

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI
DAN *JOB CRAFTING* TERHADAP KETERIKATAN KERJA
PADA KARYAWAN *STARTUP***

SKRIPSI



Oleh

Pridita Azzahra Sumari

17320271

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

2022

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DAN *JOB CRAFTING* TERHADAP KETERIKATAN KERJA PADA KARYAWAN
*STARTUP***

SKRIPSI

**Diajukan kepada Program Studi Psikologi, Jurusan Psikologi,
Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, Universitas Islam Indonesia,
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Memperoleh Derajat Sarjana S1
Psikologi**



Oleh

Pridita Azzahra Sumari

17320271

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

2022

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan Judul:

HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DAN *JOB CRAFTING* TERHADAP KETERIKATAN KERJA PADA KARYAWAN *STARTUP*

Telah Dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi Program Studi Psikologi, Jurusan Psikologi, Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, Universitas Islam Indonesia, Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Memperoleh Derajat Sarjana S1 Psikologi



Mengesahkan,
Program Studi Psikologi,
Jurusan Psikologi, Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya
Ketua Prodi,



Resmia Novitasari, S.Psi., M.A

Dewan Penguji

1. Annisaa Miranty Nurendra, S.Psi., M.Psi., Psi
2. R. Sumedi Priyana Nugraha, Ph.D.
3. Fitri Ayu Kusumaningrum, S.Psi., M.A.

Tanda Tangan

PERNYATAAN ETIKA AKADEMIK

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Pridita Azzahra Sumari
Nomor Mahasiswa : 17320271
Program Studi : Psikologi
Judul Skripsi : Hubungan antara Persepsi Dukungan Organisasi dan *Job Crafting* terhadap Keterikatan Kerja pada Karyawan *Startup*

Membuat pernyataan sebagai berikut:

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, saya menyatakan dengan tegas bahwa skripsi yang saya buat merupakan karya ilmiah saya sebagai penulis, bukan karya jiplakan atau karya orang lain.
2. Apabila dalam ujian skripsi saya terbukti melanggar etika akademik, maka saya siap menerima sanksi yang berlaku di Universitas Islam Indonesia.
3. Apabila di kemudian hari setelah saya lulus dari Prodi Psikologi, Jurusan Psikologi, Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, Universitas Islam Indonesia, ditemukan terbukti secara meyakinkan bahwa skripsi saya adalah karya jiplakan atau karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku dan ditetapkan oleh Universitas Islam Indonesia.

Cirebon, 28 April 2022

Yang Menyatakan



Pridita Azzahra Sumari

HALAMAN PERSEMBAHAN



Segala puji dan syukur senantiasa terlimpahkan kepada Allah *subhanallahu wa ta'ala* yang telah memberikan nikmat dan karunia yang tak terhingga kepada ciptaan-Nya hingga detik ini sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Tak lupa pula shalawat serta salam yang selalu tercurahkan kepada baginda *Rasulullah shalallahu 'alaihi wa salam*, keluarga, sahabat, dan para pengikutnya.

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

Ayahanda Bagus dan Ibunda Dian

Terima kasih kepada ayah dan bunda atas segala kasih sayang, perjuangan, perhatian, dukungan, dan lantunan doa tak terputus yang diberikan selama ini.

Adikku Nadya dan Dhanti

Terima kasih pula kepada kedua adik-adikku atas semangat, dukungan, dan doanya selama ini. Semoga kita bisa selalu menjadi anak yang berbakti dan dapat membanggakan kedua orang tua kita.

HALAMAN MOTTO

“Karena sesungguhnya sesudah kesulitan ada kemudahan...”

Sesungguhnya sesudah kesulitan ada kemudahan...”

(QS. Al Inyirah : 5-6)

*It is impossible to live without failing at something, unless you live so cautiously
that you might as well not have lived at all.*

(J.K. Rowling)

PRAKATA



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah Rabbil'alamin. Segala puji syukur dipanjatkan kepada *Allah Subhanahu wa ta'ala* atas rahmat dan karunia-Nya yang selalu menyertai dalam kehidupan ini. Tak lupa pula shalawat dan salam senantiasa dipanjatkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah menjadi suri teladan bagi umatnya. Ucapan syukur tak terhingga selalu dipanjatkan atas kesempatan, kesehatan, kemudahan, serta kelancaran yang Allah SWT telah berikan, sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Hubungan antara Persepsi Dukungan Organisasi dan *Job Crafting* terhadap Keterikatan Kerja pada Karyawan *Startup*”

Skripsi ini tidak akan dapat terselesaikan tanpa adanya bantuan dan dukungan dari pihak yang terkait. Maka dari itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Fuad Nashori, S.Psi., M.Si., Psikolog., selaku Dekan Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia.
2. Ibu Resnia Novitasari., S.Psi., M.A., selaku Ketua Prodi Studi Psikologi, Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya.
3. Ibu Annisaa Miranty Nurendra, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku Dosen Pembimbing Skripsi. Terima kasih banyak atas ilmu, waktu, bimbingan, dan masukan yang telah diberikan selama proses penyusunan skripsi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulis mohon maaf apabila selama proses penyusunan skripsi terdapat kesalahan baik disengaja maupun tidak disengaja. Semoga urusan ibu selalu dilancarkan dan diberi kemudahan oleh Allah SWT.
4. Bapak Dr. H. Sus Budiharto, S.Psi., M.Si., Psikolog selaku Dosen Pembimbing Akademik. Terima kasih pak atas saran, masukan, bimbingan, dan bantuan yang

telah diberikan selama masa perkuliahan. Semoga urusan bapak selalu dilancarkan dan diberi kemudahan oleh Allah SWT.

5. Seluruh dosen serta segenap *Staff* dan Karyawan Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya atas semua ilmu yang telah diberikan selama masa perkuliahan dan yang telah membantu penulis dalam mengurus proses administrasi akademik selama masa perkuliahan.
6. Ayah, Bunda, Nadya, dan Dhanti. Terima kasih atas segala dukungan, bantuan, motivasi, dan doa yang tak terputus yang diberikan kepada penulis sehingga penulis memiliki semangat dan kemudahan dalam menyelesaikan skripsi. Terima kasih Ayah dan Bunda yang selalu menjadi penguat dan sandaran untuk anak-anaknya. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan rahmat dan hidayah, menjaga, melindungi, dan memberikan kebahagiaan selalu untuk Ayah, Bunda, dan Adik-adikku tercinta.
7. Astrid Safira dan Sarah Yunita, terima kasih sudah meluangkan waktu untuk membantu dan menjadi tempat keluh kesah penulis selama mengerjakan skripsi. Bantuan, semangat, dan motivasi yang diberikan sangat berarti sekali untuk penulis.
8. Sepupu-sepuku Kak Andreas, Kak Ani, dan Suci. Terima kasih untuk semua hiburan, semangat, dan dukungan yang telah diberikan selama ini.
9. Teman curhatku dan teman seperjuanganku Tassya, Febiana, dan Syafira. Terima kasih atas bantuan, canda tawa, waktu dan kebahagiaannya. Terima kasih juga sudah menjadi pendengar dan memberikan bantuan selama masa perkuliahan hingga saat ini. Semoga segala urusan kalian lancar dan dipermudah oleh Allah *Subhanallah wa Ta'ala*.
10. Teman-temanku semasa kuliah, Sekar, Annisa, Chinta, Rizqia, Dara, Hegar, Ghina, Arin, Winda, Habib, Tendi, Ardha, Agung, Emma dan semua yang belum sempat disebutkan. Terima kasih sudah mengisi perkuliahan ini dengan keseruan. Terima kasih untuk semua waktu serta canda tawanya.
11. Teman-teman semasa SMA-ku, Fahira, Niken, Kartika, Tiara, Dimas, Krisna dan Ichwan. Terima kasih atas semangat dan bantuan yang telah diberikan selama ini.

12. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang selalu memberikan dukungan, bantuan, doa, dan pengalaman baik suka maupun duka. Terima kasih sudah menjadi bagian dari perjalanan hidup penulis.
13. *Last but not least*, terima kasih kepada diriku sendiri. Terima kasih karena bisa bertahan, bisa bangkit, dan berusaha untuk selalu menemukan kebahagiaan di masa-masa sulit sekalipun. *This is not the end, it's only the beginning of something great*. Aamiin!

Semoga Allah *Subhanahu Wa Ta'ala* senantiasa melimpahkan karunia dan rahmat-Nya kepada semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung membantu penulis untuk menyelesaikan skripsi ini. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak. Aamiin Ya Rabbal'aalamiin.

Wassalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabarakaatuh.

Cirebon, 28 April 2022

Penulis



Pridita Azzahra Sumari

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.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
ABSTRAK	xv
ABSTRACT.....	xvi
BAB I PENGANTAR.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah Penelitian.....	12
C. Tujuan Penelitian	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	14
A. Keterikatan Kerja (<i>Work Engagement</i>)	14
1. Pengertian Keterikatan Kerja (<i>Work Engagement</i>)	14
2. Aspek-aspek Keterikatan Kerja (<i>Work Engagement</i>).....	15
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keterikatan Kerja (<i>Work Engagement</i>).....	18
B. Persepsi Dukungan Organisasi (<i>Perceived Organizational Support</i>)	19
1. Pengertian Persepsi Dukungan Organisasi (<i>Perceived Organizational Support/ POS</i>).....	19
2. Aspek-aspek Persepsi Dukungan Organisasi (<i>Perceived Organizational Support/ POS</i>)	21
C. <i>Job Crafting</i>	23
1. Pengertian <i>Job Crafting</i>	23
2. Aspek-aspek <i>Job Crafting</i>	24
D. Landasan Teoritis	27

E. Hipotesis Penelitian	32
BAB III METODE PENELITIAN.....	33
A. Desain Penelitian	33
B. Subjek Penelitian	35
C. Pengukuran	36
D. Prosedur Penelitian	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI.....	42
A. Hasil Penelitian.....	42
B. Diskusi Hasil Penelitian.....	62
BAB V PENUTUP.....	72
A. Kesimpulan.....	72
B. Saran	72
DAFTAR PUSTAKA	75
LAMPIRAN.....	81

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Distribusi Aitem Skala Utrecht Work Engagement Scale (UWES).....	37
Tabel 2. Distribusi Aitem Skala Survey of Perceived Organizational Support (SPOS)	38
Tabel 3. Distribusi Aitem Skala Job Crafting Scale (JCS).....	38
Tabel 4. Distribusi Skala Keterikatan Kerja Setelah Uji Coba	43
Tabel 5. Distribusi Skala Persepsi Dukungan Organisasi Setelah Uji Coba.....	43
Tabel 6. Distribusi Skala Job Crafting Setelah Uji Coba	44
Tabel 7. Deskripsi Responden Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin	45
Tabel 8. Deskripsi Responden Penelitian Berdasarkan Usia.....	45
Tabel 9. Deskripsi Responden Penelitian Berdasarkan Masa Kerja	46
Tabel 10. Deskripsi Responden Penelitian Berdasarkan Status Pekerjaan	46
Tabel 11. Deskripsi Responden Penelitian Berdasarkan Sistem Kerja	47
Tabel 12. Deskripsi Responden Penelitian Berdasarkan Status Pernikahan	47
Tabel 13. Deskripsi Data Penelitian Hipotetik dan Empirik	48
Tabel 14. Rumus Norma Kategorisasi	48
Tabel 15. Kategorisasi Responden pada Variabel Keterikatan Kerja	49
Tabel 16. Kategorisasi Responden pada Variabel Persepsi Dukungan Organisasi	49
Tabel 17. Kategorisasi Responden pada Variabel Job Crafting	50
Tabel 18. Hasil Uji Normalitas.....	51
Tabel 19. Hasil Uji Linearitas	52
Tabel 20. Hasil Uji Multikolinearitas	53
Tabel 21. Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	54
Tabel 22. Hasil Uji Koefisien Determinasi	55
Tabel 23. Hasil Uji t Parsial	56
Tabel 24. Hasil Uji F Simultan.....	58
Tabel 25. Hasil Uji Beda Persepsi Dukungan Organisasi, Job Crafting, dan Keterikatan Kerja berdasarkan Jenis Kelamin	59
Tabel 26. Hasil Uji Beda Persepsi Dukungan Organisasi, Job Crafting, dan Keterikatan Kerja berdasarkan Usia.....	59

Tabel 27. Hasil Uji Beda Persepsi Dukungan Organisasi, Job Crafting, dan Keterikatan Kerja berdasarkan Masa Kerja	60
Tabel 28. Hasil Uji Korelasi Aspek Persepsi Dukungan Organisasi dengan Keterikatan Kerja	61

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 SKALA PENELITIAN SEBELUM UJI COBA.....	82
LAMPIRAN 2 TABULASI DATA	92
LAMPIRAN 3 UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS SKALA.....	108
LAMPIRAN 4 SKALA PENELITIAN SETELAH UJI COBA	119
LAMPIRAN 5 DESKRIPSI DATA PENELITIAN	127
LAMPIRAN 6 KATEGORISASI.....	130
LAMPIRAN 7 HASIL UJI ASUMSI	136
LAMPIRAN 8 HASIL UJI HIPOTESIS	139
LAMPIRAN 9 HASIL UJI ANALISIS TAMBAHAN	141

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Model kerangka konseptual penelitian antara persepsi dukungan organisasi dan job crafting dengan keterikatan kerja.	32
---	----

HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DAN *JOB CRAFTING* TERHADAP KETERIKATAN KERJA PADA KARYAWAN *STARTUP*

Pridita Azzahra Sumari

Annisaa Miranty Nurendra

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya

Universitas Islam Indonesia

17320271@students.uii.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan *job crafting* terhadap keterikatan kerja pada karyawan *startup*. Responden pada penelitian ini melibatkan 124 orang karyawan dengan rentang usia 20 – 34 tahun yang terdiri dari 46 orang laki-laki (37.1%) dan 78 orang perempuan (62.9%). Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala keterikatan kerja *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) yang disusun oleh Schaufeli, Bakker, dan Salanova (2006), skala persepsi dukungan organisasi *Survey of Perceived Organizational Support* (SPOS) yang disusun oleh Eisenberger dkk (1986), dan skala *job crafting Job Crafting Scale* (JCS) yang disusun oleh Tims, Bakker, dan Derks (2012). Metode analisis data yang dilakukan pada penelitian ini adalah metode analisis regresi linear berganda dengan bantuan dari *software IBM SPSS 25.0 for Windows*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan terdapat hubungan yang positif antara persepsi dukungan organisasi dan *job crafting* terhadap keterikatan kerja dengan perolehan nilai signifikansi $p = 0.000$ ($p < 0.01$) dan $F = 44.731$. Analisis lebih lanjut menunjukkan bahwa kontribusi dari persepsi dukungan organisasi dan *job crafting* terhadap keterikatan kerja sebesar 42.5%.

Kata Kunci: Persepsi Dukungan Organisasi, *Job Crafting*, Keterikatan Kerja

***RELATIONSHIP BETWEEN PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT
AND JOB CRAFTING ON WORK ENGAGEMENT AMONG STARTUP
EMPLOYEES***

Pridita Azzahra Sumari

Annisaa Miranty Nurendra

Faculty of Psychology and Social Cultural

Islamic University of Indonesia

17320271@students.uii.ac.id

ABSTRACT

The aim of the research is to determine the relationship between perceived organizational support and job crafting on work engagement among startup employees. This research involved 124 employees with an age range of 20 to 34 years and consists of 46 male (37.1%) and 78 female (62.9%). The measurements used in this research are Utrecht Work Engagement Scale (UWES) from Schaufeli, Bakker, dan Salanova (2006), Survey of Perceived Organizational Support (SPOS) from Eisenberger et al. (1986), and Job Crafting Scale (JCS) from Tims, Bakker, and Derks (2012). The analytical method used in this research is multiple linear regression test technique using software IBM SPSS 25.0 for Windows. The result showed that perceived organizational support and job crafting correlated simultaneously with work engagement with a value of $p = 0.000$ ($p < 0.01$) and $F = 44.731$. Further analysis also shows that the contribution of perceived organizational support and job crafting to work engagement was 42.5%.

Keywords: *Perceived Organizational Support, Job Crafting, Work Engagement*

BAB I

PENGANTAR

A. Latar Belakang Masalah

Pada era ini, perkembangan teknologi sudah tidak terelakkan lagi. Akibat dari kemajuan teknologi yang semakin pesat tersebut, perkembangan model bisnis berbasis digital atau biasa disebut sebagai *startup* di Indonesia mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. *Startup* sendiri dapat didefinisikan sebagai organisasi yang dirancang untuk menciptakan suatu inovasi, baik dalam bentuk produk atau layanan di bawah situasi yang tidak pasti (Kulkarni, 2020). Pendapat lain mengatakan bahwa *startup* memiliki karakteristik sebagai perusahaan yang baru berdiri, produk atau jasa yang masih dikembangkan, mencari pangsa pasar yang cocok dengan bisnisnya, dan kebanyakan berbasis pada teknologi. (Hidayanto & Kartosapetro, 2020). Sementara, menurut Tiffany dkk (2020) *startup* dikenal sebagai perusahaan yang berusia di bawah 5 tahun atau dapat dikenal sebagai perusahaan yang sedang dirintis, namun saat ini definisi *startup* mengalami perubahan yaitu perusahaan baru dan berinovasi dengan mengaplikasikan teknologi dalam memecahkan permasalahan yang ada di masyarakat.

Berdasarkan riset yang dilakukan oleh Masyarakat Industri Kreatif Teknologi Informasi dan Komunikasi Indonesia (MIKTI) jumlah *startup* di Indonesia pada tahun 2018 berjumlah 992 perusahaan (Wijanarko, 2019). Jumlah tersebut berkembang pesat pada tahun 2022. Sebab berdasarkan data yang dihimpun dari *Startup Ranking* (2022) yaitu lembaga pemeringkat perusahaan rintis

-an, saat ini Indonesia menempati posisi ke-5 sebagai negara dengan jumlah *startup* terbanyak di dunia dengan jumlah *startup* sebanyak 2.349. Sementara, Posisi pertama ditempati oleh Amerika Serikat dengan jumlah *startup* sebanyak 71.461, kemudian disusul oleh India dengan jumlah sebanyak 13.187, posisi ke-3 ditempati oleh Inggris dengan jumlah 6.267 dan posisi ke-4 ditempati oleh Kanada dengan jumlah *startup* sebanyak 3.356. Pesatnya pertumbuhan *startup* di Indonesia tersebut tidak lepas dari dukungan pemerintah, pada tahun 2016 Kementerian Komunikasi dan Informasi (Kominfo) bersama dengan KIBAR meluncurkan Gerakan Nasional 1000 Startup Digital. Pemerintah berharap gerakan ini dapat melahirkan *entrepreneur* baru dan menjadi awal untuk mewujudkan kemajuan dari ekonomi digital Indonesia.

Startup dapat dibedakan menjadi beberapa tingkatan. Tingkatan-tingkatan tersebut menggambarkan besar kecilnya nilai valuasi yang dimiliki oleh sebuah *startup*. Valuasi yang dimiliki oleh *startup* berasal dari berbagai sumber seperti investor, pinjaman, *crowdfunding* ataupun ventura. Adapun kategori berdasarkan valuasi *startup* yang pertama adalah *Cockroach*, yaitu perusahaan rintisan awal dengan valuasi kecil. Kedua adalah *Ponies* dengan valuasi sebesar US\$ 10 juta. Kategori ketiga disebut *Centaurs* dengan valuasi sebesar US\$ 100 juta. Kategori keempat adalah *Unicorn* dengan valuasi lebih dari US\$ 1 miliar. Sementara untuk status *Decacorn* diberikan kepada perusahaan yang memiliki valuasi lebih dari US\$ 10 miliar. Terakhir, apabila perusahaan memiliki nilai valuasi lebih dari US\$ 100 miliar disebut dengan *Hectocorn* (Septiana & Nosita, 2020).

Saat ini banyak perusahaan *startup* yang berhasil dan populer di masyarakat. Apabila dilihat berdasarkan bidangnya, *startup* populer yang bergerak dibidang *e-commerce* contohnya yaitu Bukalapak, Blibli, Tokopedia, dan Shopee. *Startup* yang bergerak di bidang penyediaan jasa contohnya yaitu Gojek dan Grab. Selain itu, *startup* yang bergerak dalam bidang pendidikan contohnya yaitu Ruangguru. Beberapa *startup* yang disebutkan tersebut bahkan ada yang masuk kedalam kategori *Unicorn* dan *Decacorn*. Meskipun saat ini banyak *startup* yang menjadi contoh kesuksesan di bidangnya. Namun, secara global maupun dalam negeri peluang perusahaan *startup* dalam mengalami kegagalan juga sangat besar.

Pada tahap awal mendirikan *startup*, permasalahan yang sering terjadi yaitu berkaitan dengan modal dari investor, klien, dan SDM. Sementara, permasalahan yang umumnya muncul pada *startup* tahap lanjutan menurut Anestia (2020) berkaitan dengan pengelolaan talenta atau *people management*. Karena *startup* merupakan perusahaan yang terus berkembang seiring dengan pertumbuhan dan ekspansi bisnisnya, *startup* harus terus memperhatikan pengelolaan, kinerja, hingga mengoptimalkan produktivitas karyawannya. Sejalan dengan pernyataan-pernyataan tersebut menurut Jaya, Ferdiana dan Fauziati. (2017) adapun faktor yang menjadi penentu keberhasilan *startup* adalah sumber daya manusia yang baik, ide serta pendanaan yang cukup dari investor, dan waktu atau *timming* yang tepat.

Menurut Indriyani & Heruwasto (2017) banyak *startup* yang menghadapi kegagalan, di Indonesia terdapat terdapat beberapa *startup* yang ditinggalkan oleh para pendiri maupun tenaga ahlinya. Sementara, ada pula *startup* yang bangkrut sehingga tidak dapat melanjutkan usaha operasionalnya. Selain itu, menurut

Hardiansyah & Tricahyono (2019) *startup* dapat dikategorikan gagal apabila *startup* tersebut tidak mampu untuk tumbuh dan menghasilkan profit. Hal tersebut didukung oleh pernyataan dari Sulin & Yanuar (2019) yang mengatakan bahwa penting bagi *startup* untuk memiliki sumber daya manusia yang kompeten, sebab perusahaan harus bergerak cepat untuk mendapatkan kepercayaan dari investor agar mampu mempertahankan diri dari persaingan yang ada.

Mufarikkah, Yuniardi, dan Syakarofath (2020) juga berpendapat bahwa tantangan yang dimiliki sebuah perusahaan berkaitan erat dengan sumber daya yang dimiliki, sebab sumber daya merupakan aset bagi perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, agar perusahaan dapat tumbuh dan mampu bersaing dengan perusahaan lain maka perusahaan harus merekrut karyawan-karyawan yang terbaik (Ayu, Maarif, dan Sukmawati, 2015). Menurut Mujiasih (2015) organisasi membutuhkan karyawan yang bersifat proaktif, memiliki inisiatif yang tinggi dan bertanggung jawab terhadap perkembangan perusahaan dan karir. Ciri tersebut merupakan konsep dasar dari perilaku *work engagement* atau keterikatan kerja.

Bakker (2017) menuturkan bahwa perusahaan yang ingin untuk terus berkompetisi dengan perusahaan lain perlu untuk memiliki karyawan yang terikat dalam menjalani pekerjaannya. Bakker (2011) menjelaskan bahwa karyawan yang terikat maka ia akan terhubung secara fisik, kognitif, dan emosional dengan peran pekerjaannya. Lebih lanjut, Bakker menjelaskan bahwa karyawan yang terikat akan merasa penuh energi, berdedikasi penuh dalam mencapai tujuan yang terkait dengan pekerjaannya, dan seringkali tenggelam sepenuhnya ketika bekerja.

Sebaliknya, karyawan yang tidak terikat dalam pekerjaannya akan menunjukkan sikap yang kurang peduli, sulit untuk berkonsentrasi, cenderung menggunakan waktu kerja dengan melakukan hal-hal yang kurang produktif, serta menjalani pekerjaannya dengan kurang antusias (Pri & Zamralita, 2017).

Bakker (2017) mendefinisikan keterikatan kerja sebagai sebuah keadaan mental dimana karyawan yang sedang melakukan suatu pekerjaan maka ia akan fokus pada aktivitas tersebut, merasa penuh energi dan memiliki rasa antusiasme dalam mengerjakan pekerjaannya. Sementara, menurut Schaufeli, Bakker, dan Salanova (2006) keterikatan kerja dapat diartikan sebagai keadaan yang positif dan memenuhi keadaan pikiran yang berkaitan dengan pekerjaan yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penghayatan. Malinowski & Lim (2015) menjelaskan bahwa keterikatan kerja merupakan salah satu komponen penting dalam mempromosikan keberhasilan organisasi. Sejalan dengan hal tersebut Man & Hadi (2013) menjelaskan bahwa keterikatan kerja memiliki hubungan yang positif dengan berbagai hal yang berkaitan dengan organisasi dan karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Gallup (2017) yaitu *State of the Global Workplace*, di Indonesia hanya 15% karyawan yang merasa terikat dengan pekerjaannya, sementara 75% merasa tidak merasa terikat dengan pekerjaannya dan 10% karyawan tidak terlibat aktif dengan pekerjaannya. Selain itu, hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Sukoco, Fu'adah, dan Muttaqin (2020) kepada 132 orang karyawan, hanya 8% karyawan yang memiliki tingkat keterikatan kerja pada kategori tinggi, sementara 74 % berada di kategori sedang dan 12 % lainnya berada di kategori rendah. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh

Fitta, Dewi, dan Idulfilastri (2020) pada sebuah perusahaan *startup* di DKI Jakarta, diketahui bahwa tingkat *turnover* pada perusahaan tersebut meningkat setiap tahunnya. Tingginya tingkat *turnover* tersebut mengindikasikan bahwa adanya permasalahan yang berkaitan dengan keterikatan kerja.

Peneliti juga melakukan wawancara awal kepada tiga orang responden penelitian dari perusahaan yang berbeda-beda guna mengetahui keterikatan kerja yang dimiliki. Wawancara tersebut mengacu kepada tiga dimensi dari keterikatan kerja yaitu *vigor*, *dedication* dan *absorption*. Berdasarkan hasil dari wawancara tersebut 1 dari 3 orang karyawan yang diwawancarai memiliki permasalahan terkait keterikatan kerjanya. Pada aspek *vigor*, karyawan mengatakan bahwa ia tidak bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Hal tersebut dikarenakan karena banyaknya tugas yang ada namun tidak disertai dengan bimbingan atau arahan dari atasan. Sehingga, saat karyawan terlalu lelah dengan tugas yang ada hal tersebut menurunkan energi dan semangatnya saat bekerja.

Pada aspek *dedication*, karyawan berpendapat bahwa tidak terdapat suatu hal yang secara khusus membuat ia antusias dengan pekerjaannya, lebih lanjut karyawan mengatakan bahwa tugas yang dikerjakan hanya bentuk tanggung jawab ia sebagai karyawan saja. Terakhir, pada aspek *absorption*, akibat dari pemberian tugas yang banyak membuat karyawan kewalahan, ketika bekerja ia merasa waktu tidak berlalu dengan cepat. Namun, karyawan tetap berusaha untuk memberikan yang terbaik pada tugas yang ada. Lingkungan kerja *startup* yang cepat dan dinamis seringkali membuat karyawan kewalahan. Terutama bila karyawan tidak merasakan adanya dukungan atau kepedulian yang diberikan oleh perusahaan terhadap

kesejahteraannya Oleh karena itu, berdasarkan uraian permasalahan tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat permasalahan terkait keterikatan kerja pada karyawan *startup*.

Penting bagi organisasi untuk memiliki karyawan dengan keterikatan kerja yang tinggi sebab karyawan yang memiliki keterikatan kerja yang tinggi memiliki banyak efek yang positif untuk organisasi, seperti lebih berkomitmen pada organisasi, jarang mangkir dari pekerjaannya, berkurangnya intensi *turnover* pada karyawan, memiliki emosi yang positif, inisiatif yang tinggi dan memiliki motivasi yang kuat untuk belajar. Lebih lanjut dijelaskan bahwa karyawan yang memiliki rasa keterikatan yang tinggi berusaha untuk bekerja dengan lebih keras (Schaufeli, 2012). Hal tersebut tentu saja berbeda apabila dibandingkan dengan karyawan yang memiliki keterikatan kerja yang rendah. Menurut Ramdhani & Sawitri (2017) karyawan yang memiliki keterikatan kerja yang rendah biasanya cenderung sulit untuk berbagi ide dengan rekan kerja, karyawan juga kurang kreatif serta inovatif. Sementara, menurut Saks (2006) karyawan yang memiliki keterikatan kerja yang rendah cenderung kurang berkomitmen, memiliki intensi yang tinggi untuk meninggalkan organisasi, dan seringkali merasa tidak puas dengan pekerjaannya.

Menurut Bakker (2011) keterikatan kerja dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu, *job resource* (sumber kerja), *job demands* (tuntutan kerja), dan *personal resource* (sumber daya pribadi). Berdasarkan hasil wawancara sebelumnya, diketahui bahwa salah satu hal yang menjadi penyebab permasalahan yang berkaitan dengan keterikatan kerja pada karyawan adalah karena kurangnya dukungan dari atasan. Dukungan sosial baik dari rekan kerja, atasan, dan organisasi merupakan bentuk

dari interaksi sosial dan bagian yang tidak terpisahkan dari *job resource* dalam JD-R model (Bakker & Demerouti, 2007). Teori pertukaran sosial atau *social exchange theory* (SET) mengemukakan bahwa interaksi sosial dapat meningkatkan hasil kerja yang positif (Canboy dkk, 2021). SET terdiri dari kumpulan model konseptual yang menganggap bahwa interaksi sosial merupakan sebuah rangkaian yang berurutan berdasarkan pertukaran sumber daya timbal balik antara dua atau lebih banyak individu. Berkaitan dengan hal tersebut, SET dapat ditemukan dalam teori persepsi dukungan organisasi (Rhoades & Eisenberger, 2002).

Sun (2019) memaparkan bahwa persepsi dukungan organisasi mencerminkan hubungan antara karyawan dan organisasi yang pada dasarnya hal tersebut merupakan teori pertukaran sosial atau *social exchange theory*. Ramdhani & Sawitri (2017) dalam penelitiannya menemukan bahwa persepsi dukungan organisasi dapat berperan sebagai *job resources* (sumber kerja). Lebih lanjut, dijelaskan bahwa ketika karyawan merasakan adanya dukungan organisasi hal tersebut mampu mengurangi tekanan dan tuntutan yang dimiliki karyawan ketika bekerja. Selain itu, dukungan yang dirasakan oleh karyawan membuat mereka mampu untuk mengekspresikan dirinya lebih baik lagi ketika bekerja.

Menurut Mufarikkhah, Yuniardi, dan Syakarofath (2020) organisasi yang memberikan dukungan pada karyawannya maka akan memunculkan rasa aman, perasaan bermakna dan kepuasan pada diri karyawan tersebut. Oleh karena itu, keterikatan kerja akan tumbuh subur dalam lingkungan kerja yang menunjukkan hubungan yang kuat antara nilai-nilai organisasi dan karyawan (Bakker & Leiter, 2010). Persepsi dukungan organisasi didefinisikan sebagai kepercayaan karyawan

terhadap organisasi, karyawan percaya bahwa organisasi menghargai kontribusi dan kesejahteraannya (Man & Hadi, 2013). Dukungan yang diberikan dari perusahaan akan mempengaruhi kondisi psikologi yang positif pada diri karyawan sehingga karyawan mampu untuk memberikan kemampuan yang terbaik untuk perusahaan. Oleh karena itu apabila karyawan merasakan adanya dukungan dari organisasi maka akan memberikan dampak positif berupa sikap dan perilaku yang dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi yang dimiliki (Mustika & Rahardjo, 2017).

Selain persepsi dukungan organisasi, hal lain yang dapat mempengaruhi keterikatan kerja adalah *job crafting*. *Job crafting* membuat karyawan melakukan perubahan dalam pekerjaannya, karyawan akan mengurangi *job demands* dan meningkatkan *job resources* (Siddiqi, 2015). Seperti yang diketahui bahwa kedua hal tersebut merupakan faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja. Bakker (2017) menjelaskan bahwa terdapat empat strategi yang dapat dilakukan karyawan untuk meningkatkan keterikatan kerja yaitu *self-management*, *job crafting*, *strength use*, dan memobilisasi sumber daya ego. Menurut Weseler & Niessen (2016) *job crafting* merupakan suatu aktivitas dimana karyawan mengubah hubungan dan pemahaman terkait pekerjaannya agar lebih sesuai dengan kebutuhan karyawan. Pada penelitian tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang melakukan *crafting* ketika bekerja baik dari segi relasi, tugas maupun kognitif, maka keterikatan kerja yang dimilikinya pun juga akan meningkat.

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang mengangkat topik persepsi dukungan organisasi, *job crafting*, dan keterikatan kerja pada karyawan. Penelitian

yang dilakukan oleh Pertiwi, Istiqomah, dan Zwagery (2019) kepada 129 orang karyawan di Banjarmasin menunjukkan bahwa adanya hubungan yang positif antara persepsi dukungan organisasi dan keterikatan kerja pada karyawan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0.460. Selain itu, berdasarkan hasil dari temuan dari Ramdhani & Sawitri menemukan bahwa adanya hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan keterikatan kerja pada karyawan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0.430. Selanjutnya, pada penelitian yang dilakukan oleh Baghdadi, Aliem & Alsayed (2020) kepada 636 karyawan dengan lokasi penelitian di Saudi Arabia, terbukti bahwa terdapatnya korelasi antara *job crafting* dengan keterikatan kerja. Terakhir, penelitian yang dilakukan oleh Stephani & Kurniawan (2018) kepada 104 orang karyawan di Surabaya menunjukkan bahwa adanya korelasi antara *job crafting* dan keterikatan kerja dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0.652.

Berdasarkan permasalahan dan hubungan yang telah dipaparkan di atas dapat diasumsikan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara persepsi dukungan organisasi dan *job crafting* terhadap keterikatan kerja pada karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat persepsi dukungan organisasi dan *job crafting* yang tinggi maka akan memiliki keterikatan kerja yang tinggi pula, pun sebaliknya karyawan yang memiliki tingkat persepsi dukungan organisasi dan *job crafting* rendah maka akan memiliki keterikatan kerja yang rendah pula. Oleh karena itu berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan *job crafting* terhadap keterikatan kerja pada karyawan *startup*.

Topik yang dibahas atau diangkat dalam penelitian ini adalah hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan *job crafting* terhadap keterikatan kerja pada karyawan *startup*. Peneliti menyadari bahwa sudah banyak yang melakukan penelitian kepada variabel persepsi dukungan organisasi, *job crafting* dan keterikatan kerja. Meskipun demikian, penelitian mengenai ketiga variabel tersebut belum pernah dilakukan secara bersamaan dan pada subjek karyawan *startup*. Oleh karena itu, berdasarkan data yang diperoleh, berikut beberapa penelitian sebelumnya yang membahas mengenai topik yang sama dengan topik penelitian ini, diantaranya yaitu penelitian yang dilakukan oleh: (1) Azizah & Ratnaningsih (2018) dengan judul “Hubungan antara *job crafting* dengan keterikatan kerja pada karyawan generasi Y di kantor pusat PT. Bank Bukopin, Tbk Jakarta”, (2) Penelitian yang dilakukan oleh Man & Hadi (2013) dengan judul “Hubungan antara *perceived organizational support* dengan *work engagement* pada guru SMA swasta di Surabaya”, dan (3) Penelitian yang dilakukan oleh Stephani & Kurniawan dengan judul “Hubungan antara *job crafting* dan *work engagement* pada karyawan”

Terdapat beberapa perbedaan antara penelitian yang saat ini sedang diteliti dengan penelitian sebelumnya. Pada penelitian yang dilakukan oleh Azizah & Ratnaningsih (2018) yang melibatkan 189 orang karyawan memiliki perbedaan dari alat ukur dan teori yang digunakan pada variabel *job crafting*. Penelitian tersebut menggunakan alat ukur yang disusun oleh Berg, Dutton & Wrzesniewski (2013) yang terdiri dari 24 aitem dan tersusun dari tiga dimensi yaitu *task crafting*, *relational crafting*, dan *cognitive crafting*. Selain itu, pada variabel keterikatan kerja Azizah & Ratnaningsih (2018) menggunakan alat ukur yang disusun oleh

peneliti dengan mengacu pada teori Bakker & Leiter (2010). Sementara pada penelitian ini variabel *job crafting* menggunakan teori dan alat ukur *Job Crafting Scale* (JCS) dari Tims dkk (2012) dan keterikatan kerja diukur menggunakan alat ukur *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) yang disusun oleh Schaufeli, Bakker, dan Salanova (2006).

Pada penelitian yang dilakukan oleh Man & Hadi (2013) melibatkan 165 orang responden memiliki perbedaan ditinjau berdasarkan responden yang dipilih. Pada penelitian tersebut, responden yang dipilih merupakan guru di SMA swasta. Sementara, pada penelitian ini responden yang dipilih merupakan karyawan *startup* yang bekerja di DKI Jakarta. Penelitian yang dilakukan oleh Stephani & Kurniawan (2018) pada penelitian tersebut menggunakan alat ukur *job crafting* yang disusun oleh Slemp & Vella-Brodrick (2013) berdasarkan konsep dari Wrzesniewski & Dutton (2001) alat ukur tersebut terdiri dari 19 aitem dan tersusun dari 3 dimensi yaitu *task crafting*, *cognitive crafting*, dan *relational crafting*. Sementara pada penelitian ini menggunakan alat ukur *job crafting* yang disusun oleh Tims dkk (2012). Selain itu, pada penelitian yang dilakukan oleh Stephani & Kurniawan (2018) responden yang diteliti yaitu karyawan perusahaan X di Surabaya. Sementara, pada responden pada penelitian ini yaitu karyawan *startup* di DKI Jakarta.

B. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut,

“Bagaimana variabel persepsi dukungan organisasi dan *job crafting* berhubungan dengan tinggi rendahnya keterikatan kerja pada karyawan *startup*?”

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menguji secara empiris hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan keterikatan kerja karyawan *startup*
2. Menguji secara empiris hubungan antara *job crafting* dengan keterikatan kerja pada karyawan *startup*
3. Menguji secara empiris hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan *job crafting* terhadap keterikatan kerja pada karyawan *startup*

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Keterikatan Kerja (*Work Engagement*)

1. Pengertian Keterikatan Kerja (*Work Engagement*)

Engagement atau keterikatan telah menjadi istilah yang cukup populer dalam dunia bisnis serta konsultasi, dan baru-baru ini juga di dunia akademis (Schaufeli & Bakker, 2010). Menurut Man & Hadi (2010) *Engagement* merupakan sebuah konsep yang membahas mengenai sisi positif dari psikologis manusia, terutama yang berkaitan dengan pekerjaan. Sementara, Schaufeli (2012) menjelaskan bahwa di kehidupan keseharian *engagement* mengacu kepada keterlibatan, komitmen, semangat, antusiasme, *penghayatan*, *usaha*, dan energi. Tidak ada kesepakatan di antara praktisi atau pelajar mengenai konsep pasti dari keterikatan kerja (Bakker, Albrecht & Leiter, 2011). Namun, Leiter & Bakker (2010) mendefinisikan keterikatan kerja sebagai sebuah konsep motivasi yaitu ketika karyawan merasa terikat pada pekerjaannya maka karyawan terdorong untuk membuat pekerjaan tersebut lebih menantang.

Istilah keterikatan kerja sendiri pertama kali dicetuskan oleh Kahn (1990), ia mendefinisikan keterikatan kerja sebagai sikap yang positif karyawan di tempat kerja. Sementara, menurut Schaufeli, Bakker, dan Salanova (2006) keterikatan kerja dapat diartikan sebagai keadaan yang positif dan memenuhi keadaan pikiran yang berkaitan dengan pekerjaan yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan *penghayatan*. Lebih lanjut, dijelaskan bahwa keterikatan

bukan hanya mengacu kepada keadaan yang sesaat dan spesifik, namun keterikatan lebih mengacu kepada keadaan afektif-kognitif yang teguh dan meresap serta tidak terfokus pada objek, peristiwa, individu atau perilaku tertentu. Malinowski & Lim (2015) berpendapat bahwa keterikatan kerja merupakan salah satu komponen penting dalam meningkatkan keberhasilan organisasi.

Oleh karena itu, berdasarkan pemaparan tersebut, dapat disimpulkan bahwa keterikatan kerja merupakan sebuah cara pandang seseorang untuk termotivasi dalam menemukan arti dalam bekerja, terdorong untuk terlibat dalam pekerjaan yang lebih, dan bekerja untuk mencapai tujuan dari organisasi yang ditandai dengan adanya *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Pada penelitian ini, peneliti mengacu kepada teori keterikatan kerja yang dijelaskan oleh Schaufeli, Bakker, dan Salanova (2006) yang mendefinisikan keterikatan kerja sebagai keadaan yang positif dan memenuhi keadaan pikiran yang berkaitan dengan pekerjaan yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penghayatan. Hingga saat ini, jurnal tersebut masih menjadi acuan untuk mengukur keterikatan kerja karyawan. Selain itu, tokoh tersebut paling komprehensif dalam mengembangkan konstruk keterikatan kerja.

2. Aspek-aspek Keterikatan Kerja (*Work Engagement*)

Menurut Schaufeli, Bakker, dan Salanova (2006) terdapat tiga aspek yang membentuk keterikatan kerja, yaitu:

a. *Vigor*

Vigor atau semangat mengacu pada tingkat energi dan ketahanan mental yang tinggi saat bekerja dan kemampuan untuk menginvestasikan banyak upaya dalam melakukan pekerjaan

b. *Dedication*

Dedication atau dedikasi mengacu kepada keterlibatan seseorang dalam pekerjaannya dan mengalami rasa kebermaknaan, antusiasme dan inspirasi.

c. *Absorption*

Absorption atau penghayatan mengacu kepada konsentrasi penuh terhadap pekerjaannya dan merasa waktu berlalu dengan cepat ketika individu sedang bekerja.

Sementara, menurut *Development Dimensions International* (DDI) (Schaufeli & Bakker, 2010) terdapat tiga dimensi dalam *engagement*, yaitu:

a. *Cognitive*

Cognitive, dijelaskan sebagai kepercayaan dan dukungan yang dimiliki oleh karyawan untuk tujuan dan nilai-nilai dari organisasi atau perusahaan.

b. *Affective*

Affective, menjelaskan bahwa karyawan memiliki rasa kepemilikan, bangga, dan keterikatan pada organisasi.

c. *Behavioral*

Behavioral, menjelaskan bahwa karyawan bersedia untuk bekerja lebih ekstra dan niat untuk bertahan dalam organisasi.

Selanjutnya, menurut Macey & Schneider (2008) keterikatan kerja dibagi ke dalam tiga dimensi, yaitu:

a. *Psychological state engagement*

Dimensi ini merupakan tingkat keterlibatan karyawan dalam pekerjaan maupun organisasi. Hal tersebut ditandai dengan adanya gairah, penghayatan, kebanggaan, dan identitas yang mendalam terhadap pekerjaannya serta memiliki rasa antusiasme dan kehati-hatian yang diekspresikan dalam pekerjaan

b. *Behavioral engagement*

Dimensi ini merupakan perilaku karyawan dalam menyelaraskan diri dengan pekerjaannya. Bertujuan untuk memberikan kontribusi agar tercapainya tujuan dari organisasi.

c. *Trait engagement*

Dimensi ini merupakan atribut personal seperti kemampuan untuk mempengaruhi orang lain, proaktif dan sifat yang menunjukkan kemampuan yang baik dalam menghadapi pekerjaan dengan cara yang positif, penuh semangat, dan aktif.

Berdasarkan pemaparan di atas, pada penelitian ini peneliti merujuk pada aspek yang dijelaskan oleh Schaufeli, Bakker, dan Salanova (2006) yaitu *Vigor*, *Dedication*, dan *Absorption*. Aspek keterikatan kerja yang dikemukakan oleh Schaufeli, Bakker, dan Salanova (2006) dianggap lebih sesuai dengan konsep penelitian ini serta aspek atau komponen tersebut dirasa telah mewakili keterikatan kerja secara umum.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keterikatan Kerja (*Work Engagement*)

Berdasarkan hasil dari penelitian-penelitian sebelumnya, faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

1) Faktor Internal

a. *Personal resource*

Menurut Bakker, Albrecht & Leiter (2011) *personal resource* atau modal psikologis atau sumber daya individu merupakan prediktor penting untuk keterikatan kerja. Lebih lanjut, efikasi diri, *self-esteem* dalam organisasi, dan optimisme memberikan kontribusi unik untuk menjelaskan perbedaan dalam keterikatan kerja dari waktu ke waktu. Oleh karena itu, karyawan yang terikat dengan pekerjaannya dan memiliki modal psikologis membantu mereka untuk mengontrol dan memberikan dampak yang positif pada lingkungan kerjanya.

2) Faktor Eksternal

a. *Job demand*

Job demand atau tuntutan kerja adalah kondisi fisik, psikologis, sosial, organisasi, atau aspek pekerjaan yang membutuhkan upaya kognitif atau emosional. Contoh dari *job demand* antara lain tuntutan emosional, tekanan kerja, dan tugas yang selalu berubah (Bakker, Demerouti dan Sans-Vergier, 2014).

b. *Job resource*

Job resource atau sumber kerja merupakan prediktor yang dapat memprediksi keterikatan kerja. *Job resource* adalah aspek pekerjaan

yang membantu untuk mencapai tujuan kerja, mengurangi tuntutan pekerjaan, dan menstimulasi pengembangan diri. *Job resource* di dalamnya mencakup variasi tugas (*task variety*), signifikansi tugas (*task significance*), otonomi, umpan balik, dukungan dari rekan kerja, hubungan dengan supervisor dan kepemimpinan transformasional (Bakker, Demerouti dan Sans-Vergerl, 2014).

Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti menyimpulkan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal di dalamnya mencakup segala hal yang berasal dari dalam diri karyawan yaitu *personal resource*. Kemudian, faktor eksternal di dalamnya mencakup segala hal yang berasal dari luar karyawan yaitu *job demand* dan *job resource*.

B. Persepsi Dukungan Organisasi (Perceived Organizational Support)

1. Pengertian Persepsi Dukungan Organisasi (Perceived Organizational Support/ POS)

Persepsi dukungan organisasi berasal dari teori dukungan organisasi, teori tersebut menjelaskan hubungan antara perusahaan dan karyawan berdasarkan teori pertukaran sosial atau *social exchange theory* (SET) serta bagaimana karyawan memandang dukungan tergantung pada bagaimana karyawan mempersonifikasikan organisasi (Burns, 2016). Lebih lanjut, Burns menjelaskan bahwa menurut teori tersebut karyawan memandang organisasi memiliki karakteristik seperti manusia dan mengambil perlakuan yang disukai atau

perlakuan yang tidak disukai sebagai indikasi bahwa organisasi menyukai atau tidak menyukai karyawan sebagai individu. Sejalan dengan pendapat tersebut Sun (2019) menjelaskan bahwa persepsi dukungan organisasi mencerminkan hubungan antara karyawan dan organisasi yang pada dasarnya hal tersebut merupakan pertukaran sosial. Kemudian, pertukaran ini mencakup pertukaran material dan pertukaran non-material.

Menurut Man & Hadi (2013) persepsi dukungan organisasi didefinisikan sebagai kepercayaan karyawan terhadap organisasi. Karyawan percaya bahwa organisasi menghargai kontribusi dan kesejahteraannya. Sementara menurut Rhoades & Eisenberger (2002) persepsi dukungan organisasi menjelaskan bahwa karyawan mempersonifikasikan organisasi, menyimpulkan sejauh mana organisasi menghargai kontribusi yang telah diberikan dan peduli dengan kesejahteraannya, dan berusaha untuk membalas persepsi dari dukungan yang dirasakan tersebut dengan meningkatkan komitmen, loyalitas, dan kinerja. Rhoades & Eisenberger menambahkan pula bahwa persepsi dukungan organisasi dinilai sebagai jaminan bahwa bantuan dari organisasi akan tersedia pada saat karyawan membutuhkan ketika karyawan menghadapi situasi yang menegangkan atau saat karyawan membutuhkan untuk melakukan pekerjaannya secara efektif.

Berdasarkan pemaparan tersebut dapat disimpulkan bahwa persepsi dukungan organisasi merupakan keyakinan yang dimiliki oleh karyawan terkait sejauh mana organisasi menghargai kontribusi dan memperhatikan kesejahteraan yang dimiliki oleh karyawan. Pada penelitian ini, peneliti

mengacu kepada teori yang dijelaskan oleh Rhoades & Eisenberger (2002) yang menjelaskan bahwa karyawan mempersonifikasikan, menyimpulkan, dan membalas dukungan dari organisasi dengan cara meningkatkan komitmen, loyalitas, dan kinerjanya.

2. Aspek-aspek Persepsi Dukungan Organisasi (*Perceived Organizational Support/ POS*)

Menurut Rhoades & Eisenberger (2002) persepsi dukungan organisasi memiliki dua aspek yang berasal dari definisinya, yaitu:

a. Penghargaan pada kontribusi karyawan (*Valuation of employees' contribution*)

Pada aspek ini, organisasi atau perusahaan memberikan penghargaan atau kontribusi atas usaha yang telah dilakukan oleh karyawan. Penghargaan tersebut berupa pengakuan, perhatian, gaji, promosi, serta akses informasi atau bentuk lainnya yang diperlukan karyawan agar melakukan pekerjaannya dengan baik.

b. Perhatian atau peduli terhadap kesejahteraan karyawan (*Care about employee's well-being*)

Pada aspek ini, organisasi atau perusahaan memberikan perhatian kepada karyawannya dengan memperhatikan kesejahteraan karyawan, mendengarkan pendapat, memperhatikan pekerjaan karyawan, atau mendengarkan keluhan karyawan.

Sementara, Allen & Brady (1997) mengemukakan tiga indikator yang menjadi perhatian utama karyawan, yaitu:

a. Sikap organisasi terhadap ide-ide karyawan

Pada indikator ini, apabila organisasi atau perusahaan melihat dan menggunakan ide dari karyawan maka persepsi karyawan menjadi positif. Namun, apabila organisasi atau perusahaan tersebut selalu menolak ide karyawan maka persepsi tersebut akan menjadi negatif.

b. Sikap terhadap karyawan yang mengalami masalah

Pada indikator ini, apabila organisasi atau perusahaan tidak memperlihatkan usaha untuk membantu karyawan hal tersebut menyebabkan karyawan merasa tidak ada dukungan yang diberikan organisasi atau perusahaan terhadap dirinya.

c. Sikap terhadap kesejahteraan dan kesehatan karyawan

Pada indikator ini, karyawan melihat bahwa organisasi akan memberikan dukungan agar karyawan dapat bekerja secara optimal untuk tercapainya tujuan bersama.

Pada penelitian ini, peneliti merujuk pada konsep yang dikemukakan oleh Rhoades & Eisenberger (2002) yang menjelaskan bahwa karyawan mempersonifikasikan, menyimpulkan, dan membalas dukungan dari organisasi dengan cara meningkatkan komitmen, loyalitas, dan kinerjanya. Adapun aspek persepsi dukungan organisasi dari Rhoades & Eisenberger (2002) yaitu penghargaan pada kontribusi karyawan (*valuation of employees' contribution*) dan perhatian atau peduli terhadap kesejahteraan karyawan (*care about employee's well-being*).

C. *Job Crafting*

1. Pengertian *Job Crafting*

Berg dkk. (2013) mendefinisikan *job crafting* sebagai cara untuk berpikir mengenai desain pekerjaan dalam menumbuhkan kebermaknaan dalam bekerja. Sementara Lazazzara dkk. (2020) mendefinisikan *job crafting* sebagai sebuah perubahan yang dilakukan oleh karyawan yang berkaitan dengan pekerjaannya. Lebih lanjut, perubahan tersebut terbagi menjadi dua yaitu perubahan secara konseptual maupun perubahan secara fisik. Perubahan secara fisik berkaitan dengan tugas maupun pekerjaan sedangkan perubahan secara konseptual mengacu pada bagaimana karyawan memandang pekerjaannya. Selanjutnya, Weseler & Niessen (2016) mengemukakan bahwa *job crafting* merupakan suatu aktivitas dimana karyawan tersebut mengubah hubungan dan pemahaman terkait pekerjaannya agar lebih sesuai dengan kebutuhan dirinya.

Job crafting merupakan sebuah perubahan yang dimulai dari diri sendiri, karyawan membuat *job resource* dan *job demand* mereka untuk mencapai atau mengoptimalkan tujuan dalam pekerjaan yang dimilikinya (Tims dkk., 2012). Menurut Slemp & Vella-Brodrick (2013) *job crafting* dideskripsikan sebagai cara dimana karyawan berperan aktif dalam memulai perubahan pada fitur fisik, kognitif, atau sosial dari pekerjaannya. Kemudian Slemp & Vella-Brodrick (2013) menambahkan bahwa intervensi dengan menggunakan *job crafting* di tempat kerja sangat efektif karena hal tersebut mengharuskan karyawan untuk berperan aktif dalam membentuk pengalaman kerja mereka. *Job crafting* merupakan salah satu cara untuk mengembangkan keterikatan kerja dan

kepuasan pada karyawan yang sedang mengalami peningkatan ketidakpuasan dengan pekerjaannya (Berg dkk., 2013).

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa *job crafting* perubahan yang dilakukan karyawan baik secara konseptual maupun fisik agar dapat mencapai atau mengoptimalkan tujuan dalam pekerjaannya. Pada penelitian ini, peneliti merujuk pada konsep *job crafting* yang dijelaskan oleh Tims dkk. (2012) yang mendefinisikan *job crafting* sebagai sebuah perubahan yang dimulai dari diri karyawan dalam membuat *job resources* dan *job demand* agar mencapai atau mengoptimalkan tujuan yang dimilikinya.

2. Aspek-aspek *Job Crafting*

Tims dkk. (2012) mengemukakan bahwa terdapat empat dimensi *job crafting*, yaitu:

a. *Increasing structural job resources*

Pada dimensi ini, karyawan akan mengembangkan diri dalam lingkungan pekerjaannya seperti lebih bertanggung jawab, mempelajari kemampuan baru dan meningkatkan performanya dalam pekerjaan.

b. *Decreasing hindering job demand*

Pada dimensi ini, karyawan mungkin akan mengurangi atau menurunkan tuntutan pekerjaan yang dirasa sangat berat ataupun dengan menghindari rekan kerja yang dirasa tidak sesuai.

c. *Increasing social job resources*

Pada dimensi ini, dalam meningkatkan performanya karyawan akan mencari atau meminta pendapat, arahan, serta umpan balik dari atasan.

d. *Increasing challenging job demands*

Pada dimensi ini, untuk menghindari rasa bosan ketika melakukan suatu pekerjaan maka karyawan akan mencoba untuk memperluas cakupan tugas-tugasnya serta mengambil tanggung jawab lebih agar membuat pekerjaan tersebut lebih menantang.

Sementara, menurut Petrou dkk. (2015) terdapat tiga aspek dari *job crafting* yaitu:

a. *Seeking resources*

Mencari sumber daya merupakan perilaku yang dilakukan karyawan untuk dapat meningkatkan kemandirian serta skill. Mencari sumber daya di tempat kerja dapat dilakukan dengan meminta saran atau umpan balik mengenai performa atau mencari peluang belajar kepada rekan kerja atau supervisor.

b. *Seeking challenges*

Mencari tantangan di tempat kerja merupakan perilaku karyawan seperti menawarkan diri untuk melakukan pekerjaan khusus atau mengambil tanggung jawab lebih.

c. *Reducing demands*

Mengurangi tuntutan merupakan bentuk perilaku karyawan dalam hal untuk meminimalisir usaha serta pikiran emosional dalam pekerjaan.

Selanjutnya, menurut Berg dkk. (2013) *job crafting* dikategorikan menjadi tiga hal, yaitu:

a. *Task crafting*

Task crafting melibatkan karyawan dengan mengubah serangkaian tanggung jawab yang telah ditentukan oleh deskripsi pekerjaan dengan menambahkan atau melepaskan tugas, mengubah sifat tugas, atau mengubah berapa banyak waktu, energi, dan perhatian yang dialokasikan untuk berbagai jenis tugas.

b. *Relational crafting*

Relational crafting melibatkan perubahan dengan bagaimana, kapan, atau dengan siapa karyawan berinteraksi dalam melakukan pekerjaannya.

c. *Cognitive crafting*

Cognitive crafting merupakan perubahan cara pandang karyawan dalam memandang tugas dan hubungan yang membentuk pekerjaannya.

Pada penelitian ini, peneliti merujuk pada konsep yang dikemukakan oleh Tims dkk. (2012) yang mendefinisikan *job crafting* sebagai sebuah perubahan yang dimulai dari diri karyawan dalam membuat *job resources* dan *job demand* agar mencapai atau mengoptimalkan tujuan yang dimilikinya. Adapun aspek *job crafting* dari Tims dkk. (2012) yaitu *increasing structural job resources*, *decreasing hindering job demand*, *increasing social job resources*, dan *increasing challenging job demands*.

D. Landasan Teoritis

Keterikatan kerja didefinisikan sebagai keadaan yang positif dan memenuhi keadaan pikiran yang berkaitan dengan pekerjaan yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penghayatan (Schaufeli, Bakker, dan Salanova, 2006). Menurut Malinowski & Lim (2015) keterikatan kerja merupakan salah satu komponen penting dalam keberhasilan suatu organisasi. Karyawan yang terikat dengan pekerjaannya akan merasa penuh energi, berdedikasi penuh dalam mencapai tujuan yang terkait dengan pekerjaannya, dan seringkali tenggelam sepenuhnya dalam pekerjaannya (Bakker, 2017). Banyak faktor yang dapat mempengaruhi keterikatan kerja. Namun, menurut Menurut Bakker (2011) keterikatan kerja dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu, *job resource* (sumber kerja), *job demands* (tuntutan kerja), dan *personal resource* (sumber daya pribadi).

Job resource merupakan aspek sosial, fisik, atau organisasi yang dapat a) mengurangi *job demands* dan berkaitan dengan pengorbanan fisiologis dan psikologis (*physiological and psychological costs*) yang diberikan oleh karyawan, b) mempengaruhi karyawan dalam mencapai tujuan kerja, dan c) mempengaruhi pertumbuhan, pembelajaran, dan pengembangan pribadi (Bakker & Demerouti, 2008). *Personal resource* merupakan evaluasi diri yang positif dan berkaitan dengan resiliensi serta merujuk pada kemampuan individu agar berhasil dalam mengontrol dan memberikan dampak pada lingkungan. (Hobfoll, Johnson, Ennis, & Jackson, 2003; Schaufeli, 2012). Sementara, *job demands* merujuk kepada kondisi fisik, psikologis, sosial, organisasi, atau aspek pekerjaan yang

membutuhkan upaya kognitif atau emosional (Bakker, Demerouti dan Sans-Vergel, 2014).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ayu, Maarif, dan Sukmawati (2015) *job resources* diketahui memiliki korelasi dan berpengaruh terhadap variabel keterikatan kerja. Ayu, Maarif, dan Sukmawati menggambarkan *job resources* sebagai faktor-faktor dari pekerjaannya yang merangsang karyawan untuk mengembangkan dirinya. Sejalan dengan penelitian tersebut, Ramdhani & Sawitri (2017) menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi dapat berperan sebagai *job resources* (sumber kerja). Dukungan sosial baik dari rekan kerja, atasan, dan organisasi merupakan bentuk dari interaksi sosial dan bagian yang tidak terpisahkan dari *job resource* dalam JD-R model (Bakker & Demerouti, 2007). Teori pertukaran sosial atau *social exchange theory* (SET) mengemukakan bahwa interaksi sosial dapat meningkatkan hasil kerja yang positif (Canboy dkk, 2021). SET terdiri dari kumpulan model konseptual yang menganggap bahwa interaksi sosial merupakan sebuah rangkaian yang berurutan berdasarkan pertukaran sumber daya timbal balik antara dua atau lebih banyak individu.

Berkaitan dengan hal tersebut, SET dapat ditemukan dalam teori persepsi dukungan organisasi (Rhoades & Eisenberger, 2002). Persepsi dukungan organisasi merupakan keyakinan yang dimiliki oleh karyawan terkait sejauh mana organisasi menghargai kontribusi dan memperhatikan kesejahteraan yang dimiliki oleh karyawan. Menurut Rhoades & Eisenberger (2002) persepsi dukungan organisasi terdiri dari dua aspek yaitu penghargaan pada kontribusi karyawan (*valuation of employees' contribution*) dan perhatian atau peduli terhadap kesejahteraan

karyawan (*care about employee's well-being*). Lebih lanjut, Rhoades & Eisenberger menjelaskan bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki efek yang positif terhadap komitmen organisasi, *job related affect*, *job involvement*, *performance*, keinginan untuk menetap, *strains*, dan perilaku *withdrawal*.

Berdasarkan hasil penelitian-penelitian sebelumnya diketahui bahwa terdapat hubungan yang bersifat positif antara persepsi dukungan organisasi dan keterikatan kerja (Pertiwi dkk., 2019; Ramdhani & Sawitri, 2017; Mufarrikah dkk., 2020). Pengaruh dari persepsi dukungan organisasi tidak hanya ditunjukkan dari sikap karyawan pada pekerjaan dan organisasinya. Namun, hal tersebut juga ditunjukkan juga pada perilaku karyawan (Mujiasih, 2015). Lebih lanjut, Mujiasih menjelaskan bahwa ketika karyawan merasa bahwa organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja memberikan dukungan, maka karyawan akan menunjukkan perilaku yang dapat membantu tercapainya tujuan dari organisasi, salah satu contohnya adalah karyawan bersedia untuk bekerja dengan usaha lebih. Dukungan organisasi pada dasarnya merupakan suatu hal yang selalu diharapkan oleh karyawan.

Apabila karyawan menyadari adanya dukungan yang diberikan oleh organisasi maka karyawan dengan sendirinya akan memiliki komitmen untuk memenuhi kewajiban yang dimilikinya dan juga karyawan tidak akan pernah meninggalkan organisasi karena merasa terikat dan memiliki ikatan emosional yang kuat terhadap organisasi tempatnya bekerja (Eisenberger dkk., 1986). Sehingga, karyawan akan mengalami kesulitan dalam memisahkan diri dengan pekerjaannya.

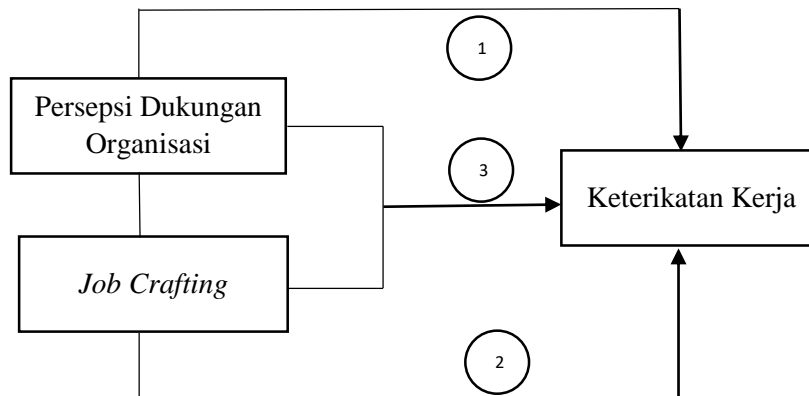
Hal tersebut pula yang menunjukkan bahwa tingkat keterikatan kerja yang dimiliki oleh karyawan tinggi.

Selanjutnya, hal lain yang dapat mempengaruhi keterikatan kerja adalah *job crafting*. Bakker (2017) menjelaskan bahwa terdapat empat strategi yang dapat dilakukan karyawan untuk meningkatkan keterikatan kerja yaitu *self-management*, *job crafting*, *strength use*, dan memobilisasi sumber daya ego. *Job crafting* membuat karyawan melakukan perubahan dalam pekerjaannya, karyawan akan mengurangi *job demands* dan meningkatkan *job resources* (Siddiqi, 2015). Seperti yang diketahui bahwa kedua hal tersebut merupakan faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja. Tims dkk. (2012) mengatakan bahwa *job crafting* merupakan sebuah perubahan yang dimulai dari diri karyawan dalam membuat *job resources* dan *job demand* agar mencapai atau mengoptimalkan tujuan yang dimilikinya.

Job crafting dibentuk dari empat dimensi yaitu yaitu *increasing structural job resources*, *decreasing hindering job demand*, *increasing social job resources*, dan *increasing challenging job demands*. Lebih lanjut, Tims dkk. (2012) berpendapat bahwa *job crafting* merupakan bentuk khusus dari perilaku proaktif dimana karyawan berinisiatif untuk melakukan perubahan dalam tingkat *job demands* dan *job resources* yang dimilikinya. *Job crafting* memungkinkan karyawan untuk menyesuaikan pekerjaannya dengan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pribadi karyawan di satu sisi serta kesenangan karyawan di sisi lain (Bakker, 2011). Tims dkk. (2012) menemukan bahwa karyawan yang memiliki keterikatan pada pekerjaannya memiliki hubungan yang positif dengan peringkat rekan kerja dalam *job crafting*.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Stephani & Kurniawan (2018) *job crafting* dan keterikatan kerja berkorelasi positif dan signifikan. Sejalan dengan hal tersebut, penelitian-penelitian sebelumnya menemukan bahwa *job crafting* secara positif dan signifikan berkorelasi dengan keterikatan kerja (Baghdadi dkk., (2020); Monita & Mahdani, 2020). Oleh karena itu, karyawan yang terikat pada pekerjaannya kemungkinan besar akan meningkatkan *job resources* yang dimilikinya, misalnya dengan meminta umpan balik dari supervisor dan memobilisasi jaringan sosial. Selain itu karyawan yang terikat pada pekerjaannya kemungkinan besar akan meningkatkan *job demands* untuk menciptakan lingkungan pekerjaan yang lebih menantang, misalnya karyawan kemungkinan besar akan memulai untuk memulai proyek baru (Bakker, 2017). Sejalan dengan hal tersebut Azizah & Ratnaningsih (2018) menuturkan bahwa apabila karyawan memiliki tingkat *job crafting* pada kategori tinggi maka tingkat kebermakaan yang dimilikinya akan tinggi pula yang mengakibatkan karyawan menjadi lebih terikat dengan pekerjaannya.

Berdasarkan hubungan antar variabel yang sudah diuraikan di atas, dapat disimpulkan bahwa apabila karyawan melakukan *job crafting* pada pekerjaannya dan merasakan adanya dukungan organisasi maka akan berdampak positif terhadap keterikatan kerja yang dimilikinya. Rendah tingginya tingkat persepsi dukungan organisasi dan *job crafting* diasumsikan dapat mempengaruhi pula rendah tingginya keterikatan kerja. Sehingga, karyawan yang memiliki keterikatan kerja yang tinggi maka ia akan meningkatkan kinerjanya dan dapat bekerja secara maksimal serta tercapainya tujuan yang dimiliki oleh organisasi.



Gambar 1. Model kerangka konseptual penelitian antara persepsi dukungan organisasi dan job crafting dengan keterikatan kerja.

E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian kajian teoritis pada variabel persepsi dukungan organisasi, *job crafting*, dan keterikatan kerja, hipotesis yang akan diajukan pada penelitian ini adalah:

- H1 : Persepsi dukungan organisasi memiliki hubungan yang positif terhadap keterikatan kerja karyawan
- H2 : *Job crafting* memiliki hubungan yang positif terhadap keterikatan kerja karyawan
- H3 : Persepsi dukungan organisasi dan *job crafting* secara simultan memiliki hubungan terhadap keterikatan kerja karyawan

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Desain penelitian pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan pendekatan yang bersifat objektif, induktif dan ilmiah karena data yang diperoleh berupa angka-angka (skor dan nilai) atau berupa pertanyaan-pertanyaan yang dinilai dan dianalisis dengan menggunakan analisis statistik (Hermawan, 2019). Adapun metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode penelitian korelasional. Menurut Yusuf (2017) penelitian korelasional merupakan penelitian yang bertujuan untuk melihat hubungan antara satu variabel dengan satu atau beberapa variabel lain. Relasi hubungan diantara dua atau lebih variabel tersebut dipelajari tanpa mencoba mempengaruhi variabel-variabel tersebut. Adapun definisi operasional pada masing-masing variabel penelitian dijelaskan sebagai berikut:

1) Keterikatan Kerja (*Work Engagement*)

Menurut Schaufeli, Bakker, dan Salanova (2006) keterikatan kerja dapat diartikan sebagai keadaan yang positif dan memenuhi keadaan pikiran yang berkaitan dengan pekerjaan yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penghayatan. Pada penelitian ini, skala keterikatan kerja yang akan digunakan yaitu *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) yang terdiri dari 17 aitem dan disusun oleh Schaufeli, Bakker, dan Salanova (2006). Skala ini mengukur tiga aspek keterikatan kerja yaitu semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan

penghayatan (*absorption*). Skor tersebut menunjukkan sejauh mana karyawan merasa memiliki hubungan yang erat dengan pekerjaannya. Semakin tinggi skor karyawan pada skala *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan memiliki keterikatan kerja dengan kategori tinggi. Sebaliknya, jika karyawan mendapatkan skor yang rendah, hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan memiliki keterikatan kerja dalam kategori rendah.

2) Persepsi Dukungan Organisasi (*Perceived Organizational Support*)

Menurut Rhoades & Eisenberger (2002) persepsi dukungan organisasi menjelaskan bahwa karyawan mempersonifikasikan organisasi, menyimpulkan sejauh mana organisasi menghargai kontribusi yang telah diberikan dan peduli dengan kesejahteraannya, dan berusaha untuk membalas persepsi dari dukungan yang dirasakan tersebut dengan meningkatkan komitmen, loyalitas, dan kinerja. Pada penelitian ini skala persepsi dukungan organisasi yang digunakan yaitu *Survey of Perceived Organizational Support* (SPOS) yang terdiri dari 36 aitem dan disusun oleh Eisenberger dkk. (1986). Skala ini tersusun dari dua aspek yang berasal dari definisinya yaitu penghargaan pada kontribusi karyawan (*valuation of employees' contribution*) dan perhatian atau peduli terhadap kesejahteraan karyawan (*care about employee's well-being*). Kedua aspek tersebut digunakan untuk melihat sejauh mana persepsi dukungan organisasi karyawan terhadap organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja.

Semakin tinggi skor karyawan pada skala *Survey of Perceived Organizational Support* (SPOS) hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan memiliki persepsi dukungan organisasi dengan kategori tinggi. Sebaliknya, jika karyawan mendapatkan skor yang rendah, hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan memiliki persepsi dukungan organisasi dalam kategori rendah.

3) *Job Crafting*

Tims, Bakker, dan Derks (2012) mendefinisikan *job crafting* sebagai sebuah perubahan yang dimulai dari diri karyawan dalam membuat *job resources* dan *job demand* agar mencapai atau mengoptimalkan tujuan yang dimilikinya. *Job crafting* diukur dengan menggunakan *Job Crafting Scale* (JCS) yang disusun oleh Tims, Bakker, dan Derks (2012). Skala ini terdiri dari 21 aitem yang meliputi empat dimensi *job crafting*, yaitu *increasing structural job resources*, *decreasing hindering job demands*, *increasing social job resources*, dan *increasing challenging job demands*. Keempat dimensi tersebut bertujuan untuk mengungkap sejauh mana *job crafting* yang dimiliki oleh karyawan. Semakin tinggi skor individu pada skala *Job Crafting Scale* (JCS) menunjukkan bahwa karyawan memiliki *job crafting* dengan kategori tinggi. Sebaliknya, jika karyawan mendapatkan skor rendah pada skala tersebut maka karyawan memiliki *job crafting* pada kategori rendah.

B. Subjek Penelitian

Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *non-probability sampling* dengan teknik *purposive sampling*. Menurut Syahrums & Salim (2014)

purposive sampling merupakan pemilihan responden yang didasarkan atas ciri-ciri tertentu dan diterapkan berdasarkan tujuan penelitian. Adapun kriteria responden yang dibutuhkan dalam penelitian ini yaitu (a) karyawan yang bekerja di perusahaan *start-up* (b) telah bekerja minimal 1 tahun dan (c) perusahaan berlokasi di DKI Jakarta. Dasar dari penetapan masa kerja minimal 1 tahun dilakukan karena karyawan dianggap telah beradaptasi dengan baik di lingkungan kerjanya.

C. Pengukuran

Metode pengumpulan data pada penelitian ini yaitu dengan menyebarkan angket via *online* atau secara daring dengan menggunakan *google form*. Adapun teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan tiga skala yang terdiri dari:

1) Skala *Keterikatan Kerja*

Skala keterikatan kerja yang digunakan pada penelitian ini yaitu *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)* yang disusun oleh Schaufeli, Bakker, dan Salanova (2006). Alat ukur ini mengukur tiga aspek keterikatan kerja yaitu semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penghayatan (*absorption*). UWES menggunakan skala likert dan terdiri dari 17 aitem pernyataan dengan 7 alternatif jawaban yang dimulai dari “Tidak Pernah”, “Hampir tidak pernah”, “Jarang”, “Kadang-kadang”, “Sering”, “Sangat Sering”, dan “Selalu”. Pada jawaban ini, selalu memiliki nilai 6 dan tidak pernah memiliki nilai 0. Seluruh aitem pada skala ini berbentuk *favorable*. Semakin tinggi skor yang didapatkan maka semakin tinggi pula tingkat keterikatan kerja karyawan. Sebaliknya,

semakin rendah skor yang didapatkan maka semakin rendah pula tingkat keterikatan kerja karyawan. Berikut merupakan tabel blue print skala keterikatan kerja:

Tabel 1. *Distribusi Aitem Skala Utrecht Work Engagement Scale (UWES)*

Aspek	Aitem		Jumlah
	Favorable	Unfavorable	
<i>Vigor</i>	1, 4, 8, 12, 15, 17	-	6
<i>Dedication</i>	2, 5, 7, 10, 13	-	5
<i>Absorption</i>	3, 6, 9, 11, 14, 16, 17	-	6
Total	17		17

2) Skala *Perceived Organizational Support*

Skala persepsi dukungan organisasi yang digunakan pada penelitian ini yaitu *Survey of Perceived Organizational Support (SPOS)* yang disusun oleh Eisenberger dkk. (1986). Skala ini terdiri dari 36 aitem pernyataan yang disusun berdasarkan dua aspek yang berasal dari definisinya yaitu penghargaan pada kontribusi karyawan (*valuation of employees' contribution*) dan perhatian atau peduli terhadap kesejahteraan karyawan (*care about employee's well-being*). Jawaban dari skala ini terdiri dari 7 pilihan jawaban yaitu dimulai dari sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), agak tidak setuju (ATS), netral (N), agak setuju (AS), setuju (S), dan sangat setuju (SS). Pada jawaban ini, sangat setuju diberikan skor 7 dan sangat tidak setuju memiliki skor 1. Semakin tinggi skor yang didapatkan maka semakin tinggi pula tingkat persepsi dukungan organisasi karyawan. Sebaliknya, semakin rendah skor yang didapatkan maka semakin rendah pula tingkat persepsi dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan.

Tabel 2. *Distribusi Aitem Skala Survey of Perceived Organizational Support (SPOS)*

Aspek	Aitem		Jumlah
	Favorable	Unfavorable	
<i>Value employee's contribution</i>	1, 10, 18, 24, 27, 30, 33, 35, 36	2, 3, 12, 14, 15, 16, 17, 19, 26, 31, 32, 34	16
<i>Care about employee's wellbeing</i>	4, 5, 8, 9, 13, 20, 21, 25, 29	6, 7, 11, 22, 23, 28	12
Total	18	18	36

3) Skala *Job Crafting*

Skala *job crafting* yang digunakan pada penelitian yaitu *Job Crafting Scale* (JCS) yang disusun oleh Tims, Bakker, dan Derks (2012). Alat ukur ini terdiri dari 21 aitem dan mengukur empat dimensi *job crafting* yaitu *increasing structural job resources*, *decreasing hindering job demands*, *increasing social job resources*, dan *increasing challenging job demands*. Skala ini terdiri dari 5 alternatif jawaban yaitu “Tidak Pernah”, “Jarang”, “Kadang-kadang”, “Sering”, dan “Selalu”. Nilai 5 diberikan pada jawaban Selalu dan nilai 1 diberikan pada jawaban Tidak Pernah. Seluruh aitem pada skala ini berbentuk *favorable*. Semakin tinggi skor yang didapatkan maka semakin tinggi pula tingkat *job crafting* karyawan. Sebaliknya, semakin rendah skor yang didapatkan maka semakin rendah pula tingkat *job crafting* karyawan.

Tabel 3. *Distribusi Aitem Skala Job Crafting Scale (JCS)*

Aspek	Aitem		Jumlah
	Favorable	Unfavorable	
<i>Increasing structural job resources</i>	1, 2, 3, 4, 5	-	5
<i>Decreasing hindering job demands</i>	6, 7, 8, 9, 10, 11	-	6
<i>Increasing social job resources</i>	12, 13, 14, 15, 16	-	5

<i>Increasing challenging job demands</i>	17, 18, 19, 20, 21	-	5
Total	21	-	21

4) Validitas dan Reliabilitas

a) Validitas

Validitas merupakan istilah untuk menggambarkan kemampuan sebuah instrumen dalam mengukur apa yang ingin diukur (Syahrums & Salim, 2012). Pada penelitian ini, metode yang digunakan untuk menguji validitas skala yang digunakan yaitu validitas isi (*content validity*). Menurut Hardani dkk. (2020) validitas isi menunjukkan sejauh mana masalah harus jelas disertai dengan masalah apa yang perlu diukur dengan pengembangan skala pengukuran yang sesuai dengan tujuan penelitian tersebut. Sehingga, validitas isi bertujuan untuk mengukur apakah alat ukur yang digunakan sudah mencakup konten-konten yang berkaitan dengan variabel penelitian. Validitas suatu alat ukur dapat dilihat berdasarkan nilai *corrected item-total correlation*. Suatu aitem dapat dikatakan baik apabila memiliki nilai *corrected item-total correlation* di atas 0.30 atau dengan toleransi maksimal sebesar 0.25 (Azwar, 2013).

b) Reliabilitas

Reliabilitas merupakan sejauh mana proses pengukuran bebas dari kesalahan (*error*). Skala dapat dikatakan reliabel, jika skala tersebut menghasilkan hasil yang sama ketika pengukuran dilakukan secara berulang dan dalam kondisi yang sama (Hardani dkk., 2020). Reliabilitas dinyatakan dengan koefisien reliabilitas, angkanya berada dalam rentang 0 hingga 1.00.

semakin tinggi koefisien reliabilitas dan semakin mendekati angka 1.00 maka alat ukur tersebut dapat dikatakan baik atau reliabel. Begitupun sebaliknya, semakin rendah koefisien reliabilitas atau semakin mendekati angka 0 maka alat ukur dikatakan tidak reliabel atau tidak baik (Azwar, 2013)

D. Prosedur Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian korelasional. Pada penelitian ini, peneliti mengukur tiga variabel dengan menggunakan tiga alat ukur. Adapun variabel dan alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, variabel keterikatan kerja diukur dengan menggunakan *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES). Selanjutnya, persepsi dukungan organisasi diukur dengan menggunakan *Survey of Perceived Organizational Support* (SPOS). Terakhir, variabel *job crafting* diukur dengan menggunakan skala *Job Crafting Scale* (JCS). Translasi alat ukur dilakukan di bawah bimbingan *professional judgment* yaitu dosen pembimbing skripsi.

Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan selama \pm 1 bulan dari bulan Januari hingga Februari 2022. Melibatkan 124 orang karyawan dan disebarkan secara daring atau *online* menggunakan media *google form* kepada karyawan startup yang bekerja di perusahaan *startup* berlokasi di DKI Jakarta. Seperti yang sudah dijelaskan, kriteria partisipan dalam penelitian ini yaitu karyawan yang bekerja di perusahaan *startup*, masa kerja minimal 1 tahun dan perusahaan berlokasi di DKI Jakarta. Setelah data terkumpul, peneliti menganalisis data

tersebut dengan menggunakan *software IBM SPSS 25.0 for Windows*. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda karena melibatkan dua variabel bebas dan bertujuan untuk mengetahui korelasi antara variabel bebas terhadap variabel tergantung. Sebelum dilakukan pengujian dengan menggunakan uji regresi berganda, peneliti juga melakukan uji asumsi yaitu, uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

A. Hasil Penelitian

1. Hasil Uji Coba Alat Ukur

Pada penelitian ini, perhitungan uji validitas dan reliabilitas serta pengambilan data dilakukan dengan menggunakan metode uji *tryout* terpakai. Menurut Hadi (2000) pada metode uji *tryout* terpakai, penyebaran kuesioner untuk data uji coba (validitas dan reliabilitas) dan pengambilan data hanya dilakukan satu kali, sehingga data dari responden penelitian digunakan untuk data uji coba sekaligus untuk menguji hipotesis penelitian. Pengambilan data dilakukan secara daring atau *internet based*. Responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini secara keseluruhan berjumlah 124 karyawan *startup*. Setelah melakukan pengambilan data, peneliti melakukan analisis data untuk menguji validitas dan reliabilitas alat ukur. Analisis dilakukan dengan menggunakan bantuan *software IBM SPSS 25.0 for Windows*. Berdasarkan hal tersebut, berikut merupakan hasil dari analisis yang telah dilakukan:

a. Uji Validitas dan Seleksi Aitem

Validitas digunakan untuk melihat akurasi atau ketepatan dari suatu pengukuran dalam mengukur apa yang ingin diukur diukur (Syahrums & Salim, 2012). Validitas suatu alat ukur dapat dilihat berdasarkan nilai *corrected item-total correlation*. Suatu aitem dapat dikatakan baik apabila memiliki nilai *corrected item-total correlation* di atas 0.30 atau dengan

toleransi maksimal sebesar 0.25 (Azwar, 2013). Berikut merupakan hasil dari uji validitas dan seleksi aitem pada masing-masing alat ukur:

1) Skala Keterikatan Kerja

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, pada skala keterikatan kerja dari 17 aitem yang diuji coba tidak terdapat aitem yang gugur. Karena nilai koefisien korelasi total antar aitem di atas 0.30 dan bergerak dari rentang 0.482-0.735. Berikut dilampirkan tabel distribusi butir skala keterikatan kerja setelah uji coba:

Tabel 4. *Distribusi Skala Keterikatan Kerja Setelah Uji Coba*

Aspek	Aitem		Jumlah
	Favorable	Unfavorable	
<i>Vigor</i>	1, 4, 8, 12, 15, 17	-	6
<i>Dedication</i>	2, 5, 7, 10, 13	-	5
<i>Absorption</i>	3, 6, 9, 11, 14, 16, 17	-	6
Total	17		17

Keterangan: *Angka-angka yang di dalam kurung () dan dicetak miring merupakan aitem yang gugur*

2) Skala Persepsi Dukungan Organisasi

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, setelah dilakukan uji coba pada skala persepsi dukungan organisasi didapatkan hasil 8 aitem yang gugur. Sehingga, dari 36 aitem yang diuji coba tersisa 28 aitem yang sah. Butir aitem yang gugur adalah nomor 4, 8, 22, 24, 29, 31, 30, dan 35. Korelasi antar aitem bergerak dari 0.009-0.592.

Tabel 5. *Distribusi Skala Persepsi Dukungan Organisasi Setelah Uji Coba*

Aspek	Aitem		Jumlah
	Favorable	Unfavorable	
<i>Value employee's contribution</i>	1, 10, (18), (24), 27, (30), 33, (35), 36	2, 3, 12, 14, 15, 16, 17,	16

			19, 26, (31), 32, 34	
<i>Care about employee's wellbeing</i>	(4), 5, 8, 9, 13, 20, 21, 25, (29)	6, 7, 11, (22), 23, 28		12
Total	18	18		28

Keterangan: Angka-angka yang di dalam kurung () dan dicetak miring merupakan aitem yang gugur

3) Skala *Job Crafting*

Berdasarkan hasil dari analisis data yang telah dilakukan. Setelah dilakukan uji coba pada skala *job crafting*, diketahui bahwa terdapat 2 aitem yang gugur. Sehingga, dari 21 aitem yang diuji coba tersisa 19 aitem yang dianggap sah. Butir aitem yang gugur terdapat pada nomor 2 dan 16. Korelasi antar aitem bergerak dari 0.253-0.569.

Tabel 6. *Distribusi Skala Job Crafting Setelah Uji Coba*

Aspek	Aitem		Jumlah
	Favorable	Unfavorable	
<i>Increasing structural job resources</i>	1, (2), 3, 4, 5	-	4
<i>Decreasing hindering job demands</i>	6, 7, 8, 9, 10, 11	-	6
<i>Increasing social job resources</i>	12, 13, 14, 15, (16)	-	4
<i>Increasing challenging job demands</i>	17, 18, 19, 20, 21	-	5
Total	21	-	19

Keterangan: Angka-angka yang di dalam kurung () dan dicetak miring merupakan aitem yang gugur

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk melihat keajegan suatu alat ukur. Apabila nilai koefisien reliabilitas *Cronbach's alpha* alat ukur semakin mendekati angka 1 maka reliabilitas alat ukur dikatakan semakin baik (Azwar, 2013). Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan diketahui bahwa nilai koefisien reliabilitas *Cronbach's alpha* skala

keterikatan kerja sebesar $(\alpha) = 0.907$. Sementara, nilai koefisien reliabilitas *Cronbach's alpha* skala persepsi dukungan organisasi sebesar $(\alpha) = 0.894$. Terakhir, nilai koefisien reliabilitas *Cronbach's alpha* skala *job crafting* sebesar $(\alpha) = 0.851$.

2. Deskripsi Responden Penelitian

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di *startup* dan berlokasi di DKI Jakarta. Responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini secara keseluruhan berjumlah 124 karyawan dengan rentang usia 20-34 tahun. Adapun gambaran responden penelitian berdasarkan data yang telah diperoleh dapat dilihat melalui tabel berikut:

Tabel 7. *Deskripsi Responden Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin*

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	46	37.1%
Perempuan	78	62.9%
Total	124	100%

Berdasarkan tabel 7, diketahui bahwa sebaran data responden penelitian berdasarkan jenis kelamin menunjukkan 46 responden berjenis kelamin laki-laki dengan persentase 37.1% dan 78 responden berjenis kelamin perempuan dengan persentase 62.9%.

Tabel 8. *Deskripsi Responden Penelitian Berdasarkan Usia*

Usia (tahun)	Jumlah	Persentase
20 – 24	83	66.9%
25 – 29	35	28.2%
30 – 34	6	4.8%
Total	124	100%

Berdasarkan tabel 8, sebaran responden berdasarkan usia responden terbagi menjadi tiga rentang kelompok usia. Jumlah responden yang berada dalam rentang usia 20-24 tahun berjumlah 83 orang dengan persentase sebesar

66.9%. Lalu, responden yang berada dalam rentang usia 25-29 tahun berjumlah 35 orang dengan persentase sebesar 28.2%. Terakhir, jumlah responden yang berada dalam rentang usia 30-34 tahun sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar 4.8%.

Tabel 9. *Deskripsi Responden Penelitian Berdasarkan Masa Kerja*

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1 – 3 tahun	110	88.7%
3 – 5 tahun	9	7.3%
>5 tahun	5	4%
Total	124	100%

Berdasarkan tabel 9, sebaran responden penelitian berdasarkan masa kerja terbagi menjadi tiga rentang kelompok masa kerja. Pada rentang 1-3 tahun berjumlah 110 karyawan dengan persentase sebesar 88.7%, rentang 3-5 tahun berjumlah 9 karyawan dengan persentase sebesar 7.3% dan karyawan yang bekerja lebih dari 5 tahun berjumlah 5 orang dengan persentase sebesar 4%

Tabel 10. *Deskripsi Responden Penelitian Berdasarkan Status Pekerjaan*

Status Pekerjaan	Jumlah	Persentase
Karyawan Kontrak	44	35.5%
Karyawan Tetap	76	61.3%
<i>Freelance</i>	4	3.2%
Total	124	100%

Berdasarkan tabel 10, diketahui bahwa sebaran data responden penelitian berdasarkan status pekerjaan menunjukkan 44 responden berstatus karyawan kontrak dengan persentase sebesar 35.5%, 76 responden berstatus karyawan tetap dengan persentase sebesar 61.3%, dan 4 responden merupakan *freelance* dengan persentase sebesar 3.2%.

Tabel 11. *Deskripsi Responden Penelitian Berdasarkan Sistem Kerja*

Sistem Kerja	Jumlah	Persentase
<i>Work From Home</i> (WFH)	59	47.6%
<i>Work From Office</i> (WFO)	16	12.9%
Gabungan WFH dan WFO	49	39.5%
Total	124	100%

Berdasarkan tabel 11 yaitu sebaran responden penelitian berdasarkan sistem kerja diketahui bahwa sebanyak 59 karyawan dengan persentase sebesar 47.6% bekerja dari rumah atau *Work From Home* (WFH), 16 karyawan dengan persentase sebesar 12.9% bekerja dari kantor atau *Work From Office* (WFO), dan karyawan yang bekerja secara *hybrid* yaitu gabungan dari WFH dan WFO sebanyak 49 karyawan dengan persentase sebesar 39.5%.

Tabel 12. *Deskripsi Responden Penelitian Berdasarkan Status Pernikahan*

Status Pernikahan	Jumlah	Persentase
Menikah	10	8.1%
Belum Menikah	114	91.9%
Total	124	100%

Berdasarkan tabel 12, sebaran data responden penelitian berdasarkan status pernikahan diketahui bahwa sebanyak 10 karyawan dengan persentase 8.1% berstatus sudah menikah dan 114 karyawan dengan persentase 91.9% berstatus belum menikah.

3. Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi data penelitian digunakan untuk mengetahui tingkat skor yang didapatkan dari responden penelitian yang telah mengisi kuesioner persepsi dukungan organisasi, *job crafting* dan keterikatan kerja. Deskripsi data terdiri dari data hipotetik dan data empirik. Deskripsi data penelitian dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 13. Deskripsi Data Penelitian Hipotetik dan Empirik

Variabel	Hipotetik				Empirik			
	Xmi n	Xma x	Mea n	SD	Xmi n	Xma x	Mean	SD
Keterikatan Kerja	0	102	51	17	42	102	72.78	12.445
Persepsi Dukungan Organisasi	28	196	112	28	104	191	145.60	18.696
Job Crafting	19	95	57	12.7	57	95	74.92	8.714

Deskripsi data penelitian pada tabel di atas digunakan untuk mengkategorikan data responden penelitian kedalam lima kategori yaitu sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, dan sangat tinggi. Tujuannya yaitu untuk mempermudah pemahaman data penelitian dan mengetahui tingkat tinggi rendahnya skor keterikatan kerja, persepsi dukungan organisasi dan *job crafting* responden penelitian. Pada penelitian ini, peneliti melakukan kategorisasi dengan menggunakan skor hipotetik. Berikut merupakan rumus norma kategorisasi:

Tabel 14. Rumus Norma Kategorisasi

Norma Kategorisasi	Kategori
$X < \mu - 1.8 \sigma$	Sangat Rendah
$\mu - 1.8 \sigma \leq X < \mu - 0.6 \sigma$	Rendah
$\mu - 0.6 \sigma \leq X < \mu + 0.6 \sigma$	Sedang
$\mu + 0.6 \sigma \leq X < \mu + 1.8 \sigma$	Tinggi
$X > \mu + 1.8 \sigma$	Sangat Tinggi

Keterangan:

X : Skor Total
 μ : Mean
 σ : Standar Deviasi

Berdasarkan lima norma kategorisasi di atas, berikut merupakan pembagian kategorisasi pada masing-masing variabel:

Tabel 15. *Kategorisasi Responden pada Variabel Keterikatan Kerja*

Rentang Nilai	Kategori	Frekuensi	%
$X < 20.4$	Sangat Rendah	0	0%
$20.4 \leq X < 40.8$	Rendah	0	0%
$40.8 \leq X < 61.2$	Sedang	24	19.4%
$61.2 \leq X < 81.6$	Tinggi	75	60.4%
$X > 81.6$	Sangat Tinggi	25	20.2%
Total		124	100%

Berdasarkan tabel 15, diketahui bahwa tidak ada responden yang memiliki skor keterikatan kerja pada kategori sangat rendah dan rendah. Responden yang memiliki skor keterikatan kerja kategori sedang berjumlah 24 karyawan atau sebanyak 19.4%. Sementara, responden yang memiliki skor keterikatan kerja dengan kategori tinggi berjumlah 75 orang atau sebanyak 60.4%. Lalu, responden yang memiliki skor keterikatan kerja dengan kategori sangat tinggi berjumlah 25 karyawan atau sebanyak 20.2%. Oleh karena itu, berdasarkan tabel tersebut dari 124 responden diketahui bahwa tidak terdapat responden yang memiliki skor keterikatan kerja pada kategori sangat rendah ataupun rendah dan sebagian besar responden berada pada kategori tinggi.

Tabel 16. *Kategorisasi Responden pada Variabel Persepsi Dukungan Organisasi*

Rentang Nilai	Kategori	Frekuensi	%
$X < 61.6$	Sangat Rendah	0	0%
$61.6 \leq X < 95.2$	Rendah	0	0%
$95.2 \leq X < 128.8$	Sedang	22	17.7%
$128.8 \leq X < 162.4$	Tinggi	80	64.6%
$X > 162.4$	Sangat Tinggi	22	17.7%
Total		124	100%

Berdasarkan tabel 16, diketahui bahwa kategorisasi yang dilakukan pada variabel persepsi dukungan organisasi menunjukkan tidak adanya responden yang memiliki skor dengan kategori sangat rendah dan rendah. Responden yang memiliki tingkat persepsi dukungan organisasi kategori sedang berjumlah 22

karyawan dengan persentase sebesar 17.7%. Sementara, responden yang memiliki tingkat persepsi dukungan organisasi kategori tinggi berjumlah 80 karyawan dengan persentase sebesar 64.6%. Terakhir, responden yang memiliki tingkat persepsi dukungan organisasi sangat tinggi berjumlah 22 karyawan dengan persentase sebesar 17.7%. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa pada variabel persepsi dukungan organisasi diketahui tidak terdapat responden yang memiliki skor pada kategori sangat rendah ataupun rendah, sebagian besar responden memiliki skor pada kategori tinggi.

Tabel 17. Kategorisasi Responden pada Variabel *Job Crafting*

Rentang Nilai	Kategori	Frekuensi	%
$X < 34.14$	Sangat Rendah	0	0%
$34.14 \leq X < 49.38$	Rendah	0	0%
$49.38 \leq X < 64.62$	Sedang	11	8.9%
$64.62 \leq X < 79.86$	Tinggi	78	62.9%
$X > 79.86$	Sangat Tinggi	35	28.2%
Total		124	100%

Berdasarkan tabel 17, diketahui bahwa pada variabel *job crafting* tidak terdapat responden yang memiliki skor di tingkat sangat rendah dan rendah. Sebanyak 11 responden berada pada kategori sedang dengan persentase sebesar 8.9%. Pada kategori tinggi terdapat 78 responden dengan persentase sebesar 62.9%. Lalu, pada kategori sangat tinggi terdapat 35 responden dengan persentase sebesar 28.2%. Oleh karena itu, berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa pada variabel *job crafting* diketahui tidak terdapat responden yang memiliki skor pada kategori sangat rendah ataupun rendah dan sebagian besar responden memiliki skor *job crafting* pada kategori tinggi

4. Uji Asumsi

Sebelum dilakukannya uji hipotesis, peneliti terlebih dahulu melakukan uji asumsi. Uji asumsi merupakan uji prasyarat analisis sebelum dilakukannya analisis lebih lanjut terhadap data yang sudah dikumpulkan. Uji asumsi yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas dilakukan dengan bantuan *software IBM SPSS 25.0 for Windows*.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan bertujuan untuk melihat sebaran data pada kelompok responden yang diteliti. Sebaran data dari variabel bebas dan tergantung dapat dikatakan terdistribusi secara normal apabila hasilnya menunjukkan nilai signifikansi $p > 0.05$. Apabila nilai signifikansi $p < 0.05$ maka dapat dikatakan data tidak terdistribusi secara normal. Pada penelitian ini, peneliti melakukan uji normalitas dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 18. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig (<i>p</i>)	Arti	Keterangan
Keterikatan Kerja	.194	$p > 0.05$	Normal
Persepsi Dukungan Organisasi	.200	$p > 0.05$	Normal
<i>Job Crafting</i>	.200	$p > 0.05$	Normal

Berdasarkan tabel 18, hasil dari uji normalitas yang telah dilakukan pada variabel keterikatan kerja menunjukkan nilai signifikansi sebesar $p = 0.194$ ($p > 0.05$). Selanjutnya pada variabel persepsi dukungan organisasi dan *job crafting* memiliki nilai signifikansi sebesar $p = 0.200$ ($p > 0.05$). Artinya,

berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa ketiga variabel pada penelitian ini memiliki sebaran data yang terdistribusi secara normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan antar variabel penelitian linear atau tidak. Hubungan antar variabel dapat dikatakan linear apabila memiliki nilai signifikansi $p < 0.05$, sebaliknya apabila nilai $p > 0.05$ dapat dikatakan bahwa hubungan antar variabel tidak berhubungan secara linear. Adapun hasil uji linearitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 19. Hasil Uji Linearitas

Variabel	F	Sig (p)	Keterangan
Keterikatan Kerja*PDO	5.927	.018	Linear
Keterikatan Kerja*Job Crafting	78.746	.000	Linear

Berdasarkan hasil dari uji linearitas yang telah dilakukan diketahui bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel keterikatan kerja dan persepsi dukungan organisasi, hal tersebut ditunjukkan dengan hasil F *linearity* sebesar 5.927 dan nilai signifikansi $p = 0.018$ ($p < 0.05$). Sementara hubungan antara variabel keterikatan kerja dengan *job crafting* didapatkan hasil F *linearity* sebesar 78.746 dengan nilai signifikansi $p = 0.000$ ($p < 0.05$). Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hubungan antara keterikatan kerja dengan persepsi dukungan organisasi dan *job crafting* terdistribusi secara setara atau linear.

c. Uji Multikolinearitas

Pada penelitian ini, uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antar variabel bebas dalam penelitian model regresi. Model regresi yang baik dikatakan tidak memiliki korelasi yang mendekati sempurna atau sempurna antar variabel bebasnya. Mengukur multikolinearitas dapat dilihat berdasarkan dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai *tolerance* > 0.10 dan nilai VIF < 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas dalam penelitian. Sebaliknya, jika nilai *tolerance* < 0.10 dan nilai VIF > 10 maka dapat dikatakan bahwa adanya multikolinearitas dalam model regresi pada penelitian tersebut (Purnomo, 2017).

Tabel 20. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistic		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Persepsi Dukungan Organisasi	0.984	1.016	Tidak terjadi multikolinearitas
Job Crafting			

Berdasarkan pada tabel 20, hasil dari uji multikolinearitas pada kedua variabel bebas yaitu persepsi dukungan organisasi dan *job crafting* tidak menunjukkan terjadinya multikolinearitas atau korelasi antar variabel bebas. Hal tersebut ditunjukkan dengan hasil dari nilai tolerance kedua variabel sebesar 0,984 (*tolerance* > 0,10) dan nilai VIF sebesar 1,016 (VIF < 10).

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual pada semua pengamatan dalam model regresi. Penelitian dapat disebut heteroskedastisitas apabila varians dari

residual pengamatan satu ke pengamatan lain berbeda. Sementara, jika varians dari residual satu ke pengamatan lain tetap maka disebut homoskedastisitas. Model regresi dapat dikatakan baik apabila tidak terjadi heteroskedastisitas. Pada penelitian ini, uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser (Ghozali, 2013).

Mengukur heteroskedastisitas dapat dilihat berdasarkan nilai signifikansi apabila nilai $p > 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadinya heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika korelasi antar variabel independen dengan residual memiliki nilai $p < 0,05$ maka terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi pada penelitian tersebut.

Tabel 21. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig (p)	Keterangan
Persepsi Dukungan Organisasi	.124	Tidak terjadi heteroskedastisitas
<i>Job Crafting</i>	.183	

Berdasarkan hasil dari tabel 21, hasil dari uji heteroskedastisitas yang dilakukan diketahui bahwa nilai signifikansi pada masing-masing variabel bebas $p > 0.05$. Pada variabel persepsi dukungan organisasi memiliki nilai signifikansi $p = 0.124$ ($p > 0.05$) dan pada variabel *job crafting* memiliki nilai signifikansi $p = 0.183$ ($p > 0.05$). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada kedua variabel bebas dalam penelitian.

5. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan bertujuan untuk mengkonfirmasi apakah pernyataan atau dugaan hipotesis yang telah diajukan oleh peneliti diterima atau tidak. Peneliti ingin mengetahui apakah ada tidaknya hubungan antar variabel

yang diujikan. Pada penelitian ini, metode analisis data yang akan digunakan adalah uji analisis regresi linear berganda yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan atau korelasi antara variabel bebas dan tergantung. Penggunaan metode teknik analisis ini dipilih karena penelitian ini tersusun dari dua variabel bebas dan satu variabel tergantung. Adapun kedua variabel bebas tersebut adalah persepsi dukungan organisasi dan *job crafting*, sementara variabel tergantung pada penelitian ini adalah keterikatan kerja. Analisis akan dilakukan dengan menggunakan bantuan dari *software IBM SPSS 25.0 for Windows*. Berikut merupakan hasil dari uji hipotesis yang telah dilakukan:

a. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk melihat atau memprediksi seberapa besar variabel bebas berkontribusi dalam mempengaruhi keberadaan variabel tergantung secara simultan. Koefisien determinasi (R²) memiliki besaran angka 0 sampai 1. Apabila nilai R² semakin mendekati angka 1, maka secara simultan variabel bebas dianggap memiliki pengaruh yang kuat terhadap variabel tergantung. Sebaliknya, apabila nilai R² semakin mendekati angka 0 maka secara simultan pengaruh variabel bebas terhadap variabel tergantung dianggap lemah.

Tabel 22. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Sig (p)	Std. Error of the Estimate
1	.652	.425	.416	.000	9.514

Berdasarkan tabel 22, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0.425 atau sebesar 42.5% dan dengan nilai signifikansi sebesar p=0.000. Artinya ialah variabel bebas dalam penelitian ini yaitu persepsi

dukungan organisasi dan *job crafting* secara simultan memberikan sumbangan atau berkontribusi terhadap variabel tergantung yaitu keterikatan kerja sebesar 42.5%. Sedangkan 57.5% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti atau dijelaskan dalam penelitian ini

b. Uji t

Uji t parsial digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial masing-masing variabel bebas mempengaruhi variabel tergantung. Uji t parsial dapat dilihat berdasarkan nilai signifikansi dan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Apabila nilai signifikansi sebesar $p < 0.05$ maka terdapat pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel tergantung. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi $p > 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa secara parsial variabel bebas tidak mempengaruhi variabel tergantung. Selanjutnya, apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hal tersebut menunjukkan adanya pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel tergantung. Namun, jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hal tersebut menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh dari variabel bebas secara parsial terhadap variabel tergantung.

Tabel 23. Hasil Uji t Parsial

Variabel	B (Koefisien)	Beta	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Keterangan
Persepsi Dukungan Organisasi	.097	.145	2.094	1.97 976	.038	H_a diterima
<i>Job Crafting</i>	.882	.618	8.891		.000	H_a diterima

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui bahwa nilai signifikansi untuk variabel persepsi dukungan organisasi didapatkan hasil sebesar 0.038

($p < 0.05$) dan t_{hitung} sebesar 2.094 serta t_{tabel} 1.97976 ($t_{hitung} > t_{tabel}$). Maka, dapat dikatakan bahwa hipotesis diterima, artinya terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara persepsi dukungan organisasi dengan keterikatan kerja. Sementara, untuk variabel *job crafting* diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0.000 ($p < 0.05$) dan t_{hitung} sebesar 8.891 serta t_{tabel} 1.197976 ($t_{hitung} > t_{tabel}$). Artinya bahwa variabel *job crafting* secara parsial berhubungan positif dan signifikan terhadap variabel keterikatan kerja.

c. Uji F Simultan

Uji F simultan dilakukan bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel tergantung. Uji F simultan dapat dilihat berdasarkan nilai signifikansi, apabila nilai signifikansi $p < 0.05$ maka dapat dikatakan bahwa secara simultan variabel bebas mempengaruhi variabel tergantung. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi $p > 0.05$ maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel tergantung. Selain itu, uji F simultan dapat dilihat berdasarkan perbandingan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} . Apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka hipotesis diterima, artinya variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel tergantung. Sebaliknya, jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka hipotesis ditolak, artinya secara simultan variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel tergantung.

Tabel 24. Hasil Uji F Simultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.
1	Regression	8098.099	2	4049.049	44.731	3.07	.000
	Residual	10953.022	12	90.521			
	Total	19051.121	12				
			3				

Berdasarkan hasil uji F yang telah dilakukan, diketahui nilai signifikansi sebesar 0.000 dan nilai F_{hitung} sebesar 44.731 serta F_{tabel} 3.07 ($F_{hitung} > F_{tabel}$). Maka dapat dikatakan bahwa hipotesis diterima dan secara simultan variabel bebas yaitu persepsi dukungan organisasi dan *job crafting* berhubungan dengan variabel tergantung yaitu keterikatan kerja.

6. Analisis tambahan

a. Uji Beda

Analisis tambahan yang dilakukan pada penelitian ini yaitu uji beda yang ditinjau berdasarkan kelompok jenis kelamin. Uji beda dilakukan kepada ketiga variabel yang diteliti dalam penelitian ini yaitu persepsi dukungan organisasi, *job crafting*, dan keterikatan kerja. Uji beda dilakukan bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan jika ditinjau berdasarkan jenis kelamin, usia, dan masa kerja responden. Pada penelitian ini, uji beda dilakukan dengan menggunakan uji dua sampel bebas atau *Independent Sample T-Test* dikarenakan data pada penelitian ini berdistribusi secara normal.

Tabel 25. Hasil Uji Beda Persepsi Dukungan Organisasi, Job Crafting, dan Keterikatan Kerja berdasarkan Jenis Kelamin

Variabel	Mean		Sig.	Ket
	Laki-laki	Perempuan		
Persepsi Dukungan Organisasi	144.5000	146.2564	.615	Tidak ada beda
Job Crafting	72.1923	74.1026	.175	Tidak ada beda
Keterikatan Kerja	73.7826	72.1923	.494	Tidak ada beda

Berdasarkan hasil uji beda yang dilakukan, diketahui bahwa tidak adanya perbedaan apabila ditinjau berdasarkan jenis kelamin pada ketiga variabel yang diujikan. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai signifikansi pada variabel persepsi dukungan organisasi yang didapatkan hasil sebesar $p=0.615$ ($p>0.05$). Selanjutnya, variabel *job crafting* didapatkan hasil sebesar $p=0.175$ ($p>0.05$). Terakhir, pada variabel keterikatan kerja didapatkan hasil signifikansi sebesar $p=0.494$ ($p>0.05$).

Tabel 26. Hasil Uji Beda Persepsi Dukungan Organisasi, Job Crafting, dan Keterikatan Kerja berdasarkan Usia

Variabel	Mean			Sig.	Ket
	20-24 tahun	25-29 tahun	30-34 tahun		
Persepsi Dukungan Organisasi	147.96	142.17	133.00	.072	Tidak ada beda
Job Crafting	73.86	76.31	81.50	.061	Tidak ada beda
Keterikatan Kerja	71.27	74.89	81.50	.074	Tidak ada beda

Berdasarkan hasil uji beda yang dilakukan, diketahui bahwa tidak adanya perbedaan apabila ditinjau berdasarkan usia pada ketiga variabel yang diujikan. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai signifikansi pada

variabel persepsi dukungan organisasi yang didapatkan hasil sebesar $p=0.072$ ($p>0.05$). Selanjutnya, variabel *job crafting* didapatkan hasil sebesar $p=0.061$ ($p>0.05$). Terakhir, pada variabel keterikatan kerja didapatkan hasil signifikansi sebesar $p=0.074$ ($p>0.05$)

Tabel 27. Hasil Uji Beda Persepsi Dukungan Organisasi, Job Crafting, dan Keterikatan Kerja berdasarkan Masa Kerja

Variabel	Mean			Sig.	Ket
	1-3 tahun	3-5 tahun	> 5 tahun		
Persepsi Dukungan Organisasi	146.2 8	136.4 4	147.2	.313	Tidak ada beda
<i>Job Crafting</i>	74.59	75.67	80.80	.289	Tidak ada beda
Keterikatan Kerja	72.30	72.44	84.00	.120	Tidak ada beda

Berdasarkan hasil uji beda yang dilakukan, diketahui bahwa tidak adanya perbedaan apabila ditinjau berdasarkan masa kerja pada ketiga variabel yang diujikan. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai signifikansi pada variabel persepsi dukungan organisasi yang didapatkan hasil sebesar $p=0.313$ ($p>0.05$). Selanjutnya, variabel *job crafting* didapatkan hasil sebesar $p=0.289$ ($p>0.05$). Terakhir, pada variabel keterikatan kerja didapatkan hasil signifikansi sebesar $p=0.120$ ($p>0.05$)

b. Uji Korelasi Antar Aspek

Selain uji beda, pada penelitian ini peneliti juga melakukan uji korelasi antar aspek. Uji korelasi antar aspek ini dilakukan guna mengetahui apakah aspek-aspek dalam variabel bebas memiliki korelasi terhadap variabel tergantung. Berikut hasil uji korelasi antara aspek variabel bebas dengan variabel tergantung:

Tabel 28. Hasil Uji Korelasi Aspek Persepsi Dukungan Organisasi dengan Keterikatan Kerja

	Koefisien Korelasi (r)	Signifikansi (p)	Keterangan
<i>Value employee's contribution</i> *Keterikatan Kerja	.190*	.017	Berkorelasi
<i>Care about employee's wellbeing</i> *Keterikatan Kerja	.230**	.005	Berkorelasi

Berdasarkan hasil uji korelasi antar aspek yang telah dilakukan, pada tabel 26 diketahui bahwa hasil yang didapatkan untuk uji korelasi aspek persepsi dukungan organisasi terhadap variabel keterikatan kerja menunjukkan bahwa aspek *value employee's contribution* memiliki korelasi dengan variabel keterikatan kerja. Hal tersebut ditunjukkan dengan perolehan nilai signifikansi sebesar $p=0.17$ ($p<0.05$) dan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0.190. Lalu, pada aspek *care about employee's wellbeing* juga berkorelasi dengan keterikatan kerja dengan nilai signifikansi sebesar $p=0.005$ dengan koefisien korelasi sebesar 0.230.

Tabel 29. Hasil Uji Korelasi Aspek Job Crafting dengan Keterikatan Kerja

	Koefisien Korelasi (r)	Signifikansi (p)	Keterangan
<i>Increasing structural job resources</i> *Keterikatan kerja	.555	.000	Berkorelasi
<i>Decreasing hindering job demands</i> *Keterikatan kerja	.366	.000	Berkorelasi
<i>Increasing social job resources</i> *Keterikatan kerja	.422	.000	Berkorelasi

<i>Increasing challenging job demands</i> *Keterikatan kerja	.562	.000	Berkorelasi
--	------	------	-------------

Selanjutnya, berdasarkan hasil uji korelasi aspek *job crafting* dengan keterikatan kerja diketahui bahwa terdapatnya korelasi pada semua aspek yang diujikan dengan variabel keterikatan kerja. Pada uji korelasi aspek *increasing structural job resources* dengan variabel keterikatan kerja didapatkan hasil nilai signifikansi sebesar $p=0.000$ ($p<0.05$) dengan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0.555. Selanjutnya, pada uji korelasi aspek *decreasing hindering job demands* dengan variabel keterikatan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar $p=0.000$ ($p<0.05$) dengan koefisien korelasi (r) sebesar 0.366. Lalu, pada aspek *increasing social job resources* dengan variabel keterikatan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar $p=0.000$ ($p<0.05$) dengan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0.422. Terakhir, pada aspek *increasing challenging job demands* dengan variabel keterikatan kerja didapatkan nilai signifikansi sebesar $p=0.000$ ($p<0.05$) dengan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0.562

B. Diskusi Hasil Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menguji secara empirik hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan *job crafting* terhadap keterikatan kerja pada karyawan startup. Jumlah responden yang berpartisipasi pada penelitian ini sebanyak 124 orang yang terbagi menjadi 46 orang laki-laki dan 78 orang perempuan. Keseluruhan responden dalam penelitian ini merupakan

karyawan startup di berbagai bidang dengan masa kerja minimal 1 tahun dan berlokasi di DKI Jakarta dengan rentang usia 20-34 tahun. Pengambilan data dilakukan secara daring dengan menggunakan media *google form*. Pada penelitian ini, peneliti merumuskan tiga hipotesis, yaitu (1) terdapat hubungan positif antara persepsi dukungan organisasi dengan keterikatan kerja, (2) terdapat hubungan yang positif antara *job crafting* dengan keterikatan kerja, dan (3) terdapat hubungan simultan antara persepsi dukungan organisasi dan *job crafting* terhadap keterikatan kerja pada karyawan perusahaan *startup*.

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, pada H_1 yaitu terdapat hubungan antara persepsi dukungan organisasi terhadap keterikatan kerja diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara persepsi dukungan organisasi terhadap keterikatan kerja atau (H_1) **diterima**. Hal tersebut dapat terlihat dari hasil uji t-parsial yang menunjukkan hasil sebesar 0.038 ($p < 0.05$) dan t_{hitung} sebesar 2.094 serta nilai t_{tabel} sebesar 1.97976 ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dengan arah hubungan yang positif. Artinya, apabila tingkat persepsi dukungan organisasi yang dimiliki oleh karyawan tinggi maka semakin tinggi pula tingkat keterikatan kerja yang dimiliki oleh karyawan, sebaliknya semakin rendah tingkat persepsi dukungan organisasi yang dimiliki oleh karyawan maka semakin rendah pula tingkat keterikatan kerjanya.

Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ramdhani dan Sawitri (2017) yang mengatakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara dukungan organisasi dengan keterikatan kerja pada 31 orang karyawan dengan hasil penelitian yang menunjukkan koefisien korelasi sebesar $r=0.43$ dan

$p=0.01$ ($p<0.01$). Lebih lanjut, mereka menjelaskan bahwa pada penelitiannya dukungan organisasi berperan sebagai *job resources* (sumber kerja). Sejalan dengan temuan tersebut Bakker (2011) berpendapat bahwa hal yang menjadi *antecedent* dari munculnya keterikatan kerja adalah *job resources* dan *personal resources*. Penelitian lain yang menguatkan hasil dari penelitian ini yaitu penelitian yang dilakukan oleh Mufarrikhah, Yuniardi, dan Syakarofath (2020) pada 300 orang karyawan dengan hasil penelitian yang menunjukkan koefisien korelasi sebesar $r=0.582$ dan $p<0.05$ dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0.388. Artinya, variabel persepsi dukungan organisasi memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap keterikatan kerja dan memberikan sumbangan efektif sebanyak 33.8%.

Terbentuknya keterikatan kerja pada karyawan dapat dijelaskan melalui *Social Exchange Theory* (SET) yaitu sebuah hubungan timbal balik antara perusahaan dengan karyawan, apabila karyawan merasa perusahaan memperhatikan dan memperlakukan mereka dengan baik maka karyawan merasa berkewajiban untuk memberikan kinerja terbaiknya untuk perusahaan (Rhoades dan Eisenberger, 2002). Sejalan dengan hal tersebut hasil dari uji korelasi antar aspek yang dilakukan diketahui bahwa kedua aspek persepsi dukungan organisasi yaitu *value employee's contribution* dan *care about employee's wellbeing* berkorelasi secara positif dan signifikan dengan variabel keterikatan kerja. Aspek persepsi dukungan organisasi yang berkorelasi paling tinggi adalah aspek *care about employee's wellbeing*. Sementara, aspek yang berkorelasi paling rendah dengan variabel keterikatan kerja adalah aspek *value employee's contribution*. Hal tersebut menjelaskan bahwa pada penelitian ini karyawan merasa organisasi

memberikan dukungannya dengan menghargai kontribusi dan peduli dengan kesejahteraan yang dimilikinya sehingga hal tersebut akan memunculkan perasaan untuk membalas organisasi dengan cara berperan lebih aktif dalam pekerjaannya dan membangun rasa kepemilikan serta ingin terlibat lebih jauh agar dapat menjadi bagian dari organisasi tersebut (Rhoades dan Eisenberger, 2002)

Berdasarkan hasil kategorisasi responden yang diperoleh, diketahui bahwa pada variabel persepsi dukungan organisasi sebagian besar responden memiliki skor yang termasuk kedalam kategori tinggi yaitu sebanyak 80 responden atau 64.4%. Demikian pula, pada variabel keterikatan kerja sebanyak 78 orang responden atau 62.9% memiliki skor keterikatan kerja di kategori tinggi. Apabila karyawan merasakan adanya dukungan organisasi dan memiliki keterikatan yang tinggi menurut Thomas (Mujiasih, 2015) karyawan akan bekerja dengan baik, berkomitmen pada tujuan, memperhatikan apakah yang dilakukannya sudah benar dan sesuai tujuan yang akan dicapai, menggunakan kemampuannya untuk mengatur bagaimana cara terbaik dalam menyelesaikan suatu tugas, dan mampu untuk mengambil keputusan jika dibutuhkan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa karyawan *startup* yang menjadi responden dalam penelitian ini merasakan adanya dukungan dari organisasi dan memiliki tingkat keterikatan kerja yang dominan pada kategori tinggi, artinya karyawan berusaha untuk bekerja dengan baik dan berkomitmen pada tujuan, memonitor tingkah lakunya agar sesuai untuk mencapai tujuan yang dimilikinya, mampu mengatur bagaimana cara terbaik dalam menyelesaikan tugasnya, dan cepat dalam mengambil keputusan apabila diminta.

Selanjutnya, berdasarkan pengujian hipotesis peneliti yang kedua yaitu terdapat hubungan yang positif antara *job crafting* dengan keterikatan kerja (**H₂**) diperoleh hasil signifikansi sebesar 0.000 ($p < 0.05$) dan nilai t_{hitung} sebesar 8.891 serta t_{tabel} sebesar 1.97976 ($t_{hitung} > t_{tabel}$). Artinya terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *job crafting* dengan keterikatan kerja atau hipotesis **diterima**. Maka semakin tinggi tingkat *job crafting* yang dimiliki oleh karyawan, semakin tinggi pula tingkat keterikatan kerjanya. Sebaliknya, semakin rendah tingkat *job crafting* yang dimiliki oleh karyawan, semakin rendah pula tingkat keterikatan kerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Azizah dan Ratnaningsih (2018) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *job crafting* dan keterikatan kerja pada 60 orang karyawan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0.764 dan $p = 0.000$ ($p < 0.05$). Penelitian terdahulu lainnya yang mendukung hasil dari penelitian ini yaitu penelitian yang dilakukan oleh Stephani dan Kurniawan (2018) kepada 104 orang karyawan, didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *job crafting* dan keterikatan kerja.

Job demands dan *job resource* tersebut merupakan faktor yang mampu mempengaruhi keterikatan kerja karyawan. *Job crafting* membuat karyawan melakukan perubahan dalam pekerjaannya, karyawan akan mengurangi *job demands* dan meningkatkan *job resources* (Siddiqi, 2015). Sehingga, ketika karyawan melakukan *job crafting* maka ia akan memisahkan antara tugas-tugas yang dimiliki dari pekerjaannya baik secara fisik maupun kognitif. Pemisahan tugas secara fisik dapat dilakukan dengan mengubah susunan atau jumlah kegiatannya

ketika bekerja, sementara perubahan dalam bentuk kognitif dilakukan dengan cara mengubah pandangannya terkait pekerjaan yang dilakukannya (Azizah dan Ratnaningsih, 2018).

Berdasarkan hasil dari kategorisasi pada variabel *job crafting*, mayoritas responden pada penelitian ini berada pada kategori tinggi yaitu sebanyak 78 orang atau 62.9%. Seperti yang diketahui sebelumnya pula bahwa tingkat keterikatan kerja pada penelitian ini mayoritas berada pada kategori tinggi. Dijelaskan bahwa karyawan yang terikat dengan pekerjaannya dan memiliki tingkat *job crafting* yang tinggi, maka karyawan tersebut lebih mudah untuk mengatasi permasalahan yang ada dalam melakukan pekerjaannya, hal tersebut merupakan salah satu hal yang menguntungkan bagi perusahaan (Rahardini dan Frianto, 2020). Sejalan dengan hal tersebut, menurut Azizah dan Ratnaningsih (2018) jika karyawan yang memiliki tingkat *job crafting* pada kategori tinggi, karyawan juga akan memiliki kebermaknaan yang tinggi pada pekerjaannya, tentu saja hal tersebut akan berdampak pada keterikatan yang dimilikinya, karyawan akan lebih terikat pada pekerjaannya dan berusaha untuk membuat pekerjaannya menjadi lebih menantang namun masih dapat dikerjakan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.

Menurut Robbaanii, Baihaqi, Juwitaningrum (2019) karyawan yang melakukan *job crafting* ketika bekerja, maka karyawan dianggap mampu untuk membantu organisasi dalam meraih kesuksesan dan menyusun strategi untuk pengembangan organisasi. Banyak faktor yang mempengaruhi tingkat *job crafting* yang tinggi, menurut Bakker dkk (2015) *job crafting* terjadi bukan karena faktor individual, namun terjadi karena faktor tim contohnya ketika atasan memberikan

feedback atau saat karyawan meminta atasan untuk melatihnya dalam melakukan pekerjaan, sehingga pada saat itu komunikasi antara individu dengan individu lain terbentuk dan terjadinya optimalisasi sumber daya sosial.

Selanjutnya, berdasarkan hasil uji korelasi antar aspek yang telah dilakukan diketahui bahwa keseluruhan aspek *job crafting* berkorelasi secara positif dan signifikan dengan variabel keterikatan kerja. Aspek yang berkorelasi paling tinggi dengan variabel keterikatan kerja adalah aspek *increasing challenging job demands*. Sementara aspek yang berkorelasi paling rendah adalah aspek *decreasing hindering job demands*. Artinya, karyawan yang berusaha untuk membuat lebih banyak tantangan ditempat kerjanya maka karyawan akan lebih terikat dengan pekerjaannya, sebab pekerjaan yang dijalannya memungkinkan karyawan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan yang dimilikinya dan mengembangkan dirinya agar menjadi lebih baik lagi (Tims, Bakker, dan Derks, 2012).

Sejalan dengan hasil penelitian tersebut Siddiqi (2015) menemukan bahwa seluruh dimensi *job crafting* berkorelasi secara signifikan dengan keterikatan kerja. Lebih lanjut, ia memastikan bahwa seluruh dimensi *job crafting* merupakan *antecedents* yang efektif dari variabel keterikatan kerja. Sementara, pada penelitian yang dilakukan oleh Tims, Bakker, dan Derks (2012) menemukan tidak adanya korelasi yang signifikan pada aspek atau dimensi *decreasing hindering job demands*. Pada penelitian tersebut hanya tiga dimensi saja yang berkorelasi secara positif dan signifikan dengan variabel keterikatan kerja yaitu *increasing structural*

job resources, increasing social job resources, dan increasing challenging job demands.

Oleh karena itu berdasarkan pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara *job crafting* dengan keterikatan kerja pada karyawan *startup*. Tingkat *job crafting* yang dimiliki oleh karyawan mayoritas berada pada kategori tinggi, tingkat *job crafting* yang tinggi tersebut membuat karyawan terikat dengan pekerjaannya sehingga karyawan mampu untuk mengatasi permasalahan yang dimiliki dalam pekerjaan dan membuat pekerjaan yang dilakukan lebih menantang. Hal tersebut tentu saja membantu organisasi dalam mencapai tujuan yang dimilikinya.

Pada pengujian hipotesis yang ketiga (**H₃**) yaitu secara simultan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara persepsi dukungan organisasi dan *job crafting* terhadap keterikatan kerja dikatakan bahwa hipotesis **diterima**. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji F simultan yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar $p=0.05$ ($p<0.05$) dan nilai F_{hitung} sebesar 44.731 serta F_{tabel} sebesar 3.07 ($F_{hitung}>F_{tabel}$). Selanjutnya, berdasarkan hasil uji koefisien determinasi yang telah dilakukan secara simultan variabel bebas dalam penelitian ini, memberikan sumbangan atau kontribusi sebesar 0.425 atau sebesar 42.5% terhadap variabel tergantung yaitu keterikatan kerja. Sedangkan, sisanya yaitu sebesar 57.5% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti atau dijelaskan dalam penelitian ini.

Berdasarkan pemaparan tersebut artinya adalah persepsi dukungan organisasi dan *job crafting* secara bersama-sama atau simultan memiliki hubungan dengan

keterikatan kerja pada karyawan *startup*. Semakin tinggi tingkat persepsi dukungan organisasi dan *job crafting* yang dimiliki oleh karyawan maka semakin tinggi pula tingkat keterikatan kerja yang dimilikinya, sebaliknya semakin rendah tingkat persepsi dukungan organisasi dan *job crafting* yang dimiliki oleh karyawan maka semakin rendah pula tingkat keterikatan kerjanya. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa ketika karyawan merasakan adanya dukungan organisasi dan melakukan *crafting* ketika bekerja baik dari segi tugas, relasi dan kognitif. Maka karyawan tersebut berusaha untuk selalu memberikan kinerja terbaiknya untuk organisasi dengan cara berperan lebih aktif dalam pekerjaannya dan membangun rasa kepemilikan serta ingin terlibat lebih jauh agar dapat menjadi bagian dari organisasi tersebut. Hal tersebut tentu saja meningkatkan keterikatan kerja yang dimiliki oleh karyawan dan membantu organisasi dalam meraih kesuksesan dan mencapai tujuan yang dimilikinya

Pada penelitian ini, peneliti juga melakukan analisis tambahan yaitu uji beda pada ketiga variabel dengan jenis kelamin, usia, dan masa kerja. Uji beda tersebut dilakukan untuk melihat apakah ada perbedaan persepsi dukungan organisasi, *job crafting*, dan keterikatan kerja apabila dilihat dari jenis kelamin, usia, dan masa kerja. Berdasarkan hasil uji beda tersebut, diketahui bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan pada tiga variabel tersebut apabila diuji ditinjau berdasarkan jenis kelamin, usia, dan masa kerja. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mufarrikah, Yuniardi, dan Syakarofath (2020) yang melakukan uji tabulasi silang pada variabel persepsi dukungan organisasi dan keterikatan kerja, penelitian tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan apabila variabel

persepsi dukungan organisasi dan keterikatan kerja ditinjau dari jenis kelamin, usia, dan masa kerja.

Namun, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Gulzar dan Teli (2018), pada penelitian tersebut mereka menyatakan bahwa terdapat perbedaan keterikatan kerja apabila ditinjau berdasarkan jenis kelamin, ia menjelaskan bahwa karyawan perempuan lebih terikat terhadap pekerjaannya dibandingkan dengan karyawan laki-laki. Selain itu, pada penelitian yang dilakukan oleh Kurniawati (2014) menemukan bahwa masa kerja dianggap berpengaruh terhadap keterikatan kerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa adanya ketidakselarasan antara satu penelitian dengan penelitian lain.

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki keterbatasan di dalamnya, seperti pengambilan data pada penelitian ini dilakukan secara *online* dan aitem yang digunakan berjumlah cukup banyak. Sehingga, ketika responden mengisi kuesioner tersebut membutuhkan waktu yang cukup banyak yaitu \pm 10-15 menit. Hal tersebut memungkinkan untuk terjadinya bias pada jawaban responden. Oleh karena itu, hal ini dapat menjadi pertimbangan bagi peneliti selanjutnya guna menghindari terjadinya bias dengan menggunakan skala yang lebih singkat agar hasil yang didapatkan lebih *valid*.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa persepsi dukungan organisasi dan *job crafting* secara simultan maupun secara parsial memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja karyawan startup. Semakin tinggi tingkat persepsi dukungan organisasi dan *job crafting* yang dimiliki oleh karyawan maka semakin tinggi pula keterikatan kerjanya. Sebaliknya, semakin rendah tingkat persepsi dukungan organisasi dan keterikatan kerja yang dimiliki oleh karyawan maka semakin rendah pula tingkat keterikatan kerjanya. Sehingga dapat dikatakan bahwa ketiga hipotesis dalam penelitian ini diterima. Selain itu, berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa bahwa variabel persepsi dukungan organisasi dan *job crafting* memberikan kontribusi atau sumbangan sebesar 42.5% terhadap variabel keterikatan kerja. Terakhir, seluruh aspek variabel bebas pada penelitian ini yaitu persepsi dukungan organisasi dan *job crafting* berkorelasi secara positif dan signifikan dengan variabel tergantung yaitu keterikatan kerja

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, peneliti menyadari bahwa masih terdapat keterbatasan dalam penelitian ini, Adapun saran yang dapat diusulkan dari peneliti adalah sebagai berikut:

1. Bagi Responden Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber pengetahuan baru bagi responden penelitian yaitu karyawan *startup*. Selain itu, karyawan diharapkan untuk dapat meningkatkan dan mempertahankan tingkat keterikatan kerja dan inisiatif yang dimilikinya ketika bekerja agar tercapainya tujuan dari organisasi.

2. Bagi Organisasi

Saran bagi organisasi yaitu untuk lebih memperhatikan karyawannya dengan mengadakan program-program pelatihan seperti mengadakan program *job crafting intervention* untuk memberikan karyawan pengetahuan mengenai *job crafting* atau program pelatihan komunikasi efektif untuk meningkatkan persepsi dukungan organisasi karyawan. Serta pelatihan-pelatihan lain yang membantu karyawan dalam mengembangkan kemampuan dan potensi dirinya.

Selain itu, organisasi juga dapat memberikan kesempatan karyawan untuk berkembang dengan cara memberikan wadah bagi karyawan untuk menyampaikan ide dan pendapatnya dengan leluasa, memberikan *reward*, fasilitas kerja yang sesuai dan mengadakan *gathering*. Hal tersebut diharapkan dapat memunculkan semangat kerja pada diri karyawan dan meningkatkan keterikatan kerja yang dimilikinya. Sehingga, karyawan dapat bekerja secara maksimal agar dapat tercapainya tujuan yang dimiliki oleh organisasi.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Saran untuk peneliti selanjutnya yaitu dapat lebih memperhatikan kembali saat akan melakukan pengambilan data. Sebaiknya, pengambilan data

dilakukan secara *offline* agar meminimalisir terjadinya bias dan kesalahan ketika responden mengisi kuesioner. Terakhir, peneliti selanjutnya dapat mencari tahu lebih lanjut terkait faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi variabel tergantung yaitu keterikatan kerja. Karena dalam penelitian ini sebanyak 57,5% variabel keterikatan kerja masih dipengaruhi oleh faktor lain yang belum diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, M. W., & Brady, R. M. (1997). Total quality management, organizational commitment, perceived organizational support, and intraorganizational communication. *Management Communication Quarterly*, 10(3). 316-341. <https://doi.org/10.1177/0893318997010003003>
- Anestia, C. (2020, Agustus 15). Pandangan startup unicorn dan centaur dalam mengelola talenta. *Daily Social*. Retrieved from <https://dailysocial.id/amp/post/pandangan-startup-mengelola-talenta> (Diakses pada 20 Juni 2022)
- 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. <https://doi.org/10.17358/jabm.1.1.12>
- Azizah, R., & Ratnaningsih, I. Z. (2018). Hubungan antara job crafting dengan keterikatan kerja pada karyawan generasi Y di kantor pusat PT. Bank Bukopin, tbk Jakarta. *Jurnal Empati*, 7(2), 167-173.
- Azwar, S. (2013). *Reliabilitas dan Validitas*. Pustaka Pelajar.
- Baghdadi, N. A., Aliem, S. M. F. A., & Alsayed, S. K. (2020). The relationship between nurses job crafting behaviours and their work engagement. *Journal of Nursing Management*, 1-6. <https://doi.org/10.1111/jonm.13141>
- Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20(4), 265-269. <https://doi.org/10.1177/0963721411414534>
- Bakker, A. B. (2017). Strategic and proactive approaches to work engagement. *Organizational Dynamics*, 67-75. <http://dx.doi.org/10.1016/j.orgdyn.2017.04.002>
- Bakker, A. B., Albrecht, S. L., & Leiter, M. P. (2011). Key questions regarding work engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2010.485352>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3). 309-328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3). (209 – 223). <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and work engagement: The jdr approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235>

- Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. In *Work engagement: A handbook of essential theory and research*.
- Bakker, A. B., Rodríguez-Munoz, A., Sanz-Vergel, A. I. (2015). Modelling job crafting behaviours: Implications for work engagement. *Human Relations*, 69(1). 169 - 189. <https://doi.org/10.1177/0018726715581690>
- Burns, K. L. (2016). Perceived Organizational support and perceived supervisor support as antecedents of work engagement. *San Jose State University SJSU Scholar Works*.
- Canboy, B., Tillou, C., Barzantny, C., Guclu, B., & Benichoux, F. (2020). The impact of perceived organizational support on work meaningfulness, engagement, and perceived stress in France. *European Management Journal*. In Press. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2021.12.00>
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3). 500 – 507.
- Fitta, R., Fransisca, I. R. D., & Idulfilastri, R. M. (2020). Peran ketidaknyamanan kerja terhadap intensi pindah kerja. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 4(2). 468-473. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v4i2.8845>
- Gallup. (2017). *State of the global workplace: employee engagement insight for business leaders worldwide*. Gallup, Inc.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS update PLS regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gulzar, S., & Teli, M.R. (2018). Gender and work engagement: A study of academic staff in higher education. *Arabian Journal of Business and Management Review*, 8(2). <https://doi.org/10.4172/2223-5833.1000346>
- Hadi, S. (2000). *Metodologi Research*. Andi Yogyakarta
- Hardani dkk. (2020). *Metode penelitian kualitatif & kuantitatif*. Pustaka Ilmu
- Hardiansyah, R., & Tricahyono, D. (2019). Identifikasi faktor-faktor kesuksesan start up digital di Kota Bandung. *Jurnal Ekonomi*, 27(2). 134-145. Retrieved from <http://je.ejournal.unri.ac.id/>
- Haryani, N. (2021). Career adaptability and work engagement of millennial startup employees. *Psychological Research and Intervention*, 4(1). 43 – 49. <https://doi.org/10.21831>
- Hermawan, I. (2019). *Metodologi penelitian pendidikan kuantitatif, kualitatif dan mixed metode*. Hidayatul Quran Kuningan.
- Hidayanto, S., & Kartosapetro, I. S. (2020). Strategi digital branding pada startup social crowdfunding (Studi kasus pada kitabisa.com). *Jurnal Komunikatif*, 9(1). 19 – 33.

- Indriyani, A. U. & Heruwasto, I. (2017). Effect of compensation and benefit to employee engagement through organisation brand in Indonesia's startup company. *Jurnal manajemen teori dan terapan*, 10(1). 84 – 92.
- Jaya, M. A., Ferdiana, R., & Fauziati, S. (2017). Analisis faktor keberhasilan startup digital di Yogyakarta. *Prosiding SNATIF Ke-4 Tahun 2017*. 167-173. Universitas Maria Kudus.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724. <https://doi.org/10.2307/256287>
- Kulkarni, P., Mutkekar, R., & Sanjeev, I. (2020). Role of strategic management for employee engagement and skill development for start-ups. *XIMB Journal of Management*, 17(1/2). 79 – 95. <https://doi.org/10.1108/XJM-07-2020-0036>
- Kurniawati, I. D. (2014). Masa kerja dengan job engagement pada karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*.
- Lazazzara, A., Tims, M., & de Gennaro, D. (2020). The process of reinventing a job: A meta-synthesis of qualitative job crafting research. *Journal of Vocational Behavior*. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.01.001>
- Leiter, M. P., & Bakker, A. B. (2010). Work engagement: Introduction. In A. B. Bakker & M. P. Leiter (Ed), *Work Engagement: A handbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press (pp 1 – 9)
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and Organizational Psychology*. <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2007.0002.x>
- Makikangas, A. (2018). Job crafting profiles and work engagement: A person-centered approach. *Journal of Vocational Behavior*. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.01.001>
- Malinowski, P., & Lim, H. J. (2015). Mindfulness at work: Positive affect, hope, and optimism mediate the relationship between dispositional mindfulness, work engagement, and well-being. *Mindfulness*, 6(6), 1250-1262. <https://doi.org/10.1007/s12671-015-0388-5>
- 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.
- Monita, Y. & Mahdani. (2020). Pengaruh job crafting terhadap keterikatan kerja dan kepuasan kerja ada karyawan PT Perta Arun Gas (PAG) Lhokseumawe. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 5(3), 517-529.
- Mufarrikah, J. L., Yuniardi, M. S., & Syakarofath, N. A. (2020). Peran perceived organizational support terhadap work engagement karyawan. *Gadjah Mada*

Journal of Psychology, 6(1), 151-164.
<https://doi.org/10.22146/gamajop.56396>.

- Mujiasih, E. (2015). Hubungan antara persepsi dukungan organisasi (perceived organizational support) dengan keterikatan karyawan (employee engagement). *Jurnal Psikologi Undip*, 14(1), 40-51.
<https://doi.org/10.14710/jpu.14.1.40-51>
- Mustika, S. I., & Rahardjo, K. (2017). Pengaruh perceived organizational support terhadap employee engagement dan organizational citizenship behaviour (studi pada staf medis rumah sakit Lavalette Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 47(1), 9-15.
- Pertiwi, L. D., Istiqomah, E., & Zwagery, R. V. (2019). Hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan Keterikatan Kerja pada Karyawan PT Pelindo III (PERSERO) Cabang Banjarmasin. *Jurnal Kognisia*, 2(1), 94-98.
- Petrou, P., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2015). Job crafting in changing organizations: Antecedents and implications for exhaustion and performance. *Journal of Occupational Health Psychology*.
<https://doi.org/10.1037/a0039003>
- Pri, R., & Zamralita, Z. (2018). Gambaran work engagement pada karyawan di PT EG (manufacturing industry). *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni* 1(2), 295-303. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v1i2.981>
- Purnomo, R. A. (2016). *Analisis statistik ekonomi dan bisnis dengan spss*. Wade Group
- Rahardini, R., & Frianto, A. (2020). Hubungan job crafting terhadap keterikatan kerja melalui kepuasan kerja. *Journal of Business and Innovation Management*, 3(1). 73 – 85.
- Ramdhani, G. F. & Sawitri, D. R. (2017). Hubungan antara dukungan organisasi dengan keterikatan kerja pada karyawan pt.x di Bogor. *Jurnal Empati*, 6(1). 199 – 205.
- RI jadi negara ke-5 dengan jumlah startup terbanyak. (2022, Januari 25). *CNN Indonesia*. Retrieved from <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20220124175242-92-750599/ri-jadi-negara-ke-5-dengan-jumlah-startup-terbanyak> (Diakses pada 20 April 2022).
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Robbaanii, M. M., Baihaqi M., & Juwitaningrum, I. (2019). Efek keterampilan sosial dan job crafting terhadap keterikatan kerja. *Jurnal Psikologi Insight*, 3(2). 43 – 55.

- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7). 600 – 619. <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>
- Schaufeli, W. B. (2012). Work engagement. What do we know and where do we go?. *Romanian Journal of Applied Psychology*, 14(1). 3 – 10.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. In A. B. Bakker & M. P. Leiter (Ed), *Work Engagement: A handbook of essential theory and research*. Psychology Press (pp 10 – 24)
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4). 701 – 716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Septiana, N. A., & Nosita, F. (2020). E-servqual, promosi dan loyalitas pelanggan marketplace. *Journal of Applied Business Administration*, 4(1). 38-44. <https://doi.org/10.30871/jaba.v4i1.1937>
- Siddiqi, M. A. (2015). Work engagement and job crafting of service employees influencing customer outcomes. *The Journal of Decision Makers*, 40(3). 277 – 292. <https://doi.org/10.1177/0256090915598584>
- Slemp, G. R., & Vella-brodrick, D. A. (2013). The job crafting questionnaire: A new scale to measure the extent to which employees engage in job crafting. *International Journal of Wellbeing*.
- Startup Blink. (2021). Global Startup Ecosystem Index. Retrieved from <https://www.startupblink.com/> (Diakses pada 20 April 2022).
- Startup Ranking. (2022). Startup ranking countries. Retrieved from <https://www.startupranking.com/countries> (Diakses pada 20 April 2022).
- Stephani, D., & Kurniawan, J. E. (2018). Hubungan antara job crafting dan work engagement pada karyawan. *Psychopreneur Journal*, 2(1), 30-40.
- Sukoco, I., Fu'adah, D. N., & Muttaqin, Z. (2020). Work engagement of millennial generation employees at PT. X Bandung. *AdBispreneur: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Bisnis dan Kewirausahaan*, 5(3), 263-281. DOI: <https://doi.org/10.24198/adbispreneur.v5i3.29953>
- Sulin., & Yanuar. (2019). Efek mediasi work engagement dalam pengaruh job characteristic dan perceived organizational support terhadap employee performance di bidang it pada perusahaan startup. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, 3(4), 94-102.
- Sun, L. (2019). Perceived organizational support: A literature review. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(3), 155 – 175. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v9i3.15102>

- Suwarno, D. J., & Silvianita, A. (2017). knowledge sharing dan inovasi pada industri startup. *Jurnal Ecodemica*, 1(1). 98-106.
- Syahrum., & Salim. (2014) *Metodologi penelitian kuantitatif*. Citapustaka Media.
- Tazkiyyaturrohman, R. (2020). Tren model bisnis kolaborasi antar perusahaan startup perspektif bisnis islam. *Jurnal Penelitian Islam*, 14(2). 381 – 401. <https://doi.org/10.21154/kodifikasia.v14i2.2123>.
- Tiffany, A., Yuniar, A., Febrian, A., Austeen, J., Suryaputra, L., Hannah, M., Kevin, T., & Bagas, W. (2020). Strategi pemilik bisnis startup di Indonesia hadapi pandemi covid-19. *VICIDI*, 10(2). 55 – 65.
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of Vocational Behavior*. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.05.009>
- Weseler, D., & Niessen, C. (2016). How job crafting relates to task performance. *Journal of Managerial Psychology*, 31(3), 672-685. <https://doi.org/10.1108/JMP-09-2014-0269>
- Wijanarko, Y. (2019, Maret 18). Jumlah startup di Indonesia ratusan atau ribuan?. *Pikiran Rakyat*. Retrieved from <https://www.pikiran-rakyat.com/nasional/pr-01308376/jumlah-startup-di-indonesia-ratusan-atau-ribuan> (Diakses pada 20 April 2022).
- Yasintasari, C. F., & Mulyana, O. P. (2019). Hubungan antara karakteristik pekerjaan dengan work engagement pada karyawan PT. X. *Prosiding Seminar Nasional & Call Paper Psikologi Sosial 2019 Psikologi Sosial Di Era Revolusi Industri 4.0: Peluang & Tantangan*.
- Yusuf, A. M. (2017). *Metode penelitian: Kuantitatif, kualitatif, dan penelitian gabungan*. Jakarta: Kencana

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1
SKALA PENELITIAN SEBELUM UJI COBA

PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Selamat Pagi/Siang/Sore/Malam

Perkenalkan, saya Pridita Azzahra mahasiswi S1 Psikologi di Universitas Islam Indonesia. Saat ini saya sedang melakukan penelitian guna menyelesaikan Tugas Akhir/ Skripsi sebagai syarat kelulusan studi S1. Adapun waktu yang dibutuhkan untuk menjawab kuesioner ini adalah 10-15 menit.

Sehubungan dengan hal tersebut, saya memohon bantuan Saudara/I untuk berpartisipasi sebagai responden dengan mengisi kuesioner penelitian ini. Adapun kriteria responden sebagai berikut:

1. Laki-laki / Perempuan
2. Saat ini bekerja di perusahaan Startup
3. Minimal telah bekerja selama 1 Tahun
4. Perusahaan berlokasi di DKI Jakarta

Apabila Saudara/I memenuhi kriteria di atas, mohon ketersediannya untuk mengisi kuesioner ini. Tidak ada jawaban yang benar ataupun salah sehingga diharapkan Saudara/I mengisi kuesioner ini dengan jujur dan bersungguh-sungguh sesuai dengan keadaan diri Saudara/I. Semua data yang dikumpulkan dalam penelitian ini akan terjaga kerahasiaannya sesuai dengan kode etik penelitian. Apabila ada pertanyaan lebih lanjut mengenai penelitian ini, dapat menghubungi peneliti melalui kontak yang tercantum di bawah. Atas partisipasi Saudara/I dalam mengisi kuesioner penelitian ini saya ucapkan terima kasih. Semoga Allah SWT membalas kebaikan Saudara/I, Aamiin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Hormat saya,
Pridita Azzahra

Dosen Pembimbing:

Annisaa Miranty Nurendra, S.Psi., M.Psi., Psikolog

SKALA 1
Petunjuk Pengisian

Berikut ini terdapat beberapa pernyataan. Terdapat tujuh pilihan jawaban yang disediakan untuk setiap pernyataan, yaitu:

1 = Tidak Pernah

2 = Hampir Tidak Pernah

3 = Jarang

4 = Kadang-kadang

5 = Sering

6 = Sangat Sering

7 = Selalu

Pilihlah jawaban yang tersedia sesuai dengan sikap dan keadaan diri Anda yang sebenarnya. Tidak ada jawaban yang benar ataupun salah, sehingga hasil jawaban akan diperoleh jika Anda menjawab dengan sejujur-jujurnya.

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban						
		1	2	3	4	5	6	7
1.	Di tempat kerja, saya merasa penuh dengan energi							
2.	Menurut saya, pekerjaan saya sarat dengan makna dan tujuan							
3.	Waktu berlalu begitu saja saat saya sedang bekerja							
4.	Saya merasa sangat kuat dan bertenaga mengerjakan pekerjaan saya							
5.	Saya antusias dengan pekerjaan saya							
6.	Saat sedang bekerja, saya lupa segala sesuatu yang lain disekitar saya							
7.	Pekerjaan saya menginspirasi saya							
8.	Saat bangun tidur di pagi hari, saya merasa seperti pergi bekerja							

9.	Saya merasa senang saat saya bekerja secara intensif							
10.	Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan							
11.	Saya terbenam dalam pekerjaan saya							
12.	Saya dapat terus bekerja untuk waktu yang lama pada suatu waktu							
13.	Bagi saya, pekerjaan saya menantang							
14.	Saat bekerja, saya terbawa dengan pekerjaan saya							
15.	Secara mental, saya sangat tangguh dalam bekerja							
16.	Sulit untuk melepaskan diri saya dari pekerjaan saya							
17.	Di tempat kerja, saya selalu tekun, bahkan saat sesuatu tidak berjalan dengan baik							

SKALA 2
Petunjuk Pengisian

Berikut ini terdapat beberapa pernyataan. Terdapat tujuh pilihan jawaban yang disediakan untuk setiap pernyataan, yaitu:

- 1 = Sangat Tidak Setuju
- 2 = Tidak Setuju
- 3 = Agak Tidak Setuju
- 4 = Netral
- 5 = Agak Setuju
- 6 = Setuju
- 7 = Sangat Setuju

Pilihlah jawaban yang tersedia sesuai dengan sikap dan keadaan diri Anda yang sebenarnya. Tidak ada jawaban yang benar ataupun salah, sehingga hasil jawaban akan diperoleh jika Anda menjawab dengan sejujur-jujurnya.

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban						
		1	2	3	4	5	6	7
1.	Organisasi menghargai kontribusi yang saya berikan untuk kesejahteraannya							
2.	Jika organisasi dapat mempekerjakan seseorang untuk menggantikan saya dengan gaji yang lebih rendah maka itulah yang akan dilakukan oleh organisasi							
3.	Organisasi gagal dalam menghargai segala usaha yang telah saya berikan							
4.	Organisasi benar-benar memperhatikan tujuan-tujuan dan nilai-nilai yang saya miliki							
5.	Organisasi akan memahami ketidakhadiran saya jika saya sakit							

6.	Organisasi akan mengabaikan segala keluhan yang saya rasakan						
7.	Organisasi mengabaikan kepentingan karyawan dalam mengambil keputusan yang berdampak pada karyawannya						
8.	Organisasi menyediakan bantuan apabila saya memiliki masalah						
9.	Organisasi memiliki kepedulian yang besar terhadap kesejahteraan saya						
10.	Organisasi bersedia untuk membantu karyawan dalam melakukan pekerjaannya agar mereka dapat memberikan kemampuan yang terbaik						
11.	Organisasi akan gagal untuk mengerti apabila saya tidak hadir karena masalah pribadi						
12.	Jika organisasi menemukan cara yang lebih efisien untuk menyelesaikan pekerjaan saya, mereka akan menggantikan saya						
13.	Organisasi akan memaafkan saya apabila saya jujur saat melakukan suatu kesalahan						
14.	Sedikit saja penurunan dalam kinerja saya, organisasi akan mengganti posisi saya						
15.	Organisasi merasa tidak ada keuntungan yang didapat ketika mempekerjakan saya						
16.	Organisasi memberikan karyawannya sedikit kesempatan untuk naik pangkat/ jabatan						
17.	Jika saya menjalankan pekerjaan dengan sebaik mungkin, organisasi tetap tidak melihat usaha saya						
18.	Organisasi akan mengabaikan permintaan yang masuk akal						

	untuk perubahan kondisi kerja karyawannya							
19.	Jika saya diberhentikan sementara, organisasi lebih memilih untuk mempekerjakan orang lain daripada menerima saya kembali							
20.	Organisasi bersedia membantu saya apabila saya membutuhkan pertolongan khusus							
21.	Organisasi peduli mengenai kepuasan saya ketika bekerja							
22.	Jika ada kesempatan, Organisasi akan mengambil keuntungan yang ada pada diri saya							
23.	Organisasi menunjukkan sedikit kepedulian untuk saya							
24.	Jika saya memutuskan untuk mengundurkan diri, organisasi akan membujuk saya untuk tetap tinggal.							
25.	Organisasi peduli terhadap pendapat yang saya berikan							
26.	Organisasi merasa bahwa mempekerjakan saya merupakan sebuah kesalahan							
27.	Organisasi bangga atas pencapaian saya di tempat kerja							
28.	Organisasi lebih peduli untuk menghasilkan keuntungan dibandingkan peduli kepada karyawannya							
29.	Organisasi mengerti apabila karyawannya tidak dapat menyelesaikan tugasnya tepat waktu							
30.	Jika organisasi memperoleh keuntungan yang lebih besar, mereka akan mempertimbangkan untuk meningkatkan gaji karyawannya							
31.	Organisasi merasa bahwa siapapun dapat melakukan							

	pekerjaan saya sebaik yang saya lakukan							
32.	Organisasi mengabaikan untuk membayar gaji saya sesuai dengan apa yang pantas saya dapatkan							
33.	Organisasi berusaha untuk memberikan saya pekerjaan yang sesuai dengan kompetensi saya							
34.	Jika posisi saya dihilangkan, organisasi lebih memilih untuk memberhentikan saya daripada memindahkan saya ke posisi lain							
35.	Organisasi berusaha untuk membuat pekerjaan saya semenarik mungkin							
36.	Atasan saya bangga bahwa saya adalah bagian dari organisasi ini							

SKALA 3

Petunjuk Pengisian

Berikut ini terdapat beberapa pernyataan. Terdapat lima pilihan jawaban yang disediakan untuk setiap pernyataan, yaitu:

- 1 = Tidak Pernah
- 2 = Jarang
- 3 = Kadang-kadang
- 4 = Sering
- 5 = Selalu

Pilihlah jawaban yang tersedia sesuai dengan sikap dan keadaan diri Anda yang sebenarnya. Tidak ada jawaban yang benar ataupun salah, sehingga hasil jawaban akan diperoleh jika Anda menjawab dengan sejujur-jujurnya.

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		1	2	3	4	5
1.	Saya berusaha untuk mengembangkan kemampuan saya					
2.	Saya berusaha untuk mengembangkan diri saya secara profesional					
3.	Saya berusaha untuk mempelajari hal baru di tempat kerja					
4.	Saya memastikan bahwa saya menggunakan semua kemampuan saya sepenuhnya					
5.	Saya memutuskan sendiri bagaimana saya melakukan pekerjaan					
6.	Saya memastikan bahwa pekerjaan saya tidak terlalu menekan secara mental					
7.	Saya berusaha untuk memastikan bahwa pekerjaan saya tidak terlalu menekan secara emosional					
8.	Saya mengelola pekerjaan saya sehingga saya mencoba untuk meminimalkan kontak dengan orang-orang yang permasalahannya memengaruhi saya secara emosional					

9.	Saya mengatur pekerjaan saya sehingga saya meminimalkan kontak dengan orang-orang yang harapannya tidak realistis					
10.	Saya berusaha untuk memastikan bahwa saya tidak perlu membuat keputusan-keputusan yang sulit di tempat kerja					
11.	Saya mengatur pekerjaan saya sedemikian rupa untuk memastikan bahwa saya tidak harus berkonsentrasi dalam jangka waktu yang terlalu lama					
12.	Saya meminta atasan saya untuk mengajari saya					
13.	Saya bertanya kepada atasan saya apakah ia puas dengan pekerjaan saya					
14.	Saya mencari atasan saya untuk mendapatkan inspirasi					
15.	Saya meminta feedback dari orang lain tentang kinerja pekerjaan saya					
16.	Saya meminta saran kepada rekan kerja saya					
17.	Ketika ada proyek yang menarik, saya menawarkan diri secara proaktif untuk terlibat dalam proyek tersebut					
18.	Jika ada perkembangan baru di tempat kerja, saya salah satu orang yang mempelajari dan mencobanya					
19.	Ketika tidak banyak yang harus dilakukan di tempat kerja, saya melihatnya sebagai kesempatan untuk memulai proyek baru					
20.	Saya secara teratur mengambil tugas tambahan meskipun saya tidak menerima gaji tambahan untuk itu					
21.	Saya mencoba membuat pekerjaan saya lebih menantang dengan melihat keterkaitan antara berbagai aspek yang ada dalam pekerjaan saya					

LAMPIRAN 2
TABULASI DATA

A. Tabulasi Data Skala Keterikatan Kerja

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

23	6	5	4	5	5	3	4	3	4	6	3	4	5	5	4	2	5
24	4	5	3	2	3	6	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4
25	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	6	5	5
26	4	4	5	4	4	6	3	2	4	4	4	5	6	3	4	4	4
27	4	5	5	5	6	4	5	2	5	5	3	6	4	4	5	2	5
28	5	4	3	3	4	3	5	4	3	6	4	3	4	3	3	3	3
29	3	3	5	3	5	2	4	3	5	6	3	3	6	3	5	3	4
30	5	0	4	5	6	3	4	5	5	5	0	5	5	4	5	4	5
31	5	4	5	3	3	3	3	3	4	4	3	2	5	4	2	3	4
32	4	4	6	3	4	3	4	5	4	3	4	4	3	4	3	4	3
33	3	4	6	4	5	6	5	3	2	5	5	3	5	6	3	5	4
34	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
35	5	6	4	4	6	5	6	3	5	6	5	6	6	5	4	4	5
36	4	5	5	3	3	3	4	2	4	4	5	4	5	3	3	3	3
37	2	2	3	2	2	2	3	3	4	3	2	3	2	3	2	2	2
38	3	4	6	2	3	4	3	1	1	4	4	4	3	4	4	2	4
39	3	3	4	3	3	2	2	4	2	3	2	2	3	3	3	3	4
40	3	4	5	4	4	4	4	4	6	6	3	4	4	4	4	3	4
41	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	6	4	3	4	3
42	5	6	4	4	6	4	6	4	5	6	5	4	5	5	5	4	4
43	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5
44	6	6	6	6	6	4	5	5	5	6	4	5	6	5	5	5	4
45	6	6	6	6	6	5	6	4	6	6	6	5	6	5	5	6	6
46	5	4	4	5	5	2	4	3	4	5	3	0	5	2	4	2	4
47	4	6	4	5	4	2	6	2	3	6	3	1	4	3	3	2	4
48	6	6	5	4	4	4	5	3	4	4	4	2	4	3	4	2	5
49	4	4	3	4	3	2	4	1	1	5	3	2	5	1	3	1	5

50	4	4	2	4	5	5	5	2	3	6	2	0	5	4	5	2	3
51	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5	4	4	5	5	6	5	5
52	5	5	5	5	6	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	4
53	5	4	3	4	4	4	5	1	4	5	4	2	5	5	4	4	4
54	5	5	5	4	4	4	4	3	2	5	4	2	4	5	4	2	3
55	5	4	5	5	5	6	5	3	2	4	4	3	5	4	5	4	4
56	4	4	2	4	4	4	4	1	2	4	4	2	4	5	5	3	3
57	4	4	3	5	5	3	4	3	4	4	4	2	4	4	5	4	5
58	6	6	4	4	4	5	5	2	2	4	2	4	5	4	5	4	4
59	4	5	5	4	5	4	4	4	5	6	4	4	4	4	5	4	5
60	5	6	5	5	5	4	5	2	5	6	5	4	5	4	5	5	4
61	5	6	6	5	5	4	5	4	5	5	5	5	6	5	5	5	5
62	4	5	4	4	4	3	5	3	4	5	3	4	4	4	3	4	3
63	5	5	6	6	6	6	6	4	5	6	6	6	4	5	5	3	5
64	5	5	6	5	5	3	5	4	4	4	5	5	4	5	6	5	5
65	4	4	5	3	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4
66	4	4	5	3	4	4	4	2	3	4	4	3	4	5	4	5	3
67	6	5	6	6	5	6	6	4	6	6	5	6	6	6	6	6	6
68	6	5	6	6	5	5	5	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6
69	5	5	6	6	6	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5
70	5	2	4	4	6	2	4	4	5	5	3	5	5	5	4	4	5
71	4	5	5	5	4	5	4	1	2	5	4	5	6	5	4	2	4
72	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	3	4	5	4	5	5	5
73	5	5	4	5	5	3	5	5	5	6	2	5	5	4	5	4	5
74	5	4	5	5	6	6	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	6
75	5	6	5	3	4	2	6	5	6	6	4	1	5	4	1	2	5
76	6	6	6	6	6	6	6	5	5	6	5	6	5	6	6	5	6

77	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4
78	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4
79	4	4	4	4	5	2	5	4	2	6	2	2	5	2	6	0	5
80	5	3	5	4	4	3	4	5	3	4	4	3	5	5	5	2	5
81	1	5	6	3	4	2	2	3	5	3	4	5	5	3	5	1	4
82	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	5	6	5
83	5	3	6	4	5	5	4	3	4	4	4	5	5	5	5	3	4
84	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	3	4	6	4	4	4	3
85	4	5	5	4	4	6	4	3	5	4	3	4	5	4	4	3	3
86	5	5	6	5	5	4	5	4	5	5	3	5	5	4	5	3	5
87	6	6	6	6	6	6	4	6	4	6	6	6	6	6	3	3	3
88	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4
89	5	5	6	5	5	1	3	1	6	5	1	4	5	5	6	3	4
90	6	6	6	6	6	5	5	4	5	5	5	6	6	5	5	3	5
91	5	5	6	4	5	5	4	3	3	5	5	4	4	5	5	3	3
92	4	5	3	4	5	4	3	1	3	6	4	4	5	4	5	2	5
93	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4
94	3	2	4	3	4	3	4	4	4	5	3	3	5	3	4	3	5
95	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4
96	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
97	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	5	6	5	5	6	5	6
98	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
99	6	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4
100	6	5	6	5	5	4	5	5	6	6	6	4	4	4	5	2	5
101	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	3	4	5	4	5	3	5
102	4	5	5	4	5	5	4	4	3	5	3	5	5	4	4	5	5
103	5	5	3	5	5	5	5	2	4	6	4	1	6	3	4	2	5

104	5	4	4	5	5	2	4	3	4	5	1	1	5	1	4	2	3
105	4	5	4	5	4	2	5	2	4	6	3	4	5	4	4	3	4
106	5	6	5	3	5	4	6	5	5	5	3	5	5	5	3	3	4
107	4	4	4	5	4	3	5	3	3	4	2	2	4	2	4	4	4
108	3	3	4	4	3	1	6	4	5	5	3	3	4	2	4	1	4
109	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	3	6	5	5	4	4
110	4	2	3	2	2	3	3	4	4	5	1	2	4	4	6	2	1
111	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5
112	5	5	6	6	6	6	4	4	4	5	6	5	5	6	5	6	5
113	3	4	3	2	4	4	4	0	2	5	3	1	4	4	3	3	3
114	6	3	6	4	6	4	6	4	5	2	6	4	1	5	4	3	5
115	4	3	4	4	3	4	3	2	1	5	3	4	4	3	5	1	5
116	6	5	2	4	5	1	3	5	5	6	2	4	6	4	6	3	5
117	4	6	5	4	4	5	2	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4
118	4	5	4	4	5	4	3	4	4	5	3	4	5	4	5	4	5
119	6	3	5	5	4	5	1	5	5	4	5	5	5	4	5	3	5
120	2	4	4	2	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	2
121	6	5	4	4	5	6	6	5	4	5	5	5	4	5	4	2	6
122	5	6	3	4	4	3	5	6	6	6	3	3	5	3	6	3	4
123	4	3	4	2	4	4	4	5	2	3	3	6	6	6	6	6	4
124	5	5	5	4	6	5	5	5	4	6	5	5	5	4	4	4	4

B. Tabulasi Data Skala Persepsi Dukungan Organisasi

Subjek	Aitem																																				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	
1	4	4	4	4	5	5	4	6	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	
2	7	7	5	7	7	7	7	7	7	7	1	7	7	7	7	7	7	7	5	4	5	2	5	6	7	7	7	7	7	4	7	3	7	5	4	7	
3	6	5	6	6	7	7	6	6	6	6	5	5	6	6	6	4	6	6	5	6	5	4	2	6	6	6	6	5	5	6	2	5	7	6	6	7	
4	6	6	5	6	6	5	3	5	6	6	6	6	6	7	7	7	3	7	6	6	6	2	5	6	6	6	6	7	6	7	1	1	6	4	6	5	
5	6	3	7	5	7	6	6	7	7	7	6	6	5	7	7	2	2	6	2	5	6	2	7	7	7	7	5	7	2	7	7	7	6	7	2	6	
6	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
7	7	7	7	1	7	7	7	7	7	7	7	3	7	3	7	1	7	7	4	7	5	3	7	5	7	7	7	7	7	7	1	7	7	4	7	7	
8	6	5	5	6	5	5	5	7	6	5	2	6	6	2	4	4	6	5	6	7	5	4	5	4	6	6	6	5	5	6	4	6	6	6	6	6	
9	6	2	1	6	5	3	2	4	5	6	3	3	6	3	2	1	3	6	3	7	6	2	3	6	6	2	6	2	6	5	3	2	5	3	6	6	
10	5	1	6	4	7	6	4	6	5	6	4	7	6	5	5	6	6	6	6	6	6	1	2	6	4	6	4	4	4	7	1	7	4	4	4	4	
11	5	3	2	4	5	3	3	6	4	5	3	2	5	3	7	2	3	5	6	5	5	3	4	5	5	7	4	1	2	2	6	2	3	6	5	6	
12	7	5	1	7	7	5	5	7	7	7	5	4	7	2	6	1	5	2	3	7	7	2	3	7	7	6	7	4	7	7	1	6	7	3	7	7	
13	6	2	4	6	6	5	5	6	5	6	4	3	5	4	7	7	7	6	4	6	6	4	5	4	6	6	6	5	3	6	5	4	7	7	6	7	
14	6	2	2	6	6	2	2	6	6	6	2	2	5	5	2	2	4	6	2	6	6	2	2	6	6	2	6	2	6	6	2	4	6	2	6	7	
15	6	4	4	6	6	4	4	5	5	6	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	
16	4	4	5	5	7	6	3	6	6	6	4	4	4	4	5	2	3	3	7	5	4	3	5	1	4	7	4	3	4	4	4	4	4	4	7	6	4
17	7	6	7	6	7	7	7	7	7	7	7	1	7	7	7	6	7	5	7	7	7	3	7	7	7	7	7	6	6	7	1	7	7	6	7	7	
18	6	5	5	5	7	5	5	6	6	6	5	5	6	6	4	4	5	6	4	5	5	3	5	4	5	5	6	4	4	5	5	6	5	5	5	5	
19	7	1	5	7	6	2	4	6	7	7	2	4	7	5	6	6	5	6	4	7	7	3	5	4	5	4	5	5	5	4	3	4	5	5	5	6	
20	7	7	7	7	6	7	7	7	7	7	7	7	6	7	7	7	7	4	7	7	7	3	7	6	7	7	7	4	6	7	2	7	7	7	4	7	
21	6	1	5	6	6	7	6	5	5	7	5	3	6	6	6	7	7	4	1	5	6	4	7	2	5	7	7	3	2	5	4	7	6	4	6	6	
22	7	6	6	7	6	5	4	6	7	6	5	5	6	7	7	3	2	7	7	6	7	6	6	4	6	6	6	5	5	6	2	5	6	6	7	7	
23	6	7	7	6	4	5	4	4	7	6	4	6	4	6	7	4	6	5	6	5	6	4	4	4	6	7	6	4	1	1	4	7	4	7	4	7	
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	6	4	5	4	7	7	4	3	4	5	4	4	4	4	7	5	7	4	4	4	4	4	6	6	4	4	6

25	5	3	4	5	6	6	5	4	3	5	6	4	4	3	7	3	4	4	3	5	4	3	3	5	5	7	5	5	4	4	6	6	6	1	5	5	
26	5	2	3	6	7	5	2	6	6	6	7	3	4	5	4	7	3	6	5	4	6	3	5	4	5	6	5	6	3	6	2	3	6	2	5	7	
27	7	7	7	6	7	5	5	7	6	7	4	4	7	7	7	6	7	7	7	6	6	5	6	4	5	7	4	6	2	4	6	7	7	7	7	7	
28	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	1	4	4	6	6	
29	7	7	7	6	7	7	7	5	6	6	6	7	7	7	7	7	7	5	6	6	2	6	7	7	7	7	5	6	7	6	7	6	7	6	7	5	7
30	7	6	7	5	6	7	7	7	6	6	7	4	6	6	7	6	7	4	4	6	6	3	4	4	6	7	6	2	4	6	2	7	5	6	6	5	
31	5	3	4	6	6	5	5	6	5	5	2	4	6	3	5	5	5	5	5	5	2	2	5	6	2	6	3	5	6	3	3	5	5	5	5	5	
32	5	3	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	5	4	3	3	3	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	5	4	
33	3	4	4	6	6	1	6	6	6	6	4	4	6	6	5	4	5	7	5	6	6	4	6	5	5	6	5	6	5	5	6	5	6	4	6	6	
34	6	5	6	6	7	6	6	6	6	6	5	3	6	5	6	4	5	5	4	5	5	2	2	4	6	6	5	5	5	4	4	6	6	4	5	7	
35	7	7	5	3	6	7	7	6	6	7	7	4	6	7	7	7	7	7	7	6	6	6	7	2	7	7	7	6	6	5	3	6	6	6	4	7	
36	5	5	7	3	5	6	7	6	5	5	7	5	6	6	6	4	7	3	5	5	4	4	6	3	7	5	4	5	3	3	5	7	5	5	5	5	
37	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	6	5	4	4	4	
38	3	4	3	6	7	7	7	4	4	5	7	4	4	4	7	4	6	4	4	4	7	4	5	4	4	7	5	6	4	4	4	7	6	4	5	6	
39	4	6	6	4	6	6	6	5	5	5	5	5	4	6	6	4	5	4	4	5	4	5	6	4	4	6	4	5	3	4	5	5	5	6	4	6	
40	5	6	4	6	7	7	6	7	6	6	7	6	6	7	6	3	4	6	6	7	6	4	4	5	5	7	5	4	4	5	2	3	6	6	5	5	
41	5	6	5	6	6	6	6	6	6	6	3	2	6	5	3	3	5	6	3	6	5	3	6	4	5	5	4	6	4	6	3	6	5	5	5	4	
42	7	1	5	6	6	2	5	6	7	6	5	5	5	5	5	5	5	6	5	7	6	5	5	3	3	5	6	5	6	7	5	5	7	5	6	7	
43	7	5	5	7	7	5	5	6	7	7	5	5	6	5	5	3	5	6	5	7	6	5	5	6	6	5	7	2	6	7	5	5	5	3	6	6	
44	6	3	7	6	6	4	4	5	5	5	6	6	5	7	7	3	6	5	7	6	6	3	3	4	6	7	6	6	5	6	5	6	7	6	7	7	
45	7	6	4	5	6	4	4	5	5	6	4	7	5	2	4	4	4	5	6	5	5	4	3	4	6	7	7	5	5	6	6	6	6	4	7	7	
46	4	6	6	5	6	6	6	5	5	6	6	6	4	6	6	6	6	6	3	6	6	4	6	4	6	6	5	4	3	4	2	5	6	4	5	6	
47	5	4	6	7	7	7	7	7	7	7	7	4	6	7	7	7	7	5	4	7	7	7	7	5	7	7	6	7	6	6	4	7	6	4	6	7	
48	6	3	6	6	6	5	5	6	6	6	3	4	3	5	6	5	6	6	3	5	5	3	5	4	5	6	6	4	2	4	6	5	5	4	5	4	
49	6	4	6	4	5	6	5	6	7	7	5	4	5	5	7	5	6	5	3	5	6	3	6	4	5	6	5	5	3	4	5	6	6	5	6	6	
50	6	6	4	5	6	5	5	6	6	7	2	6	3	6	6	6	6	6	4	6	6	4	6	6	5	6	5	5	2	4	5	6	6	4	6	4	
51	5	3	2	6	5	5	2	6	5	6	5	3	7	3	7	2	5	6	6	4	6	3	4	6	6	7	5	1	2	4	2	4	5	6	5	7	

52	5	2	2	4	5	3	3	5	4	5	3	3	6	4	7	3	4	4	4	5	5	3	4	5	5	7	5	2	3	3	5	4	5	4	5	7
53	7	4	4	7	7	5	4	7	4	4	6	3	6	5	6	4	5	4	5	4	6	3	4	4	4	6	5	5	4	4	4	6	7	6	7	6
54	7	5	6	5	7	7	6	5	6	6	7	5	6	6	5	5	7	4	5	5	5	5	7	6	5	6	5	6	5	4	4	7	5	5	5	5
55	5	3	4	5	6	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	6	6	4	5	5	5	4	5	4	6	5	5	4	4	4	5	6	5	4	5	6
56	6	2	1	4	7	3	1	5	4	5	3	3	6	7	7	3	7	4	7	4	7	4	4	4	4	7	4	2	7	4	6	2	5	7	7	7
57	7	6	5	7	7	7	6	6	6	6	7	5	5	6	6	5	7	5	6	7	6	4	4	5	6	6	6	5	3	6	6	6	6	6	6	6
58	7	4	5	5	5	6	6	5	5	6	6	4	5	6	5	4	6	5	5	4	6	3	6	5	5	6	5	5	6	5	4	3	5	5	6	5
59	6	4	5	7	6	5	5	5	6	6	5	5	6	6	6	5	6	6	5	5	6	4	5	5	6	6	5	4	3	5	4	5	6	5	6	6
60	6	3	6	5	5	5	4	5	6	5	5	2	5	5	6	3	6	6	6	5	5	2	3	5	6	7	6	4	3	5	6	7	6	4	6	6
61	5	5	6	4	4	5	4	5	5	6	4	2	5	4	7	3	6	5	4	5	4	3	6	5	5	6	5	4	3	5	3	6	6	6	5	5
62	5	5	5	6	6	5	4	4	4	6	3	3	4	5	4	5	5	5	4	4	4	3	3	5	5	5	5	3	4	4	3	6	5	4	4	4
63	6	3	6	6	2	5	6	6	6	6	3	3	2	3	6	3	5	6	2	6	5	2	6	4	4	6	5	2	2	5	2	4	6	2	4	5
64	7	7	7	7	7	6	6	6	6	6	4	7	1	6	7	6	6	6	7	6	6	2	7	6	6	7	6	4	2	6	4	2	6	6	6	6
65	5	3	5	5	6	4	3	5	4	5	3	3	5	4	5	3	5	5	2	4	4	3	4	3	5	5	5	3	4	5	2	6	6	3	5	4
66	5	2	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	3	4	5	5	5	3	5	5	2	6	6	4	6	5
67	6	4	4	6	7	4	4	6	7	7	4	4	6	4	5	4	4	5	4	6	6	4	4	6	6	5	6	4	6	6	4	4	7	4	6	6
68	7	4	4	6	6	4	4	6	6	6	4	4	6	4	4	4	4	6	4	5	6	4	4	6	5	4	6	4	5	6	4	4	7	4	5	5
69	7	6	7	6	5	7	2	6	6	6	6	7	6	2	2	2	6	6	5	6	6	2	4	6	5	2	6	2	6	7	3	2	6	5	6	6
70	5	5	6	5	5	6	6	6	5	5	6	3	4	5	6	5	6	3	5	3	3	6	5	6	5	6	6	3	5	5	5	5	3	3	2	6
71	6	6	7	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	7	6	4	7	7	4	7	7	7	7	6	6	6	6	4	7	6	6	5	7
72	6	6	6	6	6	7	7	6	6	6	6	6	5	4	3	3	3	6	4	6	7	2	2	5	6	2	6	2	6	6	2	7	5	4	6	6
73	6	6	6	6	6	7	7	6	5	6	6	2	5	7	2	2	2	6	7	6	5	4	6	6	6	2	7	2	4	3	3	7	5	7	5	6
74	5	3	5	5	5	5	5	6	6	6	6	4	5	5	5	4	4	6	5	5	6	6	5	5	5	5	6	6	6	3	5	5	6	5	5	6
75	6	2	6	3	7	7	7	5	5	6	7	2	7	7	7	7	7	7	6	3	6	2	5	7	6	7	6	6	7	2	1	5	7	4	7	7
76	6	1	6	6	7	7	7	7	6	7	1	5	6	7	7	3	5	6	5	6	6	2	6	4	6	6	6	7	5	6	4	3	6	4	6	6
77	6	6	6	5	7	6	6	6	7	6	1	6	7	6	6	6	6	5	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	7	4	7	6	6	6	6
78	6	4	6	5	5	5	5	5	5	6	4	6	6	6	6	5	6	5	6	5	5	3	6	5	5	7	5	6	3	5	4	5	5	6	5	6

79	3	1	4	5	7	7	4	5	5	5	1	2	7	7	7	4	1	4	3	5	5	4	6	4	4	6	4	3	2	4	5	7	5	6	5	5	
80	5	7	3	3	4	4	5	5	5	5	5	6	6	7	7	4	5	3	7	4	4	4	4	4	5	3	5	3	5	5	3	7	4	4	4	4	
81	4	6	5	6	7	6	6	6	4	6	6	6	7	7	6	3	6	7	5	6	6	6	7	4	6	7	5	5	7	6	5	2	7	6	6	6	
82	6	4	5	6	7	4	5	6	6	5	6	4	6	6	6	6	6	5	4	5	5	5	6	4	6	6	5	5	3	5	4	4	5	4	5	5	
83	6	4	4	5	6	6	2	6	5	6	7	3	5	6	5	2	5	4	3	6	5	4	6	4	6	6	5	6	5	6	3	7	7	4	5	5	
84	6	3	4	5	7	3	2	5	6	6	3	6	6	7	6	5	3	6	3	6	6	2	5	7	6	6	6	3	6	6	4	4	6	6	6	7	
85	6	6	6	6	7	6	5	5	5	6	5	4	7	6	5	5	5	5	5	6	6	3	6	5	6	6	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	
86	6	4	5	6	6	5	5	6	6	6	5	5	5	5	6	5	5	6	5	6	6	5	5	5	6	6	6	6	3	6	3	5	6	5	6	6	
87	5	4	6	5	6	7	6	7	6	7	7	5	5	5	6	4	6	6	7	7	7	3	5	5	7	7	7	3	5	5	5	5	6	7	1	7	7
88	5	4	5	4	5	5	6	5	4	5	4	3	5	5	6	5	6	5	4	5	5	4	3	4	5	6	5	5	4	4	4	4	4	4	6	4	6
89	5	4	6	7	7	4	5	6	6	7	7	6	6	7	7	3	6	5	6	5	6	4	3	4	4	7	6	6	4	4	5	4	5	6	4	6	
90	7	4	7	7	7	7	7	6	7	6	6	7	6	7	7	5	7	6	6	6	6	5	6	4	6	7	5	7	4	5	2	7	6	7	6	7	
91	6	6	6	5	7	6	6	5	6	6	7	6	6	7	7	7	7	5	7	6	6	7	6	6	6	7	6	6	5	4	5	7	7	7	6	6	
92	5	4	5	6	6	5	5	5	5	6	6	4	5	6	5	3	5	5	4	5	6	3	3	6	6	6	6	4	5	4	5	5	6	4	5	6	
93	6	7	6	5	7	5	6	5	6	6	6	7	6	7	6	5	5	5	6	5	5	5	5	6	7	6	4	6	4	4	4	4	7	6	6	5	6
94	4	5	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	4	5	6	3	7	4	7	6	6	5	6	4	7	7	4	6	4	6	5	6	5	6	5	5	
95	4	4	4	5	5	5	5	6	6	6	4	4	5	3	5	5	5	6	5	5	5	2	6	4	6	6	6	4	4	5	3	3	5	5	4	6	
96	6	2	2	6	6	2	2	6	6	6	2	2	6	2	2	2	2	6	2	6	6	2	2	6	6	2	6	2	6	6	2	2	6	2	6	6	
97	6	3	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	7	7	7	7	7	7	7	7	7	5	7	5	7	7	7	7	5	5	7	7	6	7	7	7	
98	7	3	1	7	7	7	7	7	7	7	1	5	7	5	7	7	7	5	7	7	7	7	1	4	7	7	7	7	4	6	3	7	7	7	7	7	
99	6	6	6	5	7	6	4	4	4	6	6	4	4	4	6	6	7	6	6	4	4	4	4	4	6	4	4	4	4	4	6	4	6	4	4	4	
100	6	4	5	5	7	6	6	7	6	6	6	5	7	7	6	7	7	5	4	6	5	4	6	4	5	6	5	6	6	5	5	6	5	6	3	4	
101	6	4	5	5	7	5	5	5	6	6	3	3	4	4	5	3	3	5	4	4	5	5	5	4	5	6	4	4	3	4	4	6	5	4	4	5	
102	6	4	4	6	6	5	3	5	6	6	2	7	7	7	7	2	4	6	7	6	6	2	6	7	6	7	7	5	5	6	2	7	6	7	6	7	
103	6	7	7	6	7	7	7	6	6	6	4	7	6	5	7	7	7	4	4	6	7	2	1	4	6	7	6	6	4	5	4	7	6	4	6	7	
104	4	5	5	5	7	5	5	6	7	4	6	5	7	7	6	3	6	5	3	6	6	4	5	5	6	6	5	3	4	4	2	3	5	5	6	7	
105	4	4	3	3	3	5	2	4	3	5	3	4	5	5	5	5	6	3	4	4	4	4	3	3	2	3	6	4	2	5	4	4	2	6	4	5	6

106	6	4	6	6	7	6	6	6	6	6	6	5	7	6	6	4	7	6	5	7	7	3	6	4	7	5	4	6	7	7	4	6	6	4	6	5	
107	7	2	4	5	3	5	5	6	6	6	2	2	6	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	2	2	6	5	6	6	
108	5	6	6	5	6	7	4	6	6	6	2	2	6	6	5	4	6	5	6	5	6	6	4	4	5	5	4	4	5	6	2	3	6	6	5	4	
109	7	2	6	6	6	5	1	6	6	6	5	3	6	4	5	5	5	6	4	6	6	4	4	6	6	6	6	4	6	6	4	2	6	4	5	6	
110	5	2	5	6	6	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	6	6	7	3	6	5	2	2	5	5	2	5	2	5	6	3	2	5	4	6	5	
111	6	3	6	6	5	3	4	5	6	6	3	3	6	6	6	5	5	6	3	6	5	3	6	5	6	5	6	4	6	5	4	5	6	5	5	5	
112	5	4	4	6	6	5	4	6	4	5	2	2	6	5	5	4	6	6	2	4	4	1	6	4	4	5	6	2	3	4	3	6	6	4	6	5	
113	6	3	4	4	7	4	4	4	5	5	5	5	5	7	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	6	4	5	4
114	6	4	5	7	4	2	4	6	6	5	2	5	6	2	4	2	7	6	2	4	6	5	2	4	7	6	5	2	6	4	6	2	6	5	5	4	
115	5	6	5	5	5	4	6	6	6	6	3	2	3	5	5	6	6	5	3	6	5	3	6	5	3	6	6	4	3	5	3	7	6	3	5	5	
116	5	2	5	7	7	5	5	7	7	7	5	4	7	6	6	6	6	7	5	6	6	5	4	4	6	6	5	4	4	6	4	5	7	5	7	6	
117	7	3	4	5	6	6	5	5	6	6	6	4	5	6	6	5	5	6	4	6	6	2	3	5	5	6	6	5	5	5	3	6	6	2	6	6	
118	6	6	6	6	6	5	5	7	7	5	2	2	6	6	7	6	7	6	4	6	6	3	6	4	6	6	6	3	3	5	4	6	6	5	6	5	
119	6	6	5	6	2	6	7	5	6	7	6	4	2	5	5	2	6	7	6	5	6	5	5	7	6	6	5	5	4	6	3	2	7	3	6	6	
120	6	6	6	7	4	6	6	6	6	7	4	4	6	3	4	1	6	7	5	7	7	1	1	6	6	4	6	6	7	6	3	6	6	5	6	6	
121	5	5	6	2	6	4	4	4	6	6	5	5	6	6	7	5	7	1	6	6	3	7	2	6	2	7	6	6	6	6	2	6	6	6	3	6	
122	6	6	6	6	6	4	6	4	6	4	5	6	5	5	4	4	5	4	4	3	3	6	5	4	4	6	4	5	4	4	4	6	6	6	4	5	
123	6	3	2	6	6	3	3	5	5	5	2	3	5	3	3	3	3	5	3	5	5	3	3	5	5	3	5	3	5	5	3	3	5	3	5	5	
124	7	4	3	5	5	5	5	6	6	6	4	6	6	3	4	6	5	4	4	5	5	3	6	6	6	6	6	5	6	5	2	6	6	2	6	6	

C. Tabulasi Data Skala *Job Crafting*

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

24	4	4	4	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3
25	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
26	5	5	4	5	3	2	3	2	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4
27	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	3	4	3	4	3	5	4	4	5	3	5
28	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	5	3	4	3	3	3	3
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	3	3	4	5	4	4	3	2	3
30	5	4	5	4	3	4	3	4	4	3	5	4	3	3	4	4	4	4	5	5	3
31	5	4	5	4	4	3	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4
32	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3
33	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	2	4	5	5	5	4	4	3	2	4
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5
35	5	5	5	5	5	5	5	2	4	5	4	1	3	2	5	5	4	5	4	2	2
36	4	4	4	4	3	2	2	2	2	3	2	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3
37	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	3	4	4	3	3	3	3	3
38	5	5	5	4	5	3	2	2	4	1	2	3	2	2	4	4	4	4	3	2	2
39	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	3	4	2	3	2	2	2
40	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	5	5	4	4	4	3	4
41	4	4	4	4	3	5	4	4	2	4	3	4	3	4	4	4	2	4	3	4	4
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	3	4	4	3	4
43	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5
44	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	5	5	3	5	3	5	5
46	4	5	4	4	5	5	5	5	5	2	4	4	3	3	4	4	3	4	2	2	4
47	5	5	5	4	3	4	4	4	3	2	4	3	4	4	5	3	1	3	3	2	3
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	4	4	4	4	2	2	2	1	4
49	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	2	4
50	5	5	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	2	3	3	2	4

78	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
79	5	5	4	4	4	5	5	5	3	2	2	2	5	2	5	5	3	4	4	2	5
80	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	3	4	4	3	4
81	4	4	5	5	3	3	3	1	1	1	2	2	3	2	2	5	4	4	4	4	5
82	5	5	5	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4
83	5	5	5	4	4	4	3	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	4
84	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4
85	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
86	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4
87	5	5	5	3	5	3	3	2	2	2	2	4	5	5	5	5	5	5	5	1	5
88	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3
89	5	5	5	5	5	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3
90	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	4	5	4	5	4	5	5	5	3	4
91	4	5	5	4	4	3	3	1	1	1	3	4	4	4	4	4	4	5	3	2	4
92	5	5	5	4	4	5	4	2	3	4	2	4	3	4	4	4	3	4	4	2	4
93	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	2	3
94	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	3	5	4	4	5	4	3	5	3	3	3
95	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
96	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
97	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
98	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
99	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4
100	3	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	3	3	2	4	2	4	3	3	2
101	5	5	5	5	3	4	4	4	3	3	3	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4
102	5	5	5	5	3	3	4	4	4	4	5	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3
103	5	5	5	5	4	3	3	5	2	2	2	2	5	2	5	5	4	4	5	4	5
104	4	5	5	4	5	5	5	5	5	2	4	5	5	3	5	5	5	5	3	2	4

105	4	4	4	5	3	4	4	3	3	2	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4
106	5	5	5	4	3	3	3	4	3	5	3	5	4	4	5	5	3	4	4	3	4
107	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4
108	5	5	5	5	3	4	4	5	5	3	3	4	2	4	5	5	4	4	5	4	4
109	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
110	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	2	2	2	3	4	2	4	3	2	3
111	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4
112	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	4
113	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	3	5	5	2	3	2	1	3
114	5	3	4	3	5	3	4	5	2	5	4	2	5	5	5	3	5	4	4	3	4
115	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	1	2	2	5	5	2	4	1	1	2
116	3	4	5	5	5	2	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
117	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4
118	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4
119	4	4	4	5	3	4	5	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	2	2	4
120	5	5	4	3	4	3	3	1	1	2	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
121	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	4	5	4	3	4	4	5	4
122	5	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	2	2	4	2	4
123	3	4	4	5	3	1	2	3	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
124	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	3	5	5	5	4	5	4	4	4

LAMPIRAN 3
UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS SKALA

A. Skala Keterikatan Kerja

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	124	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	124	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
.907	.910	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
KK1	68.1774	139.058	.645	.554	.900
KK2	68.2339	138.506	.560	.481	.902
KK3	68.1452	141.084	.490	.395	.904
KK4	68.4516	137.193	.681	.628	.899
KK5	68.1855	136.494	.735	.628	.897
KK6	68.9032	134.722	.560	.462	.903
KK7	68.3710	140.642	.527	.474	.903
KK8	69.1935	136.222	.502	.458	.905
KK9	68.6210	138.497	.534	.488	.903
KK10	67.8952	142.745	.492	.545	.904
KK11	68.9677	135.007	.611	.576	.901
KK12	68.8387	131.860	.656	.585	.899
KK13	67.9919	142.561	.494	.455	.904
KK14	68.5161	136.008	.665	.651	.899
KK15	68.2581	141.575	.482	.443	.904
KK16	69.2581	134.274	.609	.510	.901
KK17	68.5081	139.537	.614	.473	.901

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
72.7823	154.887	12.44537	17

B. Skala Persepsi Dukungan Organisasi

TAHAP 1

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	124	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	124	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
.886	.895	36

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
PDO1	177.7581	417.974	.421	.459	.883
PDO2	179.1855	408.006	.381	.460	.884
PDO3	178.4919	403.471	.518	.623	.881
PDO4	178.0323	422.926	.255	.482	.886
PDO5	177.5323	413.308	.463	.486	.882
PDO6	178.2581	404.713	.529	.620	.881
PDO7	178.5565	398.802	.587	.651	.879
PDO8	177.8468	417.204	.487	.621	.882
PDO9	177.8468	411.610	.588	.711	.881

PDO10	177.6129	417.264	.559	.596	.882
PDO11	178.8952	406.143	.392	.455	.884
PDO12	179.1452	413.133	.334	.390	.885
PDO13	178.0161	417.301	.364	.592	.884
PDO14	178.2097	405.387	.492	.571	.881
PDO15	177.8629	407.696	.493	.710	.881
PDO16	179.0726	409.613	.364	.470	.884
PDO17	178.1290	405.999	.489	.552	.881
PDO18	178.1855	422.152	.267	.505	.885
PDO19	178.7581	408.933	.430	.547	.883
PDO20	178.0161	415.105	.487	.607	.882
PDO21	177.9597	414.429	.522	.696	.882
PDO22	179.8145	423.941	.188	.418	.887
PDO23	178.7742	409.558	.387	.421	.884
PDO24	178.6452	426.117	.178	.336	.178
PDO25	177.9839	412.097	.548	.516	.881
PDO26	177.7258	407.940	.478	.712	.882
PDO27	178.0403	417.080	.474	.628	.882
PDO28	179.0242	397.764	.596	.560	.879
PDO29	178.9516	424.014	.177	.634	.887
PDO30	178.4032	419.755	.308	.535	.885
PDO31	179.6774	433.537	.009	.341	.891
PDO32	178.3952	408.095	.362	.487	.884
PDO33	177.7903	416.460	.497	.614	.882
PDO34	178.6694	410.028	.424	.587	.883
PDO35	178.1129	424.182	.254	.609	.885
PDO36	177.7097	416.208	.463	.571	.882

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
183.4597	436.104	20.88310	36

Aitem yang gugur : 4,18,22,24,29,31,35

TAHAP 2

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	124	100.0

	Excluded ^a	0	.0
	Total	124	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
.894	.902	29

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
PDO1	144.9597	347.844	.385	.429	.892
PDO2	146.3871	335.979	.404	.440	.892
PDO3	145.6935	331.548	.552	.550	.889
PDO5	144.7339	342.733	.452	.432	.891
PDO6	145.4597	332.006	.579	.562	.888
PDO7	145.7581	327.925	.609	.629	.887
PDO8	145.0484	346.339	.473	.569	.891
PDO9	145.0484	341.640	.564	.659	.889
PDO10	144.8145	346.608	.536	.548	.891
PDO11	146.0968	334.365	.413	.393	.892
PDO12	146.3468	341.887	.337	.337	.894
PDO13	145.2177	347.310	.331	.427	.893
PDO14	145.4113	334.325	.505	.562	.890
PDO15	145.0645	335.053	.537	.681	.889
PDO16	146.2742	337.729	.382	.424	.893
PDO17	145.3306	334.662	.508	.517	.890
PDO19	145.9597	338.722	.421	.434	.892
PDO20	145.2177	345.147	.454	.584	.891
PDO21	145.1613	345.453	.462	.588	.891
PDO23	145.9758	337.910	.403	.393	.892

PDO25	145.1855	342.786	.505	.469	.890
PDO26	144.9274	335.694	.513	.699	.890
PDO27	145.2419	347.047	.435	.587	.891
PDO28	146.2258	328.209	.594	.523	.888
PDO30	145.6048	349.558	.275	.477	.894
PDO32	145.5968	334.096	.416	.343	.892
PDO33	144.9919	346.724	.451	.484	.891
PDO34	145.8710	338.715	.434	.507	.891
PDO36	144.9113	346.260	.426	.554	.892

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
150.6613	363.136	19.05614	29

Aitem yang gugur : 30

TAHAP 3

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	124	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	124	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
.894	.901	28

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
PDO1	139.9032	335.031	.371	.429	.892
PDO2	141.3306	322.630	.409	.438	.892
PDO3	140.6371	318.396	.555	.550	.888
PDO5	139.6774	329.667	.448	.431	.891
PDO6	140.4032	318.893	.581	.555	.888
PDO7	140.7016	314.601	.617	.618	.887
PDO8	139.9919	333.553	.458	.566	.891
PDO9	139.9919	328.984	.548	.658	.889
PDO10	139.7581	333.681	.524	.548	.890
PDO11	141.0403	321.031	.417	.393	.892
PDO12	141.2903	329.069	.329	.306	.894
PDO13	140.1613	334.315	.324	.427	.893
PDO14	140.3548	320.605	.519	.559	.889
PDO15	140.0081	321.276	.553	.681	.888
PDO16	141.2177	324.286	.388	.424	.893
PDO17	140.2742	321.339	.513	.517	.889
PDO19	140.9032	325.308	.426	.434	.891
PDO20	140.1613	332.901	.426	.524	.891
PDO21	140.1048	332.664	.448	.587	.891
PDO23	140.9194	324.481	.408	.393	.892
PDO25	140.1290	329.918	.496	.469	.890
PDO26	139.8710	321.853	.529	.695	.889
PDO27	140.1855	334.282	.420	.581	.891
PDO28	141.1694	315.378	.592	.513	.887
PDO32	140.5403	320.494	.426	.335	.892
PDO33	139.9355	333.996	.435	.465	.891
PDO34	140.8145	325.047	.445	.504	.891
PDO36	139.8548	333.019	.425	.546	.891

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
145.6048	349.558	18.69647	28

C. Skala Job Crafting

TAHAP 1

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	124	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	124	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
.853	.857	21

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
JC1	79.3306	78.955	.338	.545	.851
JC2	79.2823	79.554	.301	.580	.851
JC3	79.2903	79.265	.354	.445	.850
JC4	79.4194	78.018	.371	.371	.849
JC5	79.6855	76.445	.437	.359	.847
JC6	79.7661	75.286	.429	.740	.847
JC7	79.7581	75.437	.457	.758	.846
JC8	79.8710	73.642	.492	.569	.845
JC9	80.1048	72.485	.526	.543	.843
JC10	80.3629	73.290	.445	.454	.847
JC11	80.2742	74.266	.441	.507	.847
JC12	79.9919	75.634	.381	.392	.849
JC13	80.1210	75.099	.435	.405	.847
JC14	80.0968	74.820	.464	.485	.846
JC15	79.6774	76.562	.425	.392	.847
JC16	79.5161	79.016	.253	.230	.853

JC17	80.1855	73.421	.513	.609	.844
JC18	79.9194	74.693	.570	.553	.842
JC19	80.2500	72.758	.561	.648	.842
JC20	80.7016	73.918	.365	.454	.852
JC21	79.9758	75.016	.519	.444	.844

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
83.8790	82.741	9.09623	21

Aitem yang gugur : 16

TAHAP 2

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	124	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	124	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
.853	.857	20

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
JC1	74.9677	75.349	.334	.544	.850
JC2	74.9194	75.928	.297	.580	.851
JC3	74.9274	75.613	.354	.445	.850
JC4	75.0565	74.525	.359	.334	.849

JC5	75.3226	72.724	.447	.336	.846
JC6	75.4032	71.706	.430	.737	.847
JC7	75.3952	71.867	.458	.757	.846
JC8	75.5081	70.219	.485	.566	.844
JC9	75.7419	69.022	.524	.541	.843
JC10	76.0000	69.626	.453	.441	.846
JC11	75.9113	70.748	.440	.500	.847
JC12	75.6290	72.008	.385	.380	.849
JC13	75.7581	71.486	.439	.403	.846
JC14	75.7339	71.449	.451	.439	.846
JC15	75.3145	73.030	.420	.387	.847
JC17	75.8226	69.838	.517	.609	.843
JC18	75.5565	71.143	.570	.550	.842
JC19	75.8871	69.158	.567	.647	.841
JC20	76.3387	70.340	.367	.449	.852
JC21	75.6129	71.491	.516	.439	.844

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
79.5161	79.016	8.88909	20

Aitem yang gugur : 2

TAHAP 3

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	124	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	124	100.0

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

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on	N of Items
	on	

	Standardized Items	
.851	.854	19

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
JC1	70.3710	72.658	.300	.408	.850
JC3	70.3306	72.825	.326	.383	.849
JC4	70.4597	71.730	.340	.309	.848
JC5	70.7258	69.843	.440	.336	.845
JC6	70.8065	68.873	.421	.737	.845
JC7	70.7984	69.008	.450	.755	.844
JC8	70.9113	67.285	.486	.566	.842
JC9	71.1452	66.125	.524	.541	.840
JC10	71.4032	66.470	.468	.434	.844
JC11	71.3145	67.632	.451	.495	.844
JC12	71.0323	68.991	.388	.380	.847
JC13	71.1613	68.413	.447	.399	.844
JC14	71.1371	68.461	.454	.436	.844
JC15	70.7177	70.090	.417	.375	.845
JC17	71.2258	66.875	.521	.608	.841
JC18	70.9597	68.250	.567	.541	.840
JC19	71.2903	66.224	.569	.646	.838
JC20	71.7419	67.152	.381	.440	.849
JC21	71.0161	68.569	.515	.434	.842

Scale Statistics			
Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
74.9194	75.928	8.71369	19

LAMPIRAN 4
SKALA PENELITIAN SETELAH UJI COBA

SKALA 1
Petunjuk Pengisian

Berikut ini terdapat beberapa pernyataan. Terdapat tujuh pilihan jawaban yang disediakan untuk setiap pernyataan, yaitu:

1 = Tidak Pernah

2 = Hampir Tidak Pernah

3 = Jarang

4 = Kadang-kadang

5 = Sering

6 = Sangat Sering

7 = Selalu

Pilihlah jawaban yang tersedia sesuai dengan sikap dan keadaan diri Anda yang sebenarnya. Tidak ada jawaban yang benar ataupun salah, sehingga hasil jawaban akan diperoleh jika Anda menjawab dengan sejujur-jujurnya.

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban						
		1	2	3	4	5	6	7
1.	Di tempat kerja, saya merasa penuh dengan energi							
2.	Menurut saya, pekerjaan saya sarat dengan makna dan tujuan							
3.	Waktu berlalu begitu saja saat saya sedang bekerja							
4.	Saya merasa sangat kuat dan bertenaga mengerjakan pekerjaan saya							
5.	Saya antusias dengan pekerjaan saya							
6.	Saat sedang bekerja, saya lupa segala sesuatu yang lain disekitar saya							
7.	Pekerjaan saya menginspirasi saya							
8.	Saat bangun tidur di pagi hari, saya merasa seperti pergi bekerja							

9.	Saya merasa senang saat saya bekerja secara intensif							
10.	Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan							
11.	Saya terbenam dalam pekerjaan saya							
12.	Saya dapat terus bekerja untuk waktu yang lama pada suatu waktu							
13.	Bagi saya, pekerjaan saya menantang							
14.	Saat bekerja, saya terbawa dengan pekerjaan saya							
15.	Secara mental, saya sangat tangguh dalam bekerja							
16.	Sulit untuk melepaskan diri saya dari pekerjaan saya							
17.	Di tempat kerja, saya selalu tekun, bahkan saat sesuatu tidak berjalan dengan baik							

SKALA 2
Petunjuk Pengisian

Berikut ini terdapat beberapa pernyataan. Terdapat tujuh pilihan jawaban yang disediakan untuk setiap pernyataan, yaitu:

- 1 = Sangat Tidak Setuju
- 2 = Tidak Setuju
- 3 = Agak Tidak Setuju
- 4 = Netral
- 5 = Agak Setuju
- 6 = Setuju
- 7 = Sangat Setuju

Pilihlah jawaban yang tersedia sesuai dengan sikap dan keadaan diri Anda yang sebenarnya. Tidak ada jawaban yang benar ataupun salah, sehingga hasil jawaban akan diperoleh jika Anda menjawab dengan sejujur-jujurnya.

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban						
		1	2	3	4	5	6	7
1.	Organisasi menghargai kontribusi yang saya berikan untuk kesejahteraannya							
2.	Jika organisasi dapat mempekerjakan seseorang untuk menggantikan saya dengan gaji yang lebih rendah maka itulah yang akan dilakukan oleh organisasi							
3.	Organisasi gagal dalam menghargai segala usaha yang telah saya berikan							
4.	Organisasi akan memahami ketidakhadiran saya jika saya sakit							
5.	Organisasi akan mengabaikan segala keluhan yang saya rasakan							
6.	Organisasi mengabaikan kepentingan karyawan dalam							

	.mengambil keputusan yang berdampak pada karyawannya							
7.	Organisasi menyediakan bantuan apabila saya memiliki masalah							
8.	Organisasi memiliki kepedulian yang besar terhadap kesejahteraan saya							
9.	Organisasi bersedia untuk membantu karyawan dalam melakukan pekerjaannya agar mereka dapat memberikan kemampuan yang terbaik							
10.	Organisasi akan gagal untuk mengerti apabila saya tidak hadir karena masalah pribadi							
11.	Jika organisasi menemukan cara yang lebih efisien untuk menyelesaikan pekerjaan saya, mereka akan menggantikan saya							
12.	Organisasi akan memaafkan saya apabila saya jujur saat melakukan suatu kesalahan							
13.	Sedikit saja penurunan dalam kinerja saya, organisasi akan mengganti posisi saya							
14.	Organisasi merasa tidak ada keuntungan yang didapat ketika mempekerjakan saya							
15.	Organisasi memberikan karyawannya sedikit kesempatan untuk naik pangkat/ jabatan							
16.	Jika saya menjalankan pekerjaan dengan sebaik mungkin, organisasi tetap tidak melihat usaha saya							
17.	Jika saya diberhentikan sementara, organisasi lebih memilih untuk mempekerjakan orang lain daripada menerima saya kembali							
18.	Organisasi bersedia membantu saya apabila saya							

	membutuhkan pertolongan khusus							
19.	Organisasi peduli mengenai kepuasan saya ketika bekerja							
20.	Organisasi menunjukkan sedikit kepedulian untuk saya							
21.	Organisasi peduli terhadap pendapat yang saya berikan							
22.	Organisasi merasa bahwa mempekerjakan saya merupakan sebuah kesalahan							
23.	Organisasi bangga atas pencapaian saya di tempat kerja							
24.	Organisasi lebih peduli untuk menghasilkan keuntungan dibandingkan peduli kepada karyawannya							
25.	Organisasi mengabaikan untuk membayar gaji saya sesuai dengan apa yang pantas saya dapatkan							
26.	Organisasi berusaha untuk memberikan saya pekerjaan yang sesuai dengan kompetensi saya							
27.	Jika posisi saya dihilangkan, organisasi lebih memilih untuk memberhentikan saya daripada memindahkan saya ke posisi lain							
28.	Atasan saya bangga bahwa saya adalah bagian dari organisasi ini							

SKALA 3
Petunjuk Pengisian

Berikut ini terdapat beberapa pernyataan. Terdapat lima pilihan jawaban yang disediakan untuk setiap pernyataan, yaitu:

- 1 = Tidak Pernah
- 2 = Jarang
- 3 = Kadang-kadang
- 4 = Sering
- 5 = Selalu

Pilihlah jawaban yang tersedia sesuai dengan sikap dan keadaan diri Anda yang sebenarnya. Tidak ada jawaban yang benar ataupun salah, sehingga hasil jawaban akan diperoleh jika Anda menjawab dengan sejujur-jujurnya.

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		1	2	3	4	5
1.	Saya berusaha untuk mengembangkan kemampuan saya					
2.	Saya berusaha untuk mempelajari hal baru di tempat kerja					
3.	Saya memastikan bahwa saya menggunakan semua kemampuan saya sepenuhnya					
4.	Saya memutuskan sendiri bagaimana saya melakukan pekerjaan					
5.	Saya memastikan bahwa pekerjaan saya tidak terlalu menekan secara mental					
6.	Saya berusaha untuk memastikan bahwa pekerjaan saya tidak terlalu menekan secara emosional					
7.	Saya mengelola pekerjaan saya sehingga saya mencoba untuk meminimalkan kontak dengan orang-orang yang permasalahannya memengaruhi saya secara emosional					
8.	Saya mengatur pekerjaan saya sehingga saya meminimalkan kontak					

	dengan orang-orang yang harapannya tidak realistis					
9.	Saya berusaha untuk memastikan bahwa saya tidak perlu membuat keputusan-keputusan yang sulit di tempat kerja					
10.	Saya mengatur pekerjaan saya sedemikian rupa untuk memastikan bahwa saya tidak harus berkonsentrasi dalam jangka waktu yang terlalu lama					
11.	Saya meminta atasan saya untuk mengajari saya					
12.	Saya bertanya kepada atasan saya apakah ia puas dengan pekerjaan saya					
13.	Saya mencari atasan saya untuk mendapatkan inspirasi					
14.	Saya meminta feedback dari orang lain tentang kinerja pekerjaan saya					
15.	Ketika ada proyek yang menarik, saya menawarkan diri secara proaktif untuk terlibat dalam proyek tersebut					
16.	Jika ada perkembangan baru di tempat kerja, saya salah satu orang yang mempelajari dan mencobanya					
17.	Ketika tidak banyak yang harus dilakukan di tempat kerja, saya melihatnya sebagai kesempatan untuk memulai proyek baru					
18.	Saya secara teratur mengambil tugas tambahan meskipun saya tidak menerima gaji tambahan untuk itu					
19.	Saya mencoba membuat pekerjaan saya lebih menantang dengan melihat keterkaitan antara berbagai aspek yang ada dalam pekerjaan saya					

LAMPIRAN 5
DESKRIPSI DATA PENELITIAN

Output Hasil Deskripsi Responden

Jenis_Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	46	37.1	37.1	37.1
	Perempuan	78	62.9	62.9	100.0
	Total	124	100.0	100.0	

Masa_Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-3 Tahun	110	88.7	88.7	88.7
	3-5 Tahun	9	7.3	7.3	96.0
	> 5 Tahun	5	4.0	4.0	100.0
	Total	124	100.0	100.0	

Bekerja_Secara					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	WFH	59	47.6	47.6	47.6
	WFO	16	12.9	12.9	60.5
	Gabungan WFH dan WFO	49	39.5	39.5	100.0
	Total	124	100.0	100.0	

Status_Pernikahan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Menikah	10	8.1	8.1	8.1
	Belum Menikah	114	91.9	91.9	100.0
	Total	124	100.0	100.0	

Kelompok_Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	83	66.9	66.9	66.9
	2	35	28.2	28.2	95.2
	3	6	4.8	4.8	100.0

	Total	124	100.0	100.0	
--	-------	-----	-------	-------	--

Status_Pekerjaan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Karyawan kontrak	44	35.5	35.5	35.5
	karyawan tetap	76	61.3	61.3	96.8
	Freelancer	4	3.2	3.2	100.0
	Total	124	100.0	100.0	

LAMPIRAN 6
KATEGORISASI

A. Perhitungan Data Empirik

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Keterikatan_Kerja	124	42	102	72.78	12.445
Job_Crafting	124	57	95	74.92	8.714
Dukungan_Organisasi	124	104	191	145.60	18.696
Valid N (listwise)	124				

B. Perhitungan Data Hipotetik

1) Skala Keterikatan Kerja

- a) Total aitem = 17
- b) Xmin = $\sum \text{aitem} \times \text{skor terendah}$
 = 17×0
 = 0
- c) Xmax = $\sum \text{aitem} \times \text{skor tertinggi}$
 = 17×6
 = 102
- d) Mean = $\frac{1}{2} (X_{\max} + X_{\min})$
 = $\frac{1}{2} (102 + 0)$
 = 51
- e) SD = $\frac{1}{6} (X_{\max} - X_{\min})$
 = $\frac{1}{6} (102 - 0)$
 = 17

2) Skala Persepsi Dukungan Organisasi

- a) Total aitem = 28
- b) Xmin = $\sum \text{aitem} \times \text{skor terendah}$
 = 28×1
 = 28
- c) Xmax = $\sum \text{aitem} \times \text{skor tertinggi}$
 = 28×7
 = 196

$$\begin{aligned}
 \text{d) Mean} &= \frac{1}{2} (X_{\max} + X_{\min}) \\
 &= \frac{1}{2} (196 + 28) \\
 &= 112 \\
 \text{e) SD} &= \frac{1}{6} (X_{\max} - X_{\min}) \\
 &= \frac{1}{6} (196 - 28) \\
 &= 28
 \end{aligned}$$

3) Skala *Job Crafting*

$$\begin{aligned}
 \text{a) Total aitem} &= 19 \\
 \text{b) } X_{\min} &= \sum \text{aitem} \times \text{skor terendah} \\
 &= 19 \times 1 \\
 &= 19 \\
 \text{c) } X_{\max} &= \sum \text{aitem} \times \text{skor tertinggi} \\
 &= 19 \times 5 \\
 &= 95 \\
 \text{d) Mean} &= \frac{1}{2} (X_{\max} + X_{\min}) \\
 &= \frac{1}{2} (95 + 19) \\
 &= 57 \\
 \text{e) SD} &= \frac{1}{6} (X_{\max} - X_{\min}) \\
 &= \frac{1}{6} (95 - 19) \\
 &= 12.7
 \end{aligned}$$

C. Perhitungan Kategorisasi

1) Skala Keterikatan Kerja

a) Sangat Rendah

$$\begin{aligned}
 X < \mu - 1.8 \sigma &= X < 51 - (1.8) (17) \\
 &= X < 51 - 30.6 \\
 &= X < 20.4
 \end{aligned}$$

b) Rendah

$$\begin{aligned}
 \mu - 1.8 \sigma \leq X < \mu - 0.6 \sigma &= 51 - (1.8) (17) \leq X < 51 - (0.6) (17) \\
 &= 51 - 30.6 \leq X < 51 - 10.2 \\
 &= 20.4 \leq X < 40.8
 \end{aligned}$$

c) Sedang

$$\begin{aligned}\mu - 0.6 \sigma \leq X < \mu + 0.6 \sigma &= 51 - (0.6) (17) \leq X < 51 + (0.6) (17) \\ &= 51 - 10.2 \leq X < 51 + 10.2 \\ &= 40.8 \leq X < 61.2\end{aligned}$$

d) Tinggi

$$\begin{aligned}\mu + 0.6 \sigma \leq X < \mu + 1.8 \sigma &= 51 + (0.6) (17) \leq X < 51 + (1.8) (17) \\ &= 51 + 10.2 \leq X < 51 + 30.6 \\ &= 61.2 \leq X < 81.6\end{aligned}$$

e) Sangat tinggi

$$\begin{aligned}X > \mu + 1.8 \sigma &= X > 51 + (1.8) (17) \\ &= X > 51 + 30.6 \\ &= X > 81.6\end{aligned}$$

2) Skala Persepsi Dukungan Organisasi

a) Sangat Rendah

$$\begin{aligned}X < \mu - 1.8 \sigma &= X < 112 - (1.8) (28) \\ &= X < 112 - 50.4 \\ &= X < 61.6\end{aligned}$$

b) Rendah

$$\begin{aligned}\mu - 1.8 \sigma \leq X < \mu - 0.6 \sigma &= 112 - (1.8) (28) \leq X < 112 - (0.6) (28) \\ &= 112 - 50.4 \leq X < 112 - 16.8 \\ &= 61.6 \leq X < 95.2\end{aligned}$$

c) Sedang

$$\begin{aligned}\mu - 0.6 \sigma \leq X < \mu + 0.6 \sigma &= 112 - (0.6) (28) \leq X < 112 + (0.6) (28) \\ &= 112 - 16.8 \leq X < 112 + 16.8 \\ &= 95.2 \leq X < 128.8\end{aligned}$$

d) Tinggi

$$\begin{aligned}\mu + 0.6 \sigma \leq X < \mu + 1.8 \sigma &= 112 + (0.6) (28) \leq X < 112 + (1.8) (28) \\ &= 112 + 16.8 \leq X < 112 + 50.4 \\ &= 128.8 \leq X < 162.4\end{aligned}$$

e) Sangat tinggi

$$X > \mu + 1.8 \sigma = X > 112 + (1.8) (28)$$

$$= X > 112 + 50.4$$

$$= X > 162.4$$

3) Skala *Job Crafting*

a) Sangat Rendah

$$X < \mu - 1.8 \sigma = X < 57 - (1.8) (12.7)$$

$$= X < 57 - 22.86$$

$$= X < 34.14$$

b) Rendah

$$\mu - 1.8 \sigma \leq X < \mu - 0.6 \sigma = 57 - (1.8) (12.7) \leq X < 57 - (0.6) (12.7)$$

$$= 57 - 22.86 \leq X < 57 - 7.62$$

$$= 34.14 \leq X < 49.38$$

c) Sedang

$$\mu - 0.6 \sigma \leq X < \mu + 0.6 \sigma = 57 - (0.6) (12.7) \leq X < 57 + (0.6) (12.7)$$

$$= 57 - 7.62 \leq X < 57 + 7.62$$

$$= 49.38 \leq X < 64.62$$

d) Tinggi

$$\mu + 0.6 \sigma \leq X < \mu + 1.8 \sigma = 57 + (0.6) (12.7) \leq X < 57 + (1.8) (12.7)$$

$$= 57 + 7.62 \leq X < 57 + 22.86$$

$$= 64.62 \leq X < 79.86$$

e) Sangat tinggi

$$X > \mu + 1.8 \sigma = X > 57 + (1.8) (12.7)$$

$$= X > 57 + 22.86$$

$$= X > 79.86$$

D. Output Hasil Kategorisasi Data Penelitian

Keterikatan Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	24	19.4	19.4	19.4
	4.00	75	60.5	60.5	79.8
	5.00	25	20.2	20.2	100.0
	Total	124	100.0	100.0	

Persepsi Dukungan Organisasi					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	22	17.7	17.7	17.7
	4.00	80	64.5	64.5	82.3
	5.00	22	17.7	17.7	100.0
	Total	124	100.0	100.0	

Job Crafting					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	11	8.9	8.9	8.9
	4.00	78	62.9	62.9	71.8
	5.00	35	28.2	28.2	100.0
	Total	124	100.0	100.0	

LAMPIRAN 7
HASIL UJI ASUMSI

A. Uji Normalitas

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Keterikatan_Kerja	.071	124	.194	.981	124	.076
Job_Crafting	.071	124	.200	.980	124	.057
Dukungan_Organisasi	.060	124	.200*	.990	124	.528
*. This is a lower bound of the true significance.						
a. Lilliefors Significance Correction						

B. Uji Linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Keterikatan_Kerja * Job_Crafting	Between Groups	(Combined)	10346.990	34	304.323	3.112	.000
		Linearity	7701.345	1	7701.345	78.746	.000
		Deviation from Linearity	2645.645	33	80.171	.820	.736
	Within Groups		8704.131	89	97.799		
	Total		19051.121	123			

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Keterikatan_Kerja * Dukungan_Organisasi	Between Groups	(Combined)	9983.038	66	151.258	.951	.580
		Linearity	942.954	1	942.954	5.927	.018
		Deviation from Linearity	9040.084	65	139.078	.874	.701
	Within Groups		9068.083	57	159.089		

	Total	19051.1	12			
		21	3			

C. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-7.407	9.426		-.786	.433		
	PDO	.097	.046	.145	2.094	.038	.984	1.016
	JC	.882	.099	.618	8.891	.000	.984	1.016

a. Dependent Variable: KK

D. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.571	5.874		1.289	.200
	PDO	-.045	.029	-.140	-1.549	.124
	JC	.083	.062	.121	1.340	.183

a. Dependent Variable: Abs_RES

LAMPIRAN 8
HASIL UJI HIPOTESIS

A. Hasil Koefisien Determinasi

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	.652 ^a	.425	.416	9.514	.425	44.731	2	121	.000

a. Predictors: (Constant), JC, PDO

B. Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-7.407	9.426		-.786	.433
	PDO	.097	.046	.145	2.094	.038
	JC	.882	.099	.618	8.891	.000

a. Dependent Variable: KK

C. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8098.099	2	4049.049	44.731	.000 ^b
	Residual	10953.022	121	90.521		
	Total	19051.121	123			

a. Dependent Variable: KK
b. Predictors: (Constant), JC, PDO

LAMPIRAN 9
HASIL UJI ANALISIS TAMBAHAN

A. Uji Beda

Uji Beda Berdasarkan Jenis Kelamin

Group Statistics					
	JENIS_KELAMIN	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
VAR_KETERIKATAN	Laki-laki	46	73.7826	11.36254	1.67531
	Perempuan	78	72.1923	13.07725	1.48071
VAR_JC	Laki-laki	46	72.1923	8.57352	1.26410
	Perempuan	78	74.1026	8.74693	.99040
VAR_PDO	Laki-laki	46	144.5000	18.38810	2.71118
	Perempuan	78	146.2564	18.96369	2.14722

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
VAR_KETERIKATAN	Equal variances assumed	1.088	.299	.686	122	.494	1.59030	2.31862	-2.9964	6.18024
	Equal variances not assumed			.711	105.6	.478	1.59030	2.23588	-2.84293	6.02353

KK	1-3 thn	11 0	72.30	12.338	1.17 6	69.97	74.63	42	102
	3-5 thn	9	72.44	10.101	3.36 7	64.68	80.21	58	89
	> 5 thn	5	84.00	15.700	7.02 1	64.51	103.4 9	62	102
	Tot al	12 4	72.78	12.445	1.11 8	70.57	74.99	42	102
JC	1-3 thn	11 0	74.59	8.389	.800	73.01	76.18	57	95
	3-5 thn	9	75.67	9.887	3.29 6	68.07	83.27	66	95
	> 5 thn	5	80.80	13.198	5.90 3	64.41	97.19	68	95
	Tot al	12 4	74.92	8.714	.783	73.37	76.47	57	95
PD O	1-3 thn	11 0	146.2 8	19.015	1.81 3	142.6 9	149.8 8	106	191
	3-5 thn	9	136.4 4	16.310	5.43 7	123.9 1	148.9 8	104	158
	> 5 thn	5	147.2 0	12.637	5.65 2	131.5 1	162.8 9	129	164
	Tot al	12 4	145.6 0	18.696	1.67 9	142.2 8	148.9 3	104	191

ANOVA						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KK	Between Groups	655.799	2	327.899	2.157	.120
	Within Groups	18395.322	121	152.027		
	Total	19051.121	123			
JC	Between Groups	189.803	2	94.901	1.255	.289
	Within Groups	9149.391	121	75.615		
	Total	9339.194	123			
PDO	Between Groups	818.351	2	409.176	1.174	.313
	Within Groups	42177.286	121	348.573		

	Total	42995.637	123		
--	-------	-----------	-----	--	--

Uji Beda Berdasarkan Usia

Descriptives									
		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
KK	20-24 thn	83	71.27	11.604	1.274	68.73	73.80	42	102
	25-29 thn	35	74.89	13.837	2.339	70.13	79.64	52	101
	30-34 thn	6	81.50	11.811	4.822	69.11	93.89	66	102
	Total	124	72.78	12.445	1.118	70.57	74.99	42	102
JC	20-24 thn	83	73.86	8.305	.912	72.04	75.67	57	95
	25-29 thn	35	76.31	8.519	1.440	73.39	79.24	64	95
	30-34 thn	6	81.50	12.598	5.143	68.28	94.72	66	95
	Total	124	74.92	8.714	.783	73.37	76.47	57	95
PD O	20-24 thn	83	147.96	19.733	2.166	143.66	152.27	106	191

25-29 thn	35	142.17	14.999	2.535	137.02	147.32	109	170
30-34 thn	6	133.00	17.833	7.280	114.29	151.71	104	151
Total	124	145.60	18.696	1.679	142.28	148.93	104	191

ANOVA						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KK	Between Groups	801.909	2	400.955	2.658	.074
	Within Groups	18249.212	121	150.820		
	Total	19051.121	123			
JC	Between Groups	421.886	2	210.943	2.862	.061
	Within Groups	8917.308	121	73.697		
	Total	9339.194	123			
PDO	Between Groups	1827.774	2	913.887	2.686	.072
	Within Groups	41167.863	121	340.230		
	Total	42995.637	123			

B. Uji Korelasi Antar Aspek

Uji Koelasi Antar Aspek Keterikatan Kerja*Persepsi Dukungan Organisasi

Correlations				
		Aspek1_PDO	Aspek2_PDO	Keterikatan_Kerja
Aspek1_PDO	Pearson Correlation	1	.735**	.190*
	Sig. (1-tailed)		.000	.017
	N	124	124	124
Aspek2_PDO	Pearson Correlation	.735**	1	.230**
	Sig. (1-tailed)	.000		.005
	N	124	124	124

Keterikatan_Kerja	Pearson Correlation	.190*	.230**	1
	Sig. (1-tailed)	.017	.005	
	N	124	124	124
**. Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).				
*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).				

Uji Koelasi Antar Aspek Keterikatan Kerja**Job Crafting*

Correlations						
		Aspek_ JC1	Aspek_ JC2	Aspek_ JC3	Aspek_ JC4	Keterikatan_ Kerja
Aspek_JC1	Pearson Correlation	1	.384**	.288**	.353**	.555**
	Sig. (1-tailed)		.000	.001	.000	.000
	N	124	124	124	124	124
Aspek_JC2	Pearson Correlation	.384**	1	.289**	.248**	.366**
	Sig. (1-tailed)	.000		.001	.003	.000
	N	124	124	124	124	124
Aspek_JC3	Pearson Correlation	.288**	.289**	1	.588**	.422**
	Sig. (1-tailed)	.001	.001		.000	.000
	N	124	124	124	124	124
Aspek_JC4	Pearson Correlation	.353**	.248**	.588**	1	.562**
	Sig. (1-tailed)	.000	.003	.000		.000
	N	124	124	124	124	124

Keterikatan_ Kerja	Pearson Correlation	.555**	.366**	.422**	.562**	1
	Sig. (1- tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	124	124	124	124	124
**. Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).						