

**HUBUNGAN ANTARA TUNTUTAN PEKERJAAN DAN  
KETERIKATAN KERJA DENGAN KESEJAHTERAAN  
PSIKOLOGIS SEBAGAI VARIABEL MODERATOR PADA  
GURU**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Dan Ilmu Sosial Budaya  
Program Studi Psikologi Universitas Islam Indonesia  
Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat Guna Memperoleh  
Derajat Sarjana S1 Psikologi



Oleh:

**Khoirani**  
13320277

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA  
YOGYAKARTA  
2018**

**HUBUNGAN ANTARA TUNTUTAN PEKERJAAN DAN  
KETERIKATAN KERJA DENGAN KESEJAHTERAAN  
PSIKOLOGIS SEBAGAI VARIABEL MODERATOR PADA  
GURU**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya  
Program Studi Psikologi Universitas Islam Indonesia  
untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat-Syarat Guna Memperoleh  
Derajat Sarjana S1 Psikologi



Oleh:

Khoirani  
13320277

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA  
YOGYAKARTA  
2018**

## HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi Dengan Judul :  
**HUBUNGAN ANTARA TUNTUTAN PEKERJAAN DAN KETERIKATAN  
KERJA DENGAN KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS SEBAGAI  
VARIABEL MODERATOR PADA GURU**

Dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi Program Studi Psikologi  
Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia  
Untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat-syarat  
Guna Memperoleh Derajat Sarjana S-1 Psikologi

Pada Tanggal :

16 OCT 2018

Oleh :

Khoirani  
13320277

Mengesahkan,

Program Studi Psikologi  
Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya  
Universitas Islam Indonesia

Ketua Prodi



Yulianti Dwi Astuti, S.Psi., M.Soc.Sc.,

Dewan Penguji

1. Annisa Miranty Nurendra, S.Psi. M.Psi,
2. Dr.rer.nat Arief Fahmie, S.Psi., MA., Psikolog.
3. Drs. Sumedi P. Nugraha Ph.D., Psikolog.

Tanda Tangan

## PERNYATAAN ETIKA AKADEMIK

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya

Nama : Khoirani  
No. Mahasiswa : 13320277  
Program Studi : Psikologi  
Judul Skripsi : Hubungan antara Tuntutan Pekerjaan dan Keterikatan Kerja dengan Kesejahteraan Psikologis sebagai Variabel Moderator pada Guru.

Melalui surat ini saya menyatakan bahwa:

1. Selama melakukan penelitian dan pembuatan laporan penelitian skripsi saya tidak melakukan tindak pelanggaran etika akademik dalam bentuk apapun, seperti penjiplakan, pembuatan skripsi oleh orang lain, atau pelanggaran lain yang bertentangan dengan etika akademik yang dijunjung tinggi oleh Universitas Islam Indonesia. Oleh karena itu, skripsi yang saya buat merupakan karya ilmiah saya sebagai penulis, bukan karya penjiplakan atau karya orang lain.
2. Apabila dalam ujian skripsi saya terbukti melanggar etika akademik, maka saya siap menerima sanksi sebagaimana aturan yang berlaku di Universitas Islam Indonesia.
3. Apabila dikemudian hari, setelah saya lulus dari Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, Universitas Islam Indonesia ditemukan bukti secara meyakinkan bahwa skripsi ini adalah karya jiplakan atau karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang diterapkan di Universitas Islam Indonesia.

Yogyakarta, 15 Oktober 2018

Yang bersangkutan



Khoirani

## HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Syukur, Alhamdulillah kehadiran Allah Subhanahu Wa Ta'ala atas rahmat-Nya sehingga karya sederhana ini dapat terselesaikan. Skripsi ini saya persembahkan untuk diri saya sebagai bentuk syukur atas ilmu yang insyaAllah bermanfaat dan apresiasi atas semua yang telah saya lakukan sampai sejauh ini. Terimakasih untuk segala, cinta, perhatian, doa, semangat dan dukungan dari orang-orang terdekat di hati :

### **Bapak Halim Marzuki dan Ibunda Satimah**

Atas segala kasih sayang, doa, perhatian, semangat, motivasi, dukungan, serta bantuan yang Bapak dan Mamak berikan selama ini.

### **Mamasku Yahya, Mbak Fani dan Adikku Nur Rasyid**

Atas segala doa, kasih sayang, dukungan, perhatian, hiburan, canda dan tawa, serta keceriaannya.

### **Keluarga Besar dari Bapak dan Ibu**

### **Keluarga Besar Psikologi 2013 Universitas Islam Indonesia**

dan kepada semua orang-orang yang berpengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung dalam hidup saya, sahabat-sahabat, teman-teman, dan seluruh guru yang telah mengajar saya dari dahulu hingga sampai pada titik ini.

Dan untuk kalian para pembaca hasil karya saya.

Terimakasih

## HALAMAN MOTTO

ترجو النجاة ولم تسلك مسالكها  
إن السفينة لاتجري على اليبس

“Kamu berharap kesuksesan tanpa ingin merasakan kesulitan untuk mencapainya,  
Ketahuilah bahwa kapal tidak akan pernah berlayar di atas rerumputan”

(Mahfudzot)

*“If you can't fly, then run. If you can't run, then walk. If you can't walk, then  
crawl. But by all means, keep moving.”*

(Martin Luther King Jr.)

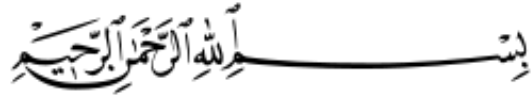
*“Ibarat Pion, Aku mung wong cilik, Mlaku ku alon, Tapi sepurane aku ora tau  
mundur.”*

(Path Daily Jowo)

”Keadaan Ketika Kita Lahir Adalah Memang Telah Ditentukan, Namun Keadaan  
Ketika Kita Mati Adalah Kita Yang Menentukan”

(Ridwan Kadarisman)

## PRAKATA



Alhamdulillah Rabbi-l-‘Aalamiin berlimpah syukur kehadiran Allah Subhanahu Wa Ta’ala atas rahmah kepada seluruh makhluk-Nya. Bersyukur atas hidayah-Nya kepada peneliti sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian ini yang berjudul *Hubungan Antara Tuntutan Pekerjaan dan Keterikatan Kerja dengan Kesejahteraan Psikologis sebagai Variabel Moderator pada Guru*. Tidak ada daya dan upaya peneliti untuk melaksanakan penelitian kecuali atas kuasa-Nya. Tidak ada kemudahan atas kesulitan kecuali atas pertolongan-Nya. Hanya kepada-Nya peneliti berserah diri atas segala khilaf dan amal perbuatan. Shalawat serta salam takzim tercurah kepada Nabi Muhammad Shallallahu ‘Alaihi Wa Sallam beserta keluarga dan para sahabatnya. Keteladanannya membawa umat ini terus bergerak untuk menjadi yang lebih baik untuk menjadi generasi khoiru ummah.

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini dapat terselesaikan tidak lepas dari bantuan, kritik, saran, nasihat dan doa dari berbagai pihak. Untuk itu peneliti dengan segala kerendahan hati mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Fuad Nashori, S.Psi., M.Si., M.Ag., Psikolog, selaku Dekan Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia.
2. Ibu Yulianti Dwi Astuti, S.Psi., M.Soc.Sc., selaku Ketua Program Studi S-1 Psikologi Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas

Islam Indonesia dan selaku Dosen Pembimbing Akademik, terimakasih atas arahan dan motivasi selama perkuliahan

3. Ibu Annisa Miranty Nurendra, S.Psi., M.Psi., selaku Dosen Pembimbing, terimakasih ibu telah membimbing, mengarahkan dan motivasi dengan penuh kesabaran dan perhatian yang sungguh sangat luar biasa. *Thanks for everything* ibu. Semoga ibu dan keluarga selalu sehat wal'afiat dan selalu berada dalam lindungan Allah SWT, Aamiin.
4. Bapak dan Ibu Dosen Psikologi Universitas Islam Indonesia yang telah mengajarkan ilmu selama perkuliahan berlangsung.
5. Kedua orang tua, Bapak Halim Marzuki dan Ibunda Satimah; Terimakasih atas segala cinta, kasih sayang, nasihat serta doa yang terus mengalir tanpa henti serta segalanya dalam setiap langkah.
6. Mas Yahya, Mbak Fani dan adek Nur Rasyid, terimakasih telah menjadi saudara yang baik untukku.
7. Ridwan Kadarisman S.T., yang selalu memberikan semangat dan bantuan dalam segala hal.
8. *Anak sholehah squad*, terimakasih atas segala hal yang telah kalian berikan selama ini, yang telah memberikan kesan selama masa perkuliahan.
9. Teman-teman Psikologi UII 2013, terimakasih atas segala hal selama perkuliahan dan di luar perkuliahan, terimakasih atas ilmu, diskusi, canda tawa. Semoga pertemanan persaudaraan kita tetap terjalin.
10. Seluruh Civitas Akademik Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia dengan segala bantuan yang telah diberikan



kepada penulis selama menjadi mahasiswa aktif di lingkungan Universitas Islam Indonesia.

11. Teman-Teman Kos Putri Gowok, terimakasih telah menemani dan memberikan bantuan-bantuan selama proses penyelesaian skripsi ini.
12. Semua pihak yang sudah membantu sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Maaf tidak bisa menyebutkan nama kalian satu persatu. Jazakumullah Khoiro-l-Jazaa. Biarlah Malaikat yang mencatat kebaikan kalian. Tidak ada balasan kebaikan kecuali kebaikan (pula). Semoga penelitian ini bermanfaat bagi para pembaca dan bagi penelitian selanjutnya. Laa Hawla Wa Laa Quwwata Illa Billahi.

Yogyakarta, 15 Oktober 2018

Peneliti,

Khoirani

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
PERNYATAAN ETIKA AKADEMIK.....	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	iv
HALAMAN MOTTO .....	v
PRAKATA.....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
INTISARI.....	xvii
BAB I PENGANTAR.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Tujuan Penelitian .....	11
C. Manfaat Penelitian .....	11
1. Manfaat Teoritis .....	11
2. Manfaat Praktis.....	12
D. Keaslian Penelitian.....	12
1. Keaslian Topik .....	15
2. Keaslian Teori .....	15

3. Keaslian Alat Ukur .....	16
4. Keaslian Responden Penelitian .....	16
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>17</b>
A. Keterikatan Kerja .....	17
1. Definisi Keterikatan Kerja.....	17
2. Aspek-Aspek Keterikatan Kerja.....	18
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keterikatan Kerja .....	19
B. Tuntutan pekerjaan .....	20
1. Definisi Tuntutan Pekerjaan .....	20
2. Aspek-Aspek Tuntutan Pekerjaan .....	23
C. Kesejahteraan Psikologis .....	24
1. Definisi Kesejahteraan Psikologis .....	24
2. Aspek-Aspek Kesejahteraan Psikologis .....	26
D. Dinamika Psikologis antara Tuntutan Pekerjaan dan Keterikatan Kerja dengan Kesejahteraan Psikologis sebagai Variabel Moderator.....	30
E. Hipotesis.....	38
1. Hipotesis Mayor .....	38
2. Hipotesis Minor .....	38
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>39</b>
A. Identifikasi Variabel-variabel Penelitian .....	39
B. Definisi Operasional.....	39

1. Keterikatan Kerja .....	39
2. Tuntutan Pekerjaan .....	40
3. Kesejahteraan Psikologis .....	40
C. Responden Penelitian .....	41
D. Metode Pengumpulan Data .....	41
1. Keterikatan Kerja .....	41
2. Tuntutan Pekerjaan .....	42
3. Kesejahteraan Psikologis .....	43
E. Metode Analisis Data .....	44
<b>BAB IV PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN .....</b>	<b>45</b>
A. Orientasi Kacah dan Persiapan .....	45
1. Orientasi Kacah .....	45
2. Persiapan Penelitian .....	46
B. Laporan Pelaksanaan Penelitian .....	49
C. Hasil Penelitian .....	51
1. Deskripsi Subjek Penelitian .....	51
2. Deskripsi Data Penelitian .....	54
3. Uji Asumsi .....	57
4. Uji Hipotesis .....	59
5. Uji Korelasi Tambahan .....	62
D. Pembahasan .....	63

BAB V PENUTUP.....	71
A. Kesimpulan .....	71
B. Saran.....	71
1. Untuk Responden Penelitian .....	71
2. Untuk Instansi Penelitian/ Sekolah.....	71
3. Untuk Peneliti Selanjutnya .....	72
DAFTAR PUSTAKA .....	73
LAMPIRAN.....	79

## DAFTAR TABEL

Tabel 1 Distribusi Penyebaran Nomor Skala Keterikatan Kerja .....	42
Tabel 2 Distribusi Penyebaran Nomor Skala Tuntutan Pekerjaan.....	42
Tabel 3 Distribusi Penyebaran Nomor Skala Kesejahteraan Psikologis.....	43
Tabel 4 Distribusi Aitem Skala Keterikatan Kerja Setelah Uji Coba .....	48
Tabel 5 Distribusi Aitem Skala Tuntutan Pekerjaan Setelah Uji Coba .....	48
Tabel 6 Distribusi Aitem Skala Kesejahteraan Psikologis Setelah Uji Coba .....	49
Tabel 7 Deskripsi Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin .....	51
Tabel 8 Deskripsi Subjek Berdasarkan Status Pernikahan .....	51
Tabel 9 Deskripsi Subjek Berdasarkan Usia.....	52
Tabel 10 Deskripsi Subjek Berdasarkan Pendidikan Akhir.....	52
Tabel 11 Deskripsi Subjek Berdasarkan Lama Bekerja.....	53
Tabel 12 Deskripsi Subjek Berdasarkan Status Guru .....	53
Tabel 13 Deskripsi Subjek Berdasarkan Jumlah Gaji.....	54
Tabel 14 Deskripsi Data Penelitian Keterikatan Kerja, Tuntutan Pekerjaan dan Kesejahteraan Psikologis .....	54
Tabel 15 Kriteria Kategorisasi Skala .....	55
Tabel 16 Kategorisasi Variabel Keterikatan Kerja .....	55
Tabel 17 Kategorisasi Variabel Tuntutan Pekerjaan.....	56
Tabel 18 Kategorisasi Variabel Kesejahteraan Psikologis.....	56
Tabel 19 Skor Uji Normalitas .....	57

Tabel 20 Skor Uji Linieritas.....	58
Tabel 21 Skor Uji Multikoloniaritas .....	59
Tabel 22 Uji Hipotesis Minor .....	60
Tabel 23 Uji Hipotesis Mayor.....	60
Tabel 24 Tabel koefisien Determinasi .....	61
Tabel 25 Uji Korelasi Tambahan .....	62

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Penelitian. ....	37
-------------------------------------	----



## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1. Skala Penelitian .....	79
Lampiran 2. Tabulasi Data Tryout .....	92
Lampiran 3. Hasil analisis aitem (Reliabilitas dan Validitas Skala).....	98
Lampiran 4. Tabulasi Data Penelitian .....	105
Lampiran 5. Deskripsi Data Responden.....	122
Lampiran 6. Deskripsi Sebaran Data .....	125
Lampiran 7. Hasil Uji Asumsi .....	126
Lampiran 8. Hasil Uji Hipotesis .....	128
Lampiran 9. Hasil Uji Tambahan.....	130
Lampiran 10. Perhitungan Skor Hipotetik dan Kategorisasi .....	133

# HUBUNGAN ANTARA TUNTUTAN PEKERJAAN DAN KETERIKATAN KERJA DENGAN KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS SEBAGAI MODERATOR PADA GURU

Khoirani  
Annisa Miranty Nurendra

## INTISARI

Studi ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana hubungan antara tuntutan pekerjaan dan keterikatan kerja dengan kesejahteraan psikologis sebagai variabel moderator pada guru. Penelitian ini melibatkan 90 guru dari beberapa daerah di Indonesia. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala adaptasi dari *The Utrecht Work Engagement Scale-17* (UWES-17) (Schaufeli, Bakker & Salanova, 2006,  $\alpha$  : 0,936), skala adaptasi dari skala tuntutan pekerjaan (Rehman, Khan, & Ullah, 2011,  $\alpha$  : 0,876) dan skala adaptasi dari *Scales of Psychological Well-Being (SPWB)* (Ryff's, 1995,  $\alpha$  : 0,869). Hasil analisis ini menunjukkan bahwa terdapat efek moderasi kesejahteraan psikologis pada hubungan antara tuntutan pekerjaan dan keterikatan kerja, artinya kuat lemahnya tuntutan pekerjaan terhadap keterikatan kerja ditentukan oleh variabel kesejahteraan psikologis dengan nilai  $r$  sebesar 0,348 dan  $p$  sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ). Tidak terdapat hubungan antara tuntutan pekerjaan dan keterikatan kerja dengan nilai  $r$  sebesar -0,053 dan  $p$  sebesar 0,308 ( $p > 0,05$ ). Namun, terdapat hubungan positif antara kesejahteraan psikologis dan keterikatan kerja dengan nilai  $r$  sebesar 0,357 dengan nilai  $p$  sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ).

*Kata Kunci: Tuntutan Pekerjaan, Keterikatan Kerja, Kesejahteraan Psikologis, guru.*

***THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB DEMANDS AND WORK  
ENGAGEMENT WITH PSYCHOLOGICAL WELL-BEING AS A  
MODERATOR ON TEACHER***

Khoirani  
Annisa Miranty Nurendra

***ABSTRACT***

This study aims to determine the relationship between job demands and work engagement with psychological well-being as a moderator on employees. Data were collected from 90 teachers from various regions in Indonesia. The scale used in this study is adaptation from the scale of *The Utrecht Work Engagement Scale-17 (UWES-17)* (Schaufeli, Bakker & Salanova, 2006,  $\alpha$  : 0,936), the scale of Job Demand (Rehman, Khan, & Ullah, 2011,  $\alpha$  : 0,876) and the scale of *Scales of Psychological Well-Being (SPWB)*(Ryff's,1995,  $\alpha$  : 0,869). The results of this study indicate that there is moderating effects of psychological well-being on the relationship between job demands and work engagement, it means the strength of the demands of work against the work engagement is determined by the psychological well-being variable with  $r = 0.348$  and  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$  ). There is no relationship between job demands and work engagement with  $r = -0.053$  and  $p = 0.308$  ( $p > 0.05$  ). But there is a positive relationship between psychological well-being and work engagement with  $r = 0.357$  with  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$  ).

Keywords: Job demand, Work engagement , Psychological Well-Being, Teacher

# **BAB I**

## **PENGANTAR**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pendidikan saat ini memiliki peranan yang besar dalam pengembangan sumber daya manusia di masyarakat (Hayuningtyas & Helmi, 2015). Pendidikan merupakan suatu hal yang sangat berharga dan harus dikelola dengan baik supaya dapat menjadikan masyarakat berkualitas. Tenaga pengajar adalah aset terpenting dalam dunia pendidikan, sehingga harus dikelola dengan baik supaya memberikan kontribusi yang maksimal pada anak didiknya. Lebih lanjut menurut Hayuningtyas dan Helmi (2015) kontribusi dan keterlibatan yang diberikan oleh seseorang pengajar merupakan faktor utama untuk pengembangan dunia pendidikan. Keterikatan kerja merupakan salah satu kondisi yang dapat menggambarkan keterlibatan seorang pengajar dalam mencapai performa kinerja yang optimal. Keterikatan kerja merupakan salah satu faktor penting bagi sebuah organisasi, karena memiliki pengaruh pada performa kerja seseorang Xanthopolou dan Baker (dalam Deviyanti & Sasono 2015). Semakin tinggi rasa keterikatan seseorang pada pekerjaannya (*work engagement*) maka semakin baik performa kerja yang ditunjukkan (Deviyanti & Sasono, 2015).

Keterikatan kerja adalah suatu kondisi pikiran yang positif mengenai pekerjaan yang ditandai dengan semangat dalam bekerja serta berdedikasi atau memiliki perasaan terlibat yang kuat dan penuh konsentrasi dalam bekerja (Nugroho, Mujiasih & Prihatsanti, 2013). Guru dengan keterikatan kerja yang tinggi dapat memberikan dan meningkatkan performa meskipun kondisi di

sekitarnya kurang kondusif (Hayuningtyas & Helmi, 2015). Selain itu, guru yang memiliki keterikatan kerja juga akan selalu bersemangat dalam bekerja, merasa terlibat serta memiliki kemantapan terhadap pekerjaannya Maslach dan Leiter (dalam Imawati & Amalia, 2011). Lebih lanjut Kesumaningsari dan Simarmata (2014) juga mengungkapkan bahwa seseorang yang *engaged* memiliki sejumlah kemampuan positif terhadap pekerjaannya yaitu memiliki kemampuan baik dalam merespon perubahan, beradaptasi secara cepat dengan situasi baru, dan mampu menuntaskan pekerjaan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya dimana semua hal tersebut mampu membuat organisasi menjadi lebih baik.

Hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan oleh beberapa guru SD di Kecamatan Kempas, Indragiri Hilir, Riau menunjukkan bahwa tingkat keterikatan kerja yang dimiliki oleh sebagian besar guru di kecamatan tersebut rendah. Hal ini dapat ditunjukkan dengan rendahnya ketiga aspek dari keterikatan kerja yaitu semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*) dan penyerapan (*absorption*). Rendahnya semangat (*vigor*) dapat dilihat ketika akan diadakan pelatihan, sebagian besar guru-guru yang senior lebih memilih memberikannya kepada yang lain. Hal ini karena mereka lebih memikirkan pekerjaan di rumah yang akan terbengkalai jika mereka ikut pelatihan yang terkadang sampai diharuskan untuk menginap. Jadi keinginan untuk dapat mengupayakan tenaga secara maksimal pada pekerjaan cenderung rendah.

Kemudian rendahnya dedikasi (*dedication*) dapat terlihat ketika guru-guru diharuskan untuk menyelesaikan penyusunan RPP yang seharusnya hasil dari kerja profesional para guru, akan tetapi yang terjadi hanyalah hasil *copy paste*

file yang terdapat di komputer kantor dan hanya mengganti namanya saja. Hal tersebut dilakukan sebagai bukti fisik yang bisa diperlihatkan ketika terdapat pemeriksaan dari pemerintah setempat.

Permasalahan lainnya yang menunjukkan kurangnya dedikasi (*dedication*) pada guru adalah mengenai proses pembelajaran dengan murid-murid. Ketika ada murid yang tidak paham dengan pelajaran, guru hanya akan mengangkat nilai anak-anak yang tadinya belum lulus menjadi lulus tanpa adanya kelas tambahan maupun diadakannya kelas les. Guru berfikir bahwa nantinya murid tersebut juga akan paham dengan sendirinya jika sudah naik kelas. Hal tersebut dilakukan untuk menjaga nama baik sekolah dan daerah. Target kurikulum para guru dalam satu semesterpun sering tidak selesai. Guru hanya berusaha menyampaikannya secara tuntas, namun semuanya terserah apakah murid akan paham atau tidak. Berdasarkan pengalaman yang disampaikan jika satu kelas terdapat 25 murid, maka murid yang dapat memahami pelajaran hanya sekitar 5 atau 6 murid dan sisanya pada tingkat pemahaman menengah sampai bawah. Berdasarkan wawancara dengan narasumber maka diketahui bahwa pada awalnya sebenarnya para guru bersemangat untuk berdedikasi pada pekerjaannya, namun karena adanya aturan-aturan yang dapat dikatakan “membahayakan” atau “mengancam” guru sehingga banyak guru yang mengambil tindakan aman. Banyak dari para guru yang berpedoman dengan “yang penting saya aman dan tidak ada masalah dengan sekolah, wali murid ataupun murid” sehingga mengakibatkan para guru bekerja seadanya saja.

Sedangkan rendahnya penyerapan (*absorption*) pada guru ditunjukkan dengan kurangnya konsentrasi. Hal tersebut ditunjukkan dengan guru masih melakukan hal-hal lain diluar urusan pembelajaran, seperti mengangkat telepon yang tidak bersangkutan dengan urusan sekolah ketika sedang mengajar, membawa anaknya yang masih kecil ke sekolah yang membuat fokus guru terbagi dan terdapat beberapa guru yang menunggu murid-murid mengerjakan tugas dengan membaca koran atau majalah bahkan bermain hp. Ketika ujian nasionalpun terdapat guru yang membantu muridnya dalam mengerjakan soal ujian.

Perilaku lain yang menunjukkan rendahnya penyerapan (*absorption*) adalah dengan perilaku tidak disiplin waktu. Perilaku-perilaku tersebut seperti terlambat datang ke sekolah, kemudian terdapat juga guru-guru yang tidak langsung masuk ke kelas setelah bel tanda masuk berbunyi melainkan masih mempersiapkan materi terlebih dahulu dan terdapat juga guru-guru yang masih berbincang-bincang dahulu setelah bel tanda masuk berbunyi. Kemudian ketika jam istirahat, banyak ibu guru yang pergi ke pasar untuk belanja dan sering terlambat untuk kembali ke sekolah. Selanjutnya pada saat mengakhiri kelas juga masih terdapat guru-guru yang kurang disiplin seperti menyelesaikan pembelajaran sebelum habis jam pelajaran.

Bentuk lain kurangnya penyerapan (*absorption*) pada guru ditunjukkan ketika diadakannya rapat, banyak dari para guru yang datang tetapi seringkali terlambat. Pada saat rapat berlangsung, situasi rapat akan tergantung kepandaian dari pemateri dalam membawa suasana, jika pemateri dapat menguasai situasi

rapat maka rapatpun akan berjalan interaktif, tetapi jika pemateri tidak bisa menguasai rapat maka yang terjadi adalah situasi yang tidak interaktif atau pasif, membosankan dan hanya sedikit dari anggota rapat yang akan mengeluarkan ide. Pada saat rapatpun yang mengeluarkan pendapat hanya orang-orang itu saja atau orang-orang tertentu saja, sedangkan yang lainnya hanya mengikuti jalannya rapat saja. Karena selain malas mengeluarkan ide juga malas ke depannya akan repot karena ide tersebut dari dirinya, maka yang terjadi di dalam rapatpun banyak yang sibuk sendiri seperti bermain hp ataupun mengobrol dengan sebelahny.

Berbagai pemaparan kasus di atas didukung dengan adanya serangkaian kasus yang terjadi pada guru-guru di berbagai daerah di Indonesia seperti kasus yang diberitakan oleh Siagian (2017) dalam detikNews yang mengungkapkan oknum kepala sekolah dan guru di Jayapura yang tertangkap basah terkait dengan pungutan liar (pungli). Kasus lain yang terjadi yaitu jual beli jabatan kepala sekolah yang terjadi di salahsatu sekolah di Sulawesi Utara yang diberitakan oleh Ikanbun (2017) dalam liputan6.com. Selanjutnya Fanani (2016) menuturkan melalui liputan6.com bahwa sebagian besar kecurangan saat Ujian Nasional justru dilakukan oleh pihak guru yang tidak ingin menanggung malu karena tidak mampu membuat anak didiknya lulus saat ujian.

Penelitian pada karyawan bank di Bali, Kesumaningsari dan Simarmata (2014) menemukan bukti empiris adanya hubungan yang negatif dan signifikan antara konflik kerja-keluarga dengan *work engagement*. Kemudian penelitian pada pegawai PT. Salindo Berlian Motor Jakarta, Yuningsih dan Marianti (2015) membuktikan adanya hubungan positif yang signifikan antara keterikatan



interpersonal dengan *work engagement*. Penelitian lain yang dilakukan oleh Deviyanti dan Sasono (2015) membuktikan bahwa keahlian (*skill variety*), otonomi (*autonomy*), dan kesempatan berkembang (*developmental opportunities*) berpengaruh signifikan positif terhadap keterikatan kerja karyawan. Selanjutnya Ayu, Maarif & Sukmawati (2015) membuktikan bahwa *work engagement* memiliki hubungan dan dipengaruhi oleh *job demands*, *job resources* dan *personal resources*.

Berdasarkan beberapa penelitian di atas dapat disimpulkan sementara bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi keterikatan kerja adalah konflik kerja-keluarga, *interpersonal attraction*, keahlian (*skill variety*), otonomi (*autonomy*), kesempatan berkembang (*developmental opportunities*), *job resource*, *personal resources* dan *job demands*. Menurut Demerouti dan Bakker (2011) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja, diantaranya, tuntutan kerja (*job demands*), faktor sumber-sumber kerja (*job resources*), dan faktor yang berasal dari individu itu sendiri (*personal resources*). Tuntutan pekerjaan adalah stimulus dari pekerjaan yang bersifat menuntut dan memerintah (Nugroho, Mujiasih & Prihatsanti, 2013). Berdasarkan uraian yang sudah dipaparkan di atas, peneliti akan mengkaji lebih jauh mengenai pengaruh tuntutan pekerjaan (*job demand*) terhadap keterikatan kerja. Bakker dan Demerouti (2007) mengungkapkan bahwa tuntutan merujuk pada aspek fisik, psikologis, sosial dari suatu pekerjaan yang membutuhkan usaha secara fisik dan psikologis secara terus menerus. Schaufeli dan Bakker (2004) tuntutan adalah hal-hal yang harus dilakukan dan apapun yang ada dalam setiap pekerjaan yang harus dilakukan.

Tuntutan pekerjaan seorang guru semakin bertambah dari tahun ketahun. Tuntutan pekerjaan tersebut telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005. Pada tahun 2007 guru dituntut memenuhi berbagai persyaratan untuk sertifikasi dan tuntutan tersebut terus mengalami perubahan hingga saat ini. Selain itu, guru juga harus selalu menyesuaikan diri dengan kurikulum nasional yang terus berubah dari waktu ke waktu. Perubahan kurikulum telah terjadi sebanyak 5 kali dalam kurun waktu 20 tahun yaitu pada tahun 1994, 1997, 2004, 2006 dan yang terbaru yaitu Kurikulum 2013 (Man & Hadi, 2013).

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan pada beberapa guru di Kecamatan Kempas, Indragiri Hilir, Riau menunjukkan bahwa para guru memiliki tuntutan pekerjaan yang tinggi. Tuntutan pekerjaan tersebut yaitu seperti guru dituntut untuk bisa memberikan pendidikan pada anak-anak baik melalui ceramah, praktikum maupun pengamatan sesuai dengan metode-metode yang digunakan. Selain itu, guru juga dituntut untuk dapat membuat anak didiknya lulus semua dalam ujian akhir. Guru juga dituntut oleh pemerintah untuk menjadikan anak-anak didiknya berhasil. Tuntutan pekerjaan guru lainnya seperti membuat silabus atau program pembelajaran, program pengajaran semesteran dan tahunan, yang kemudian dilanjutkan dengan membuat RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran). Tuntutan pekerjaan guru selanjutnya yaitu tuntutan dalam penyelesaian administrasi di dalam kelas seperti membuat evaluasi pembelajaran atau hasil belajar dan membuat analisis dari hasil evaluasi.

Kurangnya sosialisasi juga menjadi faktor yang menyebabkan guru merasa terbebani karena mereka menjadi bingung serta tugas pun menjadi tumpang tindih.

Hal tersebut seperti yang terjadi pada saat diberlakukannya kurikulum 2013. Pemerintah menganjurkan perubahan kurikulum menjadi kurikulum 2013 namun hingga saat ini buku pelajaran yang digunakan untuk menunjang kurikulum 2013 tersebut belum juga sampai semuanya pada sasaran, sementara semua tugas administrasinya sudah diharuskan menggunakan kurikulum 2013. Sekolah telah diwajibkan menerapkan kurikulum 2013 sementara masih banyak daerah yang sama sekali belum ada fasilitas maupun penunjang yang digunakan untuk kurikulum 2013. Pihak sekolah telah memesan buku pelajaran untuk kurikulum 2013, namun kenyataannya hingga semester genap buku pelajaran belum tercukupi semua bahkan masih banyak buku pelajaran yang dipergunakan di semester ganjil pun belum tercukupi.

Bertambahnya tuntutan pekerjaan pada profesi guru ini dapat menimbulkan efek negatif bagi para guru. Schaufeli dan Bakker (2004) menemukan bahwa tuntutan pekerjaan menyebabkan kelelahan, yang dapat berdampak pada keterikatan kerja karyawan. Yurasti (2016) mengemukakan bahwa tuntutan pekerjaan dapat menimbulkan stres dan ketidakpuasan kerja. Selain itu, tuntutan pekerjaan juga memiliki pengaruh terhadap depresi, dan *burnout* (Arwansyah, Salendu & Radikun, 2012). Berdasarkan banyak penelitian, termasuk penelitian yang dilakukan oleh Schaufelli, Bakker, & Rhennen (2009) menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan secara signifikan akan menimbulkan *burnout* dan menurunkan keterikatan kerja.

Tuntutan pekerjaan tidak selamanya berkorelasi terhadap keterikatan kerja hal ini seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Nurendra (2016) yang

menyatakan bahwa tidak ada korelasi antara tuntutan pekerjaan dan keterikatan kerja. Efek tuntutan pekerjaan yang tinggi dapat dikurangi dengan adanya kesejahteraan psikologis. Ketika tuntutan pekerjaan dianggap sebagai tantangan atau bukan suatu rintangan, stres akan diminimalkan dan karyawan akan menunjukkan kesejahteraan psikologis yang baik (White, 2010). Oleh karena itu, ketika kesejahteraan psikologis baik maka akan meningkatkan keterikatan kerja. Hal ini serupa dengan penelitian Kimberly dan Utoyo (2013) yang menyatakan bahwa kesejahteraan psikologis berkorelasi positif dengan keterikatan kerja.

Kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) adalah kondisi individu yang sejahtera dengan mengisi kehidupannya secara bermakna, bertujuan sehingga berfungsi secara optimal dan memiliki penilaian yang positif atas kehidupannya (Tanujaya, 2014). Selanjutnya, kesejahteraan psikologis memiliki karakteristik yaitu penerimaan diri (*self-acceptance*), hubungan positif dengan orang lain (*positive relations with others*), kemandirian (*autonomy*), penguasaan lingkungan (*environmental mastery*), tujuan hidup (*purpose in life*), dan pertumbuhan pribadi (*personal growth*) Ryff (dalam Tanujaya, 2014). Kondisi psikologis yang sejahtera sangat penting bagi kesehatan manusia secara utuh. Seseorang yang memiliki kesejahteraan psikologis akan mampu menyadari potensinya, mampu menghadapi dan mengatasi tekanan hidup, bekerja secara produktif dan mampu berkontribusi bagi masyarakat (Muslihati, 2014).

Ketika kesejahteraan psikologis pada diri seorang guru tinggi, maka guru akan mampu untuk melaksanakan semua tuntutan pekerjaan yang diberikan dengan kemampuannya dan akan mengalami sedikit tekanan dari tuntutan

pekerjaan yang ada. Seorang guru dengan kesejahteraan psikologis yang tinggi juga akan mampu menganggap semua tuntutan pekerjaan bukan sebagai beban tetapi merupakan tantangan dalam karir mereka. Guru dengan kesejahteraan psikologis yang tinggi juga akan mampu bekerja dengan semangat, pantang menyerah, berdedikasi menghayati pekerjaannya. Jadi, kesejahteraan psikologis mampu meningkatkan keterikatan kerja dan mengurangi tekanan dari berbagai tuntutan pekerjaan yang diberikan.

Kesejahteraan psikologis merupakan salah satu hal penting dalam mempengaruhi hidup seseorang, termasuk dalam konteks kerja. Efek dari adanya kesejahteraan psikologis yang dirasakan oleh guru akan membuat guru menjadi lebih berdedikasi, semangat dalam menjalankan tugas-tugas dan menyukai pekerjaan sebagai seorang guru sehingga menurunkan efek dari tuntutan pekerjaan. Hal ini sesuai dengan penelitian dari Rothmann (2008) yang menyatakan bahwa kesejahteraan berhubungan secara positif dengan keterikatan kerja dan kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki kesejahteraan psikologis yang tinggi akan memiliki keterikatan kerja yang tinggi. Pandangan tersebut didukung penelitian yang dilakukan oleh Robertson dan Cooper (2010), yang mengungkapkan bahwa interaksi antara kesejahteraan psikologis dan keterikatan dapat mengarah pada terciptanya kondisi *full engagement*, dimana pada kondisi tersebut menjadikan individu memiliki kondisi psikologis yang sehat serta tingkat *engagement* yang tinggi yang akan berlangsung dalam waktu lama. Lebih lanjut, Robertson dan Cooper (2010) juga mengatakan bahwa kesejahteraan psikologis merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keterikatan, dimana tingginya *well-being* dapat

membantu meningkatkan *engagement* dan rendahnya *well-being* akan menyebabkan rendahnya *engagement*. Oleh karena itu, dengan adanya kesejahteraan psikologis akan menjadikan guru tetap terikat pada pekerjaannya meskipun dengan tuntutan pekerjaan yang tinggi.

Berdasarkan uraian diatas, maka pertanyaan penelitiannya adalah seberapa besar hubungan antara tuntutan pekerjaan dan keterikatan kerja, dimana kesejahteraan psikologis digunakan sebagai variabel moderator? Untuk menjawab pertanyaan tersebut, maka penelitian ini akan menggunakan pendekatan kuantitatif, karena untuk mendapatkan informasi yang luas dan akurat tentang hubungan antar variabel, dibutuhkan responden dalam jumlah yang tidak sedikit untuk mengisi skala pengukuran tuntutan pekerjaan dan keterikatan kerja serta kesejahteraan psikologis. Responden pada penelitian ini adalah guru. Penelitian ini dimaksudkan untuk melihat bagaimana tuntutan pekerjaan mempengaruhi keterikatan kerja dan melihat pula apakah kesejahteraan psikologis berperan sebagai variable moderator.

## **B. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui secara empiris hubungan antara tuntutan pekerjaan dan keterikatan kerja dimana kesejahteraan psikologis sebagai variabel moderator pada guru.

## **C. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dalam ilmu psikologi pada umumnya, khususnya dalam bidang Psikologi Industri

dan Organisasi. Penelitian ini juga diharapkan dapat menambah serta memperkaya sumber serta dapat digunakan sebagai pedoman untuk penelitian selanjutnya terkait hubungan antara tuntutan pekerjaan dan keterikatan kerja dimana kesejahteraan psikologis sebagai variabel moderator.

## **2. Manfaat praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pemerintah, pimpinan institusi pendidikan tinggi, organisasi ataupun masyarakat luas dalam upaya meningkatkan keterikatan kerja pada guru-guru. Penelitian ini juga diharapkan bisa menjadi pedoman bagi pembuat kebijakan untuk pelaksanaan kebijakan sumber daya manusia yang lebih baik. Selanjutnya hasil penelitian ini juga diharapkan dapat bermanfaat sebagai acuan bagi para guru untuk lebih memiliki semangat, dedikasi, dan produktivitas yang tinggi serta memiliki keyakinan bahwa mereka merupakan individu yang memiliki peranan penting dalam terciptanya generasi penerus bangsa yang lebih baik.

### **D. Keaslian penelitian**

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tesi, Aiello & Giannetti (2018) berjudul *the work-related well-being of social workers: Framing job demands, psychological well-being, and work engagement*. Responden penelitian ini adalah 140 pekerja sosial Italia. Alat ukur yang digunakan untuk mengukur tuntutan pekerjaan yaitu menggunakan *Job Content Questionnaire* (Karasek et al., 1998; Italian version by Baldasseroni et al., 2001) untuk mengukur tuntutan psikologis dan tuntutan fisik (*psychological* dan *physical job demands*), kemudian untuk

mengukur tuntutan emosi (*emotional*) dan beban kerja (*workload*) menggunakan *a specific emotional demands scale* (Xanthopoulou et al., 2013; Italian adaptation by Aiello & Tesi, 2017). Selanjutnya, untuk mengukur PWB menggunakan *18 item-Ryff PWB scale* (Ryff & Keyes, 1995;  $\alpha = 0.83$ ) dan keterikatan kerja menggunakan *Utrecht WE scale* (Schaufeli et al., 2006).

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ayu, Maarif & Sukmawati (2015) yang berjudul “*Pengaruh Job Demands, Job Resources dan Personal Resources terhadap Work Engagement*” yang menggunakan teori dari Schaufeli et al (2002) dimana *work engagement* diartikan sebagai kondisi mental yang positif, memuaskan yang berhubungan dengan pekerjaan yang dikarakteristikan dengan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*) dan penghayatan (*absorption*). Schaufeli dan Bakker (2004) menyatakan *job demands* adalah aspek-aspek fisik, psikologis, sosial dan organisasi dari pekerjaan yang membutuhkan usaha dalam bentuk fisik, kognitif maupun emosional secara terus menerus. Responden penelitian ini adalah 116 sampel karyawan manufaktur. Alat ukur yang digunakan yaitu menggunakan skala *job demands, job resources, personal resources* serta *turnover intention* yang dibuat sendiri oleh peneliti, sedangkan skala yang digunakan untuk mengukur keterikatan kerja menggunakan *Utrecht Work Engagement Scale* yang dikembangkan oleh Schaufeli et al (2006).

Selanjutnya penelitian sebelumnya juga dilakukan oleh Thirapatsakun, Kuntonbutr & Mechinda (2014) dengan judul “*The Relationships among Job Demands, Work Engagement, and Turnover Intentions in the Multiple Groups of Different Levels of Perceived Organizational Supports*”. Penelitian ini



menggunakan teori dari Karasek (1997) yang mendeskripsikan tuntutan pekerjaan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja, penyebab stress kerja dan tuntutan tempat kerja. Responden penelitian ini adalah 90 perawat profesional yang bekerja di industri perawatan kesehatan swasta di bidang pariwisata medis di Thailand. Alat ukur yang digunakan yaitu skala *perceived organizational support section* dengan 9 aitem yang didasarkan pada unidimensionalitas Eisenberger et al. (1986). Tuntutan pekerjaan diukur dengan menggunakan skala adaptasi dari *job content questionnaire* (JCQ) of Karasek's (1985) yang terdiri dari 26 aitem. Keterikatan kerja diukur dengan skala yang diadaptasi dari *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) yang dikembangkan oleh Schaufeli, Martinez, Marques, Salanova, Bakker (2002) yang terdiri dari 17 aitem. *Turnover* diukur dengan skala yang dikembangkan oleh Roodt (2004) yang terdiri dari 14 aitem.

Kemudian pada penelitian yang dilakukan oleh Rothmann dan Jordaan (2006) yang berjudul "*Job Demands, Job Resources and Work Engagement of Academic Staff in South African Higher Education Institutions*". Teori yang digunakan adalah menurut Roberts dan Davenport (2002) yang mendefinisikan keterikatan kerja sebagai keterlibatan seseorang dalam pekerjaannya. Demerouti et al (2001) tuntutan pekerjaan mengacu pada aspek-aspek fisik, psikologis, sosial atau organisasi dari pekerjaan yang memerlukan upaya fisik dan/ atau psikologis yang berkelanjutan oleh karena itu berkaitan dengan biaya fisiologis dan/ atau psikologis tertentu. Responden penelitian ini adalah staf akademik dari tiga institusi pendidikan tinggi di Afrika Selatan. Alat ukur yang digunakan adalah

*The Utrecht Work Engagement Scale (UWES)* dan *the Job Demands-Resources Scale (JDRS)*.

Perbedaan penelitian di atas dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti terletak pada:

### **1. Keaslian topik**

Penelitian sebelumnya mengkaji mengenai *the work-related well-being: Framing job demands, psychological well-being* dan *work engagement*. Pengaruh *job demands, job resources* dan *personal resources* terhadap *work engagement*. Hubungan antara *job demands, work engagement* dan *turnover intentions* dalam bebrbagai kelompok dari berbagai tingkat dukungan organisasi (*perceived organizational support*) yang dirasakan. Topik penelitian lainnya yaitu *job demands, job resources* dan *work engagement*. Oleh sebab itu, peneliti ingin mengkaji lebih jauh mengenai hubungan antara tuntutan pekerjaan dan keterikatan kerja dengan kesejahteraan psikologis sebagai variabel moderator.

### **2. Keaslian teori**

Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori dari Schaufeli dan Bakker (2004) untuk mengukur variabel keterikatan kerja. Kemudian teori dari Karasek (dalam Rehman, Khan, & Ullah, 2011) untuk mengukur variabel tuntutan pekerjaan. Selanjutnya teori dari Ryff dan Singer (2008) untuk mengukur variabel kesejahteraan psikologis.

### **3. Keaslian alat ukur**

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur keterikatan kerja adalah menggunakan skala adaptasi dari *The Utrecht Work Engagement Scale-17 (UWES-17)* yang dikemukakan Schaufeli, Bakker & Salanova (2006). Pengukuran tuntutan pekerjaan menggunakan skala adaptasi dari skala tuntutan pekerjaan dari Rehman, Khan, & Ullah (2011). Sedangkan pengukuran kesejahteraan psikologis menggunakan skala adaptasi dari *Scales of Psychological Well-Being (SPWB)* dari Ryff (1995).

### **4. Keaslian Responden penelitian**

Responden penelitian pada penelitian sebelumnya yaitu dilakukan pada 140 pekerja sosial Italia, 116 karyawan manufaktur, 90 perawat profesional yang bekerja di industri perawatan kesehatan swasta di bidang pariwisata medis di Thailand dan staf akademik dari tiga institusi pendidikan tinggi di Afrika Selatan. Pada penelitian ini akan menggunakan responden guru dari beberapa daerah di Indonesia.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Keterikatan Kerja**

##### **1. Definisi Keterikatan Kerja**

Schaufeli dan Bakker (2004) mendefinisikan keterikatan kerja sebagai pikiran positif dan kepuasan kerja serta hubungan positif dengan pekerjaan yang ditandai dengan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*) dan penyerapan (*absorption*). Menurut Bakker, Schaufeli, Leiter & Taris (2008) keterikatan kerja adalah suatu hal yang positif dan memuaskan yang dapat mempengaruhi pekerjaannya yang ditandai dengan kekuatan, dedikasi, dan penyerapan. Hal ini sesuai dengan pendapat Tims, Bakker & Dekrs, (2013) yang mengungkapkan bahwa keterikatan kerja adalah suatu keadaan yang aktif dan positif yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditandai dengan kekuatan, dedikasi dan penyerapan. Serupa dengan Siddiqi (2015) yang mengatakan bahwa keterikatan kerja yaitu sikap individu saat bekerja yang ditandai dengan semangat, dedikasi dan terikat dengan pekerjaannya, sehingga membuat individu tersebut merasa perhatian, tergabung dan fokus dilingkungan kerjanya.

Selanjutnya menurut Xanthopoulou, Bakker, Demerouti & Schaufeli (2009) keterikatan kerja yaitu reaksi afektif atau motivasi positif terhadap pekerjaan yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penyerapan. Keterikatan kerja tercermin dari kondisi kognitif afektif yang bersifat positif terhadap hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan yang dicirikan dengan

adanya semangat, dedikasi dan keterlibatan yang utuh dalam menjalankan pekerjaan (Kesumaningsari & Simarmata, 2014). Selain itu keterikatan kerja diartikan dengan suatu tingkatan kondisi psikologis individu yang positif dalam pekerjaannya yang ditandai dengan usaha yang kuat baik secara fisik maupun mental, perasaan terlibat dan penuh konsentrasi dalam pekerjaannya (Nugroho, Mujiasih & Prihatsanti, 2013). Lebih lanjut Devianti dan Sasono (2015) mendefinisikan keterikatan kerja sebagai dasar dari motivasi intrinsik yang dapat memperkuat perilaku dan keteguhan untuk mencapai tujuan dengan semangat tinggi, rasa antusiasme dan bangga dalam pekerjaannya.

Berdasarkan penjelasan di atas mengenai keterikatan kerja maka dapat disimpulkan bahwa keterikatan kerja adalah suatu keadaan positif yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditandai dengan semangat bekerja yang tinggi, antusiasme dan memiliki perasaan terlibat dengan pekerjaannya, penuh konsentrasi dalam bekerja dan dapat menyerap atau meresapi setiap makna dari pekerjaannya.

## **2. Aspek-Aspek Keterikatan Kerja**

Menurut Schoufeli dan Bakker (2004) aspek-aspek keterikatan kerja yaitu:

### **a. Semangat (*Vigor*)**

Semangat (*Vigor*) ditandai oleh tingginya tingkat energi dan ketahanan mental saat bekerja, kesediaan untuk berusaha pada pekerjaannya dan tekun dalam menghadapi kesulitan.

b. Dedikasi (*Dedication*)

Dedikasi (*Dedication*) ditandai dengan keterlibatan yang sangat tinggi saat mengerjakan tugas dan mengalami perasaan yang berarti (*sense of significance*), sangat antusias, penuh inspirasi, merasa bangga dan tertantang terhadap pekerjaannya.

c. Penyerapan (*Absorption*)

Penyerapan (*Absorption*) ditandai dengan penuh konsentrasi dan senang atau asik dengan pekerjaan, dimana merasa waktu berlalu dengan cepat dan mengalami kesulitan dalam melepaskan diri dari pekerjaannya.

Berdasarkan pemaparan diatas maka dapat disimpulkan bahwa keterikatan kerja terdiri dari tiga aspek yaitu semangat (*vigor*) dedikasi (*dedication*) dan penyerapan atau penghayatan (*absorption*)).

### 3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keterikatan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja menurut Bakker dan Demeroti (2008), yaitu :

a. Sumber Daya Pekerjaan

Sumber daya pekerjaan atau *job resource* merupakan sumber pekerjaan seperti dukungan sosial dari rekan kerja maupun atasan, *feedback*, variasi keterampilan, otonomi dan kesempatan bagi karyawan untuk belajar.

Sumber daya pekerjaan merujuk pada aspek-aspek fisik, sosial atau organisasional dari pekerjaan tersebut, seperti :

- 1) Mengurangi beban dari tuntutan pekerjaan
- 2) Memudahkan karyawan dalam mencapai tujuan

3) Membantu proses pengembangan diri, pertumbuhan dan pembelajaran bagi karyawan.

b. Sumber Daya Pribadi

Sumber daya pribadi adalah penilaian positif individu terhadap pekerjaannya. Hal ini ditandai dengan kemampuan yang dimiliki individu dalam mengontrol diri yang akan berdampak pada keberhasilan pekerjaan. Sumber daya pribadi ini menunjukkan bahwa evaluasi diri ini seperti mampu memprediksi penetapan tujuan, motivasi, kinerja, kepuasan kerja dan kehidupan, karir dan hasil lain yang diinginkan oleh karyawan. Karyawan yang memiliki sumber daya pribadi seperti optimisme, efikasi diri, harga diri dan resiliensi akan membantu karyawan untuk mengontrol diri dan akan berdampak pada keberhasilan pekerjaan untuk mencapai kesuksesan karir.

Berdasarkan pemaparan diatas peneliti mengambil kesimpulan bahwa terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi keterikatan kerja. yaitu sumber daya pekerjaan dan sumber daya pribadi.

## **B. Tuntutan Pekerjaan**

### **1. Definisi Tuntutan Pekerjaan**

Tuntutan pekerjaan adalah suatu bentuk aspek fisik, sosial, atau organisasional dari pekerjaan yang membutuhkan usaha fisik dan/ atau psikologis yang berkelanjutan dan terkait dengan psikologis individu (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti & Schaufeli, 2007). Menurut Bakker dan Demerouti (2007) tuntutan pekerjaan adalah suatu hal yang mengacu pada

aspek fisik, psikologis, sosial, atau organisasi pekerjaan yang memerlukan usaha atau keterampilan fisik dan/ atau psikologis yang berkelanjutan (kognitif dan emosional) dan yang menyebabkan keterkaitan dengan psikologis tertentu. Hal ini sesuai dengan pendapat Schaufeli dan Bakker (2004) yang menyatakan bahwa tuntutan pekerjaan merupakan tuntutan fisik, tekanan waktu, kerja shift yang berhubungan dengan kelelahan, padahal kekurangan sumber daya pekerjaan (yaitu umpan balik kinerja, kontrol pekerjaan, partisipasi dalam pengambilan keputusan, dukungan sosial) memiliki kaitan dengan pelepasan dari pekerjaan tersebut.

Thirapatsakun, Kuntonbutr & Mechinda (2014) mengatakan bahwa tuntutan pekerjaan adalah sebuah stimulus yang berasal dari lingkungan kerja fisik atau dari dampak orang lain yang dibebankan pada individu dan yang memerlukan perhatian atau reaksi individu. Stimulus tersebut digambarkan dalam bentuk teknis, intelektual, fisik, sosial atau finansial dalam pekerjaannya. Hal ini sesuai dengan pendapat Bakker (dalam Nugroho, Mujiasih & Prihatsanti, 2013) yang menyatakan bahwa tuntutan pekerjaan diartikan sebagai tingkat lingkungan pekerjaan dalam memberikan tugas yang bersifat menuntut dan memerintah sehingga perlu diberikan respon oleh individu.

Karasek menjelaskan bahwa tuntutan pekerjaan adalah sebuah stimulus yang dapat memicu terjadinya semua potensi stres kerja, terutama pada tekanan psikologi dalam menyelesaikan beban kerja, stres yang berkaitan dengan tugas berlebih dan tekanan dari konflik pribadi yang terkait dengan



pekerjaan. Selanjutnya, tuntutan pekerjaan adalah jumlah beban kerja atau tanggung jawab yang diberikan pada seseorang untuk diselesaikannya (Hussain & Khalid, 2011). Lebih lanjut Karasek (dalam Anwarsyah, Salendu & Radikun, 2012) mengartikan tuntutan pekerjaan sebagai faktor yang menimbulkan stres dari suatu pekerjaan. Menurut Schaufeli dan Taris (2014) tuntutan pekerjaan merupakan sebuah perintah yang membutuhkan energi, oleh karena itu dapat menyebabkan kelelahan dan masalah kesehatan yang terkait seperti proses penurunan kesehatan. Penelitian sebelumnya oleh Gana, Lourel, Abdelloui & Chevaleyre (dalam Putra & Mulyadi, 2010) mengungkapkan bahwa tuntutan pekerjaan merupakan elemen-elemen fisikal, sosial dan organisasional dalam aktivitas pekerjaan yang dapat mempengaruhi kesehatan psikologis dari karyawan.

Tuntutan pekerjaan secara teoritis didefinisikan sebagai persyaratan tugas terkait pekerjaan atau beban kerja, psikologis dan fisik, yang memerlukan gairah kognitif, kesadaran mental dan aktivitas fisik Karasek dkk (dalam Thirapatsakun, Kuntonbutr & Mechinda, 2014). Selain itu menurut Thirapatsakun, Kuntonbutr & Mechinda (2014) tuntutan pekerjaan dapat diartikan sebagai tuntutan tugas atau beban kerja kuantitatif yang terdapat dalam pekerjaan tertentu. Sedangkan menurut Tims, Bakker & Derks (2013) tuntutan pekerjaan merupakan suatu perintah dari pekerjaan yang memerlukan usaha berkelanjutan dari karyawan dan karena itu memerlukan *cost* tertentu.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa tuntutan pekerjaan merupakan beban kerja yang terdapat dalam pekerjaan baik dari segi fisik, mental maupun sosial atau organisasi yang membutuhkan usaha fisik dan/ atau psikologis.

## **2. Aspek-Aspek Tuntutan Pekerjaan**

Menurut Karasek (dalam Rehman, Khan, & Ullah, 2011) tuntutan pekerjaan terbagi menjadi empat aspek, antara lain adalah

### *a. Qualitative Demands*

*Qualitative demands* adalah tuntutan atau beban yang dirasakan individu karena tidak adanya dukungan dari tempat kerja untuk pengembangan kualitas diri, akan tetapi tetap dituntut untuk menghasilkan kualitas yang baik dalam pekerjaannya.

### *b. Employee Demands*

*Employee demands* adalah tuntutan terhadap pekerja untuk dapat mengerti dan memahami situasi dan kondisi tempat kerja, namun tetap dituntut untuk memberikan kinerja yang optimal.

### *c. Workload Demands*

*Workload demands* adalah tuntutan yang timbul karena beban kerja yang ditingkatkan atau berlebihan, seperti menyita waktu, memerlukan banyak tenaga serta berulang-ulang.

### *d. Conflict Demands*

*Conflict demands* adalah tuntutan yang terjadi akibat adanya konflik atau hal yang bertentangan baik secara personal maupun kebijakan yang ada.

Tuntutan terhadap permasalahan internal yang dihadapi pegawai, dimana pegawai dituntut untuk tidak membawa atau mencampur permasalahan pribadi ke tempat kerja (Putri, 2015).

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat empat aspek tuntutan pekerjaan, yaitu *qualitative demands*, *employee demands*, *workload demands*, dan *conflict demands*.

### **C. Kesejahteraan Psikologis**

#### **1. Definisi Kesejahteraan Psikologis**

Kesejahteraan psikologis dalam ilmu psikologi lebih dikenal dengan istilah *psychological well-being*. Istilah *psychological well-being* digunakan untuk menggambarkan kesehatan psikologis individu berdasarkan pemenuhan fungsi psikologi positif Ryff (dalam Megawati & Herdiyanto, 2016). Menurut Tanujaya (2014) kesejahteraan psikologis adalah kondisi individu yang sejahtera dengan mengisi kehidupannya secara bermakna, bertujuan sehingga berfungsi secara optimal dan memiliki penilaian yang positif atas kehidupannya. Sedangkan menurut Kartikasari (2013) kesejahteraan psikologis merupakan suatu keadaan individu yang mampu menerima diri apa adanya sehingga didapat kesejahteraan dalam hidup. Pendapat lain dikemukakan oleh Azani (2012) yang menyatakan bahwa kesejahteraan psikologis merupakan kondisi individu yang ditandai dengan adanya perasaan bahagia, mempunyai kepuasan hidup dan tidak ada gejala-gejala depresi.

Menurut Ryff (dalam Fanani, Ujianto & Riyadi, 2014) kesejahteraan psikologis sebagai kondisi dimana individu memiliki sikap positif terhadap

diri sendiri dan orang lain, dapat membuat keputusan sendiri dan mengatur tingkah lakunya sendiri, dapat menciptakan dan mengatur lingkungan yang kompetibel dengan kebutuhannya, memiliki tujuan hidup dan membuat hidup mereka lebih bermakna serta berusaha mengeksplorasi dan mengembangkan dirinya. Hal ini sesuai dengan pendapat Setiawan dan Budingsih (2014) kesejahteraan psikologis adalah suatu keadaan dimana individu mampu menerima keadaan dirinya, mampu membentuk hubungan yang hangat dengan orang lain, mampu mengontrol lingkungan, memiliki kemandirian, memiliki tujuan hidup dan mampu mengembangkan bakat serta kemampuan untuk perkembangan pribadi. Sedangkan menurut Ryff (dalam Nastiti & Hendriani, 2014) menyebutkan bahwa kesejahteraan psikologis menggambarkan sejauh mana individu merasa nyaman, damai dan bahagia berdasarkan pengalaman subjektif mereka serta bagaimana mereka memandang pencapaian potensi-potensi mereka sendiri.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan psikologis adalah kondisi individu yang positif dengan mengisi kehidupannya secara bermakna yang ditandai dengan kemampuan menerima keadaan diri, mampu membentuk hubungan yang hangat dengan orang lain, mampu menciptakan lingkungan yang sesuai kebutuhannya, memiliki kemandirian, memiliki tujuan hidup dan mampu untuk mengembangkan bakat serta kemampuan pribadinya.

## 2. Aspek-Aspek Kesejahteraan Psikologis

Menurut Ryff dan Singer (2008) kesejahteraan psikologis terbagi dalam enam aspek, yaitu;

### a. Penerimaan diri (*self-acceptance*)

Aspek pertama ini menyangkut kemampuan seseorang mengevaluasi diri dan masa lalu pribadi secara positif (Muslihati, 2014). Individu yang memiliki penerimaan ditunjukkan dengan memiliki sikap positif terhadap dirinya, mengakui dan menerima berbagai aspek yang ada dalam dirinya baik yang bersifat baik maupun buruk, merasa positif dengan kehidupan masa lalunya. Sedangkan individu yang belum memiliki penerimaan diri ditunjukkan dengan merasa tidak puas dengan dirinya, kecewa terhadap apa yang telah terjadi di dalam hidupnya, mengalami hambatan karena kualitas kepribadiannya dan ingin menjadi orang yang berbeda dari dirinya saat ini (Kartikasari, 2013).

### b. Hubungan positif dengan orang lain (*positive relations with others*)

Aspek hubungan positif dengan orang lain dapat ditunjukkan dengan tinggi rendahnya kemampuan seseorang dalam menjalin kehangatan dan hubungan saling percaya dengan orang lain yang digambarkan sebagai orang yang memiliki empati yang kuat, mampu mencintai secara mendalam dan bersahabat (Tenggara, Zamralita & Suyasa, 2008). Individu yang memiliki hubungan positif dengan orang lain akan mampu berhubungan dengan hangat dan memuaskan serta saling percaya, perhatian terhadap kesejahteraan orang lain, mempunyai empati yang kuat,

memiliki afek dan kedekatan, memahami aspek saling memberi dan menerima pada suatu hubungan. Sedangkan individu yang tidak memiliki hubungan positif dengan orang lain akan memiliki sedikit hubungan yang akrab dan saling percaya dengan orang lain, merasa dirinya adalah individu yang sulit berbaur, sulit terbuka, tidak peduli dengan orang lain dan tidak bersedia menyesuaikan diri untuk mempertahankan suatu hubungan yang penting dengan orang lain (Kartikasari, 2013).

c. Pertumbuhan pribadi (*personal growth*)

Pertumbuhan pribadi (*personal growth*) yaitu kemampuan individu dalam pengembangan potensi dirinya (Setiawan & Budiningsih, 2014). Aspek pertumbuhan pribadi dapat ditunjukkan dalam tinggi rendahnya kemampuan seseorang dalam proses pengembangan potensi dirinya secara berkelanjutan dan lebih tertuju pada cara memandang diri dan merealisasikan potensi dalam diri (Tenggara, Zamralita & Suyasa, 2008). Karakteristik yang mencirikan pertumbuhan pribadi adalah memiliki semangat akan perkembangan yang terus berlanjut, mampu memandang diri sebagai individu yang tumbuh dan berkembang, terbuka untuk suatu pengalaman baru, menyadari akan dapat mewujudkan potensi-potensi yang dimilikinya, adanya peningkatan pada pengetahuan pribadi, mampu memahami perkembangan dan potensi dalam diri dan perilakunya sepanjang waktu. Sedangkan karakter yang tidak mencirikan adanya pertumbuhan pribadi: timbulnya perasaan yang terhenti (*stagnation*), kurangnya keinginan untuk semakin tumbuh dan berkembang, merasa

bosan dan tidak semangat dalam menjalani hidup, merasa sulit untuk mengembangkan sikap dan memulai kebiasaan-kebiasaan yang baru Ryff dan Singer (dalam Kartikasari, 2013).

d. Tujuan hidup (*purpose in life*)

Aspek tujuan hidup dapat ditunjukkan dengan tinggi rendahnya pemahaman individu mengenai tujuan dan arah hidupnya (Tenggara, Zamralita & Suyasa, 2008). Individu yang memiliki tujuan dalam hidup dapat dicirikan dengan memiliki tujuan dan pandangan terarah dalam hidupnya, dapat mengambil makna di kehidupan sekarang dan kehidupan yang telah lalu, berpegang teguh pada keyakinan yang memberikan makna pada hidupnya, memiliki arah dan tujuan akhir dalam hidup. Adapun individu yang tidak memiliki tujuan hidup dicirikan sebagai individu yang merasa kekurangan dalam pemaknaan pada hidupnya, memiliki sedikit tujuan hidup, kurangnya perasaan yang terarah, tidak mampu melihat makna atau nilai dari kehidupan di masa lalu, tidak memiliki harapan atau tujuan yang dapat memberikan makna bagi kehidupannya Ryff dan Singer (dalam Kartikasari, 2013).

e. Penguasaan lingkungan (*environmental mastery*)

Aspek penguasaan lingkungan ditunjukkan dengan kemampuan individu dalam menciptakan lingkungan yang sesuai dengan kondisi fisiknya. Kemampuan ini tergantung pada tingkat kedewasaan individu khususnya kemampuan untuk memahami dan mengontrol lingkungan yang kompleks melalui aktivitas mental dan fisik (Tenggara, Zamralita & Suyasa, 2008).

Karakteristik individu yang mampu menunjukkan penguasaan lingkungan dicirikan dengan kemampuan untuk menguasai dan berkompeten dalam mengatur lingkungannya, mampu memanfaatkan secara efektif berbagai kesempatan yang ada, mampu menciptakan dan menjalin hubungan-hubungan yang sesuai dengan kebutuhan dan nilai-nilai pribadinya, mampu mengendalikan aturan yang berasal dari aktifitas eksternal. Sedangkan individu yang belum memiliki penguasaan pada lingkungan dicirikan dengan mengalami kesulitan dalam mengatur hidupnya sehari-hari, merasa kesulitan untuk merubah atau meningkatkan hal-hal disekitarnya, kurangnya perhatian akan kesempatan yang ada di sekitarnya, kurang mampu mengendalikan lingkungan sekitarnya Ryff dan Singer (dalam Kartikasari, 2013).

f. Otonomi (*autonomy*)

Aspek otonomi berfokus pada kemampuan individu untuk mengarahkan diri sendiri, kemandirian dan kemampuan mengatur tingkah laku (Tenggara, Zamralita & Suyasa, 2008). Individu yang memiliki otonomi dicirikan dengan kemampuan untuk mandiri dan tidak menunjukkan ketergantungan, mampu bertahan dalam tekanan sosial dengan berfikir dan bertindak menggunakan suatu cara tertentu, mampu mengendalikan perilaku yang sesuai dengan dirinya, mampu mengevaluasi diri sendiri menggunakan standar pribadinya. Sedangkan individu yang belum memiliki otonomi dicirikan dengan ketergantungan pada harapan dan evaluasi orang lain, bergantung pada keputusan orang lain untuk membuat



suatu keputusan yang penting, menyesuaikan diri terhadap tekanan sosial untuk berpikir dan bertindak laku Ryff dan Singer (dalam Kartikasari, 2013).

Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat enam aspek kesejahteraan psikologis yaitu penerimaan diri (*self-acceptance*), hubungan positif dengan orang lain (*positive relations with others*), pertumbuhan pribadi (*personal growth*), tujuan hidup (*purpose in life*), penguasaan lingkungan (*environmental mastery*) dan otonomi (*autonomy*).

#### **D. Dinamika Psikologis antara Tuntutan Pekerjaan dan Keterikatan Kerja dengan Kesejahteraan Psikologis sebagai Variabel Moderator**

Keterikatan kerja adalah sebuah keterlibatan individu secara positif dan secara penuh dalam pekerjaan, keadaan pikiran yang berhubungan dengan pekerjaan yang dikarakteristikan dengan semangat, dedikasi dan penghayatan (Schaufeli & Bakker, 2004). Schaufeli dan Bakker (2004) mengemukakan bahwa keterikatan kerja memiliki tiga aspek yaitu semangat, dedikasi dan penghayatan. Semangat ditandai oleh tingginya tingkat energi dan ketahanan mental saat bekerja, kesediaan untuk berusaha pada pekerjaannya dan tekun dalam menghadapi kesulitan. Dedikasi ditandai dengan keterlibatan yang sangat tinggi saat mengerjakan tugas dan mengalami perasaan yang berarti, sangat antusias, penuh inspirasi, merasa bangga dan tertantang terhadap pekerjaannya. Sedangkan penghayatan ditandai dengan penuh konsentrasi dan senang atau asyik dengan pekerjaan, dimana merasa waktu berlalu dengan cepat dan mengalami kesulitan dalam melepaskan diri dari pekerjaannya.

Menurut Salminen, Makikangas & Feldt (2014), tuntutan pekerjaan adalah segala fitur mengenai fisik, psikologis, sosial dan organisasi yang mana telah diketahui memiliki keterkaitan secara negatif dengan keterikatan kerja. Hal ini senada dengan pernyataan Schnorpfeil, Noll, Wirtz, Schulze, Ehlert, Frey & Fischer (dalam Coetzer & Rothmann, 2007 ) yang menyatakan bahwa keterikatan kerja disebabkan oleh karakteristik pekerjaan (termasuk tuntutan pekerjaan dan kurangnya sumber daya). Hal ini sesuai dengan penelitian Crawford, LePine & Rich (2010) yang menyatakan bahwa tuntutan pekerjaan memiliki hubungan negatif dengan keterikatan kerja, sedangkan sumber daya kerja memiliki hubungan positif terhadap kelelahan. Jadi, ketika tuntutan pekerjaan tinggi maka akan mengakibatkan rendahnya keterikatan kerja. Tuntutan pekerjaan yang tinggi seperti beban kerja yang berlebihan, kondisi fisik dalam bekerja, lingkungan kerja yang kurang menguntungkan, kurangnya dukungan sosial, pendapatan yang rendah, komunikasi yang rendah, tidak adanya pelatihan kerja dan pekerjaan yang membosankan. Schaufeli dan Bakker (2004) mengemukakan bahwa tuntutan pekerjaan mampu mengarahkan kepada kelelahan, yang mana hal ini dapat berpengaruh pada keterikatan kerja karyawan.

Berdasarkan pernyataan di atas bahwa tuntutan pekerjaan berkorelasi negatif dengan keterikatan kerja. Hal ini juga dapat terlihat dari aspek-aspek tuntutan pekerjaan yaitu *qualitative demands*, *employee demands*, *workload demands* dan *conflict demands*. Aspek pertama pada tuntutan pekerjaan adalah *qualitative demands*. Guru akan selalu dituntut untuk mampu memberikan kualitas yang bagus dalam proses pembelajaran. Semakin tinggi tingkat kualitas yang diharapkan

sekolah namun tidak didampingi dengan pelatihan dan peningkatan fasilitas untuk pengembangan diri maka akan menyebabkan penurunan tingkat keterikatan kerja pada guru. *Qualitative demands* memprediksi ketidakpuasan kerja (Rehman, Khan & Ullah, 2011), yang mana ketidakpuasan kerja bisa berdampak pada menurunnya tingkat keterikatan kerja.

Aspek kedua pada tuntutan pekerjaan adalah *employee demands*. Guru diharapkan terus mampu membuat lingkungan belajar yang kondusif untuk para muridnya. Namun dengan rendahnya fasilitas dan kondisi sekolah yang tidak mendukung akan membuat guru merasa kesulitan dalam proses pembelajaran. Hal ini karena guru harus memahami kondisi sekolah namun juga dituntut untuk memberikan pembelajaran yang baik bagi murid. Semakin tinggi tuntutan terhadap diri guru namun tidak dibarengi dengan peningkatan kondisi lingkungan dan fasilitas yang ada, maka akan berakibat pada penurunan tingkat keterikatan kerja guru. Hal ini karena guru harus mampu memahami tentang kekurangan-kekurangan dari sekolah namun tetap dituntut untuk mampu memberikan pembelajaran yang maksimal pada anak didiknya. Hal utama yang dapat menyebabkan karyawan betah adalah fasilitas yang sesuai dengan kebutuhan, beragam dan dalam kondisi prima sehingga mampu meningkatkan keterikatan kerja (Kusendi & Ispurwanto, 2018).

Aspek selanjutnya adalah *workload demands*. Semakin tinggi beban kerja yang diberikan kepada guru maka akan mampu menurunkan tingkat keterikatan kerja guru. Hal tersebut karena guru akan merasa tidak nyaman dan tidak betah di sekolah jika terlalu banyak tuntutan yang diberikan pada guru. Hal ini seperti

penelitian yang dilakukan oleh Tomic dan Tomic (2010) yang menunjukkan bahwa beban kerja (*workload*) berhubungan negatif dengan keterikatan kerja.

Aspek terakhir pada tuntutan pekerjaan adalah *conflict demands*. Tingginya tingkat konflik yang terjadi pada guru baik secara personal maupun kebijakan akan berdampak pada penurunan tingkat keterikatan kerja guru. Hal ini karena guru akan merasa tidak nyaman dan tidak betah dengan kondisi kerja dengan tingkat konflik yang tinggi. Penelitian yang dilakukan oleh Einarsen, Skogstad, Rorvik, Lande & Nielsen (2016) menunjukkan bahwa *Climate for conflict management* (Iklim untuk manajemen konflik) berkaitan dengan keterikatan kerja.

Berdasarkan pernyataan di atas menyatakan bahwa tuntutan pekerjaan berkorelasi negatif dengan keterikatan kerja. Namun tidak selamanya tuntutan pekerjaan berkorelasi negatif dengan keterikatan kerja. Pada penelitian yang dilakukan oleh Sami'an dan Amanda (2016) menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara tuntutan pekerjaan dan keterikatan kerja dan ada hubungan antara sumber daya kerja dengan keterikatan kerja. Vijayakumari dan Vrinda (2016) menyatakan bahwa kesejahteraan psikologis dan motivasi secara signifikan memiliki hubungan positif dengan keterikatan kerja dan keduanya menjadi faktor yang signifikan terhadap keterikatan kerja. Hairudinor (2014) menegaskan dalam penelitiannya supaya organisasi memperhatikan dan meningkatkan kesejahteraan psikologis karena mampu menaikkan tingkat keterikatan kerja dan memiliki pengaruh pada kinerjanya.

Berdasarkan penelitian dari Tesi, Aiello & Giannetti (2018) menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis memiliki hubungan yang positif dengan

keterikatan kerja pada pekerja sosial. Kesejahteraan psikologis merupakan suatu kondisi psikologis dimana individu mampu menerima keadaan dirinya, mampu membentuk hubungan yang hangat dengan orang lain, mampu mengontrol lingkungan, memiliki kemandirian, memiliki tujuan hidup dan mampu mengembangkan bakat serta kemampuan untuk perkembangan pribadi (Setiawan & Budiningsih, 2014). Hal ini dapat dipahami dari aspek-aspek kesejahteraan psikologis yang diungkapkan oleh Ryff dan Singer (2008) yaitu penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, pertumbuhan pribadi, tujuan hidup, penguasaan lingkungan dan otonomi.

Aspek pertama dalam kesejahteraan psikologis adalah penerimaan diri. Guru yang memiliki penerimaan diri yang baik akan menerima diri sebagai seorang guru dan menjalani pekerjaannya dengan semangat dan senang hati, sehingga guru akan puas dengan apa yang telah dicapai. Oleh karena itu guru yang memiliki penerimaan diri yang baik akan memiliki keterikatan kerja yang tinggi pula. Pada penelitian yang dilakukan oleh Salanova, Schaufeli, Xanthopoulou & Bakker (2015) menyatakan bahwa peningkatan sumber daya pribadi (penerimaan diri) memprediksi peningkatan kepuasan hidup dan mengurangi gejala depresi. Menurut Hakanena, Schaufeli & Ahola (2008) menyatakan bahwa depresi memiliki hubungan yang negatif dengan keterikatan kerja.

Aspek kedua adalah hubungan positif dengan orang lain, dimana guru yang memiliki hubungan positif dengan orang lain seperti kepada kepala sekolah dan rekan kerja yang baik akan meningkatkan keterikatan kerja dengan saling

bersahabat, peduli satu sama lain dan saling berempati, sehingga guru merasa sulit jika akan meninggalkan pekerjaannya karena harus berpisah dengan rekan kerja. Temuan penelitian menunjukkan bahwa hubungan karyawan dengan supervisor memiliki pengaruh pada kinerja karyawan dan keterikatan karyawan; dan keterikatan karyawan memediasi hubungan karyawan dan hubungan kinerja karyawan (Ahmed, Ahmad & Jaaffar, 2017).

Aspek ketiga dari kesejahteraan psikologis adalah pertumbuhan pribadi, guru yang memiliki pertumbuhan pribadi yang baik akan merasa bahwa guru tersebut memiliki potensi dalam diri untuk pengembangan karir yang lebih baik, sehingga guru semangat dalam bekerja. Salanova, Schaufeli, Xanthopoulou & Bakker (2015) menyatakan bahwa sumber daya pekerjaan berfungsi untuk mencapai sasaran kerja dan dapat menstimulasi pertumbuhan pribadi, pembelajaran dan pengembangan. Dengan demikian, sumber daya pekerjaan memulai proses motivasi yang dapat menyebabkan keterikatan kerja dan hasil organisasi yang positif, termasuk peningkatan kinerja.

Aspek keempat dari kesejahteraan psikologis yaitu tujuan hidup, dimana guru yang memiliki tujuan hidup yang baik memahami tujuan dan arah hidupnya. Jika tujuan dan arah hidupnya menjadi seorang guru yang berkompeten dan bertanggung jawab maka guru tersebut akan terikat didalam pekerjaannya. Menurut Hirschi (2012), mengatakan bahwa pemanggilan (*callings*) merupakan hasrat yang mendalam dan bermakna untuk pekerjaan yang dirasakan seseorang sebagai tujuan hidupnya. Seseorang yang memiliki *sense of callings* dalam pekerjaannya mengalami perasaan yang bermakna dan mendalam dalam

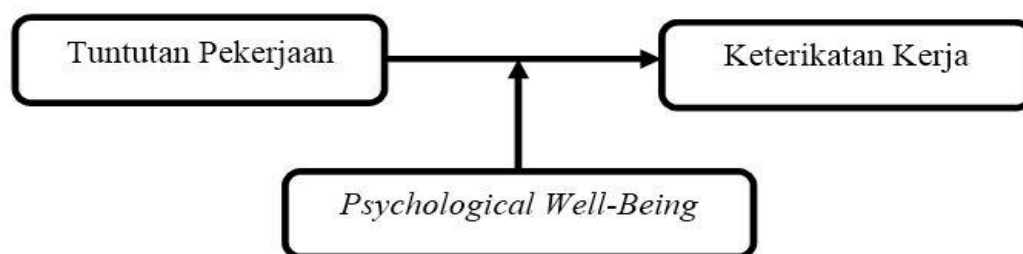
pekerjaan, berdedikasi serta terikat dalam pekerjaan. Pengaruh *callings* terhadap keterikatan kerja dimediasi oleh *work meaningfulness*, *occupational identity*, dan *occupational self-efficacy*.

Aspek kesejahteraan psikologis yang kelima adalah penguasaan lingkungan. Guru yang memiliki penguasaan lingkungan yang baik mampu menciptakan lingkungan kerjanya sesuai dengan kondisi fisiknya sehingga tercipta keterikatan kerja yang baik pula ditempat kerja. Menurut Simon (2011) mengatakan bahwa salah satu cara agar seseorang akan merasa terikat pada pekerjaannya jika beroperasi di lingkungan kerja yang efisien.

Aspek kesejahteraan psikologis yang terakhir adalah otonomi. Guru yang memiliki otonomi yang baik akan memiliki kemampuan untuk mandiri, yang mana guru tersebut tidak ketergantungan pada harapan dan evaluasi orang lain. Oleh karena itu guru yang memiliki otonomi yang baik mampu untuk menghadapi kesulitan pekerjaan dengan tekun dan terus berusaha menyelesaikannya tanpa mengeluh. Berdasarkan penelitian dari Schaufeli, Bakker & Rhenen (2009) menyatakan bahwa peningkatan sumber daya pekerjaan (yaitu, dukungan sosial, otonomi, peluang untuk belajar dan umpan balik) memprediksi keterikatan kerja. Sedangkan berdasarkan penelitian Cohen, Chang & Ledford (1997) Manajer didorong untuk meningkatkan partisipasi karyawan dan otonomi untuk meningkatkan komitmen tenaga kerja dengan tujuan meningkatkan kinerja kerja dan perilaku anggota organisasi yang baik.

Oleh karena itu, bentuk hubungan yang terjadi adalah semakin tinggi tingkat kesejahteraan psikologis yang dimiliki individu maka akan meningkatkan

keterikatan kerja meskipun dengan tuntutan pekerjaan yang tinggi. Hal ini sesuai dengan penelitian Tesi, Aiello & Giannetti (2018) yang menyatakan bahwa kesejahteraan psikologis bertindak sebagai penyangga potensial dalam mengurangi dampak negatif yang timbul dari tuntutan pekerjaan terhadap keterikatan kerja. *Psychological well being* berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja, temuan ini dapat diartikan tingkat keterikatan kerja akan meningkat seiring tingginya *psychological well being* (Sofyanty, 2018). Dengan adanya kesejahteraan psikologis yang tinggi maka akan meningkatkan keterikatan kerja guru. Kesejahteraan psikologis dapat memainkan peran sebagai moderator ketika tuntutan pekerjaan berada dalam kategori tinggi. Guru akan menggunakan kesejahteraan psikologis untuk mengontrol lingkungan dan menjadi lebih terikat dengan pekerjaannya.



Gambar 1. Kerangka Penelitian.

Berdasarkan gambar di atas, dapat disimpulkan bahwa dengan adanya kesejahteraan psikologis yang tinggi akan mampu mengurangi dampak yang ditimbulkan akibat tingginya tuntutan pekerjaan. Sehingga dapat meningkatkan keterikatan kerja yang dimiliki guru, sehingga mampu mendorong guru untuk bekerja dengan semangat, dedikasi dan penghayatan. Keterikatan kerja guru



bergantung kepada tingginya tingkat kesejahteraan psikologis dalam menjalankan semua tuntutan pekerjaan.

### **E. Hipotesis**

Berdasarkan kerangka teori yang telah dikemukakan di atas, maka terdapat dua hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu :

#### **1. Hipotesis Mayor**

Adanya hubungan antara tuntutan pekerjaan dengan keterikatan kerja dan tinggi rendahnya keterikatan kerja akan di pengaruhi oleh kesejahteraan psikologis. Tuntutan pekerjaan yang tinggi apabila disertai kesejahteraan psikologis yang tinggi maka keterikatan kerja akan tinggi. Tuntutan pekerjaan tinggi apabila kesejahteraan psikologis rendah maka keterikatan kerja akan rendah.

#### **2. Hipotesis Minor**

- a. Ada hubungan negatif antara tuntutan pekerjaan dengan keterikatan kerja
- b. Ada hubungan positif antara kesejahteraan psikologis dengan keterikatan kerja.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Identifikasi Variabel-variabel Penelitian**

Variabel-variabel dalam penelitian ini adalah keterikatan kerja, tuntutan pekerjaan dan kesejahteraan psikologis. Adapun fungsi masing-masing variabel tersebut adalah sebagai berikut:

- 1. Variabel tergantung : Keterikatan kerja**
- 2. Variabel bebas : Tuntutan pekerjaan**
- 3. Variabel moderator : Kesejahteraan Psikologis**

#### **B. Definisi Operasional**

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

Keterikatan kerja adalah suatu keadaan positif yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditandai dengan semangat bekerja yang tinggi atau usaha yang kuat baik secara fisik maupun mental, antusiasme dan memiliki perasaan terlibat dengan pekerjaannya, penuh konsentrasi dalam bekerja dan dapat menyerap atau meresapi setiap makna dari pekerjaannya. Keterikatan kerja terdiri dari tiga aspek yaitu semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*) dan penyerapan (*absorption*)(Schoufeli & Bakker, 2004). Keterikatan kerja diukur dengan menggunakan skala adaptasi dari *Utrecht Work Engagement Scale-17* [UWES-17] berdasarkan aspek-aspek keterikatan kerja tersebut (Schoufeli & Bakker, 2004). Tinggi rendahnya keterikatan kerja diketahui dari skor yang diperoleh subjek setelah mengisi skala keterikatan kerja. Semakin tinggi skor yang diperoleh maka semakin tinggi pula keterikatan kerja subjek.

## 2. Tuntutan Pekerjaan

Tuntutan pekerjaan merupakan beban kerja yang terdapat dalam pekerjaan baik dari segi fisik, mental maupun sosial atau organisasional yang membutuhkan usaha fisik dan/ atau psikologis. Tuntutan pekerjaan terdiri dari empat aspek, yaitu *qualitative demands*, *employee demands*, *workload demands*, dan *conflict demands* Karasek (dalam Rehman, Khan, & Ullah, 2011). Tuntutan pekerjaan diukur dengan menggunakan skala adaptasi dari skala tuntutan pekerjaan dari Rehman, Khan, & Ullah (2011) berdasarkan aspek-aspek tuntutan pekerja tersebut. Tinggi rendahnya tuntutan pekerjaan diketahui dari skor yang diperoleh subjek setelah mengisi skala tuntutan pekerjaan. Semakin tinggi skor yang diperoleh maka semakin tinggi pula tuntutan pekerjaan subjek.

## 3. Kesejahteraan Psikologis

Kesejahteraan psikologis adalah kondisi individu yang positif dengan mengisi kehidupannya secara bermakna yang ditandai dengan kemampuan menerima keadaan diri, mampu membentuk hubungan yang hangat dengan orang lain, mampu menciptakan lingkungan yang sesuai kebutuhannya, memiliki kemandirian, memiliki tujuan hidup dan mampu untuk mengembangkan bakat serta kemampuan pribadinya. Kesejahteraan psikologis terdiri dari enam aspek yaitu penerimaan diri (*self-acceptance*), hubungan positif dengan orang lain (*positive relations with others*), pertumbuhan pribadi (*personal growth*), tujuan hidup (*purpose in life*), penguasaan lingkungan (*environmental mastery*) dan otonomi (*autonomy*)

(Ryff & Singer, 2008). Kesejahteraan psikologis diukur dengan menggunakan skala adaptasi dari *Scales of Psychological Well-Being (SPWB)* dari Ryff's (1995) berdasarkan aspek-aspek kesejahteraan psikologis tersebut. Tinggi rendahnya kesejahteraan psikologis diketahui dari skor yang diperoleh subjek setelah mengisi skala kesejahteraan psikologis. Semakin tinggi skor yang diperoleh maka semakin tinggi pula kesejahteraan psikologis subjek

### **C. Responden Penelitian**

Responden pada penelitian ini adalah guru dari beberapa daerah di Indonesia.

### **D. Metode Pengumpulan Data**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan tiga skala yaitu skala keterikatan kerja, skala tuntutan pekerjaan dan skala kesejahteraan psikologis. Masing-masing skala akan dijelaskan sebagai berikut :

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

Skala keterikatan kerja yang digunakan pada penelitian ini adaptasi dari *Utrecht Work Engagement Scale-17 (UWES-17)* (Schaufeli, Bakker & Salanova, 2006). UWES-17 mengandung tiga aspek yang terdiri dari semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*) dan penyerapan (*absorption*) (Schoufeli & Bakker, 2004). Jumlah aitem skala keterikatan kerja ini sebanyak 17 aitem yang dimana semua aitem *favorable*. Skala ini bernilai 0 sampai 6 alternatif jawaban yang terdiri dari selalu (SL), sering (SR), hampir sering (HS), kadang-kadang (KK), jarang (JR), hampir tidak pernah (HTP)

dan tidak pernah (TP). Pernyataan SL diberi skor 6 , SR diberi skor 5, HS diberi skor 4, KK diberi skor 3, JR diberi skor 2, HTP diberi skor 1 dan TP diberi skor 0.

Tabel 1

*Distribusi Penyebaran Nomor Skala Keterikatan Kerja*

<b>Aspek</b>	<b>Nomor Butir Pernyataan</b>	<b>Jumlah</b>
Semangat ( <i>Vigor</i> )	1,4,8,12,15,17	6
Dedikasi ( <i>Dedication</i> )	2,5,7,10,13	5
Penyerapan ( <i>Absorption</i> )	3,6,9,11,14,16	6
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>17</b>

## 2. Tuntutan Pekerjaan

Skala tuntutan pekerjaan yang digunakan pada penelitian ini adaptasi dari skala tuntutan pekerjaan dari Rehman, Khan, & Ullah (2011) yang mengandung empat aspek yang terdiri dari *qualitative demands*, *employee demands*, *workload demands*, dan *conflict demands* Karasek (dalam Rehman, Khan & Ullah, 2011). Jumlah aitem skala tuntutan pekerjaan ini sebanyak 16 aitem yang dimana semua aitem *favorable*. Skala ini bernilai 1 sampai 5 alternatif jawaban yang terdiri dari sangat setuju (SS), setuju (S), kurang setuju (KS), tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS). Pernyataan SS diberi skor 5, S diberi skor 4, KS diberi skor 3, TS diberi skor 2 dan STS diberi skor 1.

Tabel 2

*Distribusi Penyebaran Nomor Skala Tuntutan Pekerjaan*

<b>Aspek</b>	<b>Nomor Butir Pernyataan</b>	<b>Jumlah</b>
<i>Qualitative Demands</i>	1, 7, 11, 13	4
<i>Employee Demands</i>	4, 14, 15, 16	4
<i>Workload Demands</i>	2, 3, 6, 12	4
<i>Conflict Demands</i>	5, 8, 9, 10	4
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>16</b>

### 3. Kesejahteraan Psikologis

Skala kesejahteraan psikologis yang digunakan pada penelitian ini adaptasi dari *Scales of Psychological Well-Being (SPWB)* dari Ryff (1995) yang mengandung enam aspek yang terdiri dari penerimaan diri (*self-acceptance*), hubungan positif dengan orang lain (*positive relations with others*), pertumbuhan pribadi (*personal growth*), tujuan hidup (*purpose in life*), penguasaan lingkungan (*environmental mastery*) dan otonomi (*autonomy*) (Ryff & Singer, 2008). Jumlah aitem skala kesejahteraan psikologis ini sebanyak 18 aitem yang terdiri dari 10 aitem *favorable* dan 8 aitem *unfavorable*. Pemberian nilai dalam skala ini dengan enam alternatif jawaban, yaitu sangat sesuai (SS), sesuai (S), agak sesuai (AS), agak tidak sesuai (ATS), tidak sesuai (TS), dan sangat tidak sesuai (STS). Pernyataan *favorable* SS diberi skor 6, S diberi skor 5, AS diberi skor 4, ATS diberi skor 3, TS diberi skor 2 dan STS diberi skor 1. Pernyataan *unfavorable* jawaban SS diberi skor 1, S diberi skor 2, AS diberi skor 3, ATS diberi skor 4, TS diberi skor 5 dan STS diberi skor 6.

Tabel 3  
*Distribusi Penyebaran Nomor Skala Kesejahteraan Psikologis*

Aspek	Nomor Butir Pernyataan		Jumlah
	<i>favorable</i>	<i>unfavorable</i>	
Penerimaan Diri	6, 12	18	3
Hubungan Positif dengan Orang Lain	10	4, 16	3
Otonomi	7, 13	1	3
Penguasaan Lingkungan	2, 14	8	3
Tujuan Hidup	11	5, 17	3
Pertumbuhan Pribadi	3, 9	15	3
<b>Total</b>	10	8	18

### **E. Metode Analisis Data**

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi. Analisis regresi yang digunakan adalah analisis regresi berganda karena untuk menguji hubungan dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen secara bersamaan. Seluruh perhitungan dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan komputer menggunakan program *SPSS for windows*.

## **BAB IV**

### **PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN**

#### **A. Orientasi Kancan dan Persiapan**

##### **1. Orientasi Kancan**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui secara empiris hubungan antara tuntutan pekerjaan dan keterikatan kerja dengan kesejahteraan psikologis sebagai variabel moderator pada guru. Responden dalam penelitian ini adalah para guru khususnya yang bekerja di sekolah tingkat dasar. Penyebaran angket dilakukan dengan dua cara, yaitu dengan mendatangi secara langsung ke beberapa sekolah di Kecamatan Kempas, Indragiri Hilir, Riau dan dengan menggunakan media internet yaitu *google form* yang di isi oleh masyarakat umum yang berprofesi sebagai guru. Sekolah tingkat dasar yang langsung didatangi oleh peneliti antara lain adalah SDN 010 Bayas Jaya, SDN 004 Kempas Jaya, SDN 005 Kempas Jaya, Madrasah Ibtidaiyah Al-Muhajirin Bayas Jaya dan Madrasah Ibtidaiyah Ilman Nafian Pekan Tua.

Guru yang terlibat dalam penelitian ini terdiri dari berbagai usia, jenis kelamin, jumlah anak, lama bekerja dan jumlah gaji yang diterima. Hal ini dilakukan supaya peneliti mampu mengidentifikasi penyebab lain yang mungkin dapat mempengaruhi keterikatan guru pada pekerjaannya. Keadaan lingkungan yang dirasakan langsung oleh peneliti saat mendatangi langsung ke sekolah-sekolah di Kecamatan Kempas adalah fasilitas sekolahan yang cenderung kurang mendukung dan sedikitnya transportasi yang dapat



digunakan untuk menuju ke sekolah serta jalan untuk menuju ke sekolah masih terbilang susah untuk dilalui.

## 2. Persiapan Penelitian

Berikut ini merupakan penjabaran mengenai persiapan-persiapan yang dilakukan peneliti sebelum melaksanakan pengambilan data, antara lain:

### a. Persiapan Administrasi

Sebelum melakukan penelitian, peneliti mempersiapkan surat izin penelitian. Permohonan izin penelitian dikeluarkan oleh Dekan Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia dengan nomor 369/Dek/70/Div.Um.RT/IV/2017 tertanggal 28 April 2017 yang ditujukan kepada Kepala SDN 010 Bayas Jaya, Kepala SDN 004 Kempas Jaya, SDN 005 Kempas Jaya, Kepala Madrasah Ibtidaiyah Al-Muhajirin Bayas Jaya dan Madrasah Ibtidaiyah Ilman Nafian Pekan Tua (surat izin terlampir).

### b. Persiapan Alat Ukur

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari tiga skala yaitu skala keterikatan kerja, skala tuntutan pekerjaan dan skala kesejahteraan psikologis. Skala keterikatan kerja yang digunakan merupakan skala adaptasi dari *Utrecht Work Engagement Scale-17 (UWES-17)*. Skala tuntutan pekerjaan yang digunakan merupakan skala adaptasi dari skala tuntutan pekerjaan dari Rehman, Khan, & Ullah (2011), sedangkan skala kesejahteraan psikologis yang digunakan merupakan skala adaptasi dari *Scales of Psychological Well-Being (SPWB)* dari Ryff (1995).

c. Uji Coba Alat Ukur

Sebelum melakukan pengambilan data, peneliti melakukan uji coba alat ukur untuk mengetahui reliabilitas alat ukur yang akan digunakan. Uji coba alat ukur tersebut dilakukan di beberapa sekolah tingkat dasar di Kecamatan Kempas, Kabupaten Indragiri Hilir, Riau. Uji coba alat ukur tersebut dilakukan pada tanggal 24 Agustus 2017. Peneliti melakukan penyebaran angket sebanyak 50 eksemplar.

d. Hasil Uji Coba Alat Ukur

Berdasarkan data yang didapat dari uji coba, peneliti melakukan pengguguran aitem dengan melakukan uji coba reliabilitas pada skala keterikatan kerja, tuntutan pekerjaan dan kesejahteraan psikologis. Berikut uraian pengguguran aitem setelah dilakukan uji coba :

1) Skala Keterikatan Kerja

Berdasarkan analisis data dari uji coba alat ukur diketahui bahwa dari 17 aitem yang di uji coba tidak terdapat aitem yang gugur. Berdasarkan hasil analisis data tersebut menghasilkan 17 aitem yang sah. Validitas pada skala keterikatan kerja bergerak dari 0,315 hingga 0,886. Berdasarkan hasil tersebut diperoleh koefisien reliabilitas cronbach's alpha sebesar 0,936. Berikut ini merupakan tabel sebaran aitem skala keterikatan kerja.

Tabel 4

*Distribusi Aitem Skala Keterikatan Kerja Setelah Uji Coba*

No	Aspek	Butir	Jumlah Sahih
		<i>Favourable</i>	
		Nomor Butir	
1	Semangat ( <i>Vigor</i> )	1(1), 4(4), 8(8), 12(12), 15(15), 17(17)	6
2	Dedikasi ( <i>Dedication</i> )	2(2), 5(5), 7(7), 10(10), 13(13)	5
3	Penyerapan ( <i>Absorption</i> )	3(3), 6(6), 9(9), 11(11), 14(14), 16(16)	6
<b>Total</b>		<b>17</b>	<b>17</b>

**Catatan:** angka dalam kurung ( ) merupakan nomor urut aitem setelah uji coba.

## 2) Skala Tuntutan Pekerjaan

Berdasarkan analisis data dari uji coba alat ukur diketahui bahwa dari 16 aitem yang di uji coba terdapat 2 aitem yang dinyatakan gugur yaitu aitem nomor 7 dan 12. Berdasarkan hasil analisis data tersebut menghasilkan 14 aitem yang sahih. Validitas pada skala tuntutan pekerjaan bergerak dari 0,357 hingga 0,781. Berdasarkan hasil tersebut diperoleh koefisien reliabilitas cronbach's alpha sebesar 0,876. Berikut ini merupakan tabel sebaran aitem skala tuntutan pekerjaan.

Tabel 5

*Distribusi Aitem Skala Tuntutan Pekerjaan Setelah Uji Coba*

No	Aspek	Butir	Jumlah Sahih
		<i>Favourable</i>	
		Nomor Butir	
1	<i>Qualitative Demands</i>	1(1), 7, 11(10), 13(11)	3
2	<i>Employee Demands</i>	4(4), 14(12), 15(13), 16(14)	4
3	<i>Workload Demands</i>	2(2), 3(3), 6(6), 12	3
4	<i>Conflict Demands</i>	5(5), 8(7), 9(8), 10(9)	4
<b>Total</b>		<b>14</b>	<b>14</b>

**Catatan:** angka dalam kurung ( ) merupakan nomor urut aitem setelah uji coba

### 3) Skala Kesejahteraan Psikologis

Berdasarkan analisis data dari uji coba alat ukur diketahui bahwa dari 18 aitem yang di uji coba terdapat 4 aitem yang dinyatakan gugur yaitu aitem nomor 1, 8, 15 dan 17. Berdasarkan hasil analisis data tersebut menghasilkan 14 aitem yang sah. Validitas pada skala tuntutan pekerjaan bergerak dari 0,216 hingga 0,834. Berdasarkan hasil tersebut diperoleh koefisien reliabilitas cronbach's alpha sebesar 0,869. Berikut ini merupakan tabel sebaran aitem skala kesejahteraan psikologis.

Tabel 6

*Distribusi Aitem Skala Kesejahteraan Psikologis Setelah Uji Coba*

No	Aspek	Butir	Butir	Jumlah Sahih	
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavorable</i>		
		Nomor Butir	Nomor Butir		
1	Penerimaan Diri	6(5), 12(10)	18(14)	3	
2	Hubungan Positif dengan Orang Lain	10(8)	4(3), 16(13)	3	
3	Otonomi	7(6), 13(11)	1	2	
4	Penguasaan Lingkungan	2(1), 14(12)	8	2	
5	Tujuan Hidup	11(9)	5(4), 17	2	
6	Pertumbuhan Pribadi	3(2), 9(7)	15	2	
<b>Total</b>		<b>10</b>	<b>4</b>	<b>14</b>	

**Catatan:** angka dalam kurung ( ) merupakan nomor urut aitem setelah uji coba

### B. Laporan Pelaksanaan Penelitian

Penelitian dilaksanakan dalam dua proses, yaitu mendatangi beberapa sekolah tingkat dasar di Kecamatan Kempas, Kabupaten Indragiri Hilir, Provinsi Riau dan menyebarkan kuisisioner menggunakan *google form* pada beberapa daerah di Indonesia. Penelitian dengan cara mendatangi langsung ke sekolah dilakukan

selama 40 hari terhitung dari tanggal 23 Mei 2017 hingga 21 Juni 2017. Peneliti melakukan penelitian di 5 sekolah tingkat dasar. Penelitian pada SDN 010 Bayas Jaya menyebarkan 20 angket, penelitian pada SDN 004 Kempas Jaya menyebarkan 11 angket, penelitian pada SDN 005 Kempas Jaya menyebarkan 15 angket, penelitian pada Madrasah Ibtidaiyah Al-Muhajirin Bayas Jaya menyebarkan 11 angket dan penelitian pada Madrasah Ibtidaiyah Ilman Nafian Pekan Tua menyebarkan 10 angket. Secara keseluruhan, peneliti telah menyebarkan sebanyak 67 angket. Pada saat proses pengambilan data, peneliti menitipkan angket kepada kepala sekolah dikarenakan situasi yang sedang sibuk sehingga peneliti tidak dapat mengganggu jam operasional kerja para guru terutama yang sedang mengajar anak didiknya. Proses perizinan di beberapa sekolah memakan waktu yang berbeda-beda, ada yang langsung di isi dan ada juga yang harus menunggu beberapa hari terlebih dahulu. Pada proses penyebaran angket terdapat beberapa kendala yaitu perizinan yang sulit dikarenakan ketidakhadiran kepala sekolah di sekolah. Kendala lainnya yaitu lokasi sekolah yang susah dijangkau sehingga menyebabkan tidak sampainya angket ke subjek penelitian.

Sedangkan penelitian dengan cara menyebarkan kuisisioner menggunakan *google form* dilakukan selama 20 hari terhitung dari tanggal 5 Agustus 2017 hingga 24 Agustus 2017. Penelitian dengan cara menyebarkan kuisisioner menggunakan *google form* ini mendapat 73 angket yang terisi. Proses pengambilan data dilakukan dengan membagikan *link google form* kepada kerabat dan kenalan peneliti yang berprofesi sebagai guru tingkat sekolah dasar.

## C. Hasil Penelitian

### 1. Deskripsi Responden Penelitian

Responden dalam penelitian ini berjumlah 90 orang guru dari beberapa daerah di Indonesia yang terdiri dari laki-laki dan perempuan. Berikut ini merupakan tabel deskripsi responden penelitian berdasar jenis kelamin.

Tabel 7

*Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin*

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Persentase</b>
<b>Laki-laki</b>	19	21,1%
<b>Perempuan</b>	71	78,9%
<b>Total</b>	<b>90</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden penelitian adalah perempuan yakni berjumlah 71 orang (78,9%) sedangkan subjek laki-laki berjumlah 19 orang (21,1%). Selain jenis kelamin, deskripsi subjek juga dijelaskan berdasarkan status pernikahan. Berikut ini merupakan tabel deskripsi responden penelitian berdasarkan status pernikahan.

Tabel 8

*Deskripsi Responden Berdasarkan Status Pernikahan*

<b>Status Pernikahan</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Persentase</b>
<b>Menikah</b>	54	60%
<b>Belum Menikah</b>	36	40%
<b>Total</b>	<b>90</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden penelitian adalah telah menikah yaitu berjumlah 54 orang (60%) sedangkan yang belum menikah berjumlah 36 orang (40%). Selain status pernikahan, deskripsi responden juga dijelaskan berdasarkan usia. Berikut ini merupakan tabel deskripsi responden penelitian berdasarkan usia.

Tabel 9  
*Deskripsi Responden Berdasarkan Usia*

<b>Usia</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Persentase</b>
<b>&lt; 21 Tahun</b>	1	1.1 %
<b>21 – 30 Tahun</b>	55	61.1%
<b>31 – 40 Tahun</b>	19	21.1%
<b>41 – 50 Tahun</b>	10	11.1%
<b>&gt; 50 Tahun</b>	5	5.6%
<b>Total</b>	<b>90</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden penelitian adalah berusia 21 hingga 30 tahun dengan jumlah subjek 55 orang (61,1%). Selain berdasarkan usia, deskripsi responden juga dijelaskan berdasarkan pendidikan akhir responden. Berikut ini merupakan tabel deskripsi responden penelitian berdasarkan pendidikan akhir.

Tabel 10  
*Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Akhir*

<b>Pendidikan Akhir</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
<b>SMA</b>	15	16.7%
<b>Diploma</b>	3	3,3%
<b>D3</b>	1	1,1%
<b>S1</b>	71	78,9%
<b>Total</b>	<b>90</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden penelitian adalah berpendidikan akhir S1 yakni dengan jumlah responden sebanyak 71 orang (78,9%). Selain berdasarkan pendidikan akhir, deskripsi responden juga dijelaskan berdasarkan lama bekerja. Berikut ini merupakan tabel deskripsi responden penelitian berdasarkan lama bekerja.

Tabel 11  
*Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja*

<b>Lama Bekerja</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
<b>&lt; 5 Tahun</b>	48	53,3%
<b>5 – 10 Tahun</b>	17	18,9%
<b>11 – 15 Tahun</b>	11	12,2%
<b>16 – 20 Tahun</b>	3	3,3%
<b>&gt; 20 Tahun</b>	11	12,2%
<b>Total</b>	<b>90</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden penelitian merupakan yang bekerja kurang dari 5 tahun dengan jumlah responden sebanyak 48 orang (53,3%). Selain berdasarkan lama bekerja, deskripsi responden juga dijelaskan berdasarkan status guru. Berikut ini merupakan tabel deskripsi responden penelitian berdasarkan status guru.

Tabel 12  
*Deskripsi Responden Berdasarkan Status Guru*

<b>Status Guru</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
<b>PNS</b>	17	18,9%
<b>Honoror</b>	73	81,1%
<b>Total</b>	<b>90</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden penelitian adalah guru honoror yakni dengan jumlah responden sebanyak 73 orang (81,1%). Sedangkan jumlah responden guru yang telah berstatus sebagai pegawai negeri hanya 17 orang (18,9%). Selain berdasarkan status guru, deskripsi responden juga dijelaskan berdasarkan jumlah gaji yang diterima. Berikut ini merupakan tabel deskripsi responden penelitian berdasarkan jumlah gaji.



Tabel 13  
*Deskripsi Responden Berdasarkan Jumlah Gaji*

<b>Jumlah Gaji</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Prosentase</b>
<b>&lt; Rp 500.000</b>	39	43,3%
<b>Rp 500.000 &lt; Rp 1.500.000</b>	25	27,8%
<b>Rp 1.500.000 &lt; Rp 2.500.000</b>	6	6,7%
<b>Rp 2.500.000 &lt; Rp 3.500.000</b>	6	6,7%
<b>&gt; Rp 3.500.000</b>	14	15,6%
<b>Total</b>	<b>90</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden penelitian adalah dengan jumlah gaji dibawah 500.000 yakni dengan jumlah responden sebanyak 39 orang (43,3%). Kemudian disusul responden dengan jumlah gaji sebesar 500.000 hingga 1.500.000 yakni dengan jumlah responden sebanyak 25 orang (27,8%).

## 2. Deskripsi Data Penelitian

Gambaran umum mengenai data hasil penelitian dari variabel keterikatan kerja, tuntutan pekerjaan dan kesejahteraan psikologis yang telah diperoleh, secara singkat dapat dilihat pada tabel yang berisi fungsi statistik dasar berikut ini.

Tabel 14  
*Deskripsi Data Penelitian Keterikatan Kerja, Tuntutan Pekerjaan dan Kesejahteraan Psikologis*

<b>Variabel</b>	<b>Hipotetik</b>				<b>Empirik</b>			
	<b>Min</b>	<b>Max</b>	<b>Mean</b>	<b>SD</b>	<b>Min</b>	<b>Max</b>	<b>Mean</b>	<b>SD</b>
Keterikatan Kerja	0	102	51	17	18	99	79,86	15,53
Tuntutan Pekerjaan	14	70	42	9,33	22	64	42,07	9,91
Kesejahteraan Psikologis	14	84	49	11,67	35	80	63,87	7,53

Berdasarkan tabel di atas, dilakukan kategorisasi berdasarkan skor hipotetik yang ada. Kategorisasi dilakukan untuk mengetahui kategorisasi

tinggi rendahnya posisi skor yang diperoleh oleh responden. Kategorisasi dilakukan dengan menentukan batasan yang akan digunakan berdasarkan standar skor hipotetik. Berikut ini merupakan tabel penggolongan data ke dalam lima kategori.

Tabel 15  
*Kriteria Kategorisasi Skala*

<b>Kategori</b>	<b>Rumus Norma</b>
Sangat Rendah	$X < \mu - 1,8 \text{ SD}$
Rendah	$\mu - 1,8 \text{ SD} \leq X < \mu - 0,6 \text{ SD}$
Sedang	$\mu - 0,6 \text{ SD} \leq X < \mu + 0,6 \text{ SD}$
Tinggi	$\mu + 0,6 \text{ SD} \leq X < \mu + 1,8 \text{ SD}$
Sangat Tinggi	$X \geq \mu + 1,8 \text{ SD}$

Keterangan: X= Skor Total  
 $\mu$  = Mean Hipotetik  
 SD = Standar Deviasi Hipotetik

Tabel 16  
*Kategorisasi Variabel Keterikatan Kerja*

<b>Variabel</b>	<b>Rentang Nilai</b>	<b>Kategori</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
<b>Keterikatan Kerja</b>	$X < 20,4$	Sangat Rendah	1	1,1%
	$20,4 \leq X < 40,8$	Rendah	0	0%
	$40,8 \leq X < 61,2$	Sedang	13	14,4%
	$61,2 \leq X < 81,6$	Tinggi	24	26,7%
	$X \geq 81,6$	Sangat Tinggi	52	57,8%
<b>Total</b>			<b>90</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan rumus norma, kemudian dilakukan kategorisasi pada data skala keterikatan kerja. Tabel di atas merupakan hasil kategorisasi skala keterikatan kerja. Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berada pada kategori sangat tinggi yaitu sebanyak 52 orang (57,8%). Selanjutnya, kategori tinggi sebanyak 24 orang (26,7%) dan 13 orang (14,4%) berada pada kategori sedang serta 1 orang (1,1%) termasuk kategori sangat rendah. Tidak terdapat responden yang berada pada kategori rendah dimana kategori tersebut memiliki persentase sebesar 0%.

Tabel 17  
*Kategorisasi Variabel Tuntutan Pekerjaan*

Variabel	Rentang Nilai	Kategori	Frekuensi	Persentase
<b>Tuntutan Pekerjaan</b>	$X < 25,206$	Sangat Rendah	3	3,3%
	$25,206 \leq X < 36,402$	Rendah	29	32,2%
	$36,402 \leq X < 47,598$	Sedang	31	34,4%
	$47,598 \leq X < 58,794$	Tinggi	23	25,6%
	$X \geq 58,794$	Sangat Tinggi	4	4,4%
<b>Total</b>			<b>90</b>	<b>100%</b>

Kategorisasi juga dilakukan pada data skala tuntutan pekerjaan. Tabel di atas merupakan tabel kategorisasi tuntutan pekerjaan berdasarkan data skor tuntutan pekerjaan yang diperoleh. Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa sebagian besar responden berada pada kategori sedang yaitu sebanyak 31 orang (34,4%). Selanjutnya kategori rendah sebanyak 29 orang (32,2%), kemudian kategori tinggi sebanyak 23 orang (25,6%) dan kategori sangat tinggi sebanyak 4 orang (4,4). Terakhir yaitu kategori sangat rendah dengan jumlah responden sebanyak 3 orang (3,3%).

Tabel 18  
*Kategorisasi Variabel Kesejahteraan Psikologis*

Variabel	Rentang Nilai	Kategori	Frekuensi	Persentase
<b>Kesejahteraan Psikologis</b>	$X < 27,994$	Sangat Rendah	0	0%
	$27,994 \leq X < 41,998$	Rendah	2	2,2%
	$41,998 \leq X < 56,002$	Sedang	11	12,2%
	$56,002 \leq X < 70,006$	Tinggi	65	72,2%
	$X \geq 70,006$	Sangat Tinggi	12	13,3%
<b>Total</b>			<b>90</b>	<b>100%</b>

Selanjutnya kategorisasi juga dilakukan pada data skala kesejahteraan psikologis. Tabel diatas merupakan hasil kategorisasi skala kesejahteraan psikologis. Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berada pada kategori tinggi yaitu sebanyak 65 orang (72,2%). Selanjutnya, kategori sangat tinggi sebanyak 12 orang (13,3%). Kemudian

kategori sedang sebanyak 11 orang (12,2%) dan kategori rendah sebanyak 2 (2,2%). Tidak terdapat responden yang berada pada kategori sangat rendah dimana kategori tersebut memiliki persentase sebesar 0%.

### 3. Uji Asumsi

Uji asumsi dilaksanakan untuk memenuhi syarat asumsi parametrik. Uji asumsi dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS 17 *for windows*. Pada uji asumsi ini, peneliti melakukan uji normalitas, uji linearitas dan uji multikoloniaritas terhadap sebaran data penelitian.

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah sebaran data terdistribusi secara normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan analisis *Kolmogorov-Smirnov*. Data dikatakan normal apabila signifikansi  $p > 0,05$ . Hasil analisis *Kolmogorov-Smirnov* terdapat pada tabel berikut.

Tabel 19  
*Skor Uji Normalitas*

<b>Variabel</b>	<b>Skor <i>Kolmogorov-Smirnov</i></b>	<b>Interpretasi</b>
Keterikatan Kerja	0,000	Tidak Normal
Tuntutan Pekerjaan	0,110	Normal
Kesejahteraan Psikologis	0,008	Tidak Normal

Berdasarkan tabel di atas, hasil analisis *Kolmogorov-Smirnov* pada variabel keterikatan kerja memiliki signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ).

Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa variabel keterikatan kerja memiliki sebaran data yang tidak normal. Sedangkan hasil analisis *Kolmogorov-Smirnov* pada variabel tuntutan pekerjaan diperoleh nilai

signifikansi sebesar 0,110 ( $p > 0,05$ ). Perhitungan tersebut menunjukkan bahwa sebaran data terdistribusi secara normal. Selanjutnya, pada variabel kesejahteraan psikologis diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,008 ( $p < 0,05$ ) dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel kesejahteraan psikologis memiliki sebaran data yang tidak normal.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk melihat adanya hubungan yang linier antara kedua variabel dalam penelitian. Berikut ini adalah tabel hasil uji linieritas yang telah dilakukan.

Tabel 20  
*Skor Uji Linieritas*

<b>Variabel</b>	<b>F</b>	<b>Signifikansi</b>	<b>Interpretasi</b>
Keterikatan Kerja * Tuntutan Pekerjaan	0,296	0,589	Tidak Linier
Keterikatan Kerja * Kesejahteraan Psikologis	32,523	0,000	Linier
Variabel Interaksi dan Keterikatan Kerja	40,833	0,000	Linier

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji linear antara tuntutan pekerjaan dan keterikatan kerja menunjukkan hasil koefisien F sebesar 0,296 dan  $p = 0,589$  ( $p > 0,05$ ). Hal tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara variabel tuntutan pekerjaan dan keterikatan kerja memiliki hubungan yang tidak linier. Hasil uji linear antara kesejahteraan psikologis dan keterikatan kerja menunjukkan hasil koefisien F sebesar 32,523 dan  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ). Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kesejahteraan psikologis dan keterikatan kerja memiliki hubungan yang linier. Hasil uji linier juga dilakukan untuk variabel interaksi dimana variabel interaksi merupakan

hasil perkalian dari skor total kesejahteraan psikologis dan tuntutan pekerjaan. Hasil uji linier antara variabel interaksi dan keterikatan kerja menunjukkan hasil koefisien F sebesar 40,833 dan  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa variabel interaksi dan keterikatan kerja memiliki hubungan yang linier.

c. Uji multikoloniaritas

Uji multikoloniaritas dilakukan untuk mengetahui apakah ada korelasi atau hubungan yang kuat antara dua variabel bebas atau lebih dalam sebuah model regresi berganda. Berikut ini adalah tabel hasil uji multikoloniaritas yang telah dilakukan.

Tabel 21  
*Skor Uji Multikoloniaritas*

<b>Variabel</b>	<b>Tolerance</b>	<b>VIF</b>	<b>Interpretasi</b>
Tuntutan Pekerjaan dan Kesejahteraan Psikologis	0,999	1,001	Tidak Terjadi Multikoloniaritas

Berdasarkan hasil uji multikolonieritas diperoleh nilai *tolerance* variable tuntutan pekerjaan dan kesejahteraan psikologis sebesar 0,999 yakni lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF variabel tuntutan pekerjaan dan kesejahteraan psikologis sebesar 1,001 yakni lebih kecil dari 10,00. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikoloniaritas.

#### 4. Uji Hipotesis

Setelah dilakukan uji asumsi, maka selanjutnya adalah melakukan uji hipotesis dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda. Berikut ini adalah tabel hasil uji hipotesis teknik analisis regresi berganda yang telah dilakukan.

Tabel 22  
*Uji Hipotesis Minor*

<b>Variabel</b>	<b>t</b>	<b>Signifikansi</b>	<b>Interpretasi</b>
Keterikatan Kerja * Tuntutan Pekerjaan	0,779	0,438	Hipotesis Ditolak
Keterikatan Kerja * Kesejahteraan Psikologis	5,282	0,000	Hipotesis Diterima

Berdasarkan pengujian statistik dengan analisis regresi berjenjang antara variabel tuntutan pekerjaan dan keterikatan kerja, diperoleh nilai t sebesar 0,779 dengan signifikansi 0,438 ( $p > 0,05$ ). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan antara tuntutan pekerjaan dan keterikatan kerja. Hasil pengujian antara variabel kesejahteraan psikologis dengan keterikatan kerja diperoleh nilai t sebesar 5,282 dengan signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara kesejahteraan psikologis dan keterikatan kerja. Kemudian untuk menentukan hasil uji hipotesis mayor, dapat dilihat dari tabel di bawah ini.

Tabel 23  
*Uji Hipotesis Mayor*

<b>Variabel</b>	<b>F</b>	<b>Signifikansi</b>	<b>Interpretasi</b>
Keterikatan Kerja * Tuntutan Pekerjaan * Kesejahteraan Psikologis	14,126	0,000	Hipotesis Diterima

Hasil perhitungan statistik antara tuntutan pekerjaan, kesejahteraan psikologis dan keterikatan kerja pada tabel anova diperoleh nilai F sebesar 14,126 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara variabel tuntutan pekerjaan, kesejahteraan psikologis dan keterikatan kerja. Dengan kata lain, hipotesis mayor diterima dimana ada hubungan antara tuntutan pekerjaan,

kesejahteraan psikologis dan keterikatan kerja pada guru. Selanjutnya hasil koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 24  
*Tabel koefisien Determinasi*

<b>Variabel</b>	<b>r</b>	<b>r<sup>2</sup></b>	<b>Persentasi</b>
Keterikatan Kerja *			
Tuntutan Pekerjaan *	0,495	0,245	24,5%
Kesejahteraan Psikologis			
Tuntutan Pekerjaan dan Keterikatan Kerja	0,056	0,003	0,3%
Kesejahteraan Psikologis dan Keterikatan Kerja	0,490	0,240	24%

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi  $R^2$  (*R Square*) sebesar 0,245. Hal ini menunjukkan bahwa 24,5% keterikatan kerja guru dapat dijelaskan oleh variabel tuntutan pekerjaan dan kesejahteraan psikologis, sedangkan sisanya yaitu 75,5% keterikatan kerja dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Untuk menjelaskan besarnya nilai korelasi atau hubungan antara tuntutan pekerjaan dan keterikatan kerja sendiri yaitu diperoleh nilai koefisien determinasi  $R^2$  (*R Square*) sebesar 0,003. Artinya bahwa pengaruh variabel bebas (tuntutan pekerjaan) terhadap variabel terikat (keterikatan kerja) adalah sebesar 0,3%. Besarnya nilai korelasi atau hubungan antara kesejahteraan psikologis dan keterikatan kerja sendiri yaitu diperoleh nilai koefisien determinasi  $R^2$  (*R Square*) sebesar 0,240. Artinya bahwa pengaruh variabel bebas (kesejahteraan psikologis) terhadap variabel terikat (keterikatan kerja) adalah sebesar 24%.



## 5. Uji Korelasi Tambahan

Pada penelitian ini, peneliti melakukan analisis tambahan berupa analisis korelasi ketiga variabel dengan usia dan lama bekerja. Berikut ini adalah hasil korelasi ketiga variabel dengan usia dan lama bekerja:

Tabel 25  
*Uji Korelasi Tambahan*

Variabel	r	p
Usia dan Keterikatan Kerja	0,164	0,061
Lama Bekerja dan Keterikatan Kerja	0,118	0,133
Usia dan Tuntutan Pekerjaan	0,062	0,281
Lama Bekerja dan Tuntutan Pekerjaan	0,046	0,334
Usia dan Kesejahteraan Psikologis	-0,117	0,135
Lama Bekerja dan Kesejahteraan Psikologis	-0,083	0,218

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa hasil uji korelasi antara usia dan keterikatan kerja memiliki koefisien korelasi sebesar 0,164 dengan  $p = 0,061$  ( $p > 0,05$ ). Berdasarkan hasil uji korelasi tersebut, diketahui bahwa tidak ada hubungan antara usia dan keterikatan kerja. Uji korelasi tambahan juga dilakukan antara lama bekerja dan keterikatan kerja. Hasil uji korelasi antara lama bekerja dan keterikatan kerja memiliki koefisien sebesar 0,118 dengan  $p = 0,133$  ( $p > 0,05$ ). Berdasarkan hasil uji korelasi tersebut, diketahui bahwa tidak ada hubungan antara lama bekerja dan keterikatan kerja.

Selanjutnya, hasil uji korelasi antara usia dan tuntutan pekerjaan memiliki koefisien korelasi sebesar 0,062 dengan  $p = 0,281$  ( $p > 0,05$ ). Berdasarkan hasil uji korelasi tersebut, diketahui bahwa tidak terdapat hubungan antara usia dan tuntutan pekerjaan. Kemudian, uji korelasi tambahan juga dilakukan antara lama bekerja dan tuntutan pekerjaan. Hasil

uji korelasi antara lama bekerja dan tuntutan pekerjaan memiliki koefisien sebesar 0,046 dengan  $p = 0,334$  ( $p > 0,05$ ). Berdasarkan hasil uji korelasi tersebut, diketahui bahwa tidak terdapat hubungan antara lama bekerja dan tuntutan pekerjaan.

Uji korelasi tambahan juga dilakukan antara usia dan kesejahteraan psikologis. Hasil uji korelasi antara usia dan kesejahteraan psikologis memiliki koefisien korelasi sebesar -0,117 dengan  $p = 0,135$  ( $p > 0,05$ ). Berdasarkan hasil uji korelasi tersebut, diketahui bahwa tidak terdapat hubungan antara usia dan kesejahteraan psikologis. Terakhir, uji korelasi tambahan juga dilakukan antara lama bekerja dan kesejahteraan psikologis. Hasil uji korelasi antara lama bekerja dan kesejahteraan psikologis memiliki koefisien sebesar -0,083 dengan  $p = 0,218$  ( $p > 0,05$ ). Berdasarkan hasil uji korelasi tersebut, diketahui bahwa tidak terdapat hubungan antara lama bekerja dan kesejahteraan psikologis.

#### **D. Pembahasan**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan empiris antara tuntutan pekerjaan dan keterikatan kerja dimana kesejahteraan psikologis sebagai variabel moderator pada guru. Penelitian ini melibatkan 90 orang guru terutama yang bekerja pada sekolah tingkat dasar. Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa hipotesis mayor dalam penelitian ini diterima dimana ada hubungan antara tuntutan pekerjaan, kesejahteraan psikologis dengan keterikatan kerja pada guru. Hasil penelitian juga memperlihatkan bahwa tuntutan pekerjaan tidak berkorelasi dengan keterikatan kerja. Selanjutnya hasil penelitian

menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis dan keterikatan kerja berkorelasi positif. Sehingga, kesejahteraan psikologis berfungsi sebagai moderator pada hubungan antara tuntutan pekerjaan dengan keterikatan kerja pada guru. Hal ini berarti keterikatan pada partisipan penelitian ini tidak dipengaruhi oleh tuntutan pekerjaan yang ada.

Hubungan antara variabel tuntutan pekerjaan, kesejahteraan psikologis dan keterikatan kerja juga tergambar dari deskripsi data subjek penelitian yakni tampak bahwa rata-rata subjek dalam penelitian ini memiliki tingkat keterikatan kerja yang sangat tinggi, kesejahteraan psikologis yang tinggi dan tuntutan pekerjaan yang berada dalam kategori sedang. Kesejahteraan psikologis dapat memberikan efek moderasi meskipun tuntutan pekerjaan yang dirasakan berada dalam kategori sedang.

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi  $R^2$  (*R Square*) sebesar 0,245. Hal ini menunjukkan bahwa 24,5% keterikatan kerja guru dapat dijelaskan oleh variabel tuntutan pekerjaan dan kesejahteraan psikologis, sedangkan sisanya yaitu 75,5% keterikatan kerja dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Koefisien determinasi  $R^2$  (*R Square*) yang diperoleh antara tuntutan pekerjaan dan keterikatan kerja adalah sebesar 0,003 yang artinya sumbangan efektif tuntutan pekerjaan terhadap keterikatan kerja sebesar 0,3%. Koefisien determinasi  $R^2$  (*R Square*) yang diperoleh antara kesejahteraan psikologis dan keterikatan kerja adalah sebesar 0,240 yang artinya sumbangan efektif kesejahteraan psikologis terhadap keterikatan kerja sebesar 24%.

Pada penelitian ini hasil analisis data menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara tuntutan pekerjaan dan keterikatan kerja pada guru. Dengan demikian, penjelasan tuntutan pekerjaan sebagai salah satu antecedent keterikatan kerja tidak sejalan dengan hasil penelitian ini yang menyatakan bahwa tuntutan kerja tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan keterikatan kerja yang dimiliki oleh guru. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurendra (2016) yang mana menunjukkan bahwa tidak ada korelasi antara tuntutan pekerjaan dengan keterikatan kerja. Penelitian lain yang serupa juga dilakukan oleh Demerouti, Bakker, Narchreiner & Schaufeli (2001) yang menjelaskan bahwa ketika tuntutan pekerjaan tinggi, karyawan akan mengalami peningkatan kelelahan (tetapi tidak sampai terjadi ketidakterikatan kerja), sedangkan ketika sumber daya pekerjaan kurang, karyawan akan memiliki tingkat ketidakterikatan yang tinggi (tetapi tidak ada kelelahan). Penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Basikin (2007) yang menunjukkan tidak ada korelasi yang kuat antara tuntutan pekerjaan dan keterikatan kerja pada guru khususnya di Indonesia.

Hasil penelitian yang tidak signifikan dijelaskan oleh beberapa hal. Berdasarkan hasil penelitian oleh peneliti menunjukkan bahwa ada kemungkinan faktor lain yang lebih mempengaruhi pembentukan keterikatan kerja pada guru. Sesuai dengan Bakker, Albrecht & Leiter (2011) yang menjelaskan bahwa terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi keterikatan kerja selain tuntutan pekerjaan, yaitu *psychological capital* seperti optimisme, efikasi, harapan dan resiliensi. Tidak signifikannya penelitian ini juga bisa disebabkan dengan

perbedaan karakteristik partisipan dengan penelitian sebelumnya. Basikin (2007) mengungkapkan bahwa keterikatan kerja guru mungkin dipengaruhi oleh karakteristik pribadi mereka seperti identitas, harga diri, dan efikasi. Oleh karena itu, guru dengan identitas yang lebih jelas, harga diri yang lebih tinggi, dan efikasi diri yang lebih tinggi cenderung lebih terikat dalam pekerjaan mereka.

Pada penelitian ini tuntutan pekerjaan tidak berkorelasi dengan keterikatan kerja, namun kesejahteraan psikologis mampu menjadi moderator dengan berkorelasi secara positif dan memiliki sumbangan efektif sebesar 24% terhadap keterikatan kerja. Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa terdapat korelasi antara kesejahteraan psikologis dengan keterikatan kerja pada responden. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Vijayakumari dan Vrinda (2016) yang menyatakan bahwa kesejahteraan psikologis dan motivasi secara signifikan memiliki hubungan positif dengan keterikatan kerja dan keduanya menjadi faktor yang signifikan terhadap keterikatan kerja. Hairudinor (2014) menegaskan dalam penelitiannya supaya organisasi memperhatikan dan meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawannya karena mampu menaikkan tingkat keterikatan kerja karyawan dan memiliki pengaruh pada kinerja karyawan.

Lebih lanjut, penelitian Tesi, Aiello dan Giannetti (2018) menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis memiliki hubungan yang positif dengan keterikatan kerja pada pekerja sosial. Hal ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Mangaria (2017) yang mengatakan bahwa ada hubungan antara keterikatan kerja dengan kesejahteraan psikologis pada orang yang profesinya berbeda dengan latar belakang pendidikannya.

Terdapat analisis lanjutan pada penelitian ini yakni korelasi antara keterikatan kerja dengan usia dan lama bekerja. Hasil uji korelasi menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara usia dan keterikatan kerja serta tidak ada hubungan antara lama bekerja dan keterikatan kerja. Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan diketahui bahwa hubungan ini tidak dipengaruhi oleh berbagai macam kelompok demografis subjek penelitian seperti jenis kelamin, status pernikahan, jumlah anak, usia, pendidikan akhir, lama bekerja, status guru serta jumlah gaji.

Basikin (2007) menuturkan beberapa alasan individu memilih guru sebagai profesi, yaitu profesi guru secara tradisional memiliki status sosial yang tinggi di Indonesia dan menjadi guru dengan status PNS cenderung menjadi tujuan utama untuk menjadi guru di Indonesia. Istilah tradisional di sini dimaksudkan untuk merujuk pada nilai dalam masyarakat, terutama masyarakat dengan budaya Jawa di mana guru dianggap tahu segalanya dan memiliki kearifan sosial sehingga orang-orang datang untuk mencari saran untuk masalah mereka. Sedangkan memiliki status guru PNS mampu memberikan status sosial yang relatif tinggi di masyarakat yang mana juga menawarkan gaji seumur hidup, termasuk setelah pensiun dari pekerjaannya.

Penelitian yang dilakukan Brookhart & Freeman (1992) menunjukkan bahwa ada tiga jenis motif yang mendorong orang untuk memilih mengajar sebagai profesi. Meskipun berbeda-beda di setiap individu, motif tersebut pada umumnya dapat diklasifikasikan menjadi motif ekstrinsik, intrinsik dan altruistik. Motif ekstrinsik mencakup materi, seperti gaji dan pensiun dan manfaat

psikologis seperti keamanan kerja dan liburan yang lebih panjang. Motif intrinsik biasanya berhubungan dengan sifat alami dari profesi mengajar. Banyak orang masih percaya pada sifat profesi mengajar yang dihormati, seperti kehormatan menjadi guru, dan mengajar sebagai profesi yang peduli dan mulia. Motif altruistik mencakup motif seperti keinginan untuk bekerja dengan anak-anak, keinginan untuk mempengaruhi generasi masa depan dan membantu siswa untuk meraih kesuksesan.

Sebagai pekerja yang berhubungan dengan dunia pendidikan, guru memiliki prosedur tetap untuk setiap permasalahan yang dihadapi. Sehingga, hal ini akan mempengaruhi respon guru saat mengisi kuisisioner. Karena guru akan memberikan respon berdasarkan pencapaian tugas atau target yang memang telah ditentukan dalam uraian tugasnya. Kondisi responden yang sedang sibuk dengan pekerjaannya memungkinkan responden tidak konsentrasi dalam mengerjakan kuisisioner karena pengambilan data dilakukan saat masa menjelang ujian dan saat ujian berlangsung dimana guru sedang sibuk untuk membuat soal, mengoreksi jawaban dan memberikan nilai serta mengisi administrasi yang bisa dikatakan banyak yang diberlakukan pada kurikulum 2013. Adanya *sosial desirability* atau bukan keadaan sebenarnya, kondisi atau situasi pada saat penelitian yang diasumsikan dapat mempengaruhi hasil penelitian, salah satunya karena adanya kecenderungan untuk memenuhi harapan-harapan sosial dalam mengisi skala dan adanya norma-norma tertentu yang dapat mempengaruhi hasil penelitian. Menurut Widhiarso (2012) kesesatan respons yang muncul dalam setting pendidikan atau sekolah seringkali berupa respons kepatutan sosial (*sosial*

*desirability*), yaitu respons yang cenderung sesuai dengan apa yang dianggap ideal, patut atau pantas di mata masyarakat.

Skor tingkat keterikatan kerja yang sangat tinggi bisa jadi disebabkan oleh skala penelitian yang digunakan. Aitem pernyataan pada skala keterikatan kerja yang seluruhnya bersifat *favorable* dapat memancing responden untuk memberikan reaksi yang positif, sehingga skor yang dihasilkan pun relatif besar. Skala penelitian dengan jenis skala penilaian frekuensi ini juga berpotensi untuk mendorong subjek melakukan estimasi berlebihan terhadap dirinya. Dalam hal ini subjek sulit untuk menentukan pilihan jawaban yang dikarenakan pilihan jawaban berbentuk frekuensi, sehingga setiap subjek memiliki persepsi subjektif atas pengalamannya pada pilihan jawaban tersebut (Kesumaningsari & Simarmata, 2014). Menurut Nazir (dalam Kesumaningsari & Simarmata, 2014) pada jenis skala penilaian subjek memang dapat cenderung melakukan estimasi berlebihan terhadap nilai sebenarnya. Selain itu, skala keterikatan kerja disini menghasilkan data rasio sehingga memiliki nilai absolut 0 yang pada faktanya tidak mungkin ditemui di lapangan. Peneliti menduga bahwa kedua faktor dari skala penelitian tersebut turut berkontribusi dalam menyebabkan skor keterikatan kerja subjek menjadi cenderung sangat tinggi.

Berdasarkan pembahasan pada paragraf-paragraf sebelumnya dapat disimpulkan bahwa penelitian ini telah menjawab rumusan masalah penelitian yaitu ada hubungan antara tuntutan pekerjaan, kesejahteraan psikologis dan keterikatan kerja pada guru. Tidak ada hubungan antara tuntutan pekerjaan dan keterikatan kerja pada guru. Ada hubungan antara kesejahteraan psikologis dan



keterikatan kerja pada guru. Namun ada beberapa kelemahan dalam penelitian ini yaitu peneliti tidak mengambil sampel responden yang heterogen, yakni tidak mengambil sampel dari populasi setiap daerah di Indonesia dan jumlah partisipan yang sedikit. Penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan keseluruhan anggota populasi karena parameter populasi tidak terdistribusi secara normal (Suliyanto, 2014).

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat efek moderasi kesejahteraan psikologis pada hubungan antara tuntutan pekerjaan dan keterikatan kerja, artinya kuat lemahnya tuntutan pekerjaan terhadap keterikatan kerja ditentukan oleh variabel kesejahteraan psikologis. Kemudian, tuntutan pekerjaan tidak berkorelasi dengan keterikatan kerja pada guru. Sedangkan, kesejahteraan psikologis berkorelasi secara signifikan dengan keterikatan kerja pada guru.

#### **B. Saran**

##### **1. Untuk Reponden Penelitian**

Para guru pada umumnya telah memiliki keterikatan dalam kategori sangat tinggi. Berdasarkan hal tersebut diharapkan para guru untuk tetap mempertahankan keterikatan kerja yang telah dimiliki. Salah satu caranya adalah dengan membangun dan meningkatkan kesejahteraan psikologis dalam diri sendiri sehingga dapat tercipta kinerja yang optimal baik bagi diri sendiri maupun bagi pencapaian visi dan misi yang ada.

##### **2. Untuk Instansi Penelitian/ Sekolah**

Keterikatan kerja individu dalam penelitian ini masuk dalam katagori sangat tinggi. Hal ini menjadi tanggungjawab pihak sekolah agar mampu mempertahankan keterikatan kerja guru. Karena dengan tingginya keterikatan kerja guru akan mampu memberikan dampak positif baik untuk pihak sekolah maupun anak didiknya.

### 3. Untuk Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan lebih dapat menggali lebih dalam mengenai faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi keterikatan kerja. Penelitian selanjutnya bisa dilakukan pada partisipan dengan jumlah yang lebih besar maupun dari berbagai dimensi yang ada dalam keterikatan kerja. Peneliti selanjutnya juga diharapkan mampu melakukan analisis kualitatif melalui eksplorasi secara kualitatif dalam rangka penggalian lebih lanjut terhadap alasan-alasan mengapa tidak adanya hubungan antara tuntutan pekerjaan dan keterikatan kerja yang dimiliki guru, yang mana hal tersebut berkebalikan dari asumsi peneliti, sehingga diperoleh alasan yang mendalam dan mendetail yang bersumber langsung dari subjek terkait hal tersebut. Selanjutnya untuk responden penelitian seperti guru sebaiknya disertakan dengan skala kepatutan sosial (*social desirability scale*, skala yang mengukur kepatutan sosial seperti *Social Desirability Scale* dan *The Balanced Inventory of Desirable Responding* (Widhiarso, 2012).

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmed, S., Ahmad, F.B., & Jaaffar, A.R. (2017). Employee Engagement on Employee Relations with Supervisor and Employee Performance Relationship in Developing Economy: Critical Analysis with PLSSEM. *Saudi Journal of Business and Management Studies*, 2 (0), 389-398.
- Anwarsyah, W.I., Salendu, A., & Radikun, T.B.S. (2012). Hubungan antara Job demands dengan Workplace Well-being pada Pekerja Shift. *Jurnal Psikologi Pitutur*, 1 (1), 32-44.
- Ayu, D.R., Maarif, S., & Sukmawati, A. (2015). Pengaruh Job Demands, Job Resources dan Personal Resources terhadap Work Engagement. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)*, 1 (1), 12-22.
- Azani. (2012). Gambaran Psychological Well-Being Mantan Narapidana. *Empathy*, 1 (1), 1-18.
- Bakker dan Demeroti (2008), Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13 (3), 209-223.
- Bakker, A.B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22 (3), 309-324.
- Bakker, A.B., Albrecht, S.L. & Leiter, M.P. (2011). Key Questions Regarding Work Engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20 (1), 4-28.
- Bakker, A.B., Schaufeli, W.B., Leiter, M.P., & Taris, T.W. (2008). POSITION PAPER Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, 22 (3), 187-200.
- Basikin. (2007, November). *Vigor, Dedication and Absorption: Work engagement among secondary school English teachers in Indonesia*. Paper presented at the annual AARE Conference, Fremantle, Perth, Western Australia
- Brookhart, S.M., & Freeman, D.J. (1992). Characteristics of entering teacher candidates. *Review of Educational Research*, 62 (0), 37-60.
- Coetzer, C.F., & Rothmann, S. (2007) Job demands, job resources and work engagement of employees in a manufacturing organization. *Southern African Business Review*. 11(3), 17-31.
- Cohen, S.G., Chang, L., & Ledford, G.E. (1997). A Hierarchical Construct of Self-Management Leadership and Its Relationship to Quality of Work Life and Perceived Work Group Effectiveness. *Personnel Psychology*, 50 (2), 275-308.
- Crawford, E.R., LePine, J.A., & Rich, B.L. (2010). Job Engagement: Antecedents and Effects on Job Performance. *Academy of Management Journal*, 53(3), 617-635

- Demerouti, E., & Bakker, A.B. (2011). The job demand-resources model: challenges for future research. *Journal of industrial psychology*, 37 (2), 1-9.
- Demerouti, E., Bakker, A.B., Narchreiner, F., & Schaufeli, W.B. (2001). The Job Demands-Resources Model of Burnout. *Journal of applied psychology*, 86 (3), 499-512.
- Despoina Xanthopoulou, D., Bakker, A.B., Demerouti, E & Schaufeli, W.B. (2009) Work Engagement and Financial Returns: A Diary Study On The Role of Job and Personal Resources. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82 (0), 183–200.
- Deviyanti, A.D., & Sasono, A.D. (2015). Pengaruh Sumber Daya Pekerjaan (Job Resources) Dengan Keterikatan Kerja (Work Engagement) Sebagai Mediator Terhadap Perilaku Proaktif ( Studi Pada Karyawan Pt Rga International Indonesia ). *e-Jurnal Ilmu Manajemen*, 1 (1), 16-30.
- Einarsen, S., Skogstad, A., Rorvik, E., Lande, A. B., & Nielsen, M. B. (2016). Climate for conflict management, exposure to workplace bullying and work engagement: a moderated mediation analysis. *The International Journal Of Human Resource Management*, 1466-4399.
- Fanani, F. (2016). Mendikbud Muhadjir: Pelaku Kecurangan Ujian Nasional Adalah Guru. Diakses pada April 2017, dari <https://www.liputan6.com/news/read/2671728/mendikbud-muhadjir-pelaku-kecurangan-ujian-nasional-adalah-guru>.
- Fanani., Ujjianto., & Riyadi, S. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Psychological Well Being, Job Involvement Dan Kinerja Guru SMA Negeri Di Wilayah Gerbangkertasusila Provinsi Jawa Timur. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 10 (1), 1 – 15.
- Hairudinor. (2014). The Effect of Compensation on the Psychological Well-Being, Work Engagement and Individual Performance (Case Study on The Nurses Of Private Hospitals In South Borneo, Indonesia). *International Journal of Business and Management Invention*, 3 (7), 49-53.
- Hakanena, J.J., Schaufeli, W.B., & Ahola, K. (2008). The Job Demands-Resources model: A three-year cross-lagged study of burnout, depression, commitment, and work engagement. *Work & Stress*, 22 (3), 224-241.
- Hayuningtyas, D. R. I., & Helmi, A. F. (2015). Peran Kepemimpinan Otentik Terhadap Work Engagement Dosen Dengan Efikasi Diri Sebagai Mediator. *Gajah Mada Journal Of Psychology*, 1 (3), 167-179.
- Hirschi, A. (2012). Callings and work engagement: Moderated mediation model of work meaningfulness, occupational identity, and occupational self-efficacy. *Journal of Counseling Psychology*, 59(3), 479-485.
- Hussain, N., & Khalid, K. (2011). Impact of Karasek Job Demand Control Model on The Job Satisfaction Of The Employees of Nadra. *Institute of Interdisciplinary Business Research*. 3(5), 566-594.

- Ikanbun, Y. (2017). Isu Jual Beli Jabatan Kepala Sekolah Terpa Sulawesi Utara. Diakses pada April 2017, dari <https://www.liputan6.com/regional/read/2825222/isu-jual-beli-jabatan-kepala-sekolah-terpa-sulawesi-utara>.
- Imawati, R., & Amalia, I. (2011). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora*, 1 (1), 37- 43.
- Kartikasari, N.Y. (2013). Body Dissatisfaction Terhadap Psychological Well Being Pada Karyawati. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 1 (02), 304-323.
- Kesumaningsari, N.A.P.A., & Simarmata. N. (2014). Konflik Kerja-Keluarga dan Work Engagement Karyawati Bali pada Bank di Bali. *Jurnal Psikologi Udayana*, 1 (3), 105-118.
- Kimberly & Utoyo, S.D.B. (2013). Hubungan Psychological Well Being dan Work Engagement Pada Karyawan yang Bekerja di Lokasi Tambang. Paper dipresentasikan di Fakultas Psikologi, Universitas Indonesia.
- Kusendi, R., & Ispurwanto, W. (2018). Pengaruh Kondisi Lingkungan Kerja dengan keterikatan kerja Pada PT.MCD. Diakses dari [https://www.researchgate.net/publication/323827031\\_Pengaruh\\_lingkungan\\_kerja\\_dan\\_Keterikatan\\_kerja\\_di\\_PT\\_MCD\\_JOURNAL](https://www.researchgate.net/publication/323827031_Pengaruh_lingkungan_kerja_dan_Keterikatan_kerja_di_PT_MCD_JOURNAL)
- Man, G.S., & Hadi, C. (2013). Hubungan antara Perceived Organizational Support dengan Work Engagement Pada Guru SMA Swasta di Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 2 (2), 90-99.
- Mangaria, S. (2017). Hubungan Work Engagement dengan Psychological Well Being pada Orang yang Profesinya Berbeda dengan Latar Belakang Pendidikannya. *Tugas Akhir*. Salatiga: Fakultas Psikologi Universitas Kristen Satya Wacana.
- Mariyanti, S., & Yuningsih, A. (2015). Hubungan Ketertarikan Interpersonal dengan Work Engagement Pegawai PT. Salindo Berlian Motor Jakarta. *Jurnal Psikologi*, 13 (1), 6-12.
- Megawati, E & Herdiyanto, Y.K. (2016). Hubungan antara Perilaku Prosocial dengan Psychological Well-Being pada Remaja. *Jurnal Psikologi Udayana*, 3 (1), 132-141.
- Muslihati. (2014). Nilai-nilai Psychological Well-Being dalam Budaya Madura dan Kontribusinya Pada Pengembangan Kesiapan Karier Remaja Menghadapi Bonus Demografi. *Jurnal Studi Sosial*, 6 (2), 120-125.
- Nastiti, M.C., & Hendriani, W. (2014). Psychological Well-being pada Guru yang Telah Menjalani Masa Pensiun. *Jurnal Psikologi Pendidikan dan Perkembangan*, 3 (3), 221-233.
- Nugroho, D.A.S., Mujiasih, E., & Prihatsanti, U. (2013). Hubungan antara Psychological Capital dengan Work Engagement pada Karyawan PT. Bank Mega Regional Area Semarang. *Jurnal Psikologi Undip*, 12 ( 2) 192-202.

- Nurendra, A.M. (2016). Peranan Tuntutan Kerja dan Sumber Daya Kerja terhadap Keterikatan Kerja Wanita Karir. *Psikologika*, 21 (1), 57-67.
- Putra, Y.S. & Mulyadi, H. (2010). Pengaruh Faktor Job Demand Terhadap Kinerja dengan Burnout sebagai Variabel Moderating pada Karyawan Bagian Produksi PT.Tripilar Betonmas Salatiga. *Among Makarti*, 3 (6), 47-68.
- Putri, 2015. Pengaruh Job Demands terhadap Subjective Well-Being (Swb). (Studi pada Kelompok yang memiliki Minat dan Tidak Memiliki Minat terhadap Pekerjaan). *Skripsi UNNES*.
- Rehman, S., Khan, M.A., & Ullah, Z. (2011). The Psychometric Impacts of Karasek's Demands and Control Scale on Employees' Job Dissatisfaction. *Global Journal of Management and Business Research*, 11 (4), 26-42.
- Robertson dan Coper (2010), Full engagement: the integration of employee engagement and psychological well-being. *Leadership & Organization Development Journal*, 31 (4), 324-336.
- Rothmann, S. (2008). Job satisfaction, occupational stress, burnout and work engagement as components of work -related wellbeing. *SA Journal of Industrial Psychology*, 34 (3), 11-16.
- Rothmann, S., & Jordaan, G.M.E. (2006). Job Demands, Job Resources and Work Engagement Of Academic Staff In South African Higher Education Institutions. *SA Journal of Industrial Psychology*, 32 (4), 87-96.
- Ryff, C. D. (1995). Psychological Well-Being in Adult Life. *Current Directions In Psychological Science*, 4 (4), 99-104.
- Ryff, C.D & Singer, B.H. (2008). Know Thyself and Become What You Are: A Eudaimonic Approach to Psychological Well-Being. *Journal of Happiness Studies*, 9 (1), 13-39.
- Salanova, M., Schaufeli, W.B., Xanthopoulou, D., & Bakker, A.B. (2015). The gain spiral of resources and work engagement: Sustaining a positive worklife. Dalam A. B. Bakker, & M. P. Leiter (Eds.), *Work engagement : A handbook of essential theory and research* (hal. 118-131). New York: Psychology Press.
- Salminen, S.R., Makikangas, A., & Feldt, T. (2014). Job Resources and Work Engagement: Optimism as Moderator Among Finnish Managers. *Journal of European Psychology Students*, 5 (1), 69-77.
- Sami'an, & Amanda., A. R. (2016). Relationship betewwn job demands-resources and work engagement on inpatient nurses of iw hospital. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 5 (1), 1-8.
- Schaufeli, W.B. & Taris, T.W. (2014). A Critical Review of the Job Demands-Resources Model: Implications for Improving Work and Health. Dalam G. F., Hammig, O. (Eds.), *Bridging occupational, organizational and public*

- health: A transdisciplinary approach* (hal. 43-68). Dordrecht, The Netherlands: Springer.
- Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B. (2004). Job Demands, Job Resources, and Their Relationship with Burnout and Engagement: A Multi-Sample Study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315.
- Schaufeli, W.B., Bakker, A.B., & Rhenen, W.V. (2009). How Changes in Job Demands and Resources Predict Burnout, Work Engagement, and Sickness Absenteeism. *Journal of Organizational Behavior*, 30 (0), 893-917.
- Schaufeli, W.B., Bakker, A.B., & Salanova, M. (2006). The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire A Cross-National Study. *Educational and Psychological Measurement*, 66 (44), 701-716.
- Setiawan, H., & Budiningsih, T.E. (2014). Psychological Well-Being pada Guru Honorer Sekolah Dasar Di Kecamatan Wonotunggal Kabupaten Batang. *Educational Psychology Journal*, 3 (1), 8-14.
- Siagian, W. (2017). Oknum Kepsek dan Guru di Jayapura Tertangkap Basah Terkait Pungli. Diakses pada April 2017, dari <https://news.detik.com/berita/d-3449156/oknum-kepsek-dan-guru-di-jayapura-tertangkap-basah-terkait-pungli>.
- Siddiqi, M.A. (2015). Work Engagement and Job Crafting of Service Employees Influencing Customer Outcomes. *The Journal for Decision Makers*, 40 (3), 277-292.
- Simon, S.S. (2011). The Essentials of Employee Engagement in Organizations. *Journal of Contemporary Research in Management*, 6(1), 63-72.
- Sofyanty, D. (2018). Pengaruh Kontrak Psikologis dan Psychological Well Being Terhadap Keterikatan Kerja. *Widya Cipta*, 11 (1), 6-102.
- Suliyanto. (2014). *Statistika Non Parametrik - Dalam Aplikasi Penelitian*. ANDI :Yogyakarta.
- Tanujaya, W. (2014). Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kesejahteraan Psikologis (Psychological Well Being) pada Karyawan Cleaner (Studi Pada Karyawan Cleaner yang Menerima Gaji Tidak Sesuai Standar UMP Di PT. Sinergi Integra Services, Jakarta). *Jurnal Psikologi*, 12 (2), 67-79.
- Tenggara, H., Zamralita, & Suyasa, P.T.Y.S. (2008). Kepuasan Kerja dan Kesejahteraan Psikologis Karyawan. *Phronesis Jurnal Ilmiah Psikologi Industri dan Organisasi*, 10 (1), 96-115 .
- Tesi, A., Aiello, A., & Giannetti, E. (2018). The work-related well-being of social workers: Framing job demands, psychological well-being, and work engagement. *Journal of Social Work*, 1-21.
- Thirapatsakun, T., Kuntonbutr, C., & Mechinda, P. (2014). The Relationships among Job Demands, Work Engagement, and Turnover Intentions in the



- Multiple Groups of Different Levels of Perceived Organizational Supports. *Universal Journal of Management*, 2 (7), 272-285.
- Tims, M., Bakker, A.B., & Derks, D. (2013). The Impact of Job Crafting on Job Demands, Job Resources, and Well-Being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18 (2), 230-240.
- Tomic, M., & Tomic., E. (2010). Existential fulfilment, workload and work engagement among nurses. *Journal of Research in Nursing*, 16 (5), 468-479.
- Vijayakumari, K., & Vrinda, K.C. (2016). Work Engagement in Relation to Psychological Well-Being and Motivation at Work. *Guru Journal of Behavioral and Social Sciences*, 6 (0), 589-594.
- White, E. (2010). Helping to Promote Psychological Well-Being at Work: The Role of Work Engagement, Work Stress and Psychological Detachment Using The Job Demands-Resources Model. *The Plymouth Student Scientist*, 4 (2), 155-180.
- Widhiarso, W. (2012). Deteksi dan Eksplorasi Kesetakan Respons Siswa pada Skala Motivasi Berprestasi. *Jurnal Pendidikan dan Pengajaran*, 45 (2), 118-129.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A.B., Demerouti, E., & Schaufeli, W.B. (2009). Reciprocal Relationships Between Job Resources, Personal Resources, and Work Engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 74 (0), 235–244.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A.B., Demerouti, E., & Schaufeli, W.B. (2007). The Role of Personal Resources in the Job Demands-Resources Model. *International Journal of Stress Management*. Vol:14, No:2, Hal:121-141.
- Yalabik, Z.Y., Popaitoon, P., Chowne, J.A., & Rayton, B.A. (2013). Work Engagement As A Mediator Between Employee Attitudes and Outcomes. *The International Journal of Human Resource Management*, 1 (1), 1-25.
- Yuningsih, A., & Marianti, S. (2015). Hubungan Ketertarikan Interpersonal dengan Work Engagement Pegawai PT. Salindo Berlian Motor Jakarta. *Jurnal Psikologi*, 13 (1), 6-12.
- Yurasti. (2016). Pengaruh Tuntutan Tugas terhadap Kepuasan Kerja Anggota DPRD Kabupaten Pasaman Barat dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening. *e-Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 4 (1), 43 - 49.
- Zuraida, L., Novitasari, D., & Sudarman, A. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Tuntutan Tugas, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional pada Pegawai PDAM Kota Magelang. *Ekbisi*, 7 (2), 245-261.

**LAMPIRAN**

Lampiran 1. Skala Penelitian

**KUISIONER**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI**

**FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA**

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

**2017**

## PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarokatuhu

Bapak/ Ibu guru yang saya hormati, perkenankan saya untuk meminta waktu bapak/ ibu sejenak untuk mengisi kuisisioner sebagai syarat guna memenuhi tugas akhir saya di perkuliahan. Maka dari itu perkenankan saya untuk belajar banyak dari Bapak/ Ibu mengenai apa yang Bapak/ Ibu rasakan, apa yang Bapak/ Ibu pikirkan, dan apa yang Bapak/ Ibu lakukan dalam dunia kerja.

Jawaban yang bapak/ Ibu berikan merupakan informasi yang sangat berharga bagi saya khususnya dan masyarakat pada umumnya ketika menghadapi situasi dan kondisi yang relatif sama. Oleh karena itu Bapak/ Ibu tidak perlu ragu-ragu untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang ada sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Kerahasiaan jawaban Bapak/ Ibu dijamin dan dijunjung tinggi oleh etika akademik peneliti.

Terimakasih atas kesediaan dan kesungguhan Bapak/ Ibu dalam pengisian kuisisioner ini. Mudah-mudahan Allah SWT membalas kebaikan anda dengan kebaikan yang lebih banyak dan kemuliaan yang lebih tinggi. Aamiin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarokatuhu

Hormat saya,

Khorani

## IDENTITAS RESPONDEN

- Nama (boleh inisial) :
- Nama Sekolah :
- Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan
- Status Pernikahan :  Menikah  Belum Menikah
- Usia :  < 21 Tahun  41 – 50 Tahun  
 21 – 30 Tahun  > 50 Tahun  
 31 – 40 Tahun
- Pendidikan Akhir :  SMA  D3  S1  S2  S3
- Lama Bekerja :  < 5 Tahun  16 – 20 Tahun  
 6 – 10 Tahun  > 20 Tahun  
 11 – 15 Tahun
- Status Guru :  PNS  Honorer
- Jumlah Gaji :  < Rp. 500.000  
 Rp. 500.000 < Rp. 1.500.000  
 Rp. 1.500.000 < Rp. 2.500.000  
 Rp. 2.500.000 < Rp. 3.500.000  
 > Rp. 3.500.000

Dengan ini saya menyatakan bersedia untuk menjadi responden penelitian dan menjawab semua pertanyaan sesuai dengan keadaan saya sebenarnya.

....., .....2017

( )

### PETUNJUK PENGISIAN KUISIONER BAGIAN A

Di bawah ini ada beberapa pernyataan, bacalah tiap pernyataan berikut dengan seksama, kemudian pilihlah satu dari enam alternatif berikut:

- TP** : Bila pernyataan tersebut **TIDAK PERNAH** anda alami  
**HTP** : Bila pernyataan tersebut **HAMPIR TIDAK PERNAH** anda alami  
**JR** : Bila pernyataan tersebut **JARANG** anda alami  
**KK** : Bila pernyataan tersebut **KADANG - KADANG** anda alami  
**HS** : Bila pernyataan tersebut **HAMPIR SERING** anda alami  
**SR** : Bila pernyataan tersebut **SERING** anda alami  
**SL** : Bila pernyataan tersebut **SELALU** anda alami

Berilah tanda centang (  $\checkmark$  ) pada salah satu kolom jawaban yang sesuai dengan keadaan yang saudara alami.

#### Contoh Pernyataan :

Jika anda merasa jawaban “**SERING**” adalah jawaban yang sesuai dengan diri anda, maka centanglah pilihan seperti berikut:

No	Pernyataan	TP	HTP	JR	KK	HS	SR	SL
1	Saya bekerja dengan sepenuh hati						$\checkmark$	

**BAGIAN A**

Pilihlah jawaban yang paling menggambarkan diri anda dengan cara memberi tanda(√) pada pilihan jawaban yang tersedia untuk setiap pernyataan yang diajukan berikut ini :

<b>Pernyataan</b>	<b>TP</b>	<b>HTP</b>	<b>JR</b>	<b>KK</b>	<b>HS</b>	<b>SR</b>	<b>SL</b>
1. Saya bekerja dengan penuh energi di tempat kerja.							
2. Saya melakukan pekerjaan saya dengan penuh makna dan tujuan.							
3. Waktu berlalu dengan cepat ketika saya bekerja.							
4. Ketika bekerja, saya merasa kuat dan bersemangat.							
5. Saya bekerja dengan antusias.							
6. Ketika saya bekerja, saya lupa akan segala hal yang tidak bersangkutan dengan pekerjaan saya.							
7. Pekerjaan saya menginspirasi saya.							
8. Ketika saya bangun di pagi hari, saya merasa ingin segera pergi ke tempat kerja							

<b>Pernyataan</b>	<b>TP</b>	<b>HTP</b>	<b>JR</b>	<b>KK</b>	<b>HS</b>	<b>SR</b>	<b>SL</b>
9. Saya merasa senang ketika saya bekerja dengan intensif.							
10. Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan.							
11. Saya menikmati pekerjaan saya							
12. Saya bisa terus fokus bekerja untuk waktu yang sangat lama.							
13. Bagi saya, pekerjaan saya merupakan suatu tantangan							
14. Ketika saya bekerja, saya terbawa dalam suasana pekerjaan.							
15. Saya merasa tangguh ketika bekerja.							
16. Saya merasa sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan saya.							
17. Di tempat saya bekerja, saya selalu mampu bertahan, bahkan ketika terjadi hal yang tidak berjalan dengan baik							

### PETUNJUK PENGISIAN KUISIONER BAGIAN B

Di bawah ini ada beberapa pernyataan, bacalah tiap pernyataan berikut dengan seksama, kemudian pilihlah satu dari enam alternatif berikut:

- STS** : Bila pernyataan tersebut **SANGAT TIDAK SETUJU** dengan yang anda alami
- TS** : Bila pernyataan tersebut **TIDAK SETUJU** dengan yang anda alami
- KS** : Bila pernyataan tersebut **KURANG SETUJU** dengan yang anda alami
- S** : Bila pernyataan tersebut **SETUJU** dengan yang anda alami
- SS** : Bila pernyataan tersebut **SANGAT SETUJU** dengan yang anda alami

Berilah tanda centang (  $\checkmark$  ) pada salah satu kolom jawaban yang sesuai dengan keadaan yang saudara alami.

#### Contoh Pernyataan :

Jika anda merasa jawaban “**SETUJU**” adalah jawaban yang sesuai dengan diri anda, maka centanglah pilihan seperti berikut:

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya sangat terbebani dengan pekerjaan saya				$\checkmark$	



**BAGIAN B**

Pilihlah jawaban yang paling menggambarkan diri anda dengan cara memberi tanda(√ ) pada pilihan jawaban yang tersedia untuk setiap pertanyaan yang diajukan berikut ini :

<b>Pernyataan</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>KS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
1. Saya merasa kemampuan dan potensi saya tidak dimanfaatkan.					
2. Pekerjaan ini mengandung banyak pekerjaan yang berulang-ulang.					
3. Pekerjaan ini memiliki tugas yang berlebihan dari standar pekerjaan.					
4. Tugas dari pekerjaan ini berbeda dari yang dicantumkan dalam deskripsi pekerjaan					
5. Pekerjaan ini memiliki banyak tuntutan yang saling bertentangan.					
6. Pekerjaan ini membutuhkan banyak tenaga fisik/ mental.					
7. Pekerjaan ini tidak menuntut saya untuk mempelajari hal-hal baru.					
8. Saya kadang-kadang memiliki kesulitan atau konflik dengan atasan saya.					
9. Saya kadang-kadang memiliki kesulitan atau konflik dengan rekan-rekan kerja saya.					

<b>Pernyataan</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>KS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
10. Saya kadang-kadang memiliki kesulitan atau konflik dengan kebijakan manajemen organisasi.					
11. Saya sering dibatasi oleh administrasi dan formalitas kerja.					
12. Tuntutan tugas dari pekerjaan saya banyak menyita waktu pribadi saya.					
13. Saya sering membutuhkan pelatihan untuk pengembangan karir saya karena tuntutan kualitas individu terus berkembang.					
14. Saya kadang-kadang memiliki kesulitan & konflik dengan organisasi karena kurangnya dana untuk membeli bahan sekali pakai dll.					
15. Saya kadang-kadang memiliki kesulitan & konflik dengan organisasi karena gaji yang rendah.					
16. Saya kadang-kadang memiliki kesulitan & konflik dengan organisasi karena kebijakan promosi.					

### PETUNJUK PENGISIAN KUISIONER BAGIAN C

Di bawah ini ada beberapa pernyataan, bacalah tiap pernyataan berikut dengan seksama, kemudian pilihlah satu dari enam alternatif berikut:

- STS** : Bila pernyataan tersebut **SANGAT TIDAK SESUAI** dengan yang anda alami
- TS** : Bila pernyataan tersebut **TIDAK SESUAI** dengan yang anda alami
- ATS** : Bila pernyataan tersebut **AGAK TIDAK SESUAI** dengan yang anda alami
- AS** : Bila pernyataan tersebut **AGAK SESUAI** dengan yang anda alami
- S** : Bila pernyataan tersebut **SESUAI** dengan yang anda alami
- SS** : Bila pernyataan tersebut **SANGAT SESUAI** dengan yang anda alami

Berilah tanda centang (  $\checkmark$  ) pada salah satu kolom jawaban yang sesuai dengan keadaan yang saudara alami.

#### Contoh Pernyataan :

Jika anda merasa jawaban “SESUAI” adalah jawaban yang sesuai dengan diri anda, maka centanglah pilihan seperti berikut:

No	Pernyataan	STS	TS	ATS	AS	S	SS
1	Saya merasa bahagia di tempat kerja					$\checkmark$	

**BAGIAN C**

Pilihlah jawaban yang paling menggambarkan diri anda dengan cara memberi tanda(√ ) pada pilihan jawaban yang tersedia untuk setiap pertanyaan yang diajukan berikut ini :

<b>Pernyataan</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>ATS</b>	<b>AS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
1. Saya cering atau cenderung terpengaruh oleh pendapat dari orang-orang yang lebih kuat.						
2. Secara umum, saya merasa bertanggung jawab atas situasi di mana saya tinggal.						
3. penting bagi saya untuk memiliki pengalaman baru yang menantang, bagaimana saya berpikir tentang diri saya dan dunia.						
4. Saya mengalami kesulitan dan menyerah untuk menjaga hubungan dekat dengan rekan kerja						
5. Saya menjalani hidup saya hanya untuk hari ini dan tidak benar-benar berpikir tentang masa depan						
6. Ketika saya melihat perjalanan hidup saya, saya senang dengan hal-hal yang telah saya lakukan.						

<b>Pernyataan</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>ATS</b>	<b>AS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
7. Saya memiliki kepercayaan diri yang kuat terhadap pendapat saya, bahkan jika hal itu bertentangan dengan khalayak umum.						
8. Tuntutan kehidupan sehari-hari sering membebani saya						
9. Menurut saya, hidup adalah sebuah proses perubahan, perkembangan dan pembelajaran yang berkelanjutan						
10. Orang-orang menilai bahwa saya adalah orang yang bersedia untuk berbagi waktu dengan orang lain.						
11. Beberapa orang berjalan tanpa tujuan hidup tetapi saya bukan merupakan salah satu dari mereka.						
12. Saya menyukai sebagian besar dari kepribadian saya.						
13. Saya menilai diri saya dengan apa yang saya anggap penting, bukan oleh apa yang orang lain anggap penting.						

<b>Pernyataan</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>ATS</b>	<b>AS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
14. Saya cukup pandai mengelola banyak tanggung jawab dalam kehidupan sehari-hari saya.						
15. Saya menyerah untuk berusaha melakukan perbaikan besar atau perubahan dalam karir saya.						
16. Saya tidak banyak memiliki hubungan yang hangat dan saling percaya dengan orang lain.						
17. Saya terkadang merasa seolah-oleh saya telah melakukan yang terbaik untuk menjalani hidup ini.						
18. Dalam banyak hal, saya merasa kecewa akan prestasi yang telah saya dapatkan selama hidup saya.						

Mohon periksa kembali jawaban anda sehingga tidak ada yang terlewatkan.

**~ TERIMAKASIH~**

Lampiran 2. Tabulasi Data Tryout  
Skala 1 (Keterikatan Kerja)

Sub jek	W E 1	W E 2	W E 3	W E 4	W E 5	W E 6	W E 7	W E 8	W E 9	W E 10	W E 11	W E 12	W E 13	W E 14	W E 15	W E 16	W E 17
S1	6	5	5	5	5	3	5	6	4	6	5	4	6	5	4	5	5
S2	5	6	5	5	5	0	5	5	5	5	6	5	6	6	4	0	3
S3	5	5	4	5	4	4	5	6	4	6	6	5	5	5	4	5	5
S4	6	6	5	5	3	3	5	6	6	6	6	4	6	6	5	5	3
S5	5	6	6	6	5	2	5	2	6	6	6	3	6	6	6	1	6
S6	2	2	2	2	2	2	1	4	1	1	3	2	3	3	3	3	3
S7	5	5	5	6	6	5	4	4	1	1	1	0	0	0	2	2	2
S8	0	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0
S9	6	5	5	6	6	5	5	4	5	5	6	4	5	4	3	3	3
S10	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	0	1	2
S11	6	6	6	6	6	3	5	3	6	6	6	3	5	6	5	0	6
S12	6	6	6	5	6	3	6	3	5	6	6	5	6	5	6	0	6
S13	6	6	6	6	6	3	5	3	6	6	6	5	6	5	6	0	6
S14	6	6	3	6	6	2	6	3	0	6	3	3	3	3	6	0	6
S15	6	6	6	6	6	5	5	6	6	6	6	5	5	4	5	4	4
S16	6	6	6	6	6	5	5	6	6	6	6	5	5	4	5	4	4
S17	5	5	3	5	5	2	6	5	6	6	6	5	6	5	5	6	5
S18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	6	5	6	5	5	5	6
S19	5	6	6	6	6	3	6	3	6	6	6	5	6	6	3	5	3
S20	6	6	6	6	6	0	6	5	5	6	6	4	6	6	6	6	3
S21	5	5	5	6	5	5	5	6	5	6	6	5	6	5	5	6	3
S22	5	5	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	3	3	4	4	3
S23	6	6	6	5	5	4	6	5	6	5	5	5	5	5	4	6	5
S24	6	6	5	5	5	4	6	5	6	6	5	5	5	6	5	6	5
S25	6	6	5	5	5	4	6	5	6	6	5	5	5	5	4	6	5
S26	6	6	5	5	5	4	6	5	6	6	5	5	5	5	4	6	5
S27	6	6	5	5	5	4	6	5	6	6	5	5	5	5	4	6	5
S28	5	6	6	5	5	5	5	6	6	6	6	5	5	6	6	5	5
S29	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6
S30	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6
S31	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	0	6	6	6	6
S32	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6
S33	5	5	6	4	4	3	5	2	6	6	5	5	5	6	4	6	5
S34	5	5	6	4	4	0	5	2	6	6	5	5	5	6	5	6	5
S35	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
S36	5	6	6	6	5	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
S37	5	6	6	6	5	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
S38	4	5	5	5	5	3	4	2	4	3	4	2	3	4	2	4	3
S39	5	6	5	5	6	6	5	6	6	6	6	6	5	6	5	6	6
S40	6	6	6	3	3	6	6	6	6	6	6	3	6	6	6	6	3

<b>S41</b>	6	6	5	5	6	3	6	6	5	6	6	4	5	5	6	6	6
<b>S42</b>	6	6	6	6	6	3	6	6	5	6	3	3	6	2	6	4	0
<b>S43</b>	5	6	3	3	6	2	6	4	6	6	6	6	6	6	5	5	0
<b>S44</b>	6	4	2	6	6	0	6	3	6	6	6	4	6	5	6	6	6
<b>S45</b>	6	6	5	6	5	5	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6
<b>S46</b>	6	6	6	6	6	0	6	3	6	6	6	4	6	6	6	6	6
<b>S47</b>	6	6	6	6	6	0	6	3	6	6	6	4	6	6	6	6	6
<b>S48</b>	6	6	3	6	6	2	6	3	6	6	6	3	3	6	5	6	6
<b>S49</b>	5	6	6	6	5	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
<b>S50</b>	5	6	5	6	6	4	6	5	4	6	6	2	6	5	4	5	6



## Skala 2 (Tuntutan Pekerjaan)

Subjek	JD 1	JD 2	JD 3	JD 4	JD 5	JD 6	JD 7	JD 8	JD 9	JD 10	JD 11	JD 12	JD 13	JD 14	JD 15	JD 16
S1	2	4	4	3	2	3	2	4	4	3	3	3	4	5	5	4
S2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
S3	2	4	3	2	3	3	2	4	4	4	4	3	4	3	3	2
S4	1	5	4	4	4	5	2	2	2	2	2	3	5	2	3	2
S5	1	1	4	2	4	5	3	1	1	1	2	3	4	5	2	1
S6	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	1
S7	2	2	2	2	3	3	3	3	2	1	1	1	2	2	1	2
S8	3	3	3	2	3	3	3	3	2	1	3	2	3	2	2	2
S9	2	2	2	2	1	1	1	1	3	3	2	3	2	3	3	2
S10	2	2	2	2	1	3	3	3	2	1	2	2	2	2	2	1
S11	1	1	4	2	4	4	2	1	1	1	2	4	4	2	2	1
S12	1	1	3	2	4	4	4	1	1	2	2	4	4	2	2	2
S13	1	1	4	2	4	4	2	1	1	1	2	4	5	2	2	1
S14	2	4	4	2	4	4	2	1	1	1	2	4	4	2	2	1
S15	2	3	4	2	2	4	2	4	4	4	4	3	5	3	3	3
S16	2	3	4	2	2	4	2	4	4	4	4	3	5	5	4	4
S17	2	4	4	2	4	5	2	3	3	2	4	4	4	4	5	4
S18	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
S19	2	3	2	4	2	4	1	1	1	1	2	1	4	2	2	1
S20	1	4	2	4	1	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2
S21	2	2	2	2	2	2	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3
S22	3	4	3	2	2	3	2	3	2	3	3	4	4	4	4	5
S23	2	2	2	2	2	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3
S24	2	2	2	2	2	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3
S25	2	2	2	2	2	4	2	2	3	3	4	4	4	4	4	3
S26	2	2	2	2	2	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3
S27	2	2	2	2	2	4	2	3	3	3	5	5	5	5	5	3
S28	1	5	5	4	4	5	3	3	3	4	5	5	5	4	2	2
S29	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	3
S30	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	3
S31	1	5	1	2	1	4	2	1	1	2	1	2	4	3	1	1
S32	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	3
S33	2	2	2	2	2	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3
S34	2	2	2	2	2	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3
S35	1	5	1	1	1	4	1	1	1	1	2	1	4	2	1	2
S36	1	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4
S37	1	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4
S38	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	3
S39	2	4	2	2	4	4	1	2	2	2	4	2	4	4	2	3
S40	4	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4
S41	3	3	4	3	3	4	2	3	2	2	4	3	4	3	2	3
S42	2	2	3	3	3	4	1	1	2	2	1	1	4	1	2	1

<b>S43</b>	2	2	3	3	3	4	1	1	2	2	1	1	4	1	2	1
<b>S44</b>	4	4	4	4	4	5	2	4	3	4	4	2	4	4	2	2
<b>S45</b>	1	4	1	2	2	4	1	2	3	3	4	2	5	4	1	2
<b>S46</b>	4	4	4	5	4	5	2	5	4	4	4	2	4	4	2	2
<b>S47</b>	4	4	4	4	4	5	2	5	4	4	4	2	4	4	2	2
<b>S48</b>	4	4	1	2	3	3	2	3	1	2	2	3	2	3	4	4
<b>S49</b>	1	2	4	4	2	5	5	4	4	4	3	3	4	2	2	2
<b>S50</b>	3	3	3	2	2	4	2	2	2	4	4	2	5	4	3	2

## Skala 3 (Kesejahteraan Psikologis)

Sub jek	P W B 1	P W B 2	P W B 3	P W B 4	P W B 5	P W B 6	P W B 7	P W B 8	P W B 9	P W B 10	P W B 11	P W B 12	P W B 13	P W B 14	P W B 15	P W B 16	P W B 17	P W B 18
S1	4	5	6	5	6	5	2	5	6	5	1	5	4	5	5	5	3	5
S2	3	4	4	5	3	5	4	5	4	2	2	5	4	5	3	5	5	5
S3	3	5	5	2	6	5	2	3	6	5	5	5	5	5	5	6	2	5
S4	2	6	6	5	6	5	2	5	6	5	6	5	4	4	5	5	3	5
S5	3	5	5	6	6	5	6	2	6	5	6	5	5	6	5	6	2	6
S6	5	3	3	4	4	2	3	4	2	2	2	2	3	3	4	5	4	4
S7	5	3	3	4	4	3	2	5	1	1	3	3	3	1	5	5	5	5
S8	5	2	2	5	5	2	2	5	2	2	2	2	2	1	5	4	3	2
S9	5	2	3	5	5	3	2	6	1	3	1	3	2	2	6	4	4	4
S10	5	3	3	4	4	3	2	5	2	2	2	2	2	2	5	6	4	4
S11	5	5	5	5	6	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	6	2	5
S12	5	5	5	5	5	5	3	3	6	5	6	5	2	5	5	5	2	5
S13	3	5	5	6	6	5	5	3	6	4	5	5	5	5	5	6	2	5
S14	5	5	5	5	6	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	6	2	5
S15	2	5	6	5	5	5	5	2	6	5	5	5	5	5	6	4	4	4
S16	2	5	6	5	5	5	5	2	6	5	5	5	5	5	6	4	4	4
S17	2	5	5	5	5	5	4	2	5	5	5	5	5	4	2	5	5	2
S18	2	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	2	5	5	5	5	2	2
S19	2	5	5	5	6	5	5	2	6	5	1	5	6	5	6	5	2	2
S20	5	5	5	5	6	5	2	3	6	5	5	5	5	4	5	3	3	5
S21	5	5	5	2	5	5	2	5	5	5	5	5	3	5	2	6	2	5
S22	2	5	4	2	5	3	6	2	6	5	6	5	5	5	4	5	2	2
S23	4	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	2	5	5	5	4	5
S24	4	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	2	5	5	5	4	5
S25	4	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	2	5	5	5	4	5
S26	4	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	2	5	5	5	4	5
S27	4	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	2	5	5	5	4	5
S28	3	4	4	6	6	6	4	5	6	5	6	6	4	5	4	6	2	4
S29	5	6	6	2	5	5	3	3	6	5	3	5	4	6	1	3	2	3
S30	5	6	6	2	5	5	3	3	6	5	3	5	4	6	1	3	2	3
S31	6	6	5	6	6	6	5	5	6	5	6	6	6	6	6	6	5	5
S32	5	6	6	2	5	5	3	3	6	5	3	5	4	6	1	3	2	3
S33	4	5	5	4	4	5	4	3	5	5	5	5	3	5	5	5	1	4
S34	4	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	2	5	5	5	1	4
S35	6	6	6	6	6	6	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6
S36	4	5	6	5	6	5	5	6	5	5	5	5	5	5	6	5	2	5
S37	4	5	5	5	6	5	5	6	5	5	5	5	5	5	6	5	2	5
S38	2	5	5	3	5	5	5	3	5	4	6	5	5	3	3	4	3	2
S39	3	6	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	3	3	3
S40	4	5	6	5	6	5	5	6	6	5	5	5	5	5	6	5	2	5

<b>S41</b>	4	5	5	3	6	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
<b>S42</b>	6	2	2	4	6	4	1	6	5	5	6	6	5	4	1	4	4	3
<b>S43</b>	6	2	2	4	6	5	1	6	5	5	6	6	5	4	1	4	4	3
<b>S44</b>	2	4	6	6	5	5	4	3	5	5	2	5	5	5	6	4	3	2
<b>S45</b>	5	5	6	5	6	5	2	5	6	5	6	5	2	5	5	5	2	5
<b>S46</b>	2	5	6	5	5	5	4	3	5	5	2	5	6	5	6	4	3	2
<b>S47</b>	2	5	6	5	5	5	4	3	5	5	2	5	5	5	6	4	3	2
<b>S48</b>	2	2	2	2	5	4	4	2	5	4	2	5	5	3	5	4	3	2
<b>S49</b>	5	5	5	5	6	5	4	2	5	5	5	4	3	5	6	6	3	5
<b>S50</b>	4	5	5	5	6	5	3	5	6	4	6	6	5	5	5	5	3	6

## Lampiran 3. Hasil analisis aitem (Reliabilitas dan Validitas Skala)

## 1. Skala Keterikatan Kerja

## Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	50	100.0

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

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.936	.945	17

## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
WE1	78.1800	272.273	.796	.884	.930
WE2	78.0200	272.918	.837	.909	.930
WE3	78.4800	274.010	.656	.705	.932
WE4	78.3000	279.031	.640	.789	.933
WE5	78.4000	278.571	.598	.811	.933
WE6	80.0200	281.285	.315	.664	.942
WE7	78.2800	271.634	.816	.930	.930
WE8	78.9400	274.425	.551	.771	.935

WE9	78.3600	260.358	.807	.851	.928
WE10	78.0400	261.713	.886	.911	.927
WE11	78.2000	264.980	.848	.898	.928
WE12	79.1800	270.518	.705	.702	.931
WE13	78.5200	269.928	.619	.646	.933
WE14	78.5000	266.990	.756	.884	.930
WE15	78.7000	266.500	.767	.715	.930
WE16	78.9600	266.856	.490	.658	.939
WE17	78.9200	269.340	.560	.655	.935

## 2. Skala Tuntutan Pekerjaan

### A. Putaran Pertama

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	50	100.0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.870	.866	16

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
JD1	44.5200	90.296	.331	.623	.870
JD2	43.5400	88.131	.334	.469	.871
JD3	43.6400	84.888	.550	.721	.861
JD4	43.9200	86.891	.499	.654	.863
JD5	43.8000	88.041	.391	.702	.868
JD6	42.7600	89.370	.409	.653	.867
JD7	44.3200	91.202	.272	.617	.872
JD8	43.8400	79.239	.759	.886	.849
JD9	43.9800	81.816	.707	.900	.853
JD10	43.9200	80.524	.772	.835	.850
JD11	43.4800	79.887	.787	.841	.849
JD12	43.7400	90.196	.282	.735	.873
JD13	42.7200	91.226	.354	.685	.868
JD14	43.4400	86.333	.464	.589	.865
JD15	43.8200	85.171	.516	.775	.862
JD16	44.1600	83.974	.621	.773	.857

## B. Putaran Kedua

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	50	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.876	.874	14

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
JD1	39.3000	78.214	.357	.518	.876
JD2	38.3200	75.447	.391	.410	.877
JD3	38.4200	74.004	.526	.708	.869
JD4	38.7000	74.990	.528	.622	.869
JD5	38.5800	76.779	.376	.691	.876
JD6	37.5400	77.356	.436	.582	.873
JD8	38.6200	68.485	.751	.854	.856
JD9	38.7600	70.594	.716	.872	.859
JD10	38.7000	69.398	.781	.824	.855



JD11	38.2600	69.298	.767	.797	.856
JD13	37.5000	79.439	.359	.677	.876
JD14	38.2200	74.910	.464	.547	.872
JD15	38.6000	74.367	.487	.681	.871
JD16	38.9400	72.833	.616	.758	.864

### 3. Skala Kesejahteraan Psikologis

#### A. Putaran Pertama

##### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	50	100.0

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

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.786	.811	18

##### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PWB1	75.2600	101.380	-.093	.697	.809
PWB2	74.4600	86.947	.597	.893	.761
PWB3	74.3000	87.112	.555	.903	.763

PWB4	74.6200	91.016	.358	.635	.777
PWB5	73.8200	92.191	.585	.790	.770
PWB6	74.3800	87.547	.775	.818	.757
PWB7	75.6400	92.317	.261	.691	.784
PWB8	75.2200	100.012	-.043	.658	.806
PWB9	74.0800	83.953	.643	.913	.755
PWB10	74.5600	87.109	.646	.904	.759
PWB11	74.7600	83.084	.508	.713	.764
PWB12	74.3400	88.066	.620	.809	.762
PWB13	75.0600	91.976	.270	.653	.784
PWB14	74.5000	84.745	.682	.909	.754
PWB15	74.5400	93.111	.176	.736	.793
PWB16	74.3400	94.392	.306	.519	.780
PWB17	76.1000	103.398	-.178	.478	.809
PWB18	75.0600	87.772	.466	.814	.769

## B. Putaran Kedua

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	50	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.869	.880	14

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PWB2	59.1000	82.255	.702	.884	.851
PWB3	58.9400	82.670	.642	.883	.854
PWB4	59.2600	91.298	.218	.432	.876
PWB5	58.4600	89.804	.555	.723	.861
PWB6	59.0200	83.979	.834	.812	.849
PWB7	60.2800	87.022	.367	.513	.870
PWB9	58.7200	77.838	.811	.869	.843
PWB10	59.2000	82.612	.748	.872	.850
PWB11	59.4000	80.286	.514	.641	.863
PWB12	58.9800	84.551	.666	.759	.854
PWB13	59.7000	87.276	.349	.614	.871
PWB14	59.1400	79.919	.795	.861	.845
PWB16	58.9800	93.122	.216	.447	.873
PWB18	59.7000	89.112	.288	.699	.874

## Lampiran 4. Tabulasi Data Penelitian

**Identitas responden penelitian**

No.	Nama Responden	Nama Sekolah	Jenis Kelamin	Status Pernikahan	Jumlah Anak	Usia	Pendidikan Akhir	Lama Bekerja	Status Guru	Jumlah Gaji
1	Lovi	Sdn 019 rengat	2	1	2	2	3	1	2	1
2	yudi candra	sd muhammadiyah sidowayah	1	2	0	2	1	1	2	1
3	IF	SD Muhammadiyah Sokonandi	2	2	0	2	1	1	2	1
4	Siti yuyun bahariyawant	Sd muh piyaman wonosari	2	1	2	3	3	3	2	1
5	RR	Sdit anak sholeh	2	1	0	2	3	1	2	2
6	agustina	1N Dharma Pendidikan	2	1	0	2	3	1	2	2
7	Anto	SD Muhammadiyah Warungbot	1	1	1	3	3	2	2	2
8	Niken Ulfah R	Mts n sumberlawang	2	1	1	3	3	2	2	1
9	umi	sd 1 Purwogondo	2	1	2	5	3	5	1	5
10	Dewi trisnawati	SD At-Thoiba riau	2	1	1	2	3	1	2	2
11	AF	mts Nurul Falah Airmolek	2	1	0	2	3	2	2	2
12	Suprihono	SD N 160 Bengkulu Utara	1	1	2	4	1	5	1	5

13	Bayu	SMKN 1 Kuala Cenaku	1	2	0	2	3	1	2	1
14	Achik	MI Basin	2	2	0	2	3	1	2	1
15	Nanang Romadi	SDS 021 PISIFERA	1	1	2	3	3	2	2	1
16	OSM	Sdit Salsabila jetis	2	2	0	2	3	1	2	2
17	NV	SD N BIBAL	2	2	0	2	3	1	2	2
18	Syahroni	Sdn 02 Genteng	1	1	1	3	3	2	1	5
19	SEPRI EFFENDI	SD NEGERI 011 PEKANTUA	1	1	2	2	3	2	1	4
20	burhanuddin	MI al khoiriyah	1	1	0	2	3	2	2	1
21	Asilia	SD muhammadiyah batur	2	1	1	2	3	1	2	2
22	Princess	SD N 4 Batur	2	1	5	5	6	5	1	5
23	Nursalis	SDN 010 Bayas Jaya	2	1	0	2	1	2	2	2
24	laeli	sd n 2 adimulyo	2	1	1	2	3	2	2	1
25	Saifuddin	Smp negeri 3 kempas	1	1	2	4	3	4	1	5
26	Eny	1 Petra 1 Surabaya	2	2	0	2	3	1	2	3
27	Ema	Masytoh miftahul huda	2	2	0	2	1	1	2	1
28	Feni	SDN 52 Duri Barat	2	2	0	2	3	1	2	1
29	V	Sd muh sagan	2	2	0	2	3	1	2	2
30	ef	sd 03 jati pulo	2	1	3	5	3	5	1	5
31	rohmah	MIM Tangkisanpos	2	2	0	2	3	1	2	1
32	Eny Purwanti	SDN KENINGAR 2	2	1	1	2	1	1	2	1

33	w	1 cendana mandau	2	2	0	2	3	2	2	3
34	Mega Kusumawijaya	SD ISLAM ASSYAFTIYAH 02	2	2	28	2	3	1	2	3
35	RK	SDN Keji 1	2	1	1	2	1	1	2	1
36	RK	SDN Keji 1	2	1	1	2	1	1	2	1
37	Khairul	Sdn mangunsari 3	1	1	1	3	1	1	2	1
38	Sy	MIM Sentono	2	1	1	2	3	1	2	1
39	Tiffani	Al Irsyad	2	2	0	2	3	1	2	2
40	Umi Makwah	SDN 2 Kalijirek	2	1	2	3	3	2	2	1
41	Indah Puspito Sari	SDN 1 Kebondalem Kidul	2	2	0	2	3	1	2	1
42	SZ	SD N 1 Separe	2	2	0	2	3	2	2	1
43	Yoshida	SDN 1 Separe	2	2	0	2	3	1	2	1
44	miss mega	SDN wanurejo	2	1	1	2	1	2	2	1
45	Reva	Sd negri taraman	2	2	0	2	3	1	2	1
46	tika	SDN NGINO 1	2	2	0	2	3	1	2	1
47	Yosida Mega P	SDN 1 Separe.Loano.Purwor	2	2	0	2	3	1	2	1
48	Bagus	Sd pojoksari 2	1	1	2	4	3	5	1	5
49	SN	MI At Taqwa	2	1	6	5	6	5	2	2
50	fidhoh	sdn gondangrejo	2	1	1	2	3	1	2	1
51	Mida	SD Muhammadiyah Bausasran	2	2	0	2	1	1	2	2
52	yuli kristiani	SDN 014 Kempas Jaya	2	2	0	2	3	1	2	1

53	zia nailil muna	mi nu wahid hasyim rahtaw	2	2	0	2	1	1	2	1
54	Nila rosanita	SD N.013 PEMATANG REBA	2	1	2	4	3	5	1	5
55	ANIS	Sd N 3 Kalikotes Klaten	2	2	0	2	3	1	2	1
56	Nurul	Sds Muhammadiyah 06	2	2	0	2	3	1	2	3
57	sevi khourunnisa	SD N Tuksongo , Borobudur	2	2	0	2	3	1	2	1
58	Ana	MI Al abbasiyah	2	2	20	2	3	1	2	1
59	jariah	MI MUH SENDANGMULYO	2	1	4	4	3	4	1	4
60	Indah	Bias	2	1	2	3	2	3	2	2
61	Syifa Fauziah	SD Islam Al Azhar	2	2	0	2	3	1	2	4
62	Nf	Sd ip as syahira amka	2	2	0	2	3	1	2	2
63	NE	SDN 20 Kp. besar	2	1	3	4	3	3	1	5
64	mei	MIS Ilman nafian	2	1	2	3	3	3	2	2
65	ai	MIS nurul iman	1	2	0	2	3	1	2	1
66	hl	sd 011 pekan tua	1	1	3	3	3	2	2	2
67	NE	bias	2	1	1	3	3	3	2	2
68	ros	mis nurul iman	2	1	1	3	3	3	2	4
69	SLH	SDN 001 Kempas jaya	2	1	2	3	3	3	2	3
70	SA	sd muh sapen	1	1	2	3	3	3	1	5

71	Kaka	SDN Karang Mulya	1	2	0	2	3	1	2	2
72	ABC	SD Muh. Bodon	2	1	2	3	3	2	2	3
73	iffatul mar'ah	SDIT ar risalah	2	1	2	2	6	1	2	2
74	M Safe'i	MI Al-Muhajirin	1	1	1	3	3	2	2	1
75	Hilya	MI Al-Muhajirin	2	1	2	3	3	2	2	2
76	Sandra Yanti S.Pd.i	MI Al-Muhajirin	2	1	1	2	3	1	2	1
77	Bayu Setiawan S.Pd	MI Al-Muhajirin	1	2	0	2	3	1	2	2
78	IIN	MI Al-Muhajirin	2	1	1	3	3	3	2	2
79	Lilis dwi suryani	MI Al-Muhajirin	2	1	1	2	1	1	2	1
80	Rosmawati S.Pd.i	MI Al-Muhajirin	2	1	1	3	3	4	2	4
81	Ria	SDN 005 Kempas Jaya	2	1	0	2	3	3	2	2
82	Resi Wasisto	SDN 005 Kempas Jaya	1	2	0	2	3	1	2	1
83	Fitri Afriani	SDN 004 Kempas Jaya	2	2	0	1	3	1	2	2
84	KIA	SDN 004 Kempas Jaya	2	1	3	4	3	5	1	5
85	Ratno	SDN 004 Kempas Jaya	1	1	3	4	1	3	1	4
86	Biah	SDN 010 Bayas Jaya	2	1	3	5	1	5	1	5
87	Satimah S.Pd	SDN 010 Bayas Jaya	2	2	0	2	3	1	2	1
88	SURYANI	SDN 010 Bayas Jaya	2	1	3	4	3	5	1	5
89	Kemala Putri	SDN 010 Bayas Jaya	2	1	2	4	3	5	1	5
90	ROHAYATI	SDN 010 Bayas Jaya	2	2	0	2	3	1	2	1



Tabulasi data keterikatan kerja

Subjek	WE 1	WE 2	WE 3	WE 4	WE 5	WE 6	WE 7	WE 8	WE 9	WE 10	WE 11	WE 12	WE 13	WE 14	WE 15	WE 16	WE 17
1	6	6	5	6	6	3	5	5	6	6	6	5	5	4	5	5	5
2	5	5	6	6	5	4	5	4	5	6	5	4	5	5	5	4	4
3	3	6	5	6	6	5	6	6	6	6	6	2	6	2	6	6	6
4	6	5	5	4	5	4	4	3	4	5	5	5	5	4	4	5	5
5	3	5	3	3	3	2	5	3	5	5	5	3	3	3	3	3	3
6	6	6	6	6	5	3	5	3	3	6	5	2	3	3	5	5	5
7	6	5	6	5	5	5	6	6	6	6	6	5	6	6	5	5	5
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9	5	6	6	6	6	5	6	5	6	6	6	3	6	6	3	6	5
10	6	6	6	6	3	3	4	6	6	6	6	6	6	3	3	5	6
11	5	5	5	5	5	4	6	4	5	6	6	5	5	5	4	4	4
12	6	6	5	6	5	5	4	6	6	5	6	3	5	5	5	6	6
13	6	6	4	5	6	3	6	6	5	5	6	3	6	5	4	4	4
14	5	6	5	5	6	5	6	5	5	6	6	5	6	5	5	5	4
15	6	6	5	6	6	5	6	6	5	6	6	6	6	5	5	6	5
16	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	6	6	6	6	6	6	2
17	5	5	4	3	5	2	5	3	5	6	6	5	6	6	5	4	5
18	3	5	0	0	2	3	4	0	2	4	6	6	6	6	6	6	4
19	4	5	6	5	5	2	3	4	5	5	5	5	5	4	3	4	4
20	6	6	6	5	5	4	6	5	6	6	6	6	5	6	6	6	6
21	5	6	6	5	5	4	6	6	6	6	5	5	5	5	6	6	4
22	6	6	5	6	6	4	5	3	6	6	6	3	6	5	6	3	3
23	6	6	5	5	6	3	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	5

<b>24</b>	6	6	5	5	5	0	6	6	6	6	6	6	5	5	5	6	6
<b>25</b>	6	6	4	6	5	6	5	4	6	6	6	6	6	3	3	1	3
<b>26</b>	4	6	3	4	5	4	3	3	6	6	5	4	6	6	3	3	3
<b>27</b>	6	6	6	6	6	3	6	3	5	6	6	6	6	6	3	6	3
<b>28</b>	5	6	3	6	4	3	5	4	3	5	5	3	3	5	3	5	3
<b>29</b>	6	6	6	5	6	5	6	5	6	6	6	4	6	4	3	0	6
<b>30</b>	5	5	3	3	3	0	2	1	2	5	2	0	2	1	1	3	4
<b>31</b>	5	6	6	3	3	2	6	3	4	3	3	2	3	3	3	0	2
<b>32</b>	5	6	5	5	5	5	5	4	5	6	6	4	5	5	5	6	6
<b>33</b>	4	5	3	4	6	1	5	3	4	6	5	3	5	6	3	4	3
<b>34</b>	5	6	6	6	5	6	5	5	5	6	6	6	6	6	5	5	6
<b>35</b>	5	5	6	2	2	3	0	0	3	3	3	2	2	5	2	6	6
<b>36</b>	5	5	6	2	2	3	0	0	3	3	3	2	2	5	2	6	6
<b>37</b>	6	6	5	6	6	5	5	5	6	6	6	5	6	6	5	5	6
<b>38</b>	6	6	6	6	6	5	6	5	5	6	6	5	6	5	6	4	3
<b>39</b>	3	4	5	4	4	0	2	3	4	3	4	4	2	3	3	2	2
<b>40</b>	6	6	5	6	5	5	5	6	6	6	6	5	6	6	5	6	5
<b>41</b>	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	6
<b>42</b>	3	6	5	5	5	3	3	3	6	6	6	2	3	6	3	6	6
<b>43</b>	5	5	3	5	5	3	3	3	5	5	3	3	3	3	3	0	5
<b>44</b>	6	6	5	5	6	3	6	5	5	6	6	3	6	6	5	5	6
<b>45</b>	5	5	5	5	5	3	4	3	3	6	6	6	5	6	5	3	4
<b>46</b>	6	2	6	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	1	2	1	5
<b>47</b>	6	6	5	5	5	5	5	6	6	5	6	5	6	6	5	5	5
<b>48</b>	6	6	5	6	5	3	6	5	5	6	6	4	6	5	6	3	4
<b>49</b>	3	6	6	6	6	6	5	5	5	3	6	3	3	4	3	4	3

<b>50</b>	5	5	6	5	5	6	5	3	6	6	5	2	6	6	6	5	5
<b>51</b>	6	6	4	5	5	5	4	4	4	5	3	3	3	5	5	5	3
<b>52</b>	4	4	5	4	4	0	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4
<b>53</b>	4	5	5	6	4	4	5	5	5	6	6	3	6	4	3	5	3
<b>54</b>	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	3	3	5	3	3
<b>55</b>	6	6	5	5	6	5	5	6	6	6	6	3	6	6	5	3	3
<b>56</b>	6	6	6	6	5	5	5	6	5	6	6	5	6	6	6	6	6
<b>57</b>	6	6	5	6	6	4	6	6	6	6	6	5	6	6	6	5	5
<b>58</b>	6	6	6	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	5
<b>59</b>	5	6	6	5	6	3	6	4	4	6	6	5	6	5	5	5	5
<b>60</b>	6	6	3	3	6	1	3	6	5	6	6	5	6	5	4	6	6
<b>61</b>	6	6	0	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
<b>62</b>	6	5	4	4	4	3	6	6	6	6	6	3	5	5	5	5	5
<b>63</b>	6	6	3	5	5	2	4	3	6	6	5	3	4	3	4	5	3
<b>64</b>	5	6	3	3	3	2	2	3	3	5	4	3	4	3	5	4	5
<b>65</b>	4	5	3	5	4	3	6	2	5	2	3	5	3	3	4	3	5
<b>66</b>	5	6	5	5	5	5	5	4	6	5	5	4	5	5	5	6	6
<b>67</b>	5	6	6	6	5	6	5	6	5	5	6	6	6	6	5	5	6
<b>68</b>	6	5	6	3	2	2	5	4	4	5	5	3	5	3	3	0	0
<b>69</b>	5	5	4	5	4	4	5	6	4	6	6	5	5	5	4	5	5
<b>70</b>	5	6	6	5	5	5	5	6	6	6	6	5	5	6	6	5	5
<b>71</b>	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	5	2	2	3	4	3	5
<b>72</b>	4	5	4	5	5	4	5	4	3	5	5	3	4	4	5	3	3
<b>73</b>	6	5	6	5	5	5	5	6	6	5	5	5	6	6	5	5	5
<b>74</b>	6	6	6	5	6	5	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	5
<b>75</b>	5	6	5	5	5	5	5	4	6	5	5	4	5	5	5	6	6

<b>76</b>	6	5	6	3	2	2	5	4	4	5	5	3	5	3	3	0	0
<b>77</b>	6	6	3	5	5	0	6	5	5	6	6	5	6	5	5	0	3
<b>78</b>	5	6	6	6	5	6	5	6	5	5	6	6	6	6	5	5	6
<b>79</b>	6	6	3	5	5	0	6	5	5	6	6	5	6	5	5	0	3
<b>80</b>	6	5	6	3	2	2	5	4	4	5	5	3	5	3	3	0	0
<b>81</b>	5	5	5	6	6	5	4	4	1	1	1	0	0	0	2	2	2
<b>82</b>	0	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0
<b>83</b>	6	6	3	6	6	2	6	3	0	6	3	3	3	3	6	0	6
<b>84</b>	6	6	6	6	6	5	5	6	6	6	6	5	5	4	5	4	4
<b>85</b>	5	6	6	6	6	3	6	3	6	6	6	5	6	6	3	5	3
<b>86</b>	5	6	5	5	6	6	5	6	6	6	6	6	5	6	5	6	6
<b>87</b>	6	6	6	3	3	6	6	6	6	6	6	3	6	6	6	6	3
<b>88</b>	6	6	5	6	5	5	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6
<b>89</b>	5	6	6	6	5	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
<b>90</b>	6	4	2	6	6	0	6	3	6	6	6	4	6	5	6	6	6

Tabulasi data tuntutan pekerjaan

Subjek	JD 1	JD 2	JD 3	JD 4	JD 5	JD 6	JD 8	JD 9	JD 10	JD 11	JD 13	JD 14	JD 15	JD 16
1	4	4	5	3	3	5	4	4	4	5	4	5	5	5
2	2	2	4	3	3	3	3	2	2	4	4	2	4	3
3	1	5	1	1	1	5	1	1	1	1	5	1	1	1
4	3	2	3	3	4	4	2	3	3	4	4	4	1	1
5	2	2	4	2	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3
6	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3
7	2	2	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3
8	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4
9	3	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4
10	2	3	2	3	2	4	2	3	2	3	3	3	4	2
11	2	4	3	3	3	4	2	3	3	4	4	2	2	2
12	1	5	2	2	2	3	3	2	2	2	5	2	2	2
13	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	1	5
14	1	2	1	1	2	3	2	2	2	2	4	3	3	2
15	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	4	2	2	2
16	1	1	1	1	2	4	1	1	1	1	5	1	1	1
17	2	4	2	1	1	3	3	3	3	2	4	3	3	2
18	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	2	3	3	3	3	4	1	1	2	3	3	3	3	2
20	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2
21	1	3	2	1	1	3	1	3	1	1	4	1	1	1
22	1	2	3	2	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4
23	1	4	3	2	1	5	4	4	4	3	5	2	3	2

<b>24</b>	2	4	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3
<b>25</b>	1	1	2	2	3	4	1	1	1	1	4	2	3	3
<b>26</b>	1	4	1	3	4	4	2	3	2	2	4	2	2	2
<b>27</b>	2	5	3	2	4	4	3	2	3	3	4	4	4	3
<b>28</b>	2	1	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4	4	4
<b>29</b>	1	1	1	1	1	3	1	1	3	3	4	1	1	1
<b>30</b>	2	4	3	1	3	4	2	1	1	1	5	2	2	4
<b>31</b>	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4
<b>32</b>	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	4	2	3	2
<b>33</b>	3	4	4	3	3	5	4	4	2	3	5	3	4	3
<b>34</b>	2	2	3	3	4	5	4	3	2	2	5	4	4	4
<b>35</b>	2	5	3	2	3	3	5	4	4	4	4	3	4	3
<b>36</b>	2	5	3	2	3	3	5	4	4	4	4	3	4	3
<b>37</b>	2	4	5	2	4	5	3	3	4	4	5	4	2	2
<b>38</b>	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3
<b>39</b>	3	4	2	2	2	3	3	3	4	3	2	2	4	2
<b>40</b>	2	4	3	2	2	4	2	2	3	2	4	4	3	3
<b>41</b>	2	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	5	5	4
<b>42</b>	1	4	2	2	2	4	1	1	2	2	4	4	5	2
<b>43</b>	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	4	2	2	2
<b>44</b>	2	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
<b>45</b>	2	2	4	2	5	5	2	2	3	2	4	5	5	4
<b>46</b>	2	4	5	3	5	5	1	1	1	2	4	1	1	1
<b>47</b>	2	4	4	4	2	4	1	1	1	2	5	4	4	2
<b>48</b>	4	5	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5
<b>49</b>	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	4	4	3	3

<b>50</b>	2	4	2	2	2	5	4	2	2	5	4	2	4	4
<b>51</b>	5	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4
<b>52</b>	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
<b>53</b>	2	2	1	1	2	3	2	2	3	2	5	5	3	3
<b>54</b>	3	4	3	3	2	1	4	4	3	3	5	3	3	3
<b>55</b>	1	1	4	2	2	5	3	1	3	4	5	2	4	1
<b>56</b>	4	4	2	2	4	4	2	2	2	2	4	3	2	2
<b>57</b>	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	3
<b>58</b>	3	4	3	3	3	5	3	4	4	4	4	4	4	3
<b>59</b>	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
<b>60</b>	2	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	5	4
<b>61</b>	1	4	2	2	2	4	1	1	2	2	4	3	2	2
<b>62</b>	2	3	4	4	4	5	1	1	2	3	5	4	4	3
<b>63</b>	1	4	3	4	2	5	1	3	1	2	3	3	2	2
<b>64</b>	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5
<b>65</b>	2	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4
<b>66</b>	3	4	2	1	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2
<b>67</b>	4	4	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	4
<b>68</b>	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2
<b>69</b>	2	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2
<b>70</b>	1	5	5	4	4	5	3	3	4	5	5	4	2	2
<b>71</b>	3	4	4	3	3	4	2	2	2	2	5	3	3	3
<b>72</b>	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4
<b>73</b>	4	5	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3
<b>74</b>	1	5	4	4	4	5	2	2	2	2	5	2	3	2
<b>75</b>	3	4	2	1	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2

<b>76</b>	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2
<b>77</b>	3	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2
<b>78</b>	4	4	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	4
<b>79</b>	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	4	2	2	2
<b>80</b>	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2
<b>81</b>	2	2	2	2	3	3	3	2	1	1	2	2	1	2
<b>82</b>	3	3	3	2	3	3	3	2	1	3	3	2	2	2
<b>83</b>	2	4	4	2	4	4	1	1	1	2	4	2	2	1
<b>84</b>	2	3	4	2	2	4	4	4	4	4	5	3	3	3
<b>85</b>	2	3	2	4	2	4	1	1	1	2	4	2	2	1
<b>86</b>	2	4	2	2	4	4	2	2	2	4	4	4	2	3
<b>87</b>	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
<b>88</b>	1	4	1	2	2	4	2	3	3	4	5	4	1	2
<b>89</b>	1	2	4	4	2	5	4	4	4	3	4	2	2	2
<b>90</b>	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	2	2



Tabulasi data kesejahteraan psikologis

Subjek	PWB 2	PWB 3	PWB 4	PWB 5	PWB 6	PWB 7	PWB 9	PWB 10	PWB 11	PWB 12	PWB 13	PWB 14	PWB 16	PWB 18
1	5	5	3	6	4	5	5	5	6	5	5	5	3	3
2	4	5	5	5	5	4	5	5	5	6	6	5	5	3
3	6	6	6	6	4	3	6	6	6	6	3	3	6	6
4	4	5	5	6	4	4	5	5	5	4	4	3	5	3
5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5
6	5	4	3	6	5	3	5	5	5	5	5	5	2	4
7	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5
8	2	2	4	5	2	2	4	4	4	5	5	3	4	2
9	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	5
10	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	3
11	5	5	4	6	5	3	6	5	6	5	3	5	5	4
12	6	5	5	6	5	2	5	5	5	6	2	4	6	5
13	4	4	3	5	5	5	4	3	6	3	3	3	1	3
14	4	5	6	6	3	3	5	4	5	4	4	4	6	5
15	5	5	5	6	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5
16	1	1	6	6	5	1	5	4	1	5	5	4	6	6
17	5	6	4	5	4	4	6	5	6	6	4	4	4	3
18	1	1	2	4	3	3	4	4	6	6	4	2	6	6
19	6	5	5	5	5	3	6	5	5	4	2	5	6	4
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2
21	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5
22	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5
23	6	4	5	6	6	1	6	5	6	5	6	4	5	2

24	5	5	5	5	5	4	6	5	5	5	5	4	5	5
25	5	5	4	6	4	3	4	5	1	5	2	3	2	6
26	5	5	5	5	5	4	6	6	6	4	4	6	6	2
27	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	2	5
28	4	6	4	6	4	3	6	5	5	5	5	4	3	4
29	5	5	6	6	5	2	6	5	6	5	5	5	6	6
30	4	5	6	6	4	2	5	3	5	5	5	5	5	6
31	5	5	5	6	4	4	6	5	4	3	5	4	5	3
32	3	5	6	6	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5
33	5	6	5	4	5	3	6	5	5	5	4	3	5	5
34	6	6	6	6	6	5	6	5	6	5	4	5	6	6
35	4	5	3	5	5	5	5	6	6	6	6	4	5	5
36	4	5	3	5	5	5	5	6	6	6	6	4	5	5
37	5	5	5	6	4	4	5	5	6	5	6	4	5	2
38	5	6	5	6	3	3	5	3	5	5	4	4	1	2
39	4	4	5	6	3	3	5	4	5	4	4	4	4	4
40	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	3
41	5	5	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5
42	6	6	6	6	3	5	6	5	6	2	6	4	5	5
43	4	5	5	5	5	3	5	4	4	4	3	3	3	3
44	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4
45	5	5	6	6	5	2	5	5	5	5	5	5	6	5
46	5	6	6	6	3	2	6	6	6	5	5	5	6	3
47	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	5
48	6	5	2	3	4	4	5	5	5	5	5	5	3	2
49	4	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	3	4

<b>50</b>	5	5	5	3	2	2	5	4	3	2	3	2	5	3
<b>51</b>	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
<b>52</b>	4	4	4	5	2	3	2	3	5	4	3	3	4	4
<b>53</b>	4	5	6	6	4	2	5	3	4	4	4	3	5	3
<b>54</b>	5	5	3	6	4	5	4	4	5	5	4	4	5	2
<b>55</b>	5	6	6	6	4	5	6	6	6	5	4	5	6	5
<b>56</b>	5	5	2	4	5	4	6	5	5	4	5	5	4	4
<b>57</b>	5	6	6	5	5	4	6	5	6	5	5	4	6	5
<b>58</b>	5	5	4	6	6	5	6	4	6	5	5	4	5	2
<b>59</b>	4	5	5	4	5	2	5	5	5	5	4	4	5	4
<b>60</b>	5	5	2	6	5	2	5	2	6	5	5	4	5	4
<b>61</b>	6	6	6	6	6	2	6	5	6	6	5	6	5	6
<b>62</b>	5	5	5	6	5	5	6	5	2	5	4	5	5	4
<b>63</b>	5	5	5	6	5	5	5	5	6	6	6	5	5	3
<b>64</b>	5	5	4	5	4	5	6	4	5	5	5	5	2	4
<b>65</b>	4	5	2	2	5	4	5	4	5	5	5	3	3	4
<b>66</b>	5	3	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	2
<b>67</b>	5	6	3	4	5	1	6	6	6	6	6	1	4	1
<b>68</b>	5	5	2	5	5	2	5	5	2	5	2	5	5	5
<b>69</b>	5	5	2	6	5	2	6	5	5	5	5	5	6	5
<b>70</b>	4	4	6	6	6	4	6	5	6	6	4	5	6	4
<b>71</b>	5	5	5	5	3	5	4	5	4	4	5	4	4	3
<b>72</b>	5	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3
<b>73</b>	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	3
<b>74</b>	6	6	5	6	5	2	6	6	6	6	5	5	5	5
<b>75</b>	5	3	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3

<b>76</b>	5	5	2	5	5	2	5	5	2	5	2	5	5	5
<b>77</b>	4	4	3	5	5	2	5	5	5	5	2	5	5	5
<b>78</b>	5	6	3	4	5	1	6	6	6	6	6	1	4	1
<b>79</b>	4	4	3	5	5	2	5	5	5	5	2	5	5	5
<b>80</b>	5	5	2	5	5	2	5	5	2	5	2	5	5	5
<b>81</b>	3	3	4	4	3	2	1	1	3	3	3	1	5	5
<b>82</b>	2	2	5	5	2	2	2	2	2	2	2	1	4	2
<b>83</b>	5	5	5	6	5	2	5	5	5	5	5	5	6	5
<b>84</b>	5	6	5	5	5	5	6	5	5	5	5	5	4	4
<b>85</b>	5	5	5	6	5	5	6	5	1	5	6	5	5	2
<b>86</b>	6	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	3	3
<b>87</b>	5	6	5	6	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5
<b>88</b>	5	6	5	6	5	2	6	5	6	5	2	5	5	5
<b>89</b>	5	5	5	6	5	4	5	5	5	4	3	5	6	5
<b>90</b>	4	6	6	5	5	4	5	5	2	5	5	5	4	2

## Lampiran 5. Deskripsi Data Responden

**jenis kelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid laki-laki	19	21.1	21.1	21.1
perempuan	71	78.9	78.9	100.0
Total	90	100.0	100.0	

**status pernikahan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid menikah	54	60.0	60.0	60.0
belum menikah	36	40.0	40.0	100.0
Total	90	100.0	100.0	

**jumlah anak**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid .00	40	44.4	44.4	44.4
1.00	20	22.2	22.2	66.7
2.00	18	20.0	20.0	86.7
3.00	7	7.8	7.8	94.4
4.00	1	1.1	1.1	95.6
5.00	1	1.1	1.1	96.7
6.00	1	1.1	1.1	97.8
20.00	1	1.1	1.1	98.9
28.00	1	1.1	1.1	100.0
Total	90	100.0	100.0	

**usia responden**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 21 tahun	1	1.1	1.1	1.1
21 - 30 tahun	55	61.1	61.1	62.2
31 - 40 tahun	19	21.1	21.1	83.3
41 - 50 tahun	10	11.1	11.1	94.4
> 50 tahun	5	5.6	5.6	100.0
Total	90	100.0	100.0	

**pendidikan akhir**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	15	16.7	16.7	16.7
D3	1	1.1	1.1	17.8
S1	71	78.9	78.9	96.7
6.00	3	3.3	3.3	100.0
Total	90	100.0	100.0	

**lama bekerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 5 tahun	48	53.3	53.3	53.3
6 - 10 tahun	17	18.9	18.9	72.2
11 - 15 tahun	11	12.2	12.2	84.4
16 - 20 tahun	3	3.3	3.3	87.8
> 20 tahun	11	12.2	12.2	100.0
Total	90	100.0	100.0	

**status guru**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	PNS	17	18.9	18.9	18.9
	honorer	73	81.1	81.1	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

**jumlah gaji**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< Rp 500000	39	43.3	43.3	43.3
	Rp 500000 - Rp 1500000	25	27.8	27.8	71.1
	Rp 1500000 - Rp 2500000	6	6.7	6.7	77.8
	Rp 2500000 - Rp 3500000	6	6.7	6.7	84.4
	> 3500000	14	15.6	15.6	100.0
	Total	90	100.0	100.0	

## Lampiran 6. Deskripsi Sebaran Data

**Statistics**

	jenis kelamin	status pernikahan	jumlah anak	usia responden	pendidikan akhir	lama bekerja	status guru	jumlah gaji
N Valid	90	90	90	90	90	90	90	90
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	1.7889	1.4000	1.5556	2.5889	2.7556	2.0222	1.8111	2.2333
Std. Error of Mean	.04326	.05193	.38677	.09598	.10156	.14566	.04149	.15405
Median	2.0000	1.0000	1.0000	2.0000	3.0000	1.0000	2.0000	2.0000
Mode	2.00	1.00	.00	2.00	3.00	1.00	2.00	1.00
Std. Deviation	.41038	.49264	3.66922	.91054	.96350	1.38189	.39361	1.46149
Variance	.168	.243	13.463	.829	.928	1.910	.155	2.136
Range	1.00	1.00	28.00	4.00	5.00	4.00	1.00	4.00
Minimum	1.00	1.00	.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Maximum	2.00	2.00	28.00	5.00	6.00	5.00	2.00	5.00
Sum	161.00	126.00	140.00	233.00	248.00	182.00	163.00	201.00

**Descriptive Statistics**

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic
work engagement	90	81.00	18.00	99.00	79.8556	1.63701	15.53001	241.181
job demand	90	42.00	22.00	64.00	42.0667	1.04455	9.90948	98.198
psychological well being	90	45.00	35.00	80.00	63.8667	.79358	7.52852	56.679
Valid N (listwise)	90							



## Lampiran 7. Hasil Uji Asumsi

**1. UJI NORMALITAS****Tests of Normality**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
work engagement	.147	90	.000	.893	90	.000
job demand	.085	90	.110	.985	90	.410
psychological well being	.112	90	.008	.945	90	.001

a. Lilliefors Significance Correction

**2. UJI LINIERITAS****a. Uji Linieritas antara Tuntutan Pekerjaan dan Keterikatan Kerja****ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
work engagement * job demand	Between Groups	(Combined) Linearity	10036.191	38	264.110	1.179	.289
		Deviation from Linearity	66.241	1	66.241	.296	.589
			9969.950	37	269.458	1.202	.268
	Within Groups		11428.931	51	224.097		
	Total		21465.122	89			

**b. Uji Linieritas antara Kesejahteraan Psikologis dan Keterikatan Kerja****ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
work engagement * psychological well being	Between Groups	(Combined) Linearity	12124.897	30	404.163	2.553	.001
		Deviation from Linearity	5148.667	1	5148.667	32.523	.000
			6976.231	29	240.560	1.520	.087
	Within Groups		9340.225	59	158.309		
	Total		21465.122	89			

c. Uji Linieritas antara *variabel interaksi* dan Keterikatan Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
work engagement * perkalian skor total PWB dan JD	Between Groups	(Combined) Linearity	21034.622	77	273.177	7.615	.000
		Deviation from Linearity	1464.901	1	1464.901	40.833	.000
			19569.721	76	257.496	7.178	.000
	Within Groups		430.500	12	35.875		
	Total		21465.122	89			

### 3. UJI MULTIKOLONIARITAS

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.213	13.994		.730	.467		
job demand	.114	.146	.073	.779	.438	.999	1.001
psychological well being	1.015	.192	.492	5.282	.000	.999	1.001

a. Dependent Variable: work engagement

## Lampiran 8. Hasil Uji Hipotesis

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.498 <sup>a</sup>	.248	.222	13.69904	.248	9.460	3	86	.000

a. Predictors: (Constant), perkalian skor total PWB dan JD, psychological well being, job demand

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.213	13.994		.730	.467		
	job demand	.114	.146	.073	.779	.438	.999	1.001
	psychological well being	1.015	.192	.492	5.282	.000	.999	1.001

a. Dependent Variable: work engagement

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5261.726	2	2630.863	14.126	.000 <sup>a</sup>
	Residual	16203.396	87	186.246		
	Total	21465.122	89			

a. Predictors: (Constant), psychological well being, job demand

b. Dependent Variable: work engagement

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.495 <sup>a</sup>	.245	.228	13.64719

a. Predictors: (Constant), psychological well being, job demand

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.056 <sup>a</sup>	.003	-.008	15.59388

a. Predictors: (Constant), job demand

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.490 <sup>a</sup>	.240	.231	13.61669

a. Predictors: (Constant), psychological well being

## Lampiran 9. Hasil Uji Tambahan

## 1. Uji Korelasi Tambahan antara Usia dan Keterikatan Kerja

## Correlations

		work engagement	usia responden
work engagement	Correlation Coefficient	1.000	.164
	Sig. (1-tailed)	.	.061
	N	90	90
usia responden	Correlation Coefficient	.164	1.000
	Sig. (1-tailed)	.061	.
	N	90	90

## 2. Uji Korelasi Tambahan antara Usia dan Keterikatan Kerja

## Correlations

		work engagement	lama bekerja
work engagement	Correlation Coefficient	1.000	.118
	Sig. (1-tailed)	.	.133
	N	90	90
lama bekerja	Correlation Coefficient	.118	1.000
	Sig. (1-tailed)	.133	.
	N	90	90

### 3. Uji Korelasi Tambahan antara Usia dan tuntutan pekerjaan

#### Correlations

			job demand	usia responden
Spearman's rho	job demand	Correlation Coefficient	1.000	.062
		Sig. (1-tailed)	.	.281
		N	90	90
	usia responden	Correlation Coefficient	.062	1.000
		Sig. (1-tailed)	.281	.
		N	90	90

### 4. Uji Korelasi Tambahan antara lama bekerja dan tuntutan pekerjaan

#### Correlations

			lama bekerja	job demand
Spearman's rho	lama bekerja	Correlation Coefficient	1.000	.046
		Sig. (1-tailed)	.	.334
		N	90	90
	job demand	Correlation Coefficient	.046	1.000
		Sig. (1-tailed)	.334	.
		N	90	90

### 5. Uji Korelasi Tambahan antara Usia dan Kesejahteraan Psikologis

#### Correlations

			usia responden	psychological well being
Spearman's rho	usia responden	Correlation Coefficient	1.000	-.117
		Sig. (1-tailed)	.	.135
		N	90	90
	psychological well being	Correlation Coefficient	-.117	1.000
		Sig. (1-tailed)	.135	.
		N	90	90

### 6. Uji Korelasi Tambahan antara lama bekerja dan Kesejahteraan Psikologis

#### Correlations

			lama bekerja	psychological well being
Spearman's rho	lama bekerja	Correlation Coefficient	1.000	-.083
		Sig. (1-tailed)	.	.218
		N	90	90
	psychological well being	Correlation Coefficient	-.083	1.000
		Sig. (1-tailed)	.218	.
		N	90	90

## Lampiran 10. Perhitungan Skor Hipotetik dan Kategorisasi

**KETERIKATAN KERJA**

Jumlah aitem sah	: 17
Nilai skala	: tidak pernah : 0
	Hampir tidak pernah : 1
	Jarang : 2
	Kadang-kadang : 3
	Hampir sering : 4
	Sering : 5
	Selalu : 6

Skor hipotetik

$$\begin{aligned} \text{Skor maksimal} &= \text{jumlah aitem} \times \text{skor maksimal} \\ &= 17 \times 6 \\ &= 102 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Skor minimal} &= \text{jumlah aitem} \times \text{skor minimal} \\ &= 17 \times 0 \\ &= 0 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Mean hipotetik } (\mu) &= \frac{(\text{skor maksimal}) + (\text{skor minimal})}{2} \\ &= \frac{102 + 0}{2} \\ &= 51 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{SD hipotetik} &= \frac{(\text{skor maksimal}) - (\text{skor minimal})}{6} \\ &= \frac{102 - 0}{6} \\ &= 17 \end{aligned}$$



## Norma Kategorisasi

1. Sangat Rendah =  $X < \mu - 1,8 \text{ SD}$   
 $= X < 51 - 1,8 (17)$   
 $= X < 51 - 30,6$   
 $= X < 20,4$
2. Rendah =  $\mu - 1,8 \text{ SD} \leq X < \mu - 0,6 \text{ SD}$   
 $= 51 - 1,8 (17) \leq X < 51 - 0,6 (17)$   
 $= 20,4 \leq X < 40,8$
3. Sedang =  $\mu - 0,6 \text{ SD} \leq X < \mu + 0,6 \text{ SD}$   
 $= 51 - 0,6 (17) \leq X < 51 + 0,6 (17)$   
 $= 40,8 \leq X < 61,2$
4. Tinggi =  $\mu + 0,6 \text{ SD} \leq X < \mu + 1,8 \text{ SD}$   
 $= 51 + 0,6 (17) \leq X < 51 + 1,8 (17)$   
 $= 61,2 \leq X < 81,6$
5. Sangat Tinggi =  $X \geq \mu + 1,8 \text{ SD}$   
 $= X \geq 51 + 1,8 (17)$   
 $= X \geq 81,6$

### TUNTUTAN PEKERJAAN

jumlah aitem sahih : 14

Nilai skala : sangat tidak setuju : 1

Tidak setuju : 2

Kurang setuju : 3

Setuju : 4

Sangat setuju : 5

Skor hipotetik

Skor maksimal = jumlah aitem x skor maksimal

$$= 14 \times 5$$

$$= 70$$

Skor minimal = jumlah aitem x skor minimal

$$= 14 \times 1$$

$$= 14$$

Mean hipotetik ( $\mu$ ) =  $\frac{(\text{skor maksimal}) + (\text{skor minimal})}{2}$

$$= \frac{70+14}{2}$$

$$= 42$$

SD hipotetik =  $\frac{(\text{skor maksimal}) - (\text{skor minimal})}{6}$

$$= \frac{70-14}{6}$$

$$= 9,33$$

## Norma Kategorisasi

1. Sangat Rendah =  $X < \mu - 1,8 \text{ SD}$   
 $= X < 42 - 1,8 (9,33)$   
 $= X < 42 - 16,794$   
 $= X < 25,206$
2. Rendah =  $\mu - 1,8 \text{ SD} \leq X < \mu - 0,6 \text{ SD}$   
 $= 42 - 1,8 (9,33) \leq X < 42 - 0,6 (9,33)$   
 $= 25,206 \leq X < 36,402$
3. Sedang =  $\mu - 0,6 \text{ SD} \leq X < \mu + 0,6 \text{ SD}$   
 $= 42 - 0,6 (9,33) \leq X < 42 + 0,6 (9,33)$   
 $= 36,402 \leq X < 47,598$
4. Tinggi =  $\mu + 0,6 \text{ SD} \leq X < \mu + 1,8 \text{ SD}$   
 $= 42 + 0,6 (9,33) \leq X < 42 + 1,8 (9,33)$   
 $= 47,598 \leq X < 58,794$
5. Sangat Tinggi =  $X \geq \mu + 1,8 \text{ SD}$   
 $= X \geq 42 + 1,8 (9,33)$   
 $= X \geq 58,794$

**KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS**

Jumlah aitem sah	: 14
Nilai skala <i>Favourable</i>	: sangat tidak sesuai : 1
	Tidak sesuai : 2
	Agak tidak sesuai : 3
	Agak sesuai : 4
	Sesuai : 5
	Sangat sesuai : 6

Skor hipotetik

$$\begin{aligned}
 \text{Skor maksimal} &= \text{jumlah aitem} \times \text{skor maksimal} \\
 &= 14 \times 6 \\
 &= 84
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Skor minimal} &= \text{jumlah aitem} \times \text{skor minimal} \\
 &= 14 \times 1 \\
 &= 14
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Mean hipotetik } (\mu) &= \frac{(\text{skor maksimal}) + (\text{skor minimal})}{2} \\
 &= \frac{84 + 14}{2} \\
 &= 49
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{SD hipotetik} &= \frac{(\text{skor maksimal}) - (\text{skor minimal})}{6} \\
 &= \frac{84 - 14}{6} \\
 &= 11,67
 \end{aligned}$$

Nilai skala <i>Unfavourable</i>	: sangat tidak sesuai	: 6
	Tidak sesuai	: 5
	Agak tidak sesuai	: 4
	Agak sesuai	: 3
	Sesuai	: 2
	Sangat sesuai	: 1

Skor hipotetik

$$\begin{aligned} \text{Skor maksimal} &= \text{jumlah aitem} \times \text{skor maksimal} \\ &= 14 \times 6 \\ &= 84 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Skor minimal} &= \text{jumlah aitem} \times \text{skor minimal} \\ &= 14 \times 1 \\ &= 14 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Mean hipotetik } (\mu) &= \frac{(\text{skor maksimal}) + (\text{skor minimal})}{2} \\ &= \frac{84 + 14}{2} \\ &= 49 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{SD hipotetik} &= \frac{(\text{skor maksimal}) - (\text{skor minimal})}{6} \\ &= \frac{84 - 14}{6} \\ &= 11,67 \end{aligned}$$

## Norma Kategorisasi

1. Sangat Rendah =  $X < \mu - 1,8 \text{ SD}$   
 $= X < 49 - 1,8 (11,67)$   
 $= X < 49 - 21,006$   
 $= X < 27,994$
2. Rendah =  $\mu - 1,8 \text{ SD} \leq X < \mu - 0,6 \text{ SD}$   
 $= 49 - 1,8 (11,67) \leq X < 49 - 0,6 (11,67)$   
 $= 27,994 \leq X < 41,998$
3. Sedang =  $\mu - 0,6 \text{ SD} \leq X < \mu + 0,6 \text{ SD}$   
 $= 49 - 0,6 (11,67) \leq X < 49 + 0,6 (11,67)$   
 $= 41,998 \leq X < 56,002$
4. Tinggi =  $\mu + 0,6 \text{ SD} \leq X < \mu + 1,8 \text{ SD}$   
 $= 49 + 0,6 (11,67) \leq X < 49 + 1,8 (11,67)$   
 $= 56,002 \leq X < 70,006$
5. Sangat Tinggi =  $X \geq \mu + 1,8 \text{ SD}$   
 $= X \geq 49 + 1,8 (11,67)$   
 $= X \geq 70,006$



# UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

## FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA

Program Studi Psikologi (S1), Program Studi Ilmu Komunikasi (S1), Program Pendidikan Bahasa Inggris (S1),  
Program Studi Hubungan Internasional (S1), Program Magister Profesi Psikologi (S2)

Tanggal : 28 April 2017  
Nomor : 369 / Dek / 70/Div.Um.RT / W / 2017  
Hal : Permohonan Ijin Pengambilan Data untuk Skripsi  
Kepada Yth.  
Kepala Sekolah SDN 004 Kempas

*Assalamualaikum Wr. Wb*

Dalam rangka mempersiapkan mahasiswa untuk menempuh ujian, bagi setiap mahasiswa diwajibkan membuat skripsi/tugas akhir.


Sehubungan dengan hal tersebut di atas diperlukan data, baik dari Instansi Pemerintah, Badan Usaha Milik Negara, Perusahaan Swasta dan Lembaga maupun individu. Selanjutnya kami mohon ijin penelitian/pengambilan data mahasiswa Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia tersebut dibawah ini :

Nama : **Khoirani**  
Nomor Mahasiswa : **13320277**  
Judul Skripsi : *Hubungan Antara Keterikatan Kerja dan Tuntutan Kerja dengan Psychological Well Being sebagai Variabel Moderator pada Guru di Kecamatan Kempas, Indragiri Hilir, Riau.*

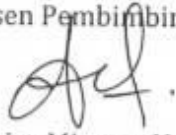
Demikian permohonan kami, atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu/Saudara/i kami ucapkan terimakasih.

*Wassalamualaikum Wr. Wb*

Dekan,

  
Dr. rer. nat. Arif Fahmie, S.Psi., MA., Psikolog

Dosen Pembimbing,

  
Annisa Miranty Nurendra, S.Psi., M.Psi.



# UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

## FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA

Program Studi Psikologi (S1), Program Studi Ilmu Komunikasi (S1), Program Pendidikan Bahasa Inggris (S1),  
Program Studi Hubungan Internasional (S1), Program Magister Profesi Psikologi (S2)

Tanggal : 28 April 2017  
Nomor : 369 / Dek / 70/Div.Um.RT / W / 2017  
Hal : Permohonan Ijin Pengambilan Data untuk Skripsi  
Kepada Yth.  
Kepala Sekolah SDN 005 Kempas Jaya

*Assalamualaikum Wr. Wb*

Dalam rangka mempersiapkan mahasiswa untuk menempuh ujian, bagi setiap mahasiswa diwajibkan membuat skripsi/tugas akhir.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas diperlukan data, baik dari Instansi Pemerintah, Badan Usaha Milik Negara, Perusahaan Swasta dan Lembaga maupun individu. Selanjutnya kami mohon ijin penelitian/pengambilan data mahasiswa Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia tersebut dibawah ini :

Nama : **Khoirani**  
Nomor Mahasiswa : **13320277**  
Judul Skripsi : *Hubungan Antara Keterikatan Kerja dan Tuntutan Kerja dengan Psychological Well Being sebagai Variabel Moderator pada Guru di Kecamatan Kempas, Indragiri Hilir, Riau.*


Demikian permohonan kami, atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu/Saudara/i kami ucapkan terimakasih.

*Wassalamualaikum Wr. Wb*

Dekan,

  
Dr. rer. nat. Atief Fahmie, S.Psi., MA., Psikolog

Dosen Pembimbing,

  
Annisa Miranty Nurendra, S.Psi., M.Psi.





# UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

## FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA

Program Studi Psikologi (S1), Program Studi Ilmu Komunikasi (S1), Program Pendidikan Bahasa Inggris (S1),  
Program Studi Hubungan Internasional (S1), Program Magister Profesi Psikologi (S2)

Tanggal : 28 April 2017  
Nomor : 369 / Dek / 70/Div.Um.RT / \ / 2017  
Hal : Permohonan Ijin Pengambilan Data untuk Skripsi  
Kepada Yth.  
Kepala Sekolah SDN 010 Bayas Jaya

*Assalamualaikum Wr. Wb*

Dalam rangka mempersiapkan mahasiswa untuk menempuh ujian, bagi setiap mahasiswa diwajibkan membuat skripsi/tugas akhir.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas diperlukan data, baik dari Instansi Pemerintah, Badan Usaha Milik Negara, Perusahaan Swasta dan Lembaga maupun individu. Selanjutnya kami mohon ijin penelitian/pengambilan data mahasiswa Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia tersebut dibawah ini :

Nama : **Khoirani**  
Nomor Mahasiswa : **13320277**  
Judul Skripsi : *Hubungan Antara Keterikatan Kerja dan Tuntutan Kerja dengan Psychological Well Being sebagai Variabel Moderator pada Guru di Kecamatan Kempas, Indragiri Hilir, Riau.*

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu/Saudara/i kami ucapkan terimakasih

*Wassalamuaidikum Wr. Wb*

Dekan,

Dr. rer. nat. Arief Fahmie, S.Psi., MA., Psikolog

Dosen Pembimbing,

Annisa Miranty Nurendra, S.Psi., M.Psi.



# UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

## FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA

Program Studi Psikologi (S1), Program Studi Ilmu Komunikasi (S1), Program Pendidikan Bahasa Inggris (S1),  
Program Studi Hubungan Internasional (S1), Program Magister Profesi Psikologi (S2)

Tanggal : 28 April 2017  
Nomor : 369 / Dek / 70/Div.Um.RT / IV / 2017  
Hal : Permohonan Ijin Pengambilan Data untuk Skripsi  
Kepada Yth.  
Kepala Sekolah MIS Al Muhajirin

*Assalamualaikum Wr. Wb*

Dalam rangka mempersiapkan mahasiswa untuk menempuh ujian, bagi setiap mahasiswa diwajibkan membuat skripsi/tugas akhir.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas diperlukan data, baik dari Instansi Pemerintah, Badan Usaha Milik Negara, Perusahaan Swasta dan Lembaga maupun individu. Selanjutnya kami mohon ijin penelitian/pengambilan data mahasiswa Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia tersebut dibawah ini :

Nama : **Khoirani**  
Nomor Mahasiswa : **13320277**  
Judul Skripsi : *Hubungan Antara Keterikatan Kerja dan Tuntutan Kerja dengan Psychological Well Being sebagai Variabel Moderator pada Guru di Kecamatan Kempas, Indragiri Hilir, Riau.*

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu/Saudara/i kami ucapkan terimakasih.

*Wassalamualaikum Wr. Wb*

Dekan,

Dr. rer. nat. Arif Fahmie, S.Psi., MA., Psikolog

Dosen Pembimbing,

Annisa Miranty Nurendra, S.Psi., M.Psi.



# UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

## FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA

Program Studi Psikologi (S1), Program Studi Ilmu Komunikasi (S1), Program Pendidikan Bahasa Inggris (S1),  
Program Studi Hubungan Internasional (S1), Program Magister Profesi Psikologi (S2)

Tanggal : 28 April 2017  
Nomor : 369 / Dek / 70/Div.Um.RT / W / 2017  
Hal : Permohonan Ijin Pengambilan Data untuk Skripsi  
Kepada Yth.  
Kepala Sekolah MIS Ilman Nafian

*Assalamualaikum Wr. Wb*

Dalam rangka mempersiapkan mahasiswa untuk menempuh ujian, bagi setiap mahasiswa diwajibkan membuat skripsi/tugas akhir.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas diperlukan data, baik dari Instansi Pemerintah, Badan Usaha Milik Negara, Perusahaan Swasta dan Lembaga maupun individu. Selanjutnya kami mohon ijin penelitian/pengambilan data mahasiswa Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia tersebut dibawah ini :

Nama : **Khoirani**  
Nomor Mahasiswa : **13320277**  
Judul Skripsi : *Hubungan Antara Keterikatan Kerja dan Tuntutan Kerja dengan Psychological Well Being sebagai Variabel Moderator pada Guru di Kecamatan Kempas, Indragiri Hilir, Riau.*


Demikian permohonan kami, atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu/Saudara/i kami ucapkan terimakasih.

*Wassalamualaikum Wr. Wb*

Dekan,

  
Dr. rer. nat. Arief Fahmie, S.Psi., MA., Psikolog

Dosen Pembimbing,

  
Annisa Miranty Nurendra, S.Psi., M.Psi.



**PEMERINTAH KABUPATEN INDRAGIRI HILIR**  
**DINAS PENDIDIKAN**  
**SD NEGERI 004 KEMPAS JAYA**  
Alamat : Jln. Pendidikan No 7 Kempas Jaya Kec. Kempas

**SURAT KETERANGAN**  
NOMOR: 197/SD-004/V1/420/2017

Yang bertandatangan dibawah ini Kepala SD 004 Kempas Jaya, menerangkan bahwa:

Nama : Khoirani  
NIM : 13320277  
Jurusan : Psikologi  
Universitas : Universitas Islam Indonesia  
Judul Penelitian : "Hubungan Antara Tuntutan Pekerjaan dan Keterikatan Kerja dengan *Psychological Well Being* Sebagai Variable Moderator".

Benar-benar telah melakukan penelitian di SDN 004 Kempas Jaya pada tanggal 23 Mei 2017.

Demikian Surat Keterangan ini kami buat, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Kempas Jaya , 23 Mei 2017

Kepala Sekolah



**RAZALI, S.Pd.**

NIP: 196001161982101002



**PEMERINTAH KABUPATEN INDRAGIRI HILIR**  
**DINAS PENDIDIKAN**  
**SEKOLAH DASAR NEGERI NO. 005 KEMPAS JAYA**  
**KECAMATAN KEMPAS**

Alamat : Jln. Puskesmas RW 008 Kel. Kempas Jaya Kec. Kempas

SURAT KETERANGAN  
NOMOR: 77 / SDN/V/2017/422

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala SDN 005 Kempas Jaya , menerangkan bahwa:

Nama : Khoirani  
NIM : 13320277  
Jurusan : Psikologi  
Universitas : Universitas Islam Indonesia  
Judul Penelitian : "Hubungan Antara Tuntutan Pekerjaan dan Keterikatan Kerja dengan *Psychological Well Being* Sebagai Variable Moderator".

Benar-benar telah melakukan penelitian di SDN 005 Kempas Jaya pada tanggal 29 Mei 2017

Demikian Surat Keterangan ini kami buat, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Kempas Jaya, 29 Mei 2017

Kepala Sekolah,



**SUGIARTO, S.Pd.SD.M.Si**

NIP. 197207061998031012



**PEMERINTAH KABUPATEN INDRAGIRI HILIR**  
**DINAS PENDIDIKAN**  
**SD NEGERI 010 BAYAS JAYA**  
Alamat : Jalan Provinsi Rengat - Tembilahan

**SURAT KETERANGAN**  
**NOMOR: 107 / SDN-010/VII**

Yang bertandatangan dibawah ini Kepala SD 010 Bayas Jaya, menerangkan bahwa:

Nama : Khoirani  
NIM : 13320277  
Jurusan : Psikologi  
Universitas : Universitas Islam Indonesia  
Judul Penelitian : "Hubungan Antara Tuntutan Pekerjaan dan Keterikatan Kerja dengan *Psychological Well Being* Sebagai Variable Moderator".

Benar-benar telah melakukan penelitian di SDN 010 Bayas Jaya pada tanggal 21 Juni 2017.

Demikian Surat Keterangan ini kami buat, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Kempas Jaya , 21 Juni 2017

Kepala Sekolah



**SUMARYONO, S.Pd.I**

NIP. 196610251986101001



**DEPARTEMEN AGAMA  
MADRASAH IBTIDAIYAH AL – MUHAJIRIN  
DESA BAYAS JAYA KECAMATAN KEMPAS  
KABUPATEN INDRAGIRI HILIR  
JL. Lintas Propinsi Rengat – Tembilahan Kode Pos 29261**

---

**SURAT KETERANGAN  
NOMOR: 068/MI-MJ / VII / 2017**

Yang bertandatangan dibawah ini Kepala Madrasah Ibtidaiyah Al – Muhajirin Bayas Jaya, menerangkan bahwa:

Nama : Khoirani

NIM : 13320277

Jurusan : Psikologi

Universitas : Universitas Islam Indonesia

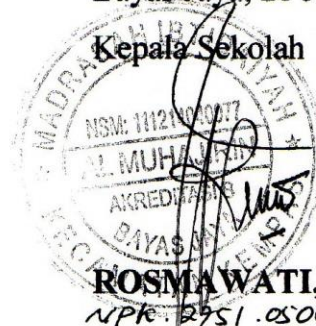
Judul Penelitian : “Hubungan Antara Tuntutan Pekerjaan dan Keterikatan Kerja dengan *Psychological Well Being* Sebagai Variable Moderator”.

Benar-benar telah melakukan penelitian di Kepala Madrasah Ibtidaiyah Al – Muhajirin Bayas Jaya pada tanggal 20 Juni 2017.

Demikian Surat Keterangan ini kami buat, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bayas Jaya, 20 Juni 2017

Kepala Sekolah



**ROSMAWATI, S.Pd.I**

NPK. 2751.0500.11041



**MADRASAH IBTIDAIYAH ILMAN NAFIAN  
PEKAN TUA KEC. KEMPAS KAB. INDRAGIRI HILIR (AKREDITASI B)  
JL. Lintas Propinsi Rengat – Tembilahan Kode Pos 29261**

**SURAT KETERANGAN  
NOMOR: 01/MI-IL/SK/IV/2017**

Yang bertandatangan dibawah ini Kepala Madrasah Ibtidaiyah Ilman Nafian Pekan Tua, menerangkan bahwa:

Nama : Khoirani

NIM : 13320277

Jurusan : Psikologi

Universitas : Universitas Islam Indonesia

Judul Penelitian : “Hubungan Antara Tuntutan Pekerjaan dan Keterikatan Kerja dengan *Psychological Well Being* Sebagai Variable Moderator”.

Benar-benar telah melakukan penelitian di Madrasah Ibtidaiyah Ilman Nafian Pekan Tua pada tanggal 30 Mei 2017.

Demikian Surat Keterangan ini kami buat, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pekan Tua , 30 Mei 2017

Kepala Sekolah

  
ALIMAN ENDRA, S.Pd.I