Sig. (2-tailed)		,095 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Lampiran 8

Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1	Between Groups	(Combined)	237,700	15	15,847	3,476	,000
		Linearity	135,719	1	135,719	29,771	,000
		Deviation from Linearity	101,981	14	7,284	1,598	,094
	Within Groups		423,970	93	4,559		
	Total		661,670	108			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2	Between Groups	(Combined)	231,606	20	11,580	2,370	,003
		Linearity	66,107	1	66,107	13,527	,000
		Deviation from Linearity	165,500	19	8,711	1,782	,037
	Within Groups		430,063	88	4,887		
	Total		661,670	108			

Lampiran 9

Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	29,736	3,732		7,967	,000		
	X1	,311	,070	,395	4,468	,000	,916	1,091
	X2	,114	,050	,202	2,289	,024	,916	1,091

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 10

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,492 ^a	,243	,228	2,174

a. Predictors: (Constant), X2, X1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	160,484	2	80,242	16,971	,000 ^b
	Residual	501,185	106	4,728		
	Total	661,670	108			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	29,736	3,732		7,967	,000
	X1	,311	,070	,395	4,468	,000
	X2	,114	,050	,202	2,289	,024

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 11

Surat Konfirmasi Permohonan Ijin Penelitian Skripsi



UID JAWA TENGAH DAN D. I. YOGYAKARTA

Nomor : 10652/STH.01.04/F03000000/2023
Lampiran : 1 Lembar
Sifat : Segera
Hal : Konfirmasi Permohonan Ijin Pra Kepada Riset/Penelitian 53

21 November 2023

Yth. Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
Jl. Prof. Dr. Hamka kampus III Ngaliyan Semarang 50185

Menindaklanjuti Surat dari Dekan Fakultas Psikologi Dan Kesehatan Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang Nomor : 4781/Un.10.7/D1/KM.00.01/11/2023 tanggal 01 November 2023 perihal Permohonan Ijin Pra Riset/Penelitian atas nama berikut:

NO	NAMA	NIM	PROGRAM STUDI
1	Mira Eka Prasetyawati	2007016146	Psikologi

Bersama ini disampaikan bahwa Permohonan Ijin Pra Riset/Penelitian di PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah & D.I. Yogyakarta **dapat disetujui** selama 20 November s.d. 29 Desember 2023 dengan instrument Observasi berupa kuesioner dan wawancara terlampir yang disebarakan secara mandiri

Selama Pelaksanaan, agar Peserta memperhatikan ketentuan sebagai berikut:

1. Peserta tidak diperkenankan menyampaikan data atau informasi yang berhubungan dengan rahasia perusahaan kepada pihak luar yang tidak berkepentingan atau tanpa ijin dari Perusahaan.
2. Mengisi Surat pernyataan sesuai format terlampir
3. Sebelum pelaksanaan, peserta wajib melaksanakan vaksinasi Covid-19 minimal dosis ke-2. Bagi Peserta yang sudah melaksanakan vaksinasi dosis ke-2, wajib menyampaikan hasil pemeriksaan Covid-19 dengan kesimpulan Negatif dalam jangka waktu 1x24 jam dihari pertama pelaksanaan penelitian. Bagi peserta yang sudah melaksanakan vaksinasi dosis ke-3, tidak perlu menyertakan hasil pemeriksaan Covid-19 tersebut.
4. Selama pelaksanaan, Peserta wajib mematuhi protokol kesehatan dan keselamatan kerja di lingkungan PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah & D.I. Yogyakarta.

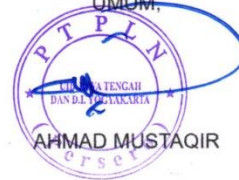
Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

1 dari 2



UID JAWA TENGAH DAN D. I. YOGYAKARTA

**SENIOR MANAGER KOMUNIKASI DAN
UMUM.**



2 dari 2

Paraf _____

Lampiran 12

Daftar Riwayat Hidup

A. Identitas Diri

1. Nama Lengkap : Mira Eka Prasetyawati
2. Tempat, Tanggal Lahir : Semarang, 18 September 2002
3. Alamat Domisili : Jalan Sendangguwo Selatan V No.20C RT 08 RW 09,
Kelurahan Sendangguwo, Kecamatan Tembalang, Kota
Semarang
4. Nomor HP : 085939726709
5. Email : mira_eka_prasetyawati_2007016146@walisongo.ac.id

B. Riwayat Pendidikan

1. Sekolah Dasar
SDN Gayamsari 01
2. Sekolah Menengah Pertama
SMPN 39 Semarang
3. Sekolah Menengah Atas
SMAN 11 Semarang
4. Universitas
S1 Universitas Islam Negeri Walisongo

C. Pengalaman Magang

1. Pengalaman Magang
 - a. Asisten Dosen Mata Kuliah Psikologi Komunikasi (2021)
 - b. Sekertaris Dosen Ibu Dr. Nikmah Rochmawati, M.Si (2023)
 - c. Bagian K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) di PT. PLN UP3 Semarang (2023)