

**PERAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP
WORK ENGAGEMENT PADA KARYAWAN RUMAH SAKIT
ISLAM KLATEN**

SKRIPSI



Oleh :

INTAN KUSUMANDARU

12320418

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

2017

**PERAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP
WORK ENGAGEMENT PADA KARYAWAN RUMAH SAKIT
ISLAM KLATEN
SKRIPSI**

Diajukan Kepada Program Studi Psikologi

Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia

Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat Guna Memperoleh Derajat Sarjana



Oleh :

INTAN KUSUMANDARU

12320418

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

2017

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul :

PERAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP *WORK ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN RUMAH SAKIT ISLAM KLATEN

Dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi Prodi Psikologi Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia

Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-syarat Guna Memperoleh Derajat Sarjana



Dewan Penguji

1. Uly Gusniarti, S.Psi., M.Si., Psikolog
2. Drs. Sumedi P. Nugraha Ph.D., Psikolog
3. Resnia Novitasari, S.Psi., MA.

Tanda Tangan

[Handwritten signatures]

PERNYATAAN ETIKA AKADEMIK

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Intan Kusumandaru
No. Mahasiswa : 12320418
Program Studi : Psikologi
Judul Skripsi : Peran Persepsi Dukungan Organisasi terhadap *Work Engagement* pada Karyawan Rumah Sakit Islam Klaten

Melalui surat ini saya menyatakan bahwa :

1. Selama melakukan penelitian dan pembuatan laporan penelitian skripsi saya tidak melakukan tindakan pelanggaran etika akademik dalam bentuk apapun, seperti penjiplakan, pembuatan skripsi oleh orang lain, atau pelanggaran lain yang bertentangan dengan etika akademik yang dijunjung tinggi Universitas Islam Indonesia, karena itu 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 sebagaimana aturan yang berlaku di Universitas Islam Indonesia.
3. Apabila di kemudian hari, setelah saya lulus dari Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, Universitas Islam Indonesia ditemukan bukti secara meyakinkan bahwa skripsi ini adalah karya jiplakan atau karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang ditetapkan Universitas Islam Indonesia.

Yogyakarta, 21 Desember 2017

Yang menyatakan

Intan Kusumandaru



HALAMAN PERSEMBAHAN



“Dia memberikan hikmah (ilmu yang berguna) kepada siapa yang dikehendaki-Nya.

Barang siapa yang mendapat hikmah itu
Sesungguhnya ia telah mendapat kebajikan yang banyak.
Dan tiadalah yang menerima peringatan melainkan orang-orang yang berakal”.
(Q.S. Al-Baqarah: 269)

Alhamdulillah rabbil’alamin....

Akhirnya aku sampai ke titik ini,

Tak henti-hentinya aku mengucap syukur pada-Mu ya Rabb
Serta shalawat dan salam kepada Rasulullah Shallallahu’alaihi Wa Sallam dan
para sahabat yang mulia

Ku persembahkan sebuah karyaku ini...

untuk belahan jiwa ku bidadari surgaku yang tanpamu aku bukanlah siapa-siapa
di dunia fana ini Mamaku tersayang

serta orang yang penuh kasih sayang, perhatian, kesabaran,
dan pengertian luar biasa Papaku tercinta
yang telah memberikan segalanya untukku

Kepada Kakak-kakakku tersayang terima kasih tiada tara atas segala support,
perhatian dan rasa kasih sayang yang melimpah yang telah diberikan selama ini.

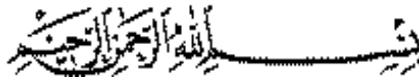
Akhir kata, semoga skripsi ini membawa kebermanfaatannya. Jika hidup bisa
kuceritakan di atas kertas, entah berapa banyak yang dibutuhkan hanya untuk
kuucapkan terima kasih :)

HALAMAN MOTTO

**“What is meant for you, will reach you even if it is
beneath two mountains, What isn't meant for you, won't
reach you even if it is between your two lips”**

~Arabian Proverb~

PRAKATA



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Alhamdulillahirabbil'aalamiin, Puji syukur saya panjatkan kehadiran Allah Subhanahu wa Ta'ala, atas berkat dan rahmat-Nya, serta yang telah memberikan kemampuan, kekuatan dan jalan kemudahan sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. Keberhasilan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini semata-mata adalah Rahmat Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang.

Skripsi ini dapat diselesaikan berkat bantuan banyak pihak. Dalam kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. rer. nat. Arief Fahmi, S.Psi., MA., Psikolog selaku Dekan Program Studi Psikologi Universitas Islam Indonesia.
2. Ibu Mira Aliza Rachmawati, S.Psi., M.Psi. selaku Ketua Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia.
3. Ibu Uly Gusniarti, S.Psi., M.Si., Psi, selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya dalam membantu penulis menyelesaikan skripsi ini, serta yang senantiasa memberikan dukungan dan perhatiannya sehingga penulis selalu optimis dalam mengerjakan skripsi ini dan skripsi ini dapat selesai tepat waktu.

4. Bapak Sus Budiarto S.Psi., M.Si., Psi, Psikolog selaku Dosen Pembimbing Akademik yang berkenan meluangkan waktu untuk menandatangani berkas-berkas penulis.
5. Segenap Dosen Prodi Psikologi Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia, yang berkenan membagikan ilmu pengetahuan yang dimilikinya kepada penulis.
6. Seluruh staf Bagian Pengajaran, Perpustakaan, Unit Laboratorium, serta karyawan Prodi Psikologi Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia, atas segala bantuan dan kemudahan yang diberikan kepada penulis selama menuntut ilmu di Prodi Psikologi Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya.
7. Seluruh staf bagian HRD dan seluruh karyawan Rumah Sakit Islam yang telah membantu dan meluangkan waktunya dalam membantu proses pengambilan data.
8. Kedua orangtua tercinta dan kakak-kakakku tersayang yang selalu memberikan doa, dukungan, kasih sayang yang tiada hentinya, pembelajaran hidup yang bermanfaat serta keceriaan dalam hidup penulis.
9. Terima kasih untuk Geng Rempong, Ulfah, Dwika, Marsilia, Octa, El, Oya, Arien, Chomank, Tami, Frisca, Wilda yang memberikan doa, dukungan, kebahagiaan, keceriaan, yang selalu mewarnai hari-hari penulis di Jogja selama kuliah. Terima kasih *luvs*.

10. Terima kasih buat sahabat-sahabatku Megawati Ahmad, Hanindhita Widawati, Ellen Morssy Tri Maharani yang selalu memberikan dukungan kepada penulis.
11. Terima kasih untuk teman-teman kuliah 2012 lainnya yang mengenal dan selalu membantu dan mendukung penulis.

Akhir kata, saya berharap semoga Allah Subhanahu wa Ta'ala berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung membantu terwujudnya skripsi ini. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Yogyakarta, 21 Desember 2017

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
SKRIPSI.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
PERNYATAAN ETIKA AKADEMIK.....	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	iv
HALAMAN MOTTO	v
PRAKATA.....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
INTISARI.....	xiv
BAB I PENGANTAR.....	1
A. Latar Belakang Penelitian	1
B. Tujuan Penelitian.....	8
C. Manfaat Penelitian.....	9
D. Keaslian Penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	15
A. <i>Work engagement</i>	15
1. Definisi <i>Work engagement</i>	15
2. Aspek-aspek <i>Work engagement</i>	17
3. Faktor-faktor Penyebab <i>Work engagement</i>	20
B. Persepsi Dukungan Organisasi.....	24
1. Definisi Persepsi Dukungan Organisasi	24
2. Aspek-aspek Persepsi Dukungan Organisasi	28
C. Hubungan antara <i>Work engagement</i> dengan Persepsi Dukungan Organisasi pada Karyawan.....	31
D. Hipotesis.....	34
BAB III METODE PENELITIAN.....	36

A. Identifikasi Variabel Penelitian.....	36
B. Definisi Operasional.....	36
1. <i>Work Engagement</i>	36
2. Persepsi Dukungan Organisasi.....	36
C. Responden Penelitian	37
D. Metode Pengumpulan Data	37
E. Reliabilitas dan Validitas	40
BAB IV PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN.....	45
A. Orientasi Kacah dan Persiapan.....	45
1. Orientasi Kacah.....	45
2. Persiapan	46
B. Laporan Pelaksanaan Penelitian.....	50
C. Hasil Penelitian	51
1. Deskripsi Responden Penelitian.....	51
2. Deskripsi Data Penelitian.....	52
3. Uji Asumsi	55
4. Uji Hipotesis.....	58
D. Pembahasan.....	59
BAB V PENUTUP.....	61
A. Kesimpulan.....	61
B. Saran.....	61
DAFTAR PUSTAKA	67
LAMPIRAN 1 Skala Pengambilan Data.....	67
LAMPIRAN 2 Tabulasi Skala <i>Work engagement</i>	76
LAMPIRAN 3 Tabulasi Skala Persepsi Dukungan Organisasi	84
LAMPIRAN 4 Skor Total Skala.....	92
LAMPIRAN 5 Validitas dan Reliabilitas <i>Work engagement</i>	97
LAMPIRAN 6 Validitas dan Reliabilitas Persepsi Dukungan Organisasi	100
LAMPIRAN 7 Skala Setelah Aitem gugur.....	103
LAMPIRAN 8 Tabulasi Skala <i>Work engagement</i> setelah aitem gugur.....	111

LAMPIRAN 9 Tabulasi Skala Persepsi Dukungan Organisasi setelah aitem gugur.....	119
LAMPIRAN 10 Hasil Pengolahan Data	127
LAMPIRAN 11 Deskripsi Responden.....	131
LAMPIRAN 12 Kategorisasi <i>Work engagement</i>	134
LAMPIRAN 13 Kategorisasi Persepsi Dukungan Organisasi.....	142
LAMPIRAN 14 Surat Ijin Penelitian.....	151
LAMPIRAN 15 Surat Keterangan Selesai Penelitian.....	153

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1 <i>Blue Print</i> Aitem Skala <i>Work engagement</i> Sebelum Uji Coba.....	32
Tabel 2 <i>Blue Print</i> Aitem Skala Persepsi Dukungan Organisasi Sebelum Uji Coba	33
Tabel 3 Kriteria <i>Cohen</i> untuk Interpretasi Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi	39
Tabel 4 Distribusi Aitem Skala <i>Work engagement</i> Setelah Uji Coba.....	40
Tabel 5 Distribusi Aitem Skala Persepsi Dukungan Organisasi Setelah Uji Coba	42
Tabel 6 Deskripsi Responden Penelitian	43
Tabel 7 Deskripsi Data Penelitian.....	43
Tabel 8 Norma Kategorisasi	44
Tabel 9 Kategorisasi Responden Pada Variabel <i>Work engagement</i>	45
Tabel 10 Kategorisasi Responden Pada Variabel Persepsi Dukungan Organisasi	46
Tabel 11 Uji Normalitas.....	47
Tabel 12 Uji Lineritas	43
Tabel 13 Uji Hipotesis	43

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
LAMPIRAN 1 Skala Pengambilan Data.....	67
LAMPIRAN 2 Tabulasi Skala <i>Work engagement</i>	76
LAMPIRAN 3 Tabulasi Skala Persepsi Dukungan Organisasi	84
LAMPIRAN 4 Skor Total Skala.....	92
LAMPIRAN 5 Validitas dan Reliabilitas <i>Work engagement</i>	97
LAMPIRAN 6 Validitas dan Reliabilitas Persepsi Dukungan Organisasi	100
LAMPIRAN 7 Skala Setelah Aitem gugur	103
LAMPIRAN 8 Tabulasi Skala <i>Work engagement</i> setelah aitem gugur	111
LAMPIRAN 9 Tabulasi Skala Persepsi Dukungan Organisasi setelah aitem gugur	119
LAMPIRAN 10 Hasil Pengolahan Data	127
LAMPIRAN 11 Deskripsi Responden.....	131
LAMPIRAN 12 Kategorisasi <i>Work engagement</i>	134
LAMPIRAN 13 Kategorisasi Persepsi Dukungan Organisasi.....	142
LAMPIRAN 14 Surat Ijin Penelitian.....	151
LAMPIRAN 14 Surat Keterangan Selesai Penelitian.....	151

**PERAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP *WORK*
ENGAGEMENT PADA KARYAWAN RUMAH SAKIT ISLAM KLATEN**

Intan Kusumandaru

Uly Gusniarti

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran persepsi dukungan organisasi terhadap *work engagement* pada 154 orang karyawan aktif di Rumah Sakit Islam Klaten. Data dikumpulkan dengan menggunakan skala UWES (17 butir) dari Schufeli dan Barker (2003) dan skala SPOS (16 butir) dari Eisenberger dkk (1986). Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis statistik korelasi. Menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara persepsi dukungan organisasi terhadap *work engagement* pada karyawan di Rumah Sakit Islam Klaten ($r = 0,598$) dengan signifikan 0,000 ($p < 0,05$).

Kata kunci: *work engagement*, persepsi dukungan organisasi, karyawan

**ROLE PERCEIVE OF ORGANIZATIONAL SUPPORT TOWARD
EMPLOYEES' WORK ENGAGEMENT AT RUMAH SAKIT ISLAM
KLATEN**

Intan Kusumandaru

Uly Gusniarti

ABSTRACT

This research is aimed to know role perception of organization support toward work engagement of 154 employees at Rumah Sakit Islam Klaten. Data are collected by using UWES scale (17-item) from Schufeli dan Barker (2003) and SPOS scale (16-item) from Eisenberger and friends (1986). Data analysis in this research uses statistical analysis correlation. This shows that there is a positive correlation which is very significant between perception of organization support toward work engagement of the employees at Rumah sakit Islam Klaten ($r = 0,598$) with the significance of 0,000 ($p < 0,05$).

Keywords: work engagement, perception of organization support, employee

BAB I

PENGANTAR

A. Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting di dalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan, karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu, hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi (Septianto, 2010).

MSDM menurut Hasibuan (2012) adalah segenap aktivitas yang bersangkutan dengan masalah penggunaan tenaga kerja manusia dalam suatu usaha kerjasama untuk mencapai tujuan tertentu. SDM memegang peranan penting bagi tercapai tujuan suatu organisasi. Manajemen telah banyak disebut sebagai “seni untuk menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain”. Definisi ini, yang dikemukakan oleh Mary Parker Follet (dalam Hasibuan, 2012), definisi ini juga mengandung arti bahwa para manajer mencapai tujuan–tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang untuk melaksanakan berbagai macam pekerjaan yang diperlukan, atau dengan tidak melakukan pekerjaan–pekerjaan itu sendiri.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Seringkali perusahaan menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu SDM-nya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya (Handoko, 2001).

Semangat kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan. Semangat kerja merupakan salah satu faktor yang penting bagi perusahaan terutama yang menyangkut kinerja karyawan. Semangat kerja pada hakekatnya merupakan pengejawantahan atau perwujudan dari moral yang tinggi. Bahkan ada yang mengidentifikasikan atau menterjemahkan secara bebas bahwa moral kerja yang tinggi adalah semangat kerja. Adanya semangat kerja yang tinggi, maka kinerja akan meningkat karena karyawan akan melakukan pekerjaannya secara lebih giat, akibatnya pekerjaan yang diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Begitu juga sebaliknya jika semangat kerja menurun pula berdasarkan hal ini semangat kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Ananta, 2008).

Semangat kerja merupakan salah satu komponen utama dalam pembentukan *work engagement* pada karyawan. Kemudian *engagement* merupakan konseptualisasi terbaik dan dikarakteristikkan melalui suatu level yang tinggi dari energi dan suatu identifikasi yang kuat dengan pekerjaan seseorang (Bakker & Leiter, 2010). *Work engagement* menjadi salah satu fokus perusahaan, sebuah organisasi yang maju dan berkembang dapat dilihat melalui kualitas sumber daya manusia yang terdapat didalamnya. Penelitian telah mengungkapkan bahwa karyawan terlibat sangat energik, individu yang mempunyai pengaruh atas peristiwa yang mempengaruhi kehidupan mereka (Bakker & Leiter, 2010). Beberapa penelitian telah menunjukkan bahwa ketika *work engagement* pada karyawan tinggi, maka pencapaian perusahaan juga akan meningkat. Karyawan tidak sekedar puas bekerja tetapi mereka merasa bangga dan menyenangkan dalam bekerja.

Dalam sebuah temuan studi Bakker dan Schaufeli (2008) dalam model keterlibatan kerja yang dapat digunakan untuk mengembangkan keterlibatan kerja dan memajukan pengembangan *karier* di tempat kerja saat ini, telah mencatat perlunya penelitian *Positive Organizational Behavior* (POB), yang didefinisikan sebagai "studi dan penerapan manusia berorientasi positif kekuatan sumber daya dan kapasitas psikologis yang dapat diukur, dikembangkan, dan dikelola secara efektif untuk perbaikan kinerja di tempat kerja saat ini", Luthans (dalam Bakker and Demerouti, 2008). Keadaan yang mendefinisikan keterlibatan kerja termasuk kekuatan, dedikasi, dan penyerapan. Pekerjaan dan sumber daya pribadi adalah prediktor utama keterlibatan, sumber daya ini memperoleh arti penting dalam

konteks tuntutan pekerjaan yang tinggi. Pekerja yang terlibat lebih kreatif, lebih produktif, dan lebih bersedia untuk bekerja ekstra.

Kemudian ada Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, dan Bakker (2002) yang memberikan perspektif yang berbeda mengenai teori *kontinum engagement-burnout*. Mereka mendefinisikan *work engagement* sebagai keadaan positif, pemenuhan, pandangan terhadap kondisi kerja yang dikarakteristikan dengan adanya *vigor, dedication dan absorption*. *Vigor* mengacu pada tingkat energi dan resiliensi mental yang tinggi ketika sedang bekerja, kemauan berusaha sungguh-sungguh dalam pekerjaan dan gigih dalam menghadapi kesulitan. *Dedication* mengacu pada perasaan yang penuh makna, antusias, inspirasi, kebanggaan dan tantangan. *Absorption* dikarakteristikan dengan konsentrasi penuh, minat yang mendalam terhadap pekerjaan dimana waktu terasa berlalu begitu cepat dan sulit melepaskan diri dari pekerjaan.

Survei yang dilakukan oleh Gallup Consulting (2013), menjelaskan bahwa karyawan yang terlibat secara penuh kepada pekerjaannya biasanya hanya berlangsung pada 6 bulan pertama. Ditemukan bahwa sebanyak 40% karyawan menjadi tidak engaged dan 8% benar-benar lepas tangan dengan pekerjaannya setelah 6 bulan periode kerja. Bahkan setelah periode 6 bulan pertama tersebut, level engagement karyawan semakin menurun hingga 10 tahun masa kerja. Pada akhirnya *engagement* mereka menyusut hingga berada di level statis.

Smulder (2006, dalam Schaufeli 2011) menyatakan bahwa ada beberapa pekerjaan yang menuntut keterikatan kerja yang tinggi, diantaranya guru, *entrepreneur*, dan perawat. Pekerjaan seperti yang tersebut sebelumnya memiliki

satu kesamaan, yaitu pekerjaan yang melibatkan kualitas pelayanan sebagai modal utamanya. Permasalahan yang dihadapi saat ini adalah rasio antara perawat dengan pasien yang dirawatnya. WHO menetapkan standar rasio ideal perawat dengan pasien adalah 1: 200. WHO mencatat di Indonesia sendiri, rasio antara perawat dengan pasien masih jauh dari standar WHO. Indonesia memiliki rasio perawat dan pasien sebesar 1: 375. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja perawat dalam merawat pasien melebihi batas standar yang ada. Kelelahan fisik dan psikis yang berkepanjangan (*burnout*) akan menjadi tantangan yang akan dihadapi selanjutnya.

Menurut penuturan kepala bagian HRD di Rumah Sakit Islam Klaten, bertambahnya tuntutan kerja profesi perawat dapat memiliki efek negatif bagi para perawat seperti burnout. Menurut beliau di Indonesia terutama di Rumah Sakit Islam Klaten sendiri para perawat cenderung menjadikan profesi perawat sebagai profesi seumur hidup terbukti dengan lamanya mereka bekerja sebagai perawat tersebut, ada yang dari lulus pendidikan perawat sudah menjadi perawat disana sampai berpuluh tahun sampai sekarang. Berdasarkan data demografi yang didapat dari penelitian juga dapat dilihat sudah berapa lama para perawat tersebut bekerja di Rumah Sakit Islam Klaten. Dengan kondisi kerja yang atau tuntutan pekerjaan yang selalu bertambah seperti itu, apakah seorang perawat dapat bekerja dari tahun ke tahun. Tuntutan kerja mendasar dari dengan antusias, memberikan seluruh kemampuannya dan tidak mudah menyerah? Apakah persepsi terhadap dukungan dari organisasi memiliki pengaruh terhadap *work engagement* para perawat?

“Perceived Organizational Support” atau yang juga kita istilahkan dengan Persepsi Dukungan Organisasi merupakan konsep yang penting dalam literatur manajemen karena dukungan organisasi memberikan penjelasan mengenai hubungan antara perlakuan organisasi, sikap dan perilaku karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi mereka (Ardianto, 2009). Suatu perusahaan yang baik adalah perusahaan yang tahu bagaimana cara menghargai karyawannya. Perlakuan organisasi terhadap karyawannya dapat mempengaruhi kualitas kerja seseorang. Oleh karena itu perusahaan yang ingin berhasil dan sukses, perlu memiliki strategi dalam memperlakukan karyawan agar tidak kehilangan karyawan terbaiknya (Mujiasih & Ratnaningsih, 2012). Tingginya persepsi dukungan organisasi memiliki hubungan dengan tingginya keterikatan kerja seseorang (Man & Hadi, 2013). Persepsi Dukungan Organisasional difokuskan pada perlakuan yang menguntungkan dan tingkat karyawan yang terlibat dalam hubungan timbal balik yang positif (Darmawan, 2013). Menurut Eisenberger, Huntington, Hutchinson dan Sowa (1986) persepsi dukungan organisasional adalah asumsi untuk meningkatkan perasaan memiliki karyawan terhadap organisasinya dan harapannya pada usaha terbaik kepada perusahaan untuk mencapai tujuan akan memperoleh penghargaan. Eisenberger, Humington dan Sowa (1986) mendefinisikan dukungan organisasi sebagai keyakinan seseorang mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka.

Tingkat keterlibatan kerja karyawan secara langsung akan mempengaruhi kinerja perusahaan. Di antara faktor-faktor pengaruh tersebut, dirasakan dukungan

organisasi adalah yang penting. Tingkat persepsi dukungan organisasi akan mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi mereka dan keterlibatan pekerjaan mereka. Penelitian ini membahas konsep dukungan organisasi yang dirasakan dan sistem berpengaruh terhadap keterlibatan kerja. Sejalan dengan study ini, *self-efficacy* sebagai mediasi hubungan antara dukungan organisasi dan keterlibatan kerja (Caesens & Stinglhamber, 2014). Karyawan yang mendapatkan dukungan dari organisasi dan keterlibatan kerja mereka terhadap pekerjaan mereka memberikan kontribusi signifikan terhadap komitmen afektif pada perusahaan (Gokul, Sridevi & Srinivasan, 2012).

Persepsi dukungan organisasi akan meningkatkan *work engagement* pada karyawan dengan menciptakan ruang kerja yang nyaman dan penghargaan yang tinggi terhadap pencapaian kerja karyawan kepada perusahaan. Sejalan dengan hasil penelitian ini, *Chartered Institute of Personnel and Development* (dalam Mujiasih & Ratnaningsih, 2012) menjelaskan *work engagement* sebagai interaksi dua arah antara pekerja dan pihak yang memberi pekerjaan, pekerja yang *engaged* atau terikat dikarakterisasikan dengan melingkupi beberapa faktor yang di antaranya: memiliki fokus terhadap motivasi, kepuasan kerja, komitmen, menemukan arti dalam bekerja, kebanggaan serta memiliki sebuah hubungandengan visi dan misi keseluruhan sebuah organisasi.

Dukungan organisasi yang dipersepsi positif akan mempengaruhi tingkat keterikatan karyawan pada pekerjaannya (*work engagement*) di dalam perusahaan sehingga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, komitmen organisasi, *intention to quit*, dan *organizational citizenship behavior* (OCB). Semakin positif

nilai *work engagement* seorang karyawan terhadap perusahaan maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, komitmen organisasi, *organizational citizenship behavior* (OCB), dan *intention to quit* akan menurun atau rendah. Sebaliknya semakin negatif nilai *work engagement* seorang karyawan maka akan semakin rendah tingkat kepuasan kerja karyawan, komitmen organisasi, *organizational citizenship behavior* (OCB), dan *intention to quit* akan semakin meningkat atau tinggi (Saks, 2006).

Berdasarkan pemaparan latar belakang masalah dan kajian pustaka singkat di atas, maka penelitian saat ini bertujuan untuk mengkaji peran Persepsi Dukungan Organisasi (POS) terhadap *work engagement* pada karyawan. Penelitian ini mengajukan hipotesis bahwa ketika *Perceived Organizational Support* (POS) pada suatu organisasi tinggi, maka *work engagement* pada karyawan yang bekerja di dalamnya akan tinggi pula.

B. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan kajian pustaka singkat di atas, maka penelitian sekarang ini bertujuan untuk mengetahui peran *Perceived organizational support* secara lebih jauh terhadap *work engagement* karyawan. Melalui *work engagement* karyawan, diharapkan perusahaan mendapatkan peningkatan keuntungan secara berkelanjutan.

C. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik manfaat secara praktis maupun secara teoritis.

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat memberi sumbangan bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya ilmu psikologi industri dan organisasi.

2. Manfaat Praktis

Memberikan informasi dan pemahaman bagi masyarakat terutama bagi seluruh sumber daya manusia dalam sebuah instansi tentang hubungan dan peran antara *work engagement* dengan persepsi dukungan organisasi. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memberi penjelasan kepada pimpinan dan atasan dalam sebuah instansi, agar mereka dapat mengetahui pentingnya persepsi dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan dalam meningkatkan *work engagement* karyawan sehingga dapat memajukan dan menguntungkan suatu instansi perusahaan.

D. Keaslian Penelitian

Penelitian mengenai *work engagement* pernah dilakukan oleh Man dan Hadi (2013) dengan judul Hubungan antara *Perceived Organizational Support* dengan *Work Engagement* pada Guru SMA Swasta di Surabaya. Subjek dari penelitian ini adalah guru SMA Swasta yang berada di Surabaya dengan sampel awal sebanyak 165 orang dan kemudian disaring berdasarkan kelengkapan data yang ada hingga

menjadi 128 orang, terdiri dari 92 orang perempuan dan 36 orang laki-laki. Alat pengumpul data yang digunakan merupakan dua alat terjemahan, yaitu *Utrecht Work Engagement Scale* dari Schaufelli,dkk (2002) untuk *work engagement* dan skala *Perceived Organizational Support* dari Eisenberger, dkk (1986), untuk *perceived organizational support*. Analisis data dilakukan menggunakan teknik korelasi nonparametrik dengan bantuan program IBM SPSS Statistics 20. Hasil dari analisis data penelitian ini menggunakan korelasi *Spearman* menyatakan bahwa *perceived organizational support* dan *work engagement* memiliki hubungan positif yang lemah, di mana hal ini berarti tingginya persepsi terhadap organisasi memiliki hubungan dengan tingginya keterikatan kerja seseorang.

Sari (2013) juga pernah melakukan penelitian mengenai *work engagement* dengan judul Pengaruh Kepercayaan Kepada Pemimpin terhadap *Work Engagement*. Subjek yang dilibatkan dalam penelitian ini adalah 141 karyawan swasta yang bekerja di PT Chevron Pasific Indonesia (CPI) yang diambil dengan metode *accidental sampling*. Data penelitian dikumpulkan dengan menggunakan skala kepercayaan kepada pemimpin dan skala *work engagement*. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi sederhana. Hasil analisis data menunjukkan bahwa ada pengaruh positif kepercayaan kepada pemimpin terhadap *work engagement*. Pengaruh ini mengindikasikan bahwa kepercayaan kepada pemimpin meningkatkan *work engagement*.

Bimantari (2015) yang lalu melakukan sebuah penelitian mengenai *work engagement* dengan judul Pengaruh *Job Demands, Personal Resources*, dan Jenis Kelamin terhadap *Work Engagement*. Total populasi sebanyak 500 karyawan PT.

Pertamina Gas Area Jawa Bagian Barat dan yang dijadikan sampel sebanyak 330 karyawan yang diambil dengan menggunakan teknik total sampling. Uji alat ukur menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). Hasil penelitian menunjukkan bahwa tiga komponen *personal resources* (*self efficacy*, *organizational based self esteem*, dan *optimism*) berpengaruh signifikan terhadap *work engagement*. Berdasarkan penelitian-penelitian yang dilakukan di atas, maka penelitian ini dikatakan orisinal. Keaslian penelitian ini meliputi keaslian topik, teori, alat ukur dan subjek. Adapun penjelasan mengenai penelitian ini secara rinci adalah sebagai berikut :

1. Keaslian Topik

Penelitian mengenai *work engagement* pernah dilakukan oleh Man dan Hadi (2013) dengan judul Hubungan antara *Perceived Organizational Support* dengan *Work Engagement* pada Guru SMA Swasta di Surabaya. Sedangkan penelitian ini akan meneliti Sedangkan penelitian ini akan meneliti dan mengkaji bagaimana peran Persepsi Dukungan Organisasi (POS) terhadap *work engagement* pada karyawan yang bekerja pada perusahaan atau organisasi di wilayah Klaten, Jawa Tengah.

2. Keaslian Teori

Man dan Hadi (2013) dengan judul Hubungan antara *Perceived Organizational Support* dengan *Work Engagement* pada Guru SMA Swasta di Surabaya. Penelitian ini menggunakan konsep teori *work engagement* yang dikemukakan oleh Schaufeli and Bakker (2003) dan konsep teori *Perceived Organizational support* (POS) oleh Eisenberger, dkk (1986). Schaufeli and

Bakker (2003) menyatakan bahwa *work engagement* merupakan keadaan mental seseorang terkait dengan pekerjaannya yang bersifat positif dan penuh yang ditandai oleh *vigor*, dedikasi dan *absorption*. Eisenberger, dkk (1986) mengemukakan bahwa *perceived organizational support* sebagai jaminan bahwa organisasi akan menyediakan bantuan untuk menyelesaikan sebuah tugas secara efektif dan saat menghadapi kondisi penuh stres.

Penelitian ini menggunakan konsep teori *work engagement* oleh Schaufeli dkk., (2002) yang mengembangkan mendefinisikan *work engagement* sebagai “*a motivational, positive, fulfilling, work-related state of mind that is characterized by vigor, dedication, and absorption*” yang bila diartikan *engagement* adalah suatu motivasi, hal yang positif, pemenuhan, tingkatan bekerja terkait pikiran yang dikarakteristikkan melalui *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Serta konsep persepsi dukungan organisasi (POS) oleh Rhoades dan Eisenberger (2008) yang mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memberi dukungan, dan peduli pada kesejahteraannya. Jika karyawan menganggap bahwa dukungan organisasi yang diterimanya tinggi, maka karyawan tersebut akan menyatukan keanggotaan sebagai anggota organisasi kedalam identitas dirinya dan kemudian mengembangkan hubungan dan persepsi yang lebih positif terhadap organisasi tersebut.

3. Keaslian Alat ukur

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sari (2013) dengan judul Pengaruh Kepercayaan Kepada Pemimpin terhadap *Work Engagement*.

Penelitian dilakukan dengan metode kuantitatif, menggunakan skala kepercayaan kepada pemimpin dan skala *work engagement* (UWES).

Man dan Hadi (2013) dengan judul Hubungan antara *Perceived Organizational Support* dengan *Work Engagement* pada Guru SMA Swasta di Surabaya. Menggunakan alat pengumpul data terjemahan, yaitu *Utrecht Work Engagement Scale* dari Schaufelli,dkk (2002) untuk *work engagement* dan skala *Perceived Organizational Support* dari Rhoades dan Eisenberger (1989), untuk *perceived organizational support*. Penelitian ini menggunakan pengukuran dengan memodifikasi dan menerjemahkan alat ukur yang digunakan oleh peneliti-peneliti sebelumnya. Untuk mengukur *work engagement* pada karyawan digunakan Skala UWES (*Utrecht Work Engagement Scale* dari Schaufeli and Barker, 2003) yang terdiri dari 17 aitem pertanyaan. Skala *Work Engagement* mengungkap penilaian subjektif responden atas tingkat kekekatannya terhadap pekerjaannya. Selanjutnya untuk mengukur persepsi dukungan organisasi yang dirasakan karyawan digunakan Skala *Perceived Organization Support* (SPOS) oleh Eisenberger dkk (1986) yang telah dimodifikasi dan dipilih 17 aitem-aitem pertanyaan yang memang sesuai dengan penelitian untuk mengungkap penilaian subjektif responden atas persepsinya terhadap dukungan organisasi tempatnya bekerja. Dan dalam penelitian ini juga digunakan skala *Social Desirability (Social Desirability Scale—Short Form A*, Reynolds dkk, 1982) sebanyak 11 aitem pertanyaan sebagai skala pengontrol dalam penelitian ini untuk mengungkap penilaian subjektif responden terhadap kesesuaian dengan pandangan masyarakat.

4. Keaslian Responden Penelitian

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Man dan Hadi (2013) dengan judul Hubungan antara *Perceived Organizational Support* dengan *Work Engagement* pada Guru SMA Swasta di Surabaya. Subjek dari penelitian ini adalah guru SMA Swasta yang berada di Surabaya dengan laporan awal berjumlah 3776 guru (Dinas Pendidikan Kota Surabaya [Dispendik Surabaya], 2013). Jumlah ini tersebar kedalam 147 SMA swasta di Surabaya (Dispendik Surabaya, 2013).

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik cluster sampling. Penulis memilih secara acak enam kecamatan di Surabaya dan masing-masing dua sekolah di setiap kecamatan. Setelah itu, akan dipilih 15 orang guru dari setiap sekolah untuk menjadi subjek penelitian ini. Jadi subjek untuk penelitian ini adalah 180 orang. Setelah melalui proses pengajuan ijin, penulis hanya memperoleh sebelas SMA Swasta yang memberikan persetujuannya untuk dijadikan tempat penelitian dan subjek sebanyak 165 orang guru.

Sampel awal sebanyak 165 orang ini kemudian disaring berdasarkan kelengkapan data yang ada hingga menjadi 128 orang, terdiri dari 92 orang perempuan dan 36 orang laki-laki.

Sari (2013) melakukan penelitian mengenai *work engagement* dengan judul Pengaruh Kepercayaan Kepada Pemimpin terhadap *Work Engagement*. Subjek yang digunakan dalam penelitian ini adalah 141 karyawan swasta yang bekerja di PT Chevron Pasific Indonesia (CPI) yang diambil dengan metode

accidental sampling. Data penelitian dikumpulkan dengan menggunakan skala kepercayaan kepada pemimpin dan skala work engagement. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi sederhana. Hasil analisis data menunjukkan bahwa ada pengaruh positif kepercayaan kepada pemimpin terhadap *work engagement*. Pengaruh ini mengindikasikan bahwa kepercayaan kepada pemimpin meningkatkan work engagement.

Bimantari (2015) melakukan sebuah penelitian mengenai *work engagement* dengan judul Pengaruh *Job Demands, Personal Resources*, dan Jenis Kelamin terhadap *Work Engagement*. Total populasi sebanyak 500 karyawan PT. Pertamina Gas Area Jawa Bagian Barat dan yang dijadikan sampel sebanyak 330 karyawan yang diambil dengan menggunakan teknik total sampling.. Sedangkan dalam penelitian ini subjek yang akan digunakan adalah karyawan-karyawati dalam sebuah perusahaan yang berdomisili di kota Klaten, Jawa Tengah.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. *Work Engagement*

1. Definisi *Work Engagement*

Terdapat berbagai macam definisi dari *work engagement*, namun secara garis besar memiliki makna yang sama. Istilah *engagement* dalam konteks peran kerja karyawan mulai dibicarakan sejak lima belas tahun yang lalu dalam berbagai literatur bisnis dan psikologi organisasi. Penelitian mengenai *engagement* dalam pekerjaan yang berkembang membuahkan empat konstruk definisi dan cara pengukuran yang berbeda. Empat konstruk tersebut antara lain, *personal engagement*, *employee engagement*, *burnout/engagement*, dan *work engagement* (Herbert, 2011).

Work engagement merupakan sebuah konsep manajemen bisnis yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki *engagement* tinggi adalah karyawan yang memiliki keterlibatan penuh dan memiliki semangat bekerja tinggi dalam pekerjaannya maupun dalam hal-hal yang berkaitan dengan kegiatan perusahaan jangka panjang. Kata lain, definisi *work engagement* mengacu pada keterlibatan, kepuasan dan antusiasme karyawan dalam bekerja. *Work engagement* telah berkembang dari berbagai konsep melingkupi motivasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Menurut Kahn (dalam May dkk, 2004) *work engagement* dalam pekerjaan dikonsepsikan sebagai anggota organisasi yang melaksanakan

peran kerjanya, bekerja dan mengekspresikan dirinya secara fisik, kognitif dan emosional selama bekerja. Keterikatan karyawan yang demikian itu sangat diperlukan untuk mendorong timbulnya semangat kerja karyawan (Hochschild, dalam May dkk, 2004).

Brown (dalam Robbins, 2003) memberikan definisi *work engagement* yaitu dimana seorang karyawan dikatakan *work engagement* dalam pekerjaannya apabila karyawan tersebut dapat mengidentifikasi diri secara psikologis dengan pekerjaannya, dan menganggap kinerjanya penting untuk dirinya, selain untuk organisasi. Karyawan dengan *work engagement* yang tinggi dengan kuat memihak pada jenis pekerjaan yang dilakukan dan benar-benar peduli dengan jenis kerja itu.

Banyak peneliti dan praktisi mengemukakan ide *engagement* dipersepsi sebagai psikologi positif yang berhubungan dengan pekerjaan yang dicerminkan dengan kata-kata (antusias, enerjik, *passion*, *vigor*) dan *engagement* juga merupakan suatu state motivasional yang dicerminkan dalam keinginan yang murni untuk memberikan usaha yang fokus terhadap tujuan dan kesuksesan organisasi. Bakker dan Leiter (2010) setuju bahwa *engagement* merupakan konseptualisasi terbaik dan dikarakteristikan melalui suatu level yang tinggi dari energi dan suatu identifikasi yang kuat dengan pekerjaan seseorang.

Secara lebih spesifik Schaufeli, Martinez, Pinto, Salanova, & Bakker (2002) mendefinisikan

”work engagement is: a motivational, positive, fulfilling, work-related state of mind that is characterized by vigor, dedication, and absorption”

Bila diartikan, *work engagement* adalah suatu motivasi, hal yang positif, pemenuhan, cara pandang bekerja yang dikarakteristikan melalui *vigor, dedication, dan absorption*. *Work engagement* mengacu lebih kepada tingkatan afektif-kognitif yang lebih gigih dan meresap dan tidak fokus pada objek, kejadian, individu, atau perilaku tertentu. Dalam definisi ini, *work engagement* mengandung tiga dimensi yang disebut *vigour, dedication, dan absorption*.

Mengacu pada teori Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma dan Bakker (2002), *work engagement* dapat disimpulkan sebagai cara pandang seseorang untuk termotivasi dan berhubungan dengan keadaan pemenuhan karyawan yang ditandai dengan adanya *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (penyerapan). Kemudian karyawan akan menemukan arti dalam bekerja, kebanggaan telah menjadi bagian dari organisasi tempat ia bekerja, bekerja untuk mencapai visi dan misi keseluruhan sebuah organisasi.

2. Aspek-aspek *Work engagement*

Schaufeli dkk., (2002) mendefinisikan *work engagement* sebagai suatu motivasi, hal yang positif, pemenuhan, cara pandang bekerja yang dikarakteristikan melalui *vigor, dedication, dan absorption*. Dalam

definisi ini, *work engagement* mengandung tiga dimensi yang disebut *vigour*, *dedication*, dan *absorption*:

a. *Vigor*

Vigor digambarkan melalui level tinggi dari energi dan resiliensi mental selama bekerja, ketulusan untuk memberikan usaha dalam suatu pekerjaan, dan ketekunan walaupun berhadapan dengan berbagai macam kesulitan (Schaufeli dkk., 2002). Merupakan curahan energi dan mental yang kuat selama bekerja, keberanian untuk berusaha sekuat tenaga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, dan tekun dalam menghadapi kesulitan kerja. Juga kemauan untuk menginvestasikan segala upaya dalam suatu pekerjaan, dan tetap bertahan meskipun menghadapi kesulitan.

b. *Dedication*

Dedication digambarkan lewat rasa signifikan dari antusiasme, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan. Istilah *dedication* mirip dengan istilah *involvement* yang biasanya didefinisikan dalam istilah identifikasi psikologis pekerjaan seseorang. Namun, setelah dilakukan pengumpulan data secara kualitatif, *dedication* lebih mengacu pada suatu *involvement* yang kuat atau selangkah lebih di depan daripada level identifikasi. *Dedication* memiliki cakupan yang lebih luas tidak hanya mengacu pada tingkat keyakinan atau kognitif saja tetapi termasuk juga terhadap *affective* (Schaufeli dkk., 2002). Dalam artian karyawan merasa terlibat sangat kuat

dalam suatu pekerjaan dan mengalami rasa kebermaknaan, antusiasme, kebanggaan, inspirasi dan tantangan.

c. *Absorption*

Absorption digambarkan dengan konsentrasi yang penuh dan mendalam dalam pekerjaan, ditandai dengan terasa cepatnya waktu berlalu. Ter-*absorpsi* penuh pada suatu pekerjaan mirip dengan apa yang sering disebut “*flow*”, suatu tingkat pengalaman optimal yang dikarakteristikan dengan perhatian, *clear mind*, *mind and body unison*, *effortless concentration*, *complete control*, kurangnya kesadaran diri, distorsi waktu dan kesenangan intrinsik. Bagaimanapun secara khusus “*flow*” merupakan konsep yang lebih kompleks yang termasuk dalam banyak aspek dan mengacu pada bagian khusus, pengalaman singkat berbeda dengan *engagement* yang lebih pervasif dan persisten (Schaufeli dkk., 2002). Hal ini menjadikan karyawan dalam bekerja selalu penuh konsentrasi dan serius terhadap suatu pekerjaan. Dalam bekerja waktu terasa berlalu begitu cepat dan menemukan kesulitan dalam memisahkan diri dengan pekerjaan.

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa ada tiga aspek yang mempengaruhi *work engagement*, yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Penjelasan ketiga dimensi di atas selanjutnya digunakan dalam pembuatan alat ukur skala *work engagement* dalam penelitian ini.

3. Faktor-faktor yang berhubungan dengan *Work Engagement*

Berbagai penelitian telah meneliti faktor-faktor yang menjadi pendorong *work engagement*. Berikut di bawah ini beberapa faktor yang mempengaruhi *work engagement* dari berbagai penelitian, diantaranya sebagai berikut :

a. *Job Characteristic*

Kahn (1990) mengungkapkan bahwa kebermaknaan psikologis dapat dicapai dari karakteristik tugas yang menyediakan pekerjaan menantang, bervariasi, membutuhkan berbagai keterampilan, kebebasan mengambil keputusan sendiri dan kesempatan untuk membuat suatu kontribusi yang penting. Menurut Kahn, pekerja akan lebih *engaged* apabila disediakan pekerjaan yang memiliki kelima karakteristik tersebut.

b. *Perceived Organizational and Supervisor Support*

Variabel yang penting dalam dukungan sosial adalah persepsi terhadap dukungan organisasi dan persepsi terhadap dukungan supervisor. POS mengacu pada keyakinan umum bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli akan kesejahteraan mereka. Dasar dari penelitian dukungan organisasi adalah *Social Exchange Theory* (SET). SET merupakan norma timbal balik antara karyawan dengan perusahaan, dimana ketika karyawan menerima sumber-sumber yang penting dari organisasi, maka karyawan akan merasa berkewajiban untuk membayar ataupun meresponnya dengan

kinerjanya terhadap organisasi. POS menciptakan sebuah kewajiban karyawan untuk peduli terhadap kesejahteraan organisasi dan membantu organisasi mencapai tujuannya sebagai balasannya organisasi akan menghargai kontribusi karyawannya dan peduli terhadap kesejahteraan karyawannya. POS dapat membawa pada hasil yang positif yaitu melalui *engagement*. Dengan kata lain, karyawan yang memiliki POS yang tinggi, menjadi lebih *engaged* terhadap pekerjaan dan organisasi mereka sebagai bagian dari norma timbal balik dari SET sehingga membantu organisasi untuk mencapai tujuannya (Saks, 2006).

c. *Reward and Recognition*

Kahn (dalam Saks, 2006) mengungkapkan bahwa individu bervariasi dalam *engagement* mereka sesuai dengan bagaimana fungsi mereka mempersepsikan keuntungan yang diterima dari perannya. Pekerja akan lebih mungkin untuk *engaged* dalam pekerjaan sejauh mana mereka mempersepsikan jumlah yang lebih besar dari *rewards* dan rekognisi bagi kinerja peran mereka

d. *Distributive Justice-Procedural Justice*

Distributive justice merupakan persepsi terhadap keadilan sebuah keputusan sedangkan *procedural justice* merupakan persepsi keadilan terhadap proses yang digunakan dalam menentukan dan mendistribusikan sumber daya yang ada. Ketika karyawan memiliki persepsi yang tinggi terhadap keadilan organisasi, mereka akan lebih

mungkin untuk merasa wajib adil untuk berperforma dalam peran mereka dengan memberikan diri mereka sendiri melalui tingkat engagement yang lebih besar (Saks, 2006).

e. Keterlibatan dalam pembuatan keputusan

Se jauh mana karyawan merasa mampu menyuarakan ide mereka, manajer mendengar pandangan karyawannya dan menghargai kontribusi dari karyawan, kesempatan karyawan untuk mengembangkan pekerjaan mereka, dan sejauh mana organisasi perhatian terhadap kesehatan dan kesejahteraan karyawan akan meningkatkan engagement (Robinson, 2004).

f. Komunikasi

Perusahaan harus mengikuti kebijakan pintu terbuka. Harus ada komunikasi ke atas dan ke bawah dengan jalur komunikasi yang tepat dalam organisasi. Jika karyawan diizinkan dalam memberikan pembuatan keputusan dan benar-benar di dengar oleh pemimpinnya, maka level *engagement* akan tinggi (Vazirani, 2007).

g. Kepemimpinan

Organisasi yang sukses menghargai setiap kualitas dan kontribusi karyawan tanpa menghiraukan level pekerjaan mereka (Vazirani, 2007). Pemimpin yang efektif mampu mempengaruhi pengikutnya untuk dapat mencapai tujuan organisasi. Pemimpin memiliki peran penting dalam mengembangkan *engagement* dengan menunjukkan karakteristik yang mendorong *engagement*, seperti mau

berbagi visi organisasi dan menjadi *supportive* (Taran, Shuck, Gutierrez, & Baralt, 2009).

h. *Health and Safety*

Penelitian telah mengindikasikan bahwa level *engagement* rendah jika karyawan merasa tidak aman ketika bekerja. Oleh sebab itu, organisasi seharusnya membuat metode dan sistem yang berkaitan dengan kesehatan dan keselamatan karyawan (Vazirani, 2007).

i. *Job Satisfaction*

Hanya karyawan yang puas yang dapat menjadi karyawan yang engaged. Oleh sebab itu, sangat penting bagi organisasi untuk melihat pekerjaan yang diberikan kepada karyawan dan membuat suatu tujuan karir dimana hal tersebut akan membuat mereka menikmati pekerjaan mereka dan otomatis akan puas dengan pekerjaannya (Vazirani, 2007).

j. Kepercayaan dan Integritas

Seorang manajer harus mengkomunikasikan dengan baik dan memegang perkataannya (*The Conference Board* dalam Siddhanta & Roy, 2010). Karyawan yang mempercayai pemimpin-pemimpin di organisasi karena pemimpin yang mengatur irama dari kebudayaan organisasi dan menginspirasi kinerja dan komitmen yang tinggi akan mendorong *engagement*. Kepercayaan yang tinggi pada manajer dan pemimpin-pemimpin senior berhubungan dengan skor *engagement* yang tinggi (Blessing White, 2010).

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa ada sepuluh faktor-faktor yang berhubungan dengan *Work Engagement*, yaitu; *job characteristic*, *perceived organizational and supervisor support*, *reward and recognition*, *distributive justice-procedural justice*, keterlibatan dalam pembuatan keputusan, komunikasi, kepemimpinan, *health and safety*, *job satisfaction*, kepercayaan dan integritas. Selanjutnya faktor persepsi dukungan organisasi dipilih sebagai variabel bebas dalam penelitian ini.

B. Persepsi Dukungan Organisasi

1. Definisi Persepsi Dukungan Organisasi

Persepsi Dukungan Organisasional difokuskan pada perlakuan yang menguntungkan dan tingkat karyawan yang terlibat dalam hubungan timbal balik yang positif (Darmawan, 2013). Karyawan dalam suatu perusahaan tentu membutuhkan dukungan dari perusahaan di luar dari timbal balik yang wajib diberikan kepada perusahaan. Dukungan dari perusahaan akan mempengaruhi psikologis karyawan dalam bekerja. Dengan kondisi psikologi yang positif maka karyawan akan dapat memberikan kemampuan terbaik yang bisa mereka berikan kepada perusahaan.

Menurut Eisenberger, Huntington, Hutchinson dan Sowa (1986) persepsi dukungan organisasional adalah asumsi untuk meningkatkan perasaan memiliki karyawan terhadap organisasinya dan harapannya pada

usaha terbaik kepada perusahaan untuk mencapai tujuan akan memperoleh penghargaan. Untuk menentukan kesiapan organisasi untuk menghargai peningkatan upaya kerja dan memenuhi kebutuhan sosioemosional, individu cenderung membentuk kepercayaan global mengenai tingkat organisasi menilai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka. Persepsi dukungan organisasional secara positif berhubungan dengan perubahan sementara pada hasil dari peran ekstra.

Menurut Eisenberger, Fasolo, dan Davis-LaMastro (1990) karyawan yang merasa didukung oleh organisasi dan peduli dengan organisasi akan terikat dalam setiap aktivitas dan membantu dalam tujuan organisasi yang akan datang. Riset telah menemukan bahwa *Perceived Organizational Support* (POS) atau persepsi dukungan organisasi berhubungan positif dengan kehadiran kerja dan pengukuran kinerja (Eisenberger, dkk 1990). Karyawan yang merasa bahwa kinerja mereka didukung oleh perusahaan dan mereka mendapatkan timbal balik yang sesuai dengan kinerja mereka. Dengan demikian karyawan akan peduli terhadap organisasi dan akan melakukan kinerja terbaik dalam mencapai tujuan organisasi.

Eisenberger, Humington dan Sowa (1986) mendefinisikan dukungan organisasi sebagai keyakinan seseorang mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Organisasi juga dapat memberikan dukungan dengan cara organisasi berkomitmen untuk hanya memusatkan

perhatiannya kepada tujuan organisasi melainkan juga memperhatikan kepentingan karyawan.

Perlakuan yang diterima oleh karyawan dari organisasi tempat mereka bekerja baik yang menyenangkan maupun tidak merupakan refleksi dari kebutuhan organisasi terhadap diri karyawan. Ketika organisasi berusaha untuk tidak hanya memusatkan perhatian mereka terhadap organisasi melainkan juga kesejahteraan karyawan maka akan meimbulkan komitmen karyawan dan kesetiaan karyawan terhadap organisasi.

Eisenberger dalam kutipan Tanudjaja (2013) menjelaskan persepsi terhadap dukungan organisasi memberikan dampak antara lain: komitmen organisasi, keterlibatan pekerja, job related affect, perilaku menarik diri atau keinginan untuk keluar dari organisasi serta mampu mengurangi ketegangan yang dialami oleh pekerja.

Shanock dan Eisenberger (2006, dalam Pradita 2010) mengemukakan bahwa persepsi dukungan organisasional dikembangkan oleh para pekerja dalam rangka memperoleh kebutuhan sosioemosional dan menentukan seberapa besar kesiapan organisasi dalam memberikan balasan atau reward terhadap peningkatan usaha yang dilakukan oleh pekerjanya. Pendekatan pertukaran sosial ini menjelaskan bahwa dalam basis normal timbal balik para pekerja memberikan usaha-usaha dan dedikasi mereka pada organisasi memperoleh insentif baik itu berupa upah

maupun keuntungan-kuntungan lainnya serta keuntungan sosioemosional seperti penghargaan, persetujuan, dan kepedulian, Blau, Eisenberger 2008 (dalam Pradita 2010).

Organization Support Theory yang disampaikan oleh Eisenberger (dalam Justin, 2003) menganggap bahwa dukungan organisasi menghasilkan suatu perasaan wajib bagi pegawai untuk membantu organisasi mencapai tujuannya, meningkatkan komitmen terhadap organisasi dan pengharapan bahwa kinerja yang tinggi akan dicatat dan dihargai. Dukungan organisasi juga menghasilkan perasaan wajib bagi pegawai untuk menjaga kesejahteraan organisasi yang dimanifestasikan dalam bentuk tindakan yang dapat membantu organisasi mencapai tujuannya. Oleh karena itu dukungan organisasi memberikan hasil positif untuk pegawai dan organisasi.

Persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap motivasi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka. Karyawan merasa bahwa organisasi peduli terhadap mereka sehingga mereka akan merasa wajib membantu organisasi tempat mereka bekerja dalam mencapai tujuan organisasi. Adz-Dzakiey (2007) mengatakan bahwa bersyukur kepada Allah SWT adalah perbuatan rasa syukur dan terima kasih kepada-Nya atas apapun yang telah diberikan, baik yang bersifat lahiriah maupun ruhaniah serta baik yang tampak maupun yang tidak nampak.

2. Aspek-aspek Persepsi Dukungan Organisasi

Sebuah upaya menganalisis kembali hasil-hasil penelitian yang diolah secara statistik dilakukan oleh Rhoades dan Eisenberger (2002) yang kemudian mengindikasikan bahwa 3 kategori utama dari perlakuan yang dipersepsikan oleh karyawan memiliki hubungan dengan Persepsi Dukungan Organisasi. Ketiga kategori utama ini adalah sebagai berikut:

a. Keadilan

Keadilan prosedural menyangkut cara yang digunakan untuk menentukan bagaimana mendistribusikan sumber daya di antara karyawan (Greenberg, dalam Rhoades & Eisenberger 2002). Shore dan Shore (dalam Rhoades & Eisenberger, 2002) menyatakan bahwa banyaknya kasus yang berhubungan dengan keadilan dalam distribusi sumber daya memiliki efek kumulatif yang kuat pada persepsi dukungan organisasi dimana hal ini menunjukkan bahwa organisasi memiliki kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan. Cropanzo dan Greenberg (dalam Rhoades & Eisenberger, 2002) membagi keadilan prosedural menjadi aspek keadilan struktural dan aspek sosial. Aspek struktural mencakup peraturan formal dan keputusan mengenai karyawan. Sedangkan aspek sosial seringkali disebut dengan keadilan interaksional yang meliputi bagaimana memperlakukan karyawan dengan penghargaan terhadap martabat dan penghormatan mereka.

b. Dukungan atasan

Karyawan mengembangkan pandangan umum tentang sejauh mana atasan menilai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Kottke & Sharafinski, dalam Rhoades & Eisenberger, 2002). Karena atasan bertindak sebagai agen dari organisasi yang memiliki tanggung jawab untuk mengarahkan dan mengevaluasi kinerja bawahan, karyawan pun melihat orientasi atasan mereka sebagai indikasi adanya dukungan organisasi (Levinson dkk., dalam Rhoades & Eisenberger, 2002).

c. Penghargaan Organisasi dan Kondisi Pekerjaan

Bentuk dari penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan ini adalah sebagai berikut:

a) Gaji, pengakuan, dan promosi.

Sesuai dengan teori dukungan organisasi, kesempatan untuk mendapatkan hadiah (gaji, pengakuan, dan promosi) akan meningkatkan kontribusi karyawan dan akan meningkatkan persepsi dukungan organisasi (Rhoades & Eisenberger, 2002).

b) Keamanan dalam bekerja.

Adanya jaminan bahwa organisasi ingin mempertahankan keanggotaan di masa depan memberikan indikasi yang kuat terhadap persepsi dukungan organisasi (Griffith dkk., dalam Eisenberger and Rhoades, 2002).

c) Kemandirian.

Dengan kemandirian, berarti adanya kontrol akan bagaimana karyawan melakukan pekerjaan mereka. Dengan organisasi menunjukkan kepercayaan terhadap kemandirian karyawan untuk memutuskan dengan bijak bagaimana mereka akan melaksanakan pekerjaan, akan meningkatkan persepsi dukungan organisasi (Cameron dkk., dalam Rhoades & Eisenberger, 2002).

d) Peran *stressor*.

Stress mengacu pada ketidakmampuan individu mengatasi tuntutan dari lingkungan (Lazarus & Folkman, dalam Rhoades & Eisenberger, 2002). Stres berkorelasi negatif dengan persepsi dukungan organisasi karena karyawan tahu bahwa faktor-faktor penyebab stres berasal dari lingkungan yang dikontrol oleh organisasi. Stres terkait dengan tiga aspek peran karyawan dalam organisasi yang berkorelasi negatif dengan persepsi dukungan organisasi, yaitu: tuntutan yang melebihi kemampuan karyawan bekerja dalam waktu tertentu (*work-overload*), kurangnya informasi yang jelas tentang tanggung jawab pekerjaan (*role-ambiguity*), dan adanya tanggung jawab yang saling bertentangan (*role-conflict*) (Lazarus & Folkman, dalam Rhoades & Eisenberger, 2002).

e) Pelatihan.

Pelatihan dalam bekerja dilihat sebagai investasi pada karyawan yang nantinya akan meningkatkan persepsi dukungan organisasi (Wayne dkk., dalam Rhoades & Eisenberger, 2002).

Berdasarkan pemaparan diatas, dapat disimpulkan bahwa ada tiga aspek yang mempengaruhi Persepsi Dukungan Organisasi, yaitu; keadilan, dukungan atasan, dan penghargaan organisasi dan kondisi perusahaan.

C. Hubungan antara Persepsi Dukungan Organisasi dan *Work engagement*

Dukungan organisasi yang sering dikenal dengan istilah Persepsi Dukungan Organisasi merupakan konsep yang penting dalam literature manajemen karena dukungan organisasi memberikan penjelasan mengenai hubungan antara perlakuan organisasi, sikap dan perilaku karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi mereka (Ardianto, 2009). Suatu perusahaan yang baik adalah perusahaan yang tahu bagaimana cara menghargai karyawannya. Perlakuan organisasi terhadap karyawannya dapat mempengaruhi kualitas kerja seseorang. Oleh karena itu perusahaan yang ingin berhasil dan sukses, perlu memiliki strategi dalam memperlakukan karyawan agar tidak kehilangan karyawan terbaiknya (Mujiasih& Ratnaningsih, 2012). Tingginya persepsi organisasi memiliki hubungan dengan tingginya keterikatan kerja seseorang (Man & Hadi, 2013). Persepsi Dukungan Organisasional difokuskan pada perlakuan yang

menguntungkan dan tingkat karyawan yang terlibat dalam hubungan timbal balik yang positif (Darmawan, 2013). Menurut Eisenberger, Huntington, Hutchinson dan Sowa (1986) persepsi dukungan organisasional adalah asumsi untuk meningkatkan perasaan memiliki karyawan terhadap organisasinya dan harapannya pada usaha terbaik kepada perusahaan untuk mencapai tujuan akan memperoleh penghargaan. Eisenberger, Humington dan Sowa (1986) mendefinisikan dukungan organisasi sebagai keyakinan seseorang mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka.

Persepsi Dukungan Organisasi (POS) akan meningkatkan *work engagement* pada karyawan dengan menciptakan ruang kerja yang nyaman dan penghargaan yang tinggi terhadap pencapaian kerja karyawan kepada perusahaan. Sejalan dengan hasil penelitian ini, *Chartered Institute of Personnel and Development* (dalam Mujiasih & Ratnaningsih, 2012) menjelaskan *work engagement* sebagai interaksi dua arah antara pekerja dan pihak yang memberi pekerjaan, pekerja yang *engaged* atau terikat dikarakterisasikan dengan melingkupi beberapa faktor yang diantaranya: memiliki fokus terhadap motivasi, kepuasan kerja, komitmen, menemukan arti dalam bekerja, kebanggaan serta memiliki sebuah hubungandengan visi dan misi keseluruhan sebuah organisasi. Kemudian ada Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, & Bakker (2002) yang memberikan perspektif yang berbeda mengenai teori kontinum *engagement-burnout*. Mereka

mendefinisikan *work engagement* sebagai keadaan positif, pemenuhan, pandangan terhadap kondisi kerja yang dikarakteristikan dengan adanya *vigor*, *dedication* dan *absorption*. *Vigor* mengacu pada tingkat energi dan resiliensi mental yang tinggi ketika sedang bekerja, kemauan berusaha sungguh-sungguh dalam pekerjaan dan gigih dalam menghadapi kesulitan. *Dedication* mengacu pada perasaan yang penuh makna, antusias, inspirasi, kebanggaan dan tantangan. *Absorption* dikarakteristikan dengan konsentrasi penuh, minat yang mendalam terhadap pekerjaan dimana waktu terasa berlalu begitu cepat dan sulit melepaskan diri dari pekerjaan.

Eisenberger dkk (2002) mengidentifikasi keadilan, dukungan atasan, *reward* organisasi dan kondisi kerja yang baik sebagai sifat organisasi yang berpengaruh positif terhadap *perceived organizational support*. Dukungan organisasi terhadap karyawan dapat meliputi: organisasi dapat diandalkan, organisasi dapat dipercaya, organisasi memperlihatkan minat anggota, dan organisasi memperhatikan kesejahteraan anggota. *Perceived organizational support* juga merupakan upaya untuk memberi penghargaan, perhatian, dan peningkatan kesejahteraan kepada setiap karyawan sesuai dengan usaha yang diberikan bagi organisasi. Dukungan organisasi ini pada dasarnya merupakan sesuatu yang senantiasa diharapkan setiap karyawan. Bila karyawan merasakan adanya dukungan dari organisasi dan dukungan itu sesuai dengan norma, keinginan, dan harapannya maka karyawan dengan sendirinya akan memiliki komitmen untuk memenuhi kewajibannya pada

organisasi, dan karyawan tentunya tidak akan pernah meninggalkan organisasi, karena karyawan sudah memiliki rasa atau ikatan emosional yang kuat terhadap organisasi tempat dia bekerja (Eisenberger dkk, 2002). *Perceived organizational support* yang positif dari karyawan akan membuat karyawan bekerja lebih dari kata “cukup baik”, yaitu karyawan bekerja dengan berkomitmen pada tujuan, menggunakan intelegensi untuk membuat pilihan bagaimana cara terbaik untuk menyelesaikan suatu tugas, memonitor tingkah laku mereka untuk memastikan apa yang mereka lakukan benar dan sesuai dengan tujuan yang akan dicapai dan akan mengambil keputusan untuk mengoreksi jika diperlukan merupakan indikasi karyawan yang memiliki *engagement* tinggi (Thomas, 2009). Ketika karyawan merasa adanya dukungan organisasi maka karyawan akan menunjukkan perilaku yang dapat membantu pencapaian tujuan organisasi, mereka mau bekerja dengan *extra effort*. Khan (dalam Shaks, 2006) menyebutkan bahwa mengubah-ubah tingkat *engagement* mereka sebagai fungsi dari persepsi mereka dalam keuntungan yang mereka terima dari tugas mereka. Ketika karyawan menerima upah dan penghargaan yang baik dari perusahaan maka karyawan akan merasa berkewajiban untuk membalas dengan tingkat *engagement* yang tinggi.

D. Hipotesis

Berdasarkan penjelasan mengenai variabel tergantung dan variabel bebas, maka didapatkan hipotesis bahwa ada hubungan yang positif

persepsi dukungan organisasi secara lebih jauh terhadap *work engagement* karyawan. Melalui *work engagement* karyawan, diharapkan perusahaan mendapatkan peningkatan keuntungan secara berkelanjutan. Semakin tinggi persepsi dukungan organisasi maka *work engagement* pada karyawan juga akan semakin tinggi. Sebaliknya ketika persepsi dukungan organisasi rendah maka *work engagement* karyawan juga akan rendah.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

1. Variabel Tergantung : *Work Engagement*
2. Variabel Bebas : Persepsi Dukungan Organisasi

B. Definisi Operasional

1. *Work Engagement*

Work engagement adalah skor responden pada Skala *Work Engagement* (UWES; Schaufeli and Barker, 2003). Skala *Work Engagement* mengungkap penilaian subjektif responden atas tingkat kekekatannya terhadap pekerjaannya. Semakin tinggi skor, semakin tinggi kekekatannya pada pekerjaannya. Sebaliknya, semakin rendah skor semakin rendah kekekatannya pada pekerjaannya.

2. Persepsi Dukungan Organisasi

Persepsi Dukungan Organisasi adalah skor responden pada Skala Persepsi Dukungan Organisasi (SPOS; Eisenberger dkk, 1986) mengungkap penilaian subjektif responden atas persepsinya terhadap dukungan organisasi tempatnya bekerja. Semakin tinggi skor semakin tinggi persepsi karyawan atas dukungan organisasi terhadapnya. Semakin rendah skor persepsi atas dukungan organisasinya semakin rendah.

C. Responden Penelitian

Responden dalam penelitian ini akan melibatkan karyawan-karyawan aktif di Rumah Sakit Islam Klaten, baik karyawan laki-laki maupun perempuan dan berasal dari beberapa divisi kerja di Rumah Sakit Islam Klaten.

D. Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini dilakukan secara kuantitatif. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode skala. Skala merupakan alat ukur yang digunakan untuk mengungkap konstruk psikologis yang menggambarkan aspek kepribadian individu (Azwar, 2009). Teknik pengumpulan data dengan menggunakan dua skala yaitu skala UWES dan skala SPOS. Pada skala ini individu diminta merespon sejumlah pernyataan yang sesuai dengan keadaan dirinya. Adapun skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah terjemahan dan modifikasi alat ukur UWES yang berdasarkan teori Schaufeli and Barker (2003). Skala SPOS yang mengacu pada teori Eisenberger, dkk (1986).

1. Skala UWES

Untuk mengukur *work engagement* terdapat alat ukur baku yang telah disusun oleh Schaufeli and Bakker (2003), yaitu *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES). Alat ukur ini mengukur 3 aspek *work engagement*, yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. UWES terdiri dari 17 aitem pernyataan dengan 5 respon dengan skala *Likert* dimulai dari tidak pernah sampai selalu. Skor masing-masing aitem dijelaskan dengan (1 = Tidak Pernah; 2 = Jarang; 3 =

Kadang-kadang; 4 = Sering; 5 = Selalu). Adapun *blue print* skala *work engagement* dijelaskan pada tabel 1.

Tabel 1.

Blue Print Aitem Skala Work engagement Sebelum Uji Coba

Aspek	Indikator	Item	
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
<i>Vigor</i>	Curahan energi dan mental yang kuat. Berusaha sekuat tenaga untuk menyelesaikan pekerjaan.	1, 2, 3, 4, 5, 6	
<i>Dedication</i>	Terlibat sangat kuat dengan pekerjaannya. Bangga akan pekerjaannya. Antusias dalam bekerja.	7, 8, 9, 10, 11	
<i>Absorption</i>	Larut dalam pekerjaannya. Sulit lepas dari pekerjaan. Waktu terasa cepat berlalu ketika bekerja.	12, 13, 14, 15, 16, 17	

2. Skala SPOS

Alat ukur ini diadaptasi dari alat ukur SPOS (*Survey of Perceived Organizational Support*) yang disusun oleh Eisenberger, dkk (1986). Alat ukur ini terdiri dari 3 dimensi yaitu dimensi keadilan, dukungan atasan, dan penghargaan organisasi & kondisi pekerjaan. Adaptasi alat ukur SPOS dilakukan dengan cara menerjemahkan kedalam Bahasa Indonesia dan

memodifikasinya agar mudah dipahami dan sesuai dengan kebutuhan penelitian.

Skala persepsi dukungan organisasi terdiri dari 17 aitem pernyataan dengan 5 respon dengan skala *Likert* dimulai dari tidak pernah sampai selalu. Skor masing-masing aitem dijelaskan dengan (1 = Tidak Pernah; 2 = Jarang; 3 = Kadang-kadang; 4 = Sering; 5 = Selalu). Adapun *blue print* skala persepsi dukungan organisasi dijelaskan pada tabel 2.

Tabel 2.

Blue Print Aitem Skala Persepsi Dukungan Organisasi Sebelum Uji Coba

Aspek	Indikator	Item	
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
Keadilan	1. Keadilan dalam kesempatan untuk peningkatan kompetensi.	1, 2, 4, 5, 7, 8	
	2. Keadilan dalam kesempatan pengembangan karir.		
	3. <i>Supervisor</i> memberikan pengarahan dalam bekerja.	9, 10, 11, 12, 13	
	4. Penghargaan atas eksistensi.		
	5. <i>Supervisor</i> tanggap atas pendapat dan keluhan bawahan.		
Penghargaan Organisasi dan Kondisi Pekerjaan	6. Adanya kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan pegawai.	14, 15, 16, 17	3,6
	7. Adanya kepedulian organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai.		

E. Reliabilitas dan Validitas

1. Reliabilitas

Reliabilitas alat ukur merujuk pada konsistensi/keajegan hasil pengukuran. Tinggi rendahnya reliabilitas alat ukur ditunjukkan oleh koefisien reliabilitas Cronbach α , yang bergerak dari 0 sampai 1. Nunnally dan Bernstein (1994) menyatakan bahwa reliabilitas dikategorikan memuaskan (*has a good reliability*) jika minimal koefisien reliabilitas Cronbach $\alpha = 0.70$. Koefisien Reliabilitas Cronbach α akan dihitung dengan program *SPSS*.

2. Validitas

Validitas alat ukur mengacu pada pengertian sejauh mana interpretasi skor sebuah alat ukur didukung oleh bukti-bukti empiris yang relevan dengan apa yang seharusnya diukur. Untuk mengevaluasi validitas alat ukur dalam penelitian ini, peneliti merujuk pada pendapat Cook, Brisme, & Sizer (2006) yang menegaskan bahwa untuk mengevaluasi validitas alat ukur, (a) alat ukur harus reliabel, (b) isi dan konstruk dari aitem-aitem alat ukur harus mencerminkan apa yang diukur.

Berikut ini adalah langkah-langkah yang dilakukan peneliti dalam mengupayakan dan menjamin validitas alat ukur penelitian:

- a. Memilih alat ukur psikologis yang sudah tervalidasi dalam jurnal internasional—terdapat informasi psikometrik dari alat ukur yang dipilih

- b. Melakukan translasi alat ukur dari bahasa Inggris ke dalam bahasa Indonesia dengan merujuk pada *Cambridge Dictionary Online* untuk menemukan konteks yang lebih tepat dari setiap aitem dan diharapkan akan lebih mudah dipahami oleh responden penelitian.
- c. Meminta *professional judgment* kepada dosen pembimbing skripsi terkait validitas isi alat ukur yaitu dimensi relevansi (apakah aitem-aitem yang ada di alat ukur berisi aitem-aitem yang benar-benar berhubungan dengan tujuan pengukuran) dan dimensi komprehensif (apakah aitem-aitem yang ada di alat ukur sudah mewakili semua aspek teoritis yang mendasari konstruk alat ukur).

F. Metode Analisis Data

Untuk mengolah data yang diperoleh melalui kuesioner, maka peneliti akan melakukan analisis data dengan menggunakan program *Statistical Package for Social Science (SPSS) 23.0 for Windows* dengan menggunakan teknik *Product-Moment Pearson* untuk mengetahui hubungan antara *work engagement* dan persepsi dukungan organisasi. Merujuk pada Gravetter dan Walnau (2013), untuk menguji hipotesis penelitian, peneliti melakukan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Menetapkan hipotesis nol (H_0)

Merujuk pada hipotesis alternative (H_a) yang disusun oleh peneliti di bagian akhir Bab II, maka hipotesis nihil (H_0) yang diajukan untuk diuji secara *statistic* adalah diprediksikan tidak akan ada hubungan positif antara persepsi dukungan organisasi dan *work engagement*.

2. Menentukan kriteria untuk penerimaan atau penolakan terhadap hipotesis nihil

Peneliti menggunakan level signifikansi atau tingkat Alpha (α)=0.05 (5%) sebagai dasar penerimaan atau penolakan hipotesis nol (H_0). Hipotesis nol ditolak—artinya hipotesis alternative (H_a) diterima—jika level signifikansi dari koefisien korelasi lebih kecil dari 0.05 (Sig<0.05). Sebaliknya, penelitian ini dikatakan gagal menolak hipotesis nol (H_0)—artinya H_a ditolak—jika level signifikansi dari koefisien korelasi lebih besar dari 0.05 (Sig>0.05).

3. Melakukan uji asumsi

Analisis korelasi *product moment Pearson* dapat digunakan secara tepat jika dua asumsi berikut terpenuhi, yaitu :

- a. Normalitas Sebaran

Distribusi data penelitian dikatakan normal jika nilai signifikansi dari *statistic test of normality* (Kolmogorov-Smirnov atau Saphiro-Wilk) lebih besar dari 0.05. Itu

artinya distribusi data penelitian memiliki bentuk distribusi yang sama dengan bentuk distribusi teoritis kurva normal karena tidak ada perbedaan yang signifikan di antara kedua bentuk distribusi.

b. Linieritas Hubungan

Asumsi linieritas hubungan terpenuhi—artinya variabel independen dan variabel dependen membentuk garis linier (lurus)—jika nilai signifikansi dari *F Linearity* lebih kecil dari 0.05 (Sig<0.05). Asumsi linieritas semakin kuat jika nilai signifikansi dari *F Deviation from Linearity* lebih besar dari 0.05 (Sig>0.05).

4. Menghitung koefisien korelasi (r), koefisien determinasi (r^2), dan Interpretasi

Koefisien korelasi *Pearson* mengukur tingkat dan arah hubungan linier di antara dua variabel. Koefisien korelasi bergerak antara ± 0 sampai ± 1 . Tanda + menunjukkan arah positif dari korelasi antara variabel sementara – menunjukkan adanya korelasi negatif di antara kedua variabel. Semakin mendekati 0 berarti kekuatan hubungan di antara variabel melemah, sedangkan semakin mendekati 1 berarti kekuatan hubungan di antara variabel menguat.

Berikut adalah rumus untuk menghitung koefisien korelasi

Pearson :

$$r = \frac{\text{cov}_{xy}}{s_x s_y} = \frac{\sum(x_i - \bar{x})(y_i - \bar{y})}{(N - 1)s_x s_y}$$

Perhitungan koefisien korelasi dengan rumus tersebut dibantu dengan program komputer *Statistical Package for Social Science (SPSS) version 23 for windows*.

Sementara itu, koefisien determinasi (r^2) menunjukkan proporsi variabilitas pada satu variabel yang dapat ditentukan dari hubungannya dengan variabel lain. Perhitungan koefisien determinasi dilakukan secara manual dengan mengkuadratkan nilai koefisien korelasi.

Untuk memaknai hasil penelitian, peneliti menggunakan rujukan dari Cohen (1988) yang menetapkan 3 (tiga) klasifikasi makna koefisien determinasi (r^2), yaitu :

Tabel 3

Kriteria Cohen untuk Interpretasi Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Koefisien korelasi	Koefisien determinasi	% varian yang dapat dijelaskan	Kategori
$r = 0.10$	$r^2 = 0.01$	1%	<i>Small effect</i>
$r = 0.30$	$r^2 = 0.09$	9%	<i>Medium effect</i>
$r = 0.50$	$r^2 = 0.25$	25%	<i>Large effect</i>

BAB IV

PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN

A. Orientasi Kancan dan Persiapan

1. Orientasi Kancan

Penelitian ini dilakukan dengan mengambil data di salah satu rumah sakit di wilayah Kabupaten Klaten, yaitu Rumah Sakit Islam Klaten yang berlokasi di wilayah Kabupaten Klaten, Jawa Tengah atas beberapa pertimbangan seperti kemudahan pemberian izin penelitian, lokasi yang mudah dijangkau serta kesesuaian penyaringan kriteria subjek pada penelitian ini. Rumah Sakit Islam Klaten adalah salah satu rumah sakit di kota klaten yang terletak di Jl. Klaten - Solo Km 4 Belang Wetan Klaten Utara. Didirikan oleh Yayasan Jamaah Haji Kabupaten Klaten pada tanggal 19 September 1986.

Berawal dari keterbatasan sarana prasarana yang ada, saat ini keberadaan Rumah Sakit Islam Klaten di wilayah Klaten dan sekitarnya tidak bisa dipandang sebelah mata. Hal ini dibuktikan dengan tingginya antusiasme dan kepercayaan konsumen, pengunjung ataupun pasien yang berobat di Rumah Sakit Islam Klaten seiring dengan mulai berkembangannya pelayanan dan perluasan pelayanan menjadikan Rumah Sakit Islam Klaten menjadi Rumah Sakit terbesar kedua setelah Rumah Sakit pemerintah di wilayah Klaten.

Visi dari Rumah Sakit Islam Klaten adalah menjadi rumah sakit yang islami yang berdasarkan Al-Quran dan Sunnah Rasulullah SAW, dan sebagai rujukan yang unggul dalam pelayanan dan teknologi. Misi dari Rumah Sakit Islam Klaten adalah menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang islami, menyelenggarakan pelayanan kesehatan secara profesional dan paripurna, menyelenggarakan pelayanan unggulan bedah dan kardiovaskuler. Motto dari Rumah Sakit Islam Klaten adalah cepat, aman, tepat dan efisien.

2. Persiapan

Suatu penelitian agar memperoleh hasil yang baik maka perlu dilakukan persiapan terlebih dahulu sebelum mengambil data, yaitu persiapan administrasi dan persiapan alat ukur.

a. Persiapan Administrasi

Perizinan penelitian dilakukan dalam rangka menjaga kelancaran penelitian. Sebelum melakukan penelitian, peneliti mengurus surat pengantar permohonan izin yang dikeluarkan oleh Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, Universitas Islam Indonesia Nomor: 179/Dek/70/Div.Um&RT/11/2017 tertanggal 23 Maret 2017 atas persetujuan Dekan Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, Universitas Islam Indonesia. Surat permohonan izin ini ditujukan kepada Kepala Bagian Personalia Rumah Sakit Islam Klaten dengan menyertakan proposal penelitian yang telah ditanda tangani oleh dosen pembimbing skripsi dan Dekan Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia, serta angket

penelitian. Surat pemberian izin didapatkan dari Bagian HRD Rumah Sakit Islam Klaten. Setelah mendapatkan surat pemberian izin pengambilan data penelitian dari pihak Kepala Bagian Personalia Rumah Sakit Islam Klaten tersebut, selanjutnya peneliti melakukan pengambilan data secara langsung terhadap karyawan di Rumah Sakit Islam Klaten yang terbagi-bagi menjadi beberapa bagian dengan didampingi juga oleh salah satu pihak bagian personalia Rumah Sakit Islam Klaten.

b. Persiapan Alat Ukur

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala UWES (*Utrecht Work Engagement Scale*). Alat ukur ini mengukur 3 aspek *work engagement*, yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. UWES terdiri dari 17 aitem pernyataan yang telah diadaptasi kemudian diterjemahkan kedalam Bahasa Indonesia dan dimodifikasi agar mudah dipahami dan sesuai dengan kebutuhan penelitian yang kemudian hasilnya terdiri dari 17 aitem *favorable* dengan 5 respon dengan skala *Likert* dimulai dari tidak pernah sampai selalu. Selanjutnya digunakan alat ukur SPOS (*Survey of Perceived Organizational Support*) yang disusun oleh Eisenberger, dkk (1986). Alat ukur ini terdiri dari 3 dimensi yaitu dimensi keadilan, dukungan atasan, dan penghargaan organisasi & kondisi pekerjaan. Skala persepsi dukungan organisasi terdiri dari 16 aitem pernyataan yang telah diadaptasi kemudian diterjemahkan kedalam Bahasa Indonesia

dan dimodifikasi agar mudah dipahami dan sesuai dengan kebutuhan penelitian yang kemudian hasilnya terdiri dari 13 aitem *favorable* dan 3 aitem *unfavorable* dengan 5 respon dengan skala *Likert* dimulai dari tidak pernah sampai selalu.

c. Hasil Uji Alat Ukur

Analisis hasil uji coba menghasilkan nilai reliabilitas dan validitas, serta seleksi aitem skala *Work Engagement* dan skala Persepsi Dukungan Organisasi. Pengukuran reliabilitas dan validitas menggunakan bantuan SPSS *version 23.0 for windows*. Berdasarkan kaidah pengukuran, suatu alat ukur dikatakan memenuhi standar reliabilitas jika koefisien reliabilitas mendekati 1 atau minimal 0,7. Sedangkan untuk kaidah validitas, suatu aitem dikatakan sah jika koefisien *corrected item-total correlation* yang dimiliki juga mendekati 1 atau minimal 0,25 atau 0,3. Pada penelitian ini, peneliti menetapkan standar koefisien korelasi minimal 0,25 agar jumlah aitem yang mewakili aspek seimbang.

1) Skala *Work Engagement*

Berdasarkan hasil uji untuk skala *Work Engagement* pada 154 responden menunjukkan bahwa terdapat 2 aitem yang gugur dari 17 aitem yang diujicobakan. Sehingga jumlah aitem yang sah adalah 15 aitem. Aitem yang gugur yaitu aitem nomor 6 dan 16. Koefisien *corrected item-total correlation* berkisar antara 0,271 – 0,799. Terdapat pengecualian pada aitem

nomor 6 dan 16 yang memiliki koefisien *corrected item-total correlation* dibawah 0,25. Adapun koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha* (α) yang diperoleh sebesar 0,870. Sebaran aitem skala *Work Engagement* setelah diuji coba dapat dilihat pada Tabel 3 di bawah ini.

Tabel 4

Distribusi Aitem Skala Work Engagement Setelah Uji Coba

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

Catatan: angka di dalam kurung () adalah nomor urut aitem

baru setelah uji coba

2) Skala Persepsi Dukungan Organisasi

Berdasarkan hasil uji untuk skala Persepsi Dukungan Organisasi pada 154 responden menunjukkan bahwa terdapat 1 aitem yang gugur dari 16 aitem yang diujicobakan. Sehingga jumlah aitem yang sah adalah 15 aitem. Aitem yang gugur yaitu aitem nomor 12. Koefisien *corrected item-total correlation* berkisar antara 0,392 – 0.711. Adapun koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha* (α) yang diperoleh sebesar

0,914. Sebaran aitem skala resiliensi setelah diuji coba dapat dilihat pada Tabel 4 di bawah ini.

Tabel 5

Distribusi Aitem Skala Persepsi Dukungan Organisasi Setelah Uji Coba

Aspek	Aitem <i>Favorable</i>	Aitem <i>Unfavorable</i>	Total
Keadilan	1, 2, 4, 5, 7, 8		
Dukungan atasan	9, 10, 11, 13 (12)		
Penghargaan Organisasi dan Kondisi Pekerjaan	14 (13), 15 (14), 16 (15)	3,6	
Jumlah	13	2	15

Catatan: angka di dalam kurung () adalah nomor urut aitem baru setelah uji coba. Suatu penelitian agar memperoleh hasil yang baik maka perlu dilakukan persiapan terlebih dahulu sebelum mengambil data, yaitu persiapan administrasi dan persiapan alat ukur.

B. Laporan Pelaksanaan Penelitian

Pelaksanaan penelitian dilakukan di Rumah Sakit Islam Klaten dengan melibatkan subjek karyawan dan karyawan yang bekerja di Rumah Sakit Islam Klaten. Pengambilan data dilakukan secara bertahap selama tiga hari yaitu pada hari Senin, 18 April 2017 sampai Jumat, 28 April 2017. Adapun waktu pengambilan data dilakukan saat jam kerja namun dilakukan kepada para karyawan yang tidak sedang dalam tugas menangani pasien. Sebelum melakukan pengambilan data peneliti melakukan pendekatan kepada subjek dengan memperkenalkan diri dan mengatakan maksud serta tujuan

peneliti. Dalam melakukan penelitian ini tidak ada unsur paksaan untuk mengisi angket sehingga angket yang dibagikan terbagi untuk beberapa masing-masing bangsal yang ada di Rumah Sakit Islam Klaten. Sebelum memberikan angket, peneliti melakukan sedikit wawancara kepada subjek mengenai pengalamannya selama bekerja. Peneliti memberikan kelonggaran waktu dalam pengisian angket mengingat subjek juga memiliki tanggung jawab dan kesibukan dalam pekerjaannya sehingga peneliti selama kurang lebih satu minggu secara rutin mengecek progres pengisian angket yang telah dibagikan kepada para karyawan dan karyawan Rumah Sakit Islam Klaten. Setelah pelaksanaan penelitian, peneliti melakukan penyaringan pada angket yang telah dikumpulkan apakah sudah memenuhi kriteria subjek maupun kelengkapan aitem yang diisi untuk dianalisis lebih lanjut.

C. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Responden Penelitian

Responden penelitian ini adalah 154 subjek yang diperoleh dari data hasil uji coba terpakai. Berdasarkan data yang diperoleh dapat dijelaskan mengenai deskripsi dari responden penelitian yang dilihat di bawah ini :

Tabel 6*Deskripsi Responden Penelitian*

Kategori Kelompok	Keterangan	Jumlah	Presentase
Jenis Kelamin	Laki-Laki	55	35,7%
	Perempuan	99	64,3%
Usia (tahun)	20 - 44	130	84,4%
	45 - 70	24	15,6%
Jabatan	Kepala	21	13,6%
	Staff	133	86,4%
Pendidikan	SMA / SMK / sederajat	22	14,3%
	Diploma	103	66,9%
	S1	28	18,2%
	Lainnya	1	0,6%
Penghasilan	> 5.000.000	3	1,9%
	2.500.000 – 5.000.000	56	36,4%
	1.000.000 – 2.500.000	95	61,7%

2. Deskripsi Data Penelitian

Berdasarkan data-data yang sudah terkumpul, maka peneliti melakukan kategorisasi terhadap data yang telah diperoleh. Setelah melakukan pemberian skor, diketahui deskripsi data penelitian disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 7*Tabel Deskripsi Data Penelitian*

Variabel	Min	Max	Mean	SD
<i>Work Engagement</i>	33	74	58,51	7,49
Persepsi Dukungan Organisasi	27	74	51,71	9,54

Keterangan :

Min	: skor total minimal
Max	: skor total maksimal
Mean	: rerata
SD	: Standar Deviasi

Dari data yang diperoleh, peneliti menggolongkan subjek dalam lima kategori, yaitu sangat rendah, rendah, sedang, tinggi dan sangat tinggi.

Tabel 8*Tabel Norma Kategorisasi*

Norma Kategorisasi	Kategori
$X < (\mu - 1,8\sigma)$	Sangat Rendah
$(\mu - 1,8\sigma) \leq X < (\mu - 0,6\sigma)$	Rendah
$(\mu - 0,6\sigma) \leq X < (\mu + 0,6\sigma)$	Normal
$(\mu + 0,6\sigma) \leq X \leq (\mu + 1,8\sigma)$	Tinggi
$X > (\mu + 1,8\sigma)$	Sangat Tinggi

Keterangan :

X = Skor Total

 μ = Mean σ = Standar Deviasi

Berdasarkan nilai kategorisasi persentil tersebut, maka subjek penelitian ini dapat dikelompokkan ke dalam lima kategori pada variabel *Work Engagement* dan variabel persepsi dukungan organisasi.

Tabel 9*Kategorisasi Responden Pada Variabel Work Engagement*

Kategori	Rentang Skor	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Rendah	$X < 45$	8	5,2
Rendah	$45 \leq X < 54$	22	14,3
Normal	$54 \leq X < 63$	75	48,7
Tinggi	$63 \leq X \leq 72$	47	30,5
Sangat Tinggi	$X > 72$	2	1,3

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden penelitian memiliki *Work Engagement* yang paling sedikit adalah responden dengan kategori sangat tinggi yang hanya berjumlah 2 orang dengan persentase 1,3%, sedangkan responden penelitian dengan jumlah paling banyak adalah responden dengan kategori normal yang berjumlah 75 orang dengan persentase 48,7%. Sehingga

berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian besar subjek memiliki tingkat *Work Engagement* dalam kategori normal.

Tabel 10

Kategorisasi Responden Pada Variabel Persepsi Dukungan Organisasi

Kategori	Rentang Skor	Jumlah	Persentase (%)
Sangat Rendah	$X < 35$	5	3,2
Rendah	$35 \leq X < 46$	36	23,4
Normal	$46 \leq X < 57$	66	42,9
Tinggi	$57 \leq X \leq 69$	41	26,6
Sangat Tinggi	$X > 69$	6	3,9

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden penelitian memiliki tingkat Persepsi Dukungan Organisasi yang paling sedikit adalah responden dengan kategori sangat rendah berjumlah 5 orang (3,2%), sedangkan responden penelitian dengan jumlah paling banyak adalah responden dengan kategori normal berjumlah 66 orang dengan persentase 42,9%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat persepsi dukungan organisasi dalam kategori normal.

3. Uji Asumsi

Uji asumsi merupakan proses awal sebelum uji hipotesi yang meliputi normalitas dan uji linieritas terhadap sebaran data penelitian yang

ada. Pengujian asumsi ini dilakukan dengan bantuan program statistic dalam paket *SPSS Version 23.00 for Windows*.

a. Uji Normalitas

Uji asumsi normalitas dilakukan untuk mengetahui penyebaran data penelitian yang terdistribusi secara normal dalam sebuah populasi. Pengujian normalitas dilakukan menggunakan *Analyze One Sample Kolmogrov Smirnov* pada program komputer *SPSS 23.00 for windows*. Uji normalitas dilakukan untuk menguji sebaran skor pada variabel penelitian mengikuti distribusi kurve normal atau tidak. Distribusi data dikatakan normal apabila $p > 0,05$ sedangkan apabila $p < 0,05$ maka distribusi dikatakan tidak normal.

Tabel 11

Tabel Uji Normalitas

Variabel	p	Normalitas
<i>Work Engagement</i>	0,173	Normal
Persepsi Dukungan Organisasi	0,705	Normal

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa variabel *Work Engagement* berdistribusi normal karena diperoleh nilai $p = 0,173$ ($p > 0,05$). Sementara pada variabel Persepsi Dukungan Organisasi berdistribusi normal karena diperoleh nilai $p = 0,705$ ($p > 0,05$). Kesimpulan dari uji normalitas, baik pada alat ukur Persepsi

Dukungan Organisasi dan *Work Engagement* memenuhi distribusi yang normal.

b. Uji Linearitas

Uji linieritas merupakan suatu pengujian garis regresi antara kedua variabel dalam penelitian yaitu variabel bebas dengan variabel tergantung. Uji linearitas bertujuan untuk melihat adanya hubungan yang linear antara variabel *Work Engagement* dan persepsi dukungan organisasi. Hubungan antara kedua variabel dikatakan linear apabila $p < 0,01$ atau $p < 0,05$ sedangkan dapat dikatakan tidak linear apabila kedua variabel memiliki nilai $p > 0,05$.

Tabel 12

Hasil Uji Linieritas

Variabel	P	Linearitas
<i>Work Engagement</i>	0,000	Linear
Persepsi Dukungan Organisasi		

Berdasarkan tabel hasil uji linearitas di atas diperoleh nilai $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Karena nilai p kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variable *Work Engagement* dan variable persepsi dukungan organisasi memiliki hubungan linier yang signifikan.

4. Uji Hipotesis

Variabel *Work Engagement* dan variabel persepsi dukungan organisasi berdasarkan uji asumsi yang telah dilakukan memenuhi uji normalitas dan uji linieritas, oleh karena itu selanjutnya dilakukan analisis data untuk menguji hipotesis antara *Work Engagement* dengan persepsi dukungan organisasi pada karyawan. Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi *Product Moment* dari *Pearson*. Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui korelasi variabel *Work Engagement* dan variabel persepsi dukungan organisasi pada penelitian. Hasil uji hipotesis dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 13

Tabel Uji Hipotesis

Variabel	r	r ²	p
<i>Work Engagement</i>	0,598	0,357	0,000 (p<0,05)
Persepsi Dukungan Organisasi			

Berdasarkan table di atas diperoleh nilai koefisien korelasi R sebesar 0,598 dengan nilai p sebesar 0,000 (p<0,05). Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara *Work Engagement* (tingkat kelekatan karyawan terhadap pekerjaannya) dan Persepsi Dukungan Organisasi. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi persepsi dukungan organisasi maka

semakin tinggi *Work Engagement* (tingkat kelekatan karyawan terhadap pekerjaannya). Begitu juga sebaliknya semakin rendah persepsi dukungan organisasi maka semakin rendah pula *Work Engagement* (tingkat kelekatan karyawan terhadap pekerjaannya).

Nilai koefisien determinasi (R^2) variabel *Work Engagement* dengan Persepsi Dukungan Organisasi diperoleh sebesar 0,357. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi memberikan pengaruh sebesar 35,7% terhadap *Work Engagement* pada karyawan sedangkan sisanya sebesar 64,3% dipengaruhi oleh variable lain di luar penelitian.

D. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empiris hubungan antara *Work Engagement* dan persepsi dukungan organisasi pada karyawan di Rumah Sakit Islam Klaten. Hipotesis dalam penelitian ini yaitu terdapat hubungan positif antara *Work Engagement* dan persepsi dukungan organisasi pada karyawan karyawan di Rumah Sakit Islam Klaten. Hasil analisis menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini **diterima**. Hal ini seperti yang telah dicantumkan pada tabel 12 dimana nilai koefisien korelasi (r) = 0,598 dan nilai $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Oleh karena itu, dapat diketahui bahwa semakin tinggi persepsi dukungan organisasi maka semakin tinggi *Work Engagement* (tingkat kelekatan karyawan terhadap pekerjaannya) dan semakin

rendah persepsi dukungan organisasi maka semakin rendah pula *Work Engagement* (tingkat kelekatan karyawan terhadap pekerjaannya). Determinasi yang dikontribusikan persepsi dukungan organisasi terhadap *Work Engagement* pada karyawan sebesar 35,7% berdasar koefisien determinasi (R^2) = 0,357.

Penelitian mengenai *work engagement* pernah dilakukan oleh Man dan Hadi (2013) dengan judul Hubungan antara *Perceived Organizational Support* dengan *Work Engagement* pada Guru SMA Swasta di Surabaya. Hasil analisis data penelitian menyatakan bahwa *perceived organizational support* dan *work engagement* memiliki hubungan positif yang lemah, di mana hal ini berarti tingginya persepsi terhadap organisasi memiliki hubungan dengan tingginya keterikatan kerja seseorang. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang peneliti lakukan dimana hasilnya juga menunjukkan hubungan positif, namun pada penelitian yang dilakukan peneliti terlihat bahwa variabel persepsi dukungan organisasi berpengaruh secara kuat terhadap *work engagement* pada karyawan

Terdapat keterbatasan dalam penelitian ini, tidak menutup kemungkinan mengandung *social desirability*, sehingga memunculkan *faking good* dan *faking bad* dari responden. Kemungkinan yang terjadi dikarenakan adanya kekhawatiran pada atasan maupun instansi jika menjawab jawaban tidak menunjukkan hal yang positif atau yang dapat merugikan bagi atasan maupun instansi.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dibuktikan bahwa terdapat hubungan terdapat hubungan positif yang cukup signifikan antara *Work Engagement* dan Persepsi Dukungan Organisasi pada karyawan karyawan-karyawati yang bekerja di Rumah Sakit Islam Klaten, serta dapat disimpulkan bahwa tingkat persepsi dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan yang tinggi akan meningkatkan kecenderungan *Work Engagement* (tingkat kelekatan karyawan terhadap pekerjaannya), begitu pula sebaliknya apabila tingkat persepsi dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan yang rendah akan memperkecil kecenderungan *Work Engagement* (tingkat kelekatan karyawan terhadap pekerjaannya).

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti mengajukan beberapa saran, antara lain:

1. Bagi Rumah Sakit Islam Klaten

Peneliti mengharapkan agar pihak Rumah Sakit Islam Klaten terus menciptakan kondisi lingkungan kerja yang baik para karyawan, kemudian juga sebaiknya untuk peningkatan *perceived organizational support* yang perlu diperhatikan pimpinan dan atasan di Rumah Sakit Islam Klaten adalah

dengan mengevaluasi perilaku mereka, misalnya dengan lebih lagi ramah dan lebih cepat lagi tanggap atau lebih lagi peduli juga menyediakan diri, solusi dan dukungan dengan permasalahan yang dihadapi dan kebutuhan dari masing-masing karyawan. Dengan begitu maka dapat meningkatkan pula kepuasan kerja karyawan, juga rasa memiliki karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi tempat mereka bekerja.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang memiliki minat dengan tema yang sama, sebaiknya menambahkan skala *social desirability* sehingga dapat mengurangi munculnya *faking good* atau *faking bad*. Selain itu peneliti selanjutnya juga diminta untuk lebih teliti pada saat penyusunan skala dan pengambilan *sampling* subjek sehingga tidak terjadi kekeliruan. Peneliti diharapkan melakukan pengawasan ketika subjek mengisi skala penelitian. Kemudian juga perlu diperhatikannya beban kerja pada setiap divisi dan karakteristik subjek yang akan digunakan dalam penelitian ini, dikarenakan agar hasil penelitiannya dapat mewakili keseluruhan populasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ananta. (2008). Hubungan Lingkungan Kerja Dan Semangat Kerja Pegawai Kantor Badan Statistik Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu Sosial*, (8).1- 7
- Ardianto, A. (2009). Perceived organizational support sebagai pemediasi pengaruh keadilan prosedural, penghargaan, dan dukungan supervisor terhadap komitmen afektif. Solo: Universitas Sebelas Maret
- Azwar, S. (2009). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Bakker B. A., & Demerouti E. (2008). Towards a model of work engagement, *The Journal of Career Development International*, (3). 209-219.
- Bakker, A.B., & Leiter, M.P. (Eds.). (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. New York, NY: Psychology Press
- Bakker, A.B., & Schaufeli, W.B. (2008). Positive organizational behavior: engaged employees in flourishing organizations. *Journal of Organizational Behavior*, (29). 147-54.
- Bimantari, P. (2015). Pengaruh Job Demands, Personal Resources, dan Jenis Kelamin terhadap Work Engagement, Jakarta: *Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta*.
- Blessing, W. (2010). The leader role; Highlights for China. Work engagement Report. www.BlessingWhite.com (diunduh pada Minggu, 25 Desember 2016 pukul 20.00).
- Caesens, C., & Stinglhamber, F. (2014), The relationship between perceived organizational support and work engagement: The role of self-efficacy and its outcomes, *Article of Elsevier Masson SAS*
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. Hillsdale, NY: Lawrence Erlbaum Associates.
- Darmawan, D. (2013). *Prinsip-prinsip: Perilaku Organisasi*. Surabaya: PT. Temprina Media Grafika
- Development Dimensions International. (2005). *Predicting Employee Engagement MMV*: Development Dimentions International, Inc.

Diunduh pada Minggu, 25 Desember 2016 pukul 20.15 dari sumber www.ddiworld.com.

- Eisenberger, R., Fasolo, P., & Davis-LaMastro, V. (1990), Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and innovation. *Journal of Applied Psychology*, (75)
- Eisenberger, R., Hungtington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*.
- Gallup Consulting. (2013). Diunduh pada Minggu, 24 April 2016 pukul 20.30 dari sumber www.gallup.com.
- Gallup Organisation. (2004). Diunduh pada Minggu, 25 Desember 2016 pukul 20.15 dari sumber www.gallup.com.
- Gokul, A, Sridevi, G & Srinivasan, P.T. (2012), The relationship between perceived organizational support, work engagement and affective commitment, *AMET International Journal of Management ISSN*
- Gravetter, F.J., & Wallnau, L.B. (2013). *Statistics for behavioral sciences (9th Ed)*. Belmont,CA: Wadsworth, Cengage Learning.
- Handoko, T. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi Kedua. BPFE, Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Hasibuan, S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Keenam Belas. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Herbert, M. (2011). An exploration of the relationships between psychological capital (hope, optimism, self-efficacy, resilience), occupational stress, burnout and employee engagement. *Dissertation*. NY: University of Stellenbosch.
- Justin, A.R. (2003). Perceived organizational support and psychological contract: A theoretical integration. *Journal of Organizational Behavior*. Chichester, (5). 491 – 509.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, (33). 692-724.
- Kou, TingJu. (2012), The Effect of Perceived Organizational Support on Employee Work Engagement: A Case Study Analysis, *Jornal of Zhejiang University of the series Advances in Intelligent and Soft Computing*, (140). 183-187
- Man, S.G., & Hadi, C. (2013), Hubungan antara perceived organizational support dengan work engagement pada guru sma swasta di Surabaya. Surabaya: *Jurnal Universitas Airlangga Surabaya*

- May, D.R., Gilson, R.L., & Harter, L.M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. (77), 11-37.
- Mujiasih, E., & Ratnaningsih, I.Z. (2012), Increase work engagement through transformational leadership and organizational culture, Semarang: *Jurnal Universitas Diponegoro*
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory (3rd ed.)*. New York: McGraw-Hill
- Pradita, O. R. (2010). Analisis Pengaruh Mekanisme Corporate Governanace Terhadap Manajemen Laba dan Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) pada Tahun 2005-2008. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Reynolds, W. M., & Gerbasi, K. C. (1982). Development of reliable and valid short forms of the Marlowe-Crowne Social Desirability Scale. *Journal of Clinical Psychology*. (1), 119-125.
- Rhoades, L., & Eisenberger. (2002). Perceived Organizational Support: A review of the literature. *Journal of aoolied psychology*.
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Sari, R.. D. (2013). Pengaruh Kepercayaan Kepada Pemimpin Terhadap Work Engagement, Medan: *Universitas Sumatera Utara*
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2003). *Test manual for the Utrecht Work Engagement Scale*. Unpublished manuscript, Netherlands: Utrecht University.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez, R. V. & Bakker, A. B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach, *Journal of Happiness Studies*. (3), 71–92.
- Septianto, D. (2010), Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pataya Raya Semarang. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Siddhanta, A., & Roy, D. (2010). Employee engagement engaging the 21st century workforce. *Asian Journal of Management Research*. (1), 170-189.

- Tanudjaja & Regina, M., (2013). Hubungan Antara Konflik Keluarga-Kerja, Makna Kerja Sebagai Panggilan, dan Persepsi Dukungan Organisasional dengan Keterikatan Kerja Pada Guru, *Jurnal Ilmiah Universitas Surabaya*. (2), Surabaya: Universitas Surabaya.
- Taran, L. C., Shuck, M. B., Gutierrez, C. C., & Baralt, S. (2009). The role of leadership style in employee engagement. In M.S. Plakhotnik, S.M. Nielsen, & D.M Pane (Eds.), Proceedings of the eight annual college of education research conference. Miami: Florida International University
- Vazirani, N. (2007). *Employee Engagement and Working Paper*. Nerul. SIES College of Management Studies.

LAMPIRAN 1

Skala Pengambilan Data

I love my job!



SKALA

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI 2017

FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Salam sejahtera,

Bapak/Ibu yang kami hormati. Perkenankan kami untuk belajar dari pengalaman Bapak/Ibu ketika menjalani pekerjaan. Bagaimana pikiran-pikiran, perasaan-perasaan, dan sikap-sikap yang muncul ketika Bapak/Ibu melakukan aktivitas dan menghadapi permasalahan-permasalahan terkait penyelesaian setiap pekerjaan. Bagaimana Bapak/Ibu menanggapi setiap peristiwa dalam kehidupan sehari-hari.

Jawaban-jawaban yang Bapak/Ibu berikan merupakan informasi yang sangat berharga dan karenanya Bapak/Ibu tidak perlu ragu untuk menjawab sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Kerahasiaan jawaban Bapak/Ibu dijamin dan dijunjung tinggi oleh etika akademik penelitian kami.

Terimakasih atas kesediaan, kesungguhan, dan kejujuran Bapak/Ibu dalam menjawab setiap pertanyaan. Mudah-mudahan Allah SWT membalas kebaikan Bapak/Ibu dengan kebaikan yang lebih banyak dan kemuliaan yang lebih tinggi, amin. Terima kasih, Jazakallahu khairan katsiiran.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Hormat Kami,

Intan Kusumandaru

IDENTITAS

1. Nama Responden (boleh inisial) :
2. Usia : Tahun
3. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
4. Jabatan di organisasi saat ini :

5. Lama kerja di organisasi saat ini : Tahun
6. Tingkat pendidikan terakhir :
- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Diploma (D1, D2, D3, D4) | <input type="checkbox"/> SI dan Program Profesi |
| <input type="checkbox"/> Sarjana strata satu (S-1) | Sa <input type="checkbox"/> strata tiga (S-3) |
| <input type="checkbox"/> Sarjana strata dua (S-2) | |
7. Penghasilan perbulan
- | | |
|--|--------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1.000.000 – 2.500.000 | <input type="checkbox"/> > 5.000.000 |
| <input type="checkbox"/> 2.500.000 – 5.000.000 | |

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

Klaten, 2017

Responden

Petunjuk Pengerjaan Kuesioner “I LOVE MY JOB”

BAGIAN A dan B

Berilah tanda silang (X) pada pilihan jawaban yang tersedia untuk setiap pertanyaan yang diajukan. Silanglah :

- 1: Jika Anda **TIDAK PERNAH** mengalami, memikirkan, merasakan, atau menyaksikan hal tersebut.
- 2: Jika Anda **JARANG** mengalami, memikirkan, merasakan, atau menyaksikan hal tersebut.
- 3: Jika Anda **KADANG-KADANG** mengalami, memikirkan, merasakan, atau menyaksikan hal tersebut.
- 4: Jika Anda **SERING** mengalami, memikirkan, merasakan, atau menyaksikan hal tersebut.
- 5: Jika Anda **SELALU** mengalami, memikirkan, merasakan, atau menyaksikan hal tersebut.

Contoh Soal:

Apakah Anda kecewa terhadap sikap rekan kerja Anda? Jika selama ini Anda **TIDAK PERNAH** mengalami, memikirkan, merasakan, atau menyaksikan hal tersebut, maka silanglah angka **1** seperti contoh berikut ini:

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

BAGIAN A

Pilihlah jawaban yang paling menggambarkan diri Anda sehari-hari untuk setiap pertanyaan berikut ini dengan cara memberi tanda silang (X), sebagaimana contoh pengerjaan di atas!

1.	Apakah Anda penuh antusias (semangat) dalam bekerja?	Tidak Pernah (1)	Jarang (2)	Kadang-kadang (3)	Sering (4)	Selalu (5)
2.	Apakah Anda menganggap pekerjaan Anda penting dan berguna?	Tidak Pernah (1)	Jarang (2)	Kadang-kadang (3)	Sering (4)	Selalu (5)
3.	Apakah Anda merasa waktu berlalu dengan sangat cepat saat Anda sedang bekerja?	Tidak Pernah (1)	Jarang (2)	Kadang-kadang (3)	Sering (4)	Selalu (5)
4.	Apakah Anda merasa memiliki banyak tenaga (energik) dalam bekerja?	Tidak Pernah (1)	Jarang (2)	Kadang-kadang (3)	Sering (4)	Selalu (5)
5.	Apakah Anda merasa sangat tertarik dan terlibat dalam pekerjaan Anda?	Tidak Pernah (1)	Jarang (2)	Kadang-kadang (3)	Sering (4)	Selalu (5)

		(1)				
6.	Ketika sedang bekerja, apakah Anda menjadi lupa/kurang memperhatikan dengan segala sesuatu yang terjadi disekitar/sekeliling Anda?	Tidak Pernah (1)	Jarang (2)	Kadang-kadang (3)	Sering (4)	Selalu (5)
7.	Apakah pekerjaan Anda memberi Anda ide untuk melakukan sesuatu dan membuat Anda merasa mampu untuk melakukannya?	Tidak Pernah (1)	Jarang (2)	Kadang-kadang (3)	Sering (4)	Selalu (5)
8.	Ketika Anda bangun dipagi hari, apakah Anda bersemangat untuk segera pergi ke tempat kerja?	Tidak Pernah (1)	Jarang (2)	Kadang-kadang (3)	Sering (4)	Selalu (5)
9.	Apakah Anda merasa puas ketika bekerja secara serius?	Tidak Pernah (1)	Jarang (2)	Kadang-kadang (3)	Sering (4)	Selalu (5)
10.	Apakah Anda merasa bangga dengan pekerjaan Anda?	Tidak Pernah (1)	Jarang (2)	Kadang-kadang (3)	Sering (4)	Selalu (5)
11.	Apakah Anda terlibat sampai tuntas dalam setiap pekerjaan yang Anda kerjakan?	Tidak Pernah (1)	Jarang (2)	Kadang-kadang (3)	Sering (4)	Selalu (5)
12.	Apakah Anda dapat melanjutkan kembali sebuah pekerjaan untuk jangka waktu yang lama?	Tidak Pernah (1)	Jarang (2)	Kadang-kadang (3)	Sering (4)	Selalu (5)
13.	Apakah Anda merasa perlu mengeluarkan seluruh kemampuan terbaik Anda untuk bisa sukses dalam pekerjaan Anda?	Tidak Pernah (1)	Jarang (2)	Kadang-kadang (3)	Sering (4)	Selalu (5)
14.	Ketika sedang bekerja, apakah Anda merasa sangat senang dengan pekerjaan Anda bahkan sampai lupa diri karena begitu senangnya dalam bekerja?	Tidak Pernah (1)	Jarang (2)	Kadang-kadang (3)	Sering (4)	Selalu (5)
15.	Ketika mengalami kegagalan dalam pekerjaan, apakah Anda secara mental mampu dengan cepat bangkit kembali ke kondisi yang baik seperti kondisi sebelumnya?	Tidak Pernah (1)	Jarang (2)	Kadang-kadang (3)	Sering (4)	Selalu (5)
16.	Apakah Anda mengalami	Tidak	Jarang	Kadang-	Sering	Selalu

	kesulitan/melepaskan diri dari pekerjaan Anda?	Pernah (1)	(2)	kadang (3)	(4)	(5)
17.	Apakah Anda senantiasa mencoba untuk melakukan sesuatu atau tetap melanjutkan pekerjaan dengan penuh semangat meskipun segala sesuatunya tidak berjalan sebagaimana mestinya?	Tidak Pernah (1)	Jarang (2)	Kadang-kadang (3)	Sering (4)	Selalu (5)

BAGIAN B

Pilihlah jawaban yang paling menggambarkan diri Anda sehari-hari untuk setiap pertanyaan berikut ini dengan cara memberi tanda silang (X), sebagaimana Anda mengerjakan Bagian A!

1.	Apakah Anda merasa organisasi tempat Anda bekerja menghargai kontribusi/sumbangsih Anda terhadap kesehatan dan kesejahteraan organisasi?	Tidak Pernah (1)	Jarang (2)	Kadang-kadang (3)	Sering (4)	Selalu (5)
2.	Apakah Anda merasa bahwa organisasi tempat Anda bekerja akan mempekerjakan orang yang mau dibayar dengan gaji yang lebih rendah untuk menggantikan posisi Anda?	Tidak Pernah (1)	Jarang (2)	Kadang-kadang (3)	Sering (4)	Selalu (5)
3.	Apakah Anda merasa organisasi tempat Anda bekerja menghargai setiap usaha ekstra/lebih yang Anda lakukan?	Tidak Pernah (1)	Jarang (2)	Kadang-kadang (3)	Sering (4)	Selalu (5)
4.	Apakah Anda merasa organisasi tempat Anda bekerja benar-benar memperhatikan nilai-nilai dan tujuan-tujuan yang Anda miliki?	Tidak Pernah (1)	Jarang (2)	Kadang-kadang (3)	Sering (4)	Selalu (5)
5.	Apakah Anda merasa organisasi tempat Anda bekerja memperhatikan segala bentuk keluhan Anda?	Tidak Pernah (1)	Jarang (2)	Kadang-kadang (3)	Sering (4)	Selalu (5)
6.	Apakah Anda merasa organisasi tempat Anda bekerja mepedulikan minat utama Anda ketika mengambil keputusan-keputusan terkait Anda?	Tidak Pernah (1)	Jarang (2)	Kadang-kadang (3)	Sering (4)	Selalu (5)
7.	Ketika Anda memiliki permasalahan, apakah Anda merasa organisasi tempat Anda bekerja senantiasa siap memberikan bantuan?	Tidak Pernah (1)	Jarang (2)	Kadang-kadang (3)	Sering (4)	Selalu (5)
8.	Apakah Anda merasa organisasi tempat Anda bekerja memberikan perhatian lebih terhadap kesehatan dan kebahagiaan Anda?	Tidak Pernah (1)	Jarang (2)	Kadang-kadang (3)	Sering (4)	Selalu (5)
9.	Apakah Anda merasa bahwa organisasi tempat Anda bekerja	Tidak Pernah (1)	Jarang (2)	Kadang-kadang (3)	Sering (4)	Selalu (5)

	memperhatikan usaha-usaha terbaik yang Anda lakukan dalam pekerjaan Anda?	(1)				
10.	Ketika Anda membutuhkan dukungan khusus, apakah Anda merasa organisasi tempat Anda bekerja menunjukkan keinginan untuk membantu Anda?	Tidak Pernah (1)	Jarang (2)	Kadang-kadang (3)	Sering (4)	Selalu (5)
11.	Apakah Anda merasa organisasi tempat Anda bekerja peduli terhadap kepuasan yang Anda rasakan di tempat kerja?	Tidak Pernah (1)	Jarang (2)	Kadang-kadang (3)	Sering (4)	Selalu (5)
12.	Apakah Anda merasa organisasi tempat Anda bekerja mengambil keuntungan diatas kesulitan yang Anda miliki?	Tidak Pernah (1)	Jarang (2)	Kadang-kadang (3)	Sering (4)	Selalu (5)
13.	Apakah Anda merasa organisasi tempat Anda bekerja kurang menunjukkan perhatian/kepedulian kepada Anda?	Tidak Pernah (1)	Jarang (2)	Kadang-kadang (3)	Sering (4)	Selalu (5)
14.	Apakah Anda merasa organisasi tempat Anda bekerja memperhatikan secara serius pikiran-pikiran/keyakinan-keyakinan yang Anda miliki?	Tidak Pernah (1)	Jarang (2)	Kadang-kadang (3)	Sering (4)	Selalu (5)
15.	Apakah Anda merasa organisasi tempat Anda bekerja menunjukkan kebanggaan atas prestasi kerja yang Anda capai?	Tidak Pernah (1)	Jarang (2)	Kadang-kadang (3)	Sering (4)	Selalu (5)
16.	Apakah Anda merasa bahwa organisasi tempat Anda bekerja mencoba membuat pekerjaan semenarik mungkin untuk Anda kerjakan?	Tidak Pernah (1)	Jarang (2)	Kadang-kadang (3)	Sering (4)	Selalu (5)

PERHATIAN:

Mohon dicek kembali untuk memastikan bahwa **SEMUA** pertanyaan telah terisi jawaban

TERIMAKASIH

Semoga Tuhan Yang Maha Esa

*melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada Anda
sepanjang hari ini, esok dan selama-lamanya*

*Apabila ada hal-hal berkaitan dengan angket ini yang ingin Bapak/Ibu tanyakan,
dipersilahkan untuk menghubungi kontak di bawah ini:*

Intan Kusumandaru 081393409522, intankusrqp@gmail.com

LAMPIRAN 2

Tabulasi Skala *Work engagement*

Subjek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
S1	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
S2	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	4	5	5	4	5	3	4
S3	5	5	4	3	3	3	3	5	5	5	3	3	3	2	3	3	2
S4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	5	5	3	5	3	4	3	3
S5	5	5	3	4	5	2	4	4	4	5	4	2	4	3	4	2	4
S6	5	4	4	4	5	3	4	4	5	5	5	5	4	3	4	3	3
S7	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4
S8	4	5	4	3	5	3	2	4	5	5	4	4	4	3	4	3	4
S9	3	4	3	2	3	4	3	2	4	4	3	3	2	2	3	3	4
S10	5	5	4	5	5	2	4	4	5	5	4	4	5	3	4	4	4
S11	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4
S12	3	4	4	4	5	3	3	5	5	5	5	5	5	3	4	2	4
S13	3	4	4	3	3	2	3	2	3	3	4	2	2	1	5	1	5
S14	4	5	5	5	4	3	3	4	3	5	3	4	5	4	3	5	3
S15	3	5	4	3	4	2	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	5
S16	5	5	3	3	5	3	3	3	3	5	5	3	5	3	4	3	3
S17	4	4	3	3	4	3	5	4	5	4	3	3	3	4	3	3	3
S18	4	4	3	5	4	3	3	3	4	5	4	3	3	5	5	5	3
S19	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	2	3
S20	5	5	4	5	5	2	3	5	4	5	4	5	5	3	5	4	4
S21	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
S22	5	5	4	5	5	2	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3
S23	5	5	4	5	5	2	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3
S24	4	5	5	3	4	3	3	4	3	5	3	4	5	4	3	5	3

Subjek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
S25	4	5	5	4	5	4	4	3	5	5	4	4	5	4	4	3	4
S26	5	5	4	4	5	2	4	4	5	5	4	4	5	3	4	3	4
S27	5	5	3	5	5	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
S28	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	2	4
S29	4	5	4	4	4	3	4	3	5	5	4	4	5	4	3	1	5
S30	5	5	3	5	5	3	3	5	5	5	5	5	4	3	3	1	4
S31	5	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	5	3	4	3	4
S32	5	5	5	3	5	1	5	5	4	5	5	4	5	3	4	1	4
S33	5	5	5	3	5	1	5	5	4	5	5	4	5	3	4	1	4
S34	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3
S35	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3
S36	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3
S37	5	3	3	4	3	4	3	3	4	5	3	3	1	4	2	4	3
S38	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3
S39	4	5	3	4	4	3	3	4	5	5	4	4	4	3	4	3	4
S40	3	4	4	4	3	3	4	5	4	3	5	4	4	3	4	3	4
S41	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	5
S42	4	3	2	4	4	2	3	1	2	3	3	2	3	1	1	3	3
S43	1	4	3	3	4	4	3	3	2	4	2	3	4	2	2	3	3
S44	3	3	2	3	2	2	2	1	2	2	3	1	3	3	2	2	3
S45	3	3	3	3	3	3	3	2	5	4	4	4	5	3	4	2	2
S46	5	5	4	3	5	2	4	3	5	5	5	5	5	2	3	1	3
S47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4
S48	4	4	4	4	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	4

Subjek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
S49	4	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
S50	4	5	4	3	3	2	3	4	5	4	5	5	4	3	3	2	3
S51	3	4	4	3	3	2	2	5	4	5	3	3	3	2	3	1	3
S52	5	4	3	3	4	3	3	2	5	4	4	3	5	3	3	3	4
S53	4	5	4	4	4	1	4	5	5	4	4	3	4	4	4	3	4
S54	5	5	5	5	5	5	1	1	5	3	3	3	5	5	3	5	5
S55	4	5	4	4	4	1	4	5	5	4	4	3	5	4	5	3	4
S56	4	5	4	3	3	3	4	4	5	5	5	4	4	3	3	2	3
S57	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	3	5	2	1	5	1	1
S58	5	4	3	5	5	3	4	5	5	5	4	4	5	5	3	3	4
S59	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	4	4	5	3	3	3	3
S60	4	5	5	3	4	3	4	3	5	4	4	4	4	3	4	2	3
S61	4	5	4	4	4	3	3	3	4	5	4	4	4	3	4	2	3
S62	5	3	4	4	4	2	4	5	5	3	4	5	5	4	4	3	5
S63	4	5	4	4	3	4	3	3	4	3	5	4	5	3	5	3	4
S64	5	5	3	4	5	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	2	3
S65	4	4	5	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	2	4	3	1
S66	5	5	3	3	4	3	4	3	4	5	4	3	4	4	3	3	2
S67	5	5	4	3	4	3	3	3	5	5	4	3	4	3	3	3	3
S68	3	3	4	3	4	2	4	2	5	5	4	2	5	3	4	4	3
S69	5	5	5	3	5	3	4	3	4	4	4	4	5	4	5	3	3
S70	4	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3
S71	4	4	3	3	3	3	4	4	5	5	4	3	4	3	4	3	4
S72	4	5	3	4	4	2	4	3	4	5	5	4	4	2	4	3	3

Subjek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
S73	4	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3
S74	4	5	4	4	4	2	4	3	4	5	4	3	4	2	4	4	3
S75	4	5	2	3	4	3	3	2	4	5	4	3	4	4	3	2	2
S76	4	4	3	3	3	3	3	3	3	5	4	3	3	3	3	3	3
S77	3	4	2	3	4	5	3	3	5	3	5	3	5	3	5	3	3
S78	3	5	5	4	4	4	3	3	4	4	3	3	5	3	2	2	1
S79	4	5	5	3	3	2	1	3	3	5	5	4	5	2	3	5	5
S80	3	3	4	3	4	3	4	3	2	3	5	3	3	4	4	1	4
S81	5	5	5	3	5	1	5	5	4	5	5	4	5	3	4	1	4
S82	5	5	5	4	5	3	4	5	4	4	4	2	4	3	4	4	3
S83	5	4	3	5	4	2	4	4	5	5	5	5	5	4	5	2	5
S84	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S85	4	5	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	5	3	3	3	3
S86	3	4	5	3	3	3	3	1	3	5	5	3	1	1	5	1	1
S87	3	5	3	3	4	2	3	2	5	5	4	2	4	1	4	1	1
S88	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	4	3	4
S89	5	5	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4
S90	3	5	4	2	2	4	3	1	2	3	2	1	2	1	1	2	1
S91	4	5	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	1	3
S92	3	4	5	3	2	1	5	3	5	3	5	4	3	2	1	1	2
S93	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3
S94	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	5	3	3
S95	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	2	3	3	3	1	4
S96	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	2	3	3	3	1	3

Subjek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
S97	4	4	3	4	4	2	3	4	3	4	4	3	3	2	4	3	4
S98	4	4	3	4	4	2	3	3	4	5	4	4	4	3	4	2	3
S99	4	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	2	5	2	4
S100	5	5	5	5	5	3	4	5	4	5	5	4	5	3	3	2	3
S101	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	4	3	4	4	4	4	3
S102	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	3	4
S103	4	4	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	4	2	4	5	3
S104	4	4	3	3	4	3	4	4	5	5	4	3	5	3	3	3	3
S105	5	5	5	4	5	3	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4
S106	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	5	3	3	2	4
S107	4	5	4	4	5	3	4	4	5	5	4	3	5	4	4	3	3
S108	4	4	3	3	4	2	3	4	5	5	5	4	4	2	5	2	3
S109	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
S110	5	5	3	5	5	2	3	5	5	5	4	1	5	5	5	3	3
S111	5	5	3	5	5	2	3	5	5	5	4	1	5	5	5	3	3
S112	5	5	5	4	5	3	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4
S113	5	5	5	4	4	3	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4
S114	4	5	3	4	4	2	3	4	4	5	4	3	5	3	4	3	4
S115	4	5	3	4	4	2	3	4	4	5	4	3	5	3	4	3	4
S116	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	1	3	2	3
S117	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	1	3	2	3
S118	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	1	3	2	3
S119	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	1	3	2	3
S120	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4

Subjek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
S121	5	5	5	4	5	1	4	4	3	5	4	3	4	3	4	3	3
S122	4	5	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
S123	4	5	5	4	3	3	4	4	5	5	5	4	5	3	3	4	3
S124	3	5	4	3	4	3	4	3	5	5	3	4	5	3	3	3	4
S125	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
S126	4	5	5	4	3	3	4	5	4	4	4	5	4	3	3	5	4
S127	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	5	3	4	3	4
S128	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	2	3	3	2	2
S129	3	4	4	3	4	3	3	3	4	5	4	3	3	3	3	3	3
S130	3	3	2	2	2	1	3	3	5	3	2	4	3	1	4	1	2
S131	5	5	4	4	5	2	4	4	5	5	5	2	5	4	2	2	3
S132	4	5	3	4	4	2	3	3	3	3	4	4	4	2	3	3	3
S133	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	2	4	3	4
S134	4	5	5	4	4	1	4	4	5	5	4	4	5	1	4	4	3
S135	4	5	3	4	4	1	3	3	4	4	5	4	4	3	4	1	3
S136	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
S137	4	4	3	5	4	3	2	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4
S138	4	5	4	5	5	1	4	4	5	4	4	5	5	3	5	3	4
S139	4	5	3	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	3	5	3	4
S140	4	4	5	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
S141	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	5	4	5	1	5
S142	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5
S143	5	5	5	3	4	3	5	5	5	5	5	4	5	3	4	1	4
S144	5	5	4	4	5	3	4	5	5	5	4	4	5	5	4	3	5

Subjek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
S145	5	5	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	2	4
S146	5	4	3	5	4	2	3	4	5	4	4	4	3	2	4	4	3
S147	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	3	4	3	3
S148	5	5	4	4	5	3	4	5	5	5	4	4	5	4	5	2	3
S149	4	5	5	3	4	1	4	4	4	5	5	5	5	3	5	2	5
S150	3	5	4	4	4	1	4	3	4	3	5	4	5	1	4	1	4
S151	5	5	3	4	5	3	4	3	5	5	4	3	4	3	3	1	3
S152	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	3	5
S153	4	4	3	4	4	1	4	4	4	4	4	4	3	1	4	1	4
S154	4	4	4	3	4	2	4	4	3	5	4	3	4	3	4	3	3

LAMPIRAN 3

Tabulasi Skala Persepsi Dukungan Organisasi

Subjek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
S1	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3
S2	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
S3	5	4	3	4	3	3	3	4	3	2	2	5	5	2	2	2
S4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	5	3	3	3	2
S5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3
S6	5	5	3	3	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4
S7	4	3	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
S8	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	3	3	3
S9	2	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	3	3	3
S10	5	5	3	3	3	3	3	4	4	3	3	5	5	3	3	3
S11	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
S12	4	5	2	4	3	3	4	4	3	4	4	5	5	3	3	3
S13	2	5	3	3	3	3	3	2	3	2	2	5	3	1	2	2
S14	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	5	3	2	3	2
S15	3	5	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3
S16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S17	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4
S18	3	5	3	4	3	2	3	2	3	1	1	3	1	1	1	2
S19	3	5	3	4	3	2	2	3	3	3	3	4	4	2	2	2
S20	3	5	3	5	3	3	3	4	3	3	3	5	4	3	3	3
S21	4	5	4	4	3	3	2	4	3	2	2	4	4	3	3	3
S22	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3
S23	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3
S24	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	5	3	2	3	2

Subjek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
S25	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
S26	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	2	5	5	3	3	3
S27	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3
S28	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S29	4	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	5	3	3	2	4
S30	5	1	5	5	3	5	5	5	4	3	5	3	5	3	4	4
S31	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
S32	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5	3	2	3	4	4
S33	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5	3	2	3	4	4
S34	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	4	4
S35	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	4	4
S36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4
S37	3	1	4	3	2	4	3	4	2	3	3	2	3	4	3	2
S38	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4	4	3	3	3
S39	4	4	4	3	3	2	3	3	3	4	3	4	4	4	4	2
S40	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2
S41	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3
S42	3	5	1	3	4	2	3	3	2	2	2	4	3	3	3	2
S43	3	3	2	2	4	2	2	3	2	3	2	5	5	1	1	2
S44	3	4	3	4	3	3	3	2	2	3	3	4	4	3	3	2
S45	3	3	4	5	5	5	3	5	3	2	5	4	4	5	5	5
S46	3	5	3	3	2	2	4	2	3	4	3	5	4	2	4	2
S47	4	2	4	4	3	3	3	3	3	4	4	2	2	4	4	4
S48	3	5	4	4	3	2	3	2	3	3	2	5	5	1	1	1

Subjek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
S73	3	3	3	4	2	3	4	2	3	3	3	4	2	3	2	1
S74	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S75	2	3	3	4	2	2	3	3	3	4	3	2	2	3	3	2
S76	3	5	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S77	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S78	3	5	3	3	2	2	2	2	2	2	2	5	5	2	2	2
S79	5	2	4	3	2	3	2	3	3	3	2	1	3	3	3	2
S80	3	5	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	2	3	4	2
S81	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5	3	2	3	4	4
S82	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3
S83	4	5	4	4	3	3	4	4	3	2	3	5	3	3	3	4
S84	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S85	3	5	3	1	1	1	2	5	3	2	2	5	3	1	3	1
S86	3	5	1	3	5	3	5	1	1	2	1	5	5	1	1	1
S87	3	5	3	5	3	3	3	4	2	3	4	5	5	3	2	2
S88	3	5	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3
S89	4	2	3	3	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	4	4
S90	1	5	2	2	1	2	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3
S91	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
S92	2	3	3	3	2	2	1	4	3	1	2	2	2	3	3	3
S93	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	5	4	4	3	3
S94	4	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	4	3	3	2
S95	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4
S96	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4

Subjek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
S97	3	4	3	2	3	3	3	4	4	3	3	5	4	4	3	3	
S98	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	
S99	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	
S100	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	3	5	5	4	3	
S101	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	3	5	5	4	3	
S102	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	3	5	5	4	3	
S103	3	5	3	3	1	4	1	3	4	1	2	5	5	3	5	3	
S104	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	
S105	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	
S106	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	5	4	4	3	
S107	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	
S108	2	5	3	2	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	2	3	4
S109	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	4	5	5	4	4	3	
S110	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	3	2	
S111	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	3	2	
S112	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	
S113	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	
S114	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	
S115	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	
S116	4	2	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	
S117	4	2	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	
S118	4	2	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	
S119	4	2	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	
S120	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	

Subjek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
S121	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	2	4	4	3
S122	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3
S123	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3
S124	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	2	4	3	3	4	4
S125	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3
S126	5	4	4	5	4	5	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3
S127	4	5	5	4	5	3	4	4	4	4	3	5	5	4	3	4
S128	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2
S129	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	4	3	3	2	2
S130	1	3	2	2	1	3	1	4	2	2	2	3	4	2	2	2
S131	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	1	1
S132	3	5	3	3	3	4	4	4	4	3	3	5	5	5	4	3
S133	1	3	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2
S134	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
S135	3	5	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	2	2	2
S136	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5
S137	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
S138	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3
S139	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	5	3	3	4
S140	3	5	3	3	3	3	4	4	3	3	3	5	5	5	3	3
S141	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	2	3	3
S142	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4
S143	2	5	5	5	3	1	3	3	3	3	3	5	3	3	1	3
S144	3	5	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4

Subjek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
S145	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
S146	3	2	3	3	2	3	2	2	2	4	2	4	4	3	1	1
S147	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	3
S148	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5
S149	4	5	2	3	3	2	2	4	3	3	4	5	3	3	3	3
S150	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	5	2	2	1	2
S151	4	5	4	4	3	3	2	3	3	3	3	5	5	3	3	4
S152	5	3	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	3	4	4
S153	4	5	4	4	4	3	2	5	3	3	4	5	2	4	4	4
S154	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	2	4	4	3

LAMPIRAN 4

Skor Total Skala

Subjek	Total Skor	
	<i>Work engagement</i>	Persepsi Dukungan Organisasi
S1	81	76
S2	76	77
S3	60	52
S4	63	49
S5	64	63
S6	70	65
S7	71	66
S8	66	59
S9	52	53
S10	72	58
S11	63	67
S12	69	59
S13	50	44
S14	68	50
S15	62	48
S16	64	48
S17	61	58
S18	66	38
S19	57	48
S20	73	56
S21	60	53
S22	67	53
S23	67	53
S24	66	50
S25	72	42
S26	70	52
S27	73	56
S28	59	50
S29	67	50
S30	69	65
S31	67	51
S32	69	62
S33	69	62
S34	62	64
S35	62	64
S36	63	60
S37	57	46
S38	54	49
S39	66	54
S40	64	52
S41	55	46
S42	44	45

S43	50	42
S44	39	49
S45	56	66
S46	65	51
S47	69	53
S48	50	47
S49	69	60
S50	62	53
S51	53	64
S52	61	49
S53	66	62
S54	69	56
S55	68	64
S56	64	50
S57	63	49
S58	72	63
S59	71	59
S60	64	59
S61	63	61
S62	69	45
S63	66	55
S64	71	56
S65	58	54
S66	62	56
S67	63	59
S68	60	33
S69	69	48
S70	43	45
S71	63	57
S72	63	41
S73	62	45
S74	63	51
S75	57	44
S76	56	51
S77	62	45
S78	58	44
S79	63	44
S80	56	48
S81	69	62
S82	68	59
S83	72	57
S84	51	48
S85	59	41
S86	50	43

S87	52	55
S88	62	50
S89	61	52
S90	39	42
S91	58	49
S92	52	39
S93	62	56
S94	53	42
S95	69	75
S96	68	75
S97	58	54
S98	60	62
S99	63	63
S100	71	69
S101	70	69
S102	74	69
S103	72	51
S104	63	64
S105	76	69
S106	63	64
S107	69	72
S108	62	52
S109	82	71
S110	69	71
S111	69	71
S112	76	69
S113	75	69
S114	64	69
S115	64	69
S116	69	55
S117	69	55
S118	69	55
S119	69	55
S120	62	58
S121	65	61
S122	66	57
S123	69	56
S124	64	54
S125	73	51
S126	69	59
S127	69	66
S128	47	36
S129	58	43
S130	44	36

S131	66	45
S132	57	61
S133	61	30
S134	66	65
S135	59	52
S136	81	71
S137	62	66
S138	70	56
S139	69	66
S140	58	58
S141	76	68
S142	77	70
S143	71	51
S144	75	53
S145	70	66
S146	63	41
S147	66	65
S148	72	78
S149	69	52
S150	59	37
S151	63	57
S152	76	68
S153	57	60
S154	61	61

LAMPIRAN 5

Validitas dan Reliabilitas *Work engagement*

Validitas dan Reliabilitas Skala *Work engagement* (UWES)

A. Putaran 1

Reliabilitas & Validitas Skala *Work Engagement*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,845	17

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
We1	59,81	54,276	,607	,830
We2	59,49	56,016	,535	,835
We3	60,12	55,346	,425	,838
We4	60,22	54,788	,540	,833
We5	59,92	52,901	,693	,825
We6	61,29	59,816	,058	,858
We7	60,42	55,852	,454	,837
We8	60,28	51,314	,642	,826
We9	59,76	54,680	,520	,834
We10	59,64	54,715	,515	,834
We11	59,96	56,142	,455	,837
We12	60,40	53,745	,503	,834
We13	59,86	52,785	,589	,829
We14	60,99	53,980	,448	,837
We15	60,33	56,066	,368	,841
We16	61,23	57,357	,183	,854
We17	60,59	55,851	,379	,841

B. Putaran 2**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.870	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
We1	54.29	49.084	.612	.858
We2	53.97	50.640	.553	.861
We3	54.60	50.345	.407	.867
We4	54.71	49.842	.518	.862
We5	54.40	47.654	.711	.853
We7	54.90	50.036	.513	.862
We8	54.77	45.867	.678	.853
We9	54.25	49.207	.549	.860
We10	54.13	49.382	.530	.861
We11	54.45	50.327	.515	.862
We12	54.89	48.569	.507	.863
We13	54.35	47.654	.594	.858
We14	55.48	49.572	.392	.869
We15	54.82	50.450	.400	.868
We17	55.08	50.804	.364	.869

LAMPIRAN 6

Validitas dan Reliabilitas Persepsi Dukungan Organisasi

Validitas dan Reliabilitas Skala Persepsi Dukungan Organisasi (SPOS)

A. Putaran 1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,906	16

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
POS1	52,03	83,234	,664	,898
POS2	51,60	88,948	,265	,913
POS3	52,18	83,784	,683	,898
POS4	52,23	84,834	,633	,899
POS5	52,40	81,770	,710	,896
POS6	52,48	83,964	,679	,898
POS7	52,16	82,215	,716	,896
POS8	52,08	83,280	,684	,898
POS9	52,24	82,537	,789	,895
POS10	52,34	83,389	,693	,897
POS11	52,31	82,253	,737	,896
POS12	51,71	91,003	,186	,914
POS13	52,06	89,577	,258	,912
POS14	52,48	83,938	,644	,899
POS15	52,45	84,118	,615	,900
POS16	52,66	84,826	,581	,901

B. Putaran 2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.914	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
POS1	48.05	78.755	.672	.907
POS2	47.62	85.231	.284	.924
POS3	48.20	79.273	.693	.907
POS4	48.25	80.517	.628	.909
POS5	48.42	77.748	.692	.906
POS6	48.50	79.402	.692	.907
POS7	48.18	77.823	.720	.905
POS8	48.10	78.734	.696	.906
POS9	48.26	78.063	.799	.903
POS10	48.36	78.754	.711	.906
POS11	48.32	77.698	.751	.904
POS13	48.08	85.921	.271	.923
POS14	48.50	79.193	.668	.907
POS15	48.47	79.205	.648	.908
POS16	48.68	80.048	.605	.909

LAMPIRAN 7

Skala Setelah Aitem gugur

I love my job!



SKALA

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI 2017

FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Salam sejahtera,

Bapak/Ibu yang kami hormati. Perkenankan kami untuk belajar dari pengalaman Bapak/Ibu ketika menjalani pekerjaan. Bagaimana pikiran-pikiran, perasaan-perasaan, dan sikap-sikap yang muncul ketika Bapak/Ibu melakukan aktivitas dan menghadapi permasalahan-permasalahan terkait penyelesaian setiap pekerjaan. Bagaimana Bapak/Ibu menanggapi setiap peristiwa dalam kehidupan sehari-hari.

Jawaban-jawaban yang Bapak/Ibu berikan merupakan informasi yang sangat berharga dan karenanya Bapak/Ibu tidak perlu ragu untuk menjawab sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Kerahasiaan jawaban Bapak/Ibu dijamin dan dijunjung tinggi oleh etika akademik penelitian kami.

Terimakasih atas kesediaan, kesungguhan, dan kejujuran Bapak/Ibu dalam menjawab setiap pertanyaan. Mudah-mudahan Allah SWT membalas kebaikan Bapak/Ibu dengan kebaikan yang lebih banyak dan kemuliaan yang lebih tinggi, amin. Terima kasih, Jazakallahu khairan katsiiran.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Hormat Kami,

Intan Kusumandaru

IDENTITAS

1. Nama Responden (boleh inisial) :
2. Usia : Tahun
3. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
4. Jabatan di organisasi saat ini :

5. Lama kerja di organisasi saat ini : Tahun

6. Tingkat pendidikan terakhir :

Diploma (D1, D2, D3, D4) SI dan Program Profesi

Sarjana strata satu (S-1) Sa strata tiga (S-3)

Sarjana strata dua (S-2)

7. Penghasilan perbulan

1.000.000 – 2.500.000 > 5.000.000

2.500.000 – 5.000.000

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

Klaten, 2017

Responden

Petunjuk Pengerjaan Kuesioner “I LOVE MY JOB”

BAGIAN A dan B

Berilah tanda silang (X) pada pilihan jawaban yang tersedia untuk setiap pertanyaan yang diajukan. Silanglah :

- 1: Jika Anda **TIDAK PERNAH** mengalami, memikirkan, merasakan, atau menyaksikan hal tersebut.
- 2: Jika Anda **JARANG** mengalami, memikirkan, merasakan, atau menyaksikan hal tersebut.
- 3: Jika Anda **KADANG-KADANG** mengalami, memikirkan, merasakan, atau menyaksikan hal tersebut.
- 4: Jika Anda **SERING** mengalami, memikirkan, merasakan, atau menyaksikan hal tersebut.
- 5: Jika Anda **SELALU** mengalami, memikirkan, merasakan, atau menyaksikan hal tersebut.

Contoh Soal:

Apakah Anda kecewa terhadap sikap rekan kerja Anda? Jika selama ini Anda **TIDAK PERNAH** mengalami, memikirkan, merasakan, atau menyaksikan hal tersebut, maka silanglah angka **1** seperti contoh berikut ini:

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

BAGIAN A

Pilihlah jawaban yang paling menggambarkan diri Anda sehari-hari untuk setiap pertanyaan berikut ini dengan cara memberi tanda silang (X), sebagaimana contoh pengerjaan di atas!

1.	Apakah Anda penuh antusias (semangat) dalam bekerja?	Tidak Pernah (1)	Jarang (2)	Kadang-kadang (3)	Sering (4)	Selalu (5)
2.	Apakah Anda menganggap pekerjaan Anda penting dan berguna?	Tidak Pernah (1)	Jarang (2)	Kadang-kadang (3)	Sering (4)	Selalu (5)
3.	Apakah Anda merasa waktu berlalu dengan sangat cepat saat Anda sedang bekerja?	Tidak Pernah (1)	Jarang (2)	Kadang-kadang (3)	Sering (4)	Selalu (5)
4.	Apakah Anda merasa memiliki banyak tenaga (energik) dalam bekerja?	Tidak Pernah (1)	Jarang (2)	Kadang-kadang (3)	Sering (4)	Selalu (5)
5.	Apakah Anda merasa sangat tertarik dan terlibat dalam	Tidak Pernah (1)	Jarang (2)	Kadang-kadang (3)	Sering (4)	Selalu (5)

	pekerjaan Anda?	(1)		(3)		
6.	Apakah pekerjaan Anda memberi Anda ide untuk melakukan sesuatu dan membuat Anda merasa mampu untuk melakukannya?	Tidak Pernah (1)	Jarang (2)	Kadang-kadang (3)	Sering (4)	Selalu (5)
7.	Ketika Anda bangun dipagi hari, apakah Anda bersemangat untuk segera pergi ke tempat kerja?	Tidak Pernah (1)	Jarang (2)	Kadang-kadang (3)	Sering (4)	Selalu (5)
8.	Apakah Anda merasa puas ketika bekerja secara serius?	Tidak Pernah (1)	Jarang (2)	Kadang-kadang (3)	Sering (4)	Selalu (5)
9.	Apakah Anda merasa bangga dengan pekerjaan Anda?	Tidak Pernah (1)	Jarang (2)	Kadang-kadang (3)	Sering (4)	Selalu (5)
10.	Apakah Anda terlibat sampai tuntas dalam setiap pekerjaan yang Anda kerjakan?	Tidak Pernah (1)	Jarang (2)	Kadang-kadang (3)	Sering (4)	Selalu (5)
11.	Apakah Anda dapat melanjutkan kembali sebuah pekerjaan untuk jangka waktu yang lama?	Tidak Pernah (1)	Jarang (2)	Kadang-kadang (3)	Sering (4)	Selalu (5)
12.	Apakah Anda merasa perlu mengeluarkan seluruh kemampuan terbaik Anda untuk bisa sukses dalam pekerjaan Anda?	Tidak Pernah (1)	Jarang (2)	Kadang-kadang (3)	Sering (4)	Selalu (5)
13.	Ketika sedang bekerja, apakah Anda merasa sangat senang dengan pekerjaan Anda bahkan sampai lupa diri karena begitu senangnya dalam bekerja?	Tidak Pernah (1)	Jarang (2)	Kadang-kadang (3)	Sering (4)	Selalu (5)
14.	Ketika mengalami kegagalan dalam pekerjaan, apakah Anda secara mental mampu dengan cepat bangkit kembali ke kondisi yang baik	Tidak Pernah (1)	Jarang (2)	Kadang-kadang (3)	Sering (4)	Selalu (5)

	seperti kondisi sebelumnya?					
15.	Apakah Anda mengalami kesulitan/melepaskan diri dari pekerjaan Anda?	Tidak Pernah (1)	Jarang (2)	Kadang-kadang (3)	Sering (4)	Selalu (5)

BAGIAN B

Pilihlah jawaban yang paling menggambarkan diri Anda sehari-hari untuk setiap pertanyaan berikut ini dengan cara memberi tanda silang (X), sebagaimana Anda mengerjakan Bagian A!

1.	Apakah Anda merasa organisasi tempat Anda bekerja menghargai kontribusi/sumbangsih Anda terhadap kesehatan dan kesejahteraan organisasi?	Tidak Pernah (1)	Jarang (2)	Kadang-kadang (3)	Sering (4)	Selalu (5)
2.	Apakah Anda merasa bahwa organisasi tempat Anda bekerja akan mempekerjakan orang yang mau dibayar dengan gaji yang lebih rendah untuk menggantikan posisi Anda?	Tidak Pernah (1)	Jarang (2)	Kadang-kadang (3)	Sering (4)	Selalu (5)
3.	Apakah Anda merasa organisasi tempat Anda bekerja menghargai setiap usaha ekstra/lebih yang Anda lakukan?	Tidak Pernah (1)	Jarang (2)	Kadang-kadang (3)	Sering (4)	Selalu (5)
4.	Apakah Anda merasa organisasi tempat Anda bekerja benar-benar memperhatikan nilai-nilai dan tujuan-tujuan yang Anda miliki?	Tidak Pernah (1)	Jarang (2)	Kadang-kadang (3)	Sering (4)	Selalu (5)
5.	Apakah Anda merasa organisasi tempat Anda bekerja memperhatikan segala bentuk keluhan Anda?	Tidak Pernah (1)	Jarang (2)	Kadang-kadang (3)	Sering (4)	Selalu (5)
6.	Apakah Anda merasa organisasi tempat Anda bekerja mempedulikan minat utama Anda ketika mengambil keputusan-keputusan terkait Anda?	Tidak Pernah (1)	Jarang (2)	Kadang-kadang (3)	Sering (4)	Selalu (5)
7.	Ketika Anda memiliki permasalahan, apakah Anda merasa organisasi tempat Anda bekerja senantiasa siap memberikan bantuan?	Tidak Pernah (1)	Jarang (2)	Kadang-kadang (3)	Sering (4)	Selalu (5)
8.	Apakah Anda merasa organisasi tempat Anda bekerja memberikan perhatian lebih terhadap kesehatan dan	Tidak Pernah (1)	Jarang (2)	Kadang-kadang (3)	Sering (4)	Selalu (5)

	kebahagiaan Anda?					
9.	Apakah Anda merasa bahwa organisasi tempat Anda bekerja memperhatikan usaha-usaha terbaik yang Anda lakukan dalam pekerjaan Anda?	Tidak Pernah (1)	Jarang (2)	Kadang-kadang (3)	Sering (4)	Selalu (5)
10.	Ketika Anda membutuhkan dukungan khusus, apakah Anda merasa organisasi tempat Anda bekerja menunjukkan keinginan untuk membantu Anda?	Tidak Pernah (1)	Jarang (2)	Kadang-kadang (3)	Sering (4)	Selalu (5)
11.	Apakah Anda merasa organisasi tempat Anda bekerja peduli terhadap kepuasan yang Anda rasakan di tempat kerja?	Tidak Pernah (1)	Jarang (2)	Kadang-kadang (3)	Sering (4)	Selalu (5)
12.	Apakah Anda merasa organisasi tempat Anda bekerja kurang menunjukkan perhatian/kepedulian kepada Anda?	Tidak Pernah (1)	Jarang (2)	Kadang-kadang (3)	Sering (4)	Selalu (5)
13.	Apakah Anda merasa organisasi tempat Anda bekerja memperhatikan secara serius pikiran-pikiran/keyakinan-keyakinan yang Anda miliki?	Tidak Pernah (1)	Jarang (2)	Kadang-kadang (3)	Sering (4)	Selalu (5)
14.	Apakah Anda merasa organisasi tempat Anda bekerja menunjukkan kebanggaan atas prestasi kerja yang Anda capai?	Tidak Pernah (1)	Jarang (2)	Kadang-kadang (3)	Sering (4)	Selalu (5)
15.	Apakah Anda merasa bahwa organisasi tempat Anda bekerja mencoba membuat pekerjaan semenarik mungkin untuk Anda kerjakan?	Tidak Pernah (1)	Jarang (2)	Kadang-kadang (3)	Sering (4)	Selalu (5)

PERHATIAN:

Mohon dicek kembali untuk memastikan bahwa **SEMUA** pertanyaan telah terisi jawaban

TERIMAKASIH

Semoga Tuhan Yang Maha Esa

melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada Anda

sepanjang hari ini, esok dan selama-lamanya

Apabila ada hal-hal berkaitan dengan angket ini yang ingin Bapak/Ibu tanyakan, dipersilahkan untuk menghubungi kontak di bawah ini: Intan Kusumandaru

081393409522, intankusrqp@gmail.com

LAMPIRAN 8

**Tabulasi Skala *Work engagement* setelah
aitem gugur**

Subjek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
S1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
S2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4
S3	5	5	4	3	3	3	5	5	5	3	3	3	2	3	2
S4	4	4	4	3	3	3	3	4	5	5	3	5	3	4	3
S5	5	5	3	4	5	4	4	4	5	4	2	4	3	4	4
S6	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	3	4	3
S7	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4
S8	4	5	4	3	5	2	4	5	5	4	4	4	3	4	4
S9	3	4	3	2	3	3	2	4	4	3	3	2	2	3	4
S10	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	3	4	4
S11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4
S12	3	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	3	4	4
S13	3	4	4	3	3	3	2	3	3	4	2	2	1	5	5
S14	4	5	5	5	4	3	4	3	5	3	4	5	4	3	3
S15	3	5	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	5
S16	5	5	3	3	5	3	3	3	5	5	3	5	3	4	3
S17	4	4	3	3	4	5	4	5	4	3	3	3	4	3	3
S18	4	4	3	5	4	3	3	4	5	4	3	3	5	5	3
S19	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3
S20	5	5	4	5	5	3	5	4	5	4	5	5	3	5	4
S21	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3
S22	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3
S23	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3
S24	4	5	5	3	4	3	4	3	5	3	4	5	4	3	3

Subjek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
S25	4	5	5	4	5	4	3	5	5	4	4	5	4	4	4
S26	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	3	4	4
S27	5	5	3	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4
S28	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4
S29	4	5	4	4	4	4	3	5	5	4	4	5	4	3	5
S30	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	4	3	3	4
S31	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	3	4	4
S32	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	4	5	3	4	4
S33	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	4	5	3	4	4
S34	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
S35	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
S36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3
S37	5	3	3	4	3	3	3	4	5	3	3	1	4	2	3
S38	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3
S39	4	5	3	4	4	3	4	5	5	4	4	4	3	4	4
S40	3	4	4	4	3	4	5	4	3	5	4	4	3	4	4
S41	4	3	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	5
S42	4	3	2	4	4	3	1	2	3	3	2	3	1	1	3
S43	1	4	3	3	4	3	3	2	4	2	3	4	2	2	3
S44	3	3	2	3	2	2	1	2	2	3	1	3	3	2	3
S45	3	3	3	3	3	3	2	5	4	4	4	5	3	4	2
S46	5	5	4	3	5	4	3	5	5	5	5	5	2	3	3
S47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4
S48	4	4	4	4	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	4

Subjek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
S49	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
S50	4	5	4	3	3	3	4	5	4	5	5	4	3	3	3
S51	3	4	4	3	3	2	5	4	5	3	3	3	2	3	3
S52	5	4	3	3	4	3	2	5	4	4	3	5	3	3	4
S53	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4
S54	5	5	5	5	5	1	1	5	3	3	3	5	5	3	5
S55	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	3	5	4	5	4
S56	4	5	4	3	3	4	4	5	5	5	4	4	3	3	3
S57	5	5	5	5	4	3	5	5	5	3	5	2	1	5	1
S58	5	4	3	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	3	4
S59	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	3	3	3
S60	4	5	5	3	4	4	3	5	4	4	4	4	3	4	3
S61	4	5	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	3	4	3
S62	5	3	4	4	4	4	5	5	3	4	5	5	4	4	5
S63	4	5	4	4	3	3	3	4	3	5	4	5	3	5	4
S64	5	5	3	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3
S65	4	4	5	4	4	3	4	3	4	3	4	3	2	4	1
S66	5	5	3	3	4	4	3	4	5	4	3	4	4	3	2
S67	5	5	4	3	4	3	3	5	5	4	3	4	3	3	3
S68	3	3	4	3	4	4	2	5	5	4	2	5	3	4	3
S69	5	5	5	3	5	4	3	4	4	4	4	5	4	5	3
S70	4	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3
S71	4	4	3	3	3	4	4	5	5	4	3	4	3	4	4
S72	4	5	3	4	4	4	3	4	5	5	4	4	2	4	3

Subjek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
S73	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3
S74	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	3	4	2	4	3
S75	4	5	2	3	4	3	2	4	5	4	3	4	4	3	2
S76	4	4	3	3	3	3	3	3	5	4	3	3	3	3	3
S77	3	4	2	3	4	3	3	5	3	5	3	5	3	5	3
S78	3	5	5	4	4	3	3	4	4	3	3	5	3	2	1
S79	4	5	5	3	3	1	3	3	5	5	4	5	2	3	5
S80	3	3	4	3	4	4	3	2	3	5	3	3	4	4	4
S81	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	4	5	3	4	4
S82	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	2	4	3	4	3
S83	5	4	3	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5
S84	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S85	4	5	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	3	3	3
S86	3	4	5	3	3	3	1	3	5	5	3	1	1	5	1
S87	3	5	3	3	4	3	2	5	5	4	2	4	1	4	1
S88	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4
S89	5	5	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4
S90	3	5	4	2	2	3	1	2	3	2	1	2	1	1	1
S91	4	5	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
S92	3	4	5	3	2	5	3	5	3	5	4	3	2	1	2
S93	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
S94	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	5	3
S95	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	3	3	4
S96	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	3	3	3

Subjek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
S97	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	2	4	4
S98	4	4	3	4	4	3	3	4	5	4	4	4	3	4	3
S99	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	5	4
S100	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	3	3	3
S101	5	5	5	5	5	3	3	5	5	4	3	4	4	4	3
S102	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	4
S103	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	2	4	3
S104	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	3	5	3	3	3
S105	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4
S106	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5	3	3	4
S107	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	3	5	4	4	3
S108	4	4	3	3	4	3	4	5	5	5	4	4	2	5	3
S109	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
S110	5	5	3	5	5	3	5	5	5	4	1	5	5	5	3
S111	5	5	3	5	5	3	5	5	5	4	1	5	5	5	3
S112	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4
S113	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4
S114	4	5	3	4	4	3	4	4	5	4	3	5	3	4	4
S115	4	5	3	4	4	3	4	4	5	4	3	5	3	4	4
S116	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	1	3	3
S117	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	1	3	3
S118	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	1	3	3
S119	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	1	3	3
S120	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4

Subjek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
S121	5	5	5	4	5	4	4	3	5	4	3	4	3	4	3
S122	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
S123	4	5	5	4	3	4	4	5	5	5	4	5	3	3	3
S124	3	5	4	3	4	4	3	5	5	3	4	5	3	3	4
S125	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
S126	4	5	5	4	3	4	5	4	4	4	5	4	3	3	4
S127	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	3	4	4
S128	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	2
S129	3	4	4	3	4	3	3	4	5	4	3	3	3	3	3
S130	3	3	2	2	2	3	3	5	3	2	4	3	1	4	2
S131	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	2	5	4	2	3
S132	4	5	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	2	3	3
S133	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	4	4
S134	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	1	4	3
S135	4	5	3	4	4	3	3	4	4	5	4	4	3	4	3
S136	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
S137	4	4	3	5	4	2	4	4	4	4	2	4	4	3	4
S138	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	3	5	4
S139	4	5	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	5	4
S140	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S141	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5
S142	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5
S143	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	4	5	3	4	4
S144	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5

Subjek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
S145	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4
S146	5	4	3	5	4	3	4	5	4	4	4	3	2	4	3
S147	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	3
S148	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	3
S149	4	5	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	3	5	5
S150	3	5	4	4	4	4	3	4	3	5	4	5	1	4	4
S151	5	5	3	4	5	4	3	5	5	4	3	4	3	3	3
S152	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5
S153	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	4	4
S154	4	4	4	3	4	4	4	3	5	4	3	4	3	4	3

LAMPIRAN 9

Tabulasi Skala Persepsi Dukungan Organisasi setelah aitem gugur

Subjek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
S23	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3
S24	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	2	3	2
S25	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3
S26	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	2	5	3	3	3
S27	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
S28	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S29	4	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	4
S30	5	1	5	5	3	5	5	5	4	3	5	5	3	4	4
S31	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S32	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5	2	3	4	4
S33	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5	2	3	4	4
S34	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4
S35	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4
S36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4
S37	3	1	4	3	2	4	3	4	2	3	3	3	4	3	2
S38	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3
S39	4	4	4	3	3	2	3	3	3	4	3	4	4	4	2
S40	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2
S41	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	4	3
S42	3	5	1	3	4	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2
S43	3	3	2	2	4	2	2	3	2	3	2	5	1	1	2
S44	3	4	3	4	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	2

Subjek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
S45	3	3	4	5	5	5	3	5	3	2	5	4	5	5	5
S46	3	5	3	3	2	2	4	2	3	4	3	4	2	4	2
S47	4	2	4	4	3	3	3	3	3	4	4	2	4	4	4
S48	3	5	4	4	3	2	3	2	3	3	2	5	1	1	1
S49	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	5	4	4	3
S50	3	5	5	3	4	2	4	3	3	3	3	4	2	2	2
S51	5	5	4	3	3	3	5	5	3	5	4	5	3	3	3
S52	3	5	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	5	3
S53	4	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4
S54	5	1	3	3	3	3	5	5	5	5	1	1	5	5	5
S55	4	5	5	4	3	3	4	5	4	4	4	4	3	5	4
S56	3	5	4	3	4	2	4	3	3	2	2	4	2	2	2
S57	5	5	3	2	3	2	4	2	2	3	4	3	3	2	3
S58	3	5	5	4	5	3	5	3	5	3	4	3	3	4	3
S59	4	4	3	3	3	3	4	5	4	5	4	4	3	3	3
S60	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3
S61	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3
S62	5	2	3	3	3	3	3	4	2	2	2	3	2	2	2
S63	5	5	4	3	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	2
S64	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
S65	4	5	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3
S66	3	5	3	3	3	4	4	2	3	4	4	3	4	3	3

Subjek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
S67	5	5	3	3	4	4	5	4	4	4	3	3	3	4	2
S68	2	4	2	2	1	1	3	1	2	2	2	4	1	3	1
S69	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3
S70	3	4	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3
S71	3	5	5	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3
S72	3	2	1	2	1	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4
S73	3	3	3	4	2	3	4	2	3	3	3	2	3	2	1
S74	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S75	2	3	3	4	2	2	3	3	3	4	3	2	3	3	2
S76	3	5	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S77	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S78	3	5	3	3	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2
S79	5	2	4	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2
S80	3	5	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	4	2
S81	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5	2	3	4	4
S82	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3
S83	4	5	4	4	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	4
S84	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S85	3	5	3	1	1	1	2	5	3	2	2	3	1	3	1
S86	3	5	1	3	5	3	5	1	1	2	1	5	1	1	1
S87	3	5	3	5	3	3	3	4	2	3	4	5	3	2	2
S88	3	5	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3

Subjek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
S89	4	2	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4
S90	1	5	2	2	1	2	3	2	3	3	3	4	2	3	3
S91	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
S92	2	3	3	3	2	2	1	4	3	1	2	2	3	3	3
S93	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3
S94	4	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	4	3	3	2
S95	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4
S96	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4
S97	3	4	3	2	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3
S98	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	3	4	3
S99	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
S100	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	4	3
S101	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	4	3
S102	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	4	3
S103	3	5	3	3	1	4	1	3	4	1	2	5	3	5	3
S104	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
S105	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5
S106	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	3
S107	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4
S108	2	5	3	2	3	3	3	4	3	3	4	4	2	3	4
S109	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	4	5	4	4	3
S110	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	3	2

Subjek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
S111	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	3	2
S112	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5
S113	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5
S114	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5
S115	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5
S116	4	2	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3
S117	4	2	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3
S118	4	2	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3
S119	4	2	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3
S120	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3
S121	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3
S122	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3
S123	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3
S124	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	4	4
S125	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3
S126	5	4	4	5	4	5	3	4	3	3	4	3	3	3	3
S127	4	5	5	4	5	3	4	4	4	4	3	5	4	3	4
S128	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2
S129	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2
S130	1	3	2	2	1	3	1	4	2	2	2	4	2	2	2
S131	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	1	1
S132	3	5	3	3	3	4	4	4	4	3	3	5	5	4	3

Subjek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
S133	1	3	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2
S134	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
S135	3	5	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	2	2	2
S136	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5
S137	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
S138	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3
S139	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	3	3	4
S140	3	5	3	3	3	3	4	4	3	3	3	5	5	3	3
S141	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	2	3	3
S142	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4
S143	2	5	5	5	3	1	3	3	3	3	3	3	3	1	3
S144	3	5	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4
S145	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
S146	3	2	3	3	2	3	2	2	2	4	2	4	3	1	1
S147	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3
S148	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
S149	4	5	2	3	3	2	2	4	3	3	4	3	3	3	3
S150	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2
S151	4	5	4	4	3	3	2	3	3	3	3	5	3	3	4
S152	5	3	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	3	4	4
S153	4	5	4	4	4	3	2	5	3	3	4	2	4	4	4
S154	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3

LAMPIRAN 10
Hasil Pengolahan Data

UJI ASUMSI

A. Uji Normalitas

Uji normalitas variabel *Work Engagement*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		total skor skala <i>Work Engagement</i>
N		154
Normal Parameters ^a	Mean	58.5065
	Std. Deviation	7.48790
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.050
	Negative	-.089
Kolmogorov-Smirnov Z		1.106
Asymp. Sig. (2-tailed)		.173
a. Test distribution is Normal.		

Uji normalitas Persepsi Dukungan Organisasi

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		total skor persepsi dukungan organisasi
N		154
Normal Parameters ^a	Mean	51.7143
	Std. Deviation	9.53954
Most Extreme Differences	Absolute	.057
	Positive	.056
	Negative	-.057
Kolmogorov-Smirnov Z		.704
Asymp. Sig. (2-tailed)		.705
a. Test distribution is Normal.		

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	4351.482	38	114.513	3.115	.000
Linearity	3062.797	1	3062.797	83.326	.000
Deviation from Linearity	1288.685	37	34.829	.948	.561
Within Groups	4227.012	115	36.757		
Total	8578.494	153			

B. Uji Linearitas

Uji Linearitas

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
WE * POS	.598	.357	.712	.507

C. Uji Hipotesis

Correlations

		WE	POS
WE	Pearson Correlation	1	.598**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	154	154
POS	Pearson Correlation	.598**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	154	154

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

LAMPIRAN 11

Deskripsi Responden

Deskripsi Subyek Penelitian

Jenis kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	55	35.7	35.7	35.7
Perempuan	99	64.3	64.3	100.0
Total	154	100.0	100.0	

usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20 - 44	130	84.4	84.4	84.4
45 - 70	24	15.6	15.6	100.0
Total	154	100.0	100.0	

jabatan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid kepala	21	13,6	13,6	13,6
staff	133	86,4	86,4	100,0
Total	154	100,0	100,0	

pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Diploma	103	66,9	66,9	66,9
Lainnya...	1	,6	,6	67,5
S1	28	18,2	18,2	85,7
SMA/SMK/Sederajat	22	14,3	14,3	100,0
Total	154	100,0	100,0	

Penghasilan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid > 5.000.000	3	1,9	1,9	1,9
1.000.000-2.500.000	95	61,7	61,7	63,6
2.500.000-5.000.000	56	36,4	36,4	100,0
Total	154	100,0	100,0	

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
<i>Work Engagement</i>	154	33.00	74.00	58.5065	7.48790
Valid N (listwise)	154				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
persepsi dukungan organisasi	154	27.00	74.00	51.7143	9.53954
Valid N (listwise)	154				

LAMPIRAN 12

Kategorisasi Work engagement

Kategorisasi *Work Engagement*

total skor

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat rendah	8	5.2	5.2	5.2
rendah	22	14.3	14.3	19.5
normal	75	48.7	48.7	68.2
Tinggi	47	30.5	30.5	98.7
sangat tinggi	2	1.3	1.3	100.0
Total	154	100.0	100.0	

Kategorisasi *Work Engagement* subjek masing-masing bangsal

Subjek	Bangsal	Kategorisasi
S1	Arofah Makkah	sangat tinggi
S2	Arofah Makkah	tinggi
S3	Arofah Makkah	rendah
S4	Arofah Makkah	normal
S5	Arofah Makkah	normal
S6	Arofah Makkah	tinggi
S7	Arofah Makkah	normal
S8	Arofah Makkah	normal
S9	Arofah Makkah	sangat rendah
S10	Arofah Makkah	tinggi
S11	Arofah Makkah	normal
S12	Arofah Makkah	tinggi
S13	Mina Makkah	rendah
S14	Mina Makkah	normal

S15	Mina Makkah	Normal
S16	Mina Makkah	normal
S17	Mina Makkah	normal
S18	Mina Makkah	normal
S19	Mina Makkah	rendah
S20	Mina Makkah	tinggi
S21	Mina Makkah	rendah
S22	Mina Makkah	normal
S23	Mina Makkah	normal
S24	Mina Makkah	normal
S25	Jabal Nur	tinggi
S26	Jabal Nur	tinggi
S27	Jabal Nur	tinggi
S28	Jabal Nur	rendah
S29	Jabal Nur	normal
S30	Jabal Nur	tinggi
S31	Jabal Nur	normal
S32	Jabal Nur	tinggi
S33	Jabal Nur	tinggi
S34	Jabal Nur	normal
S35	Jabal Nur	normal
S36	Jabal Nur	normal
S37	Jabal Nur	rendah
S38	Kelas II Namiroh	rendah

S39	Kelas II Namiroh	normal
S40	Kelas II Namiroh	normal
S41	Kelas II Namiroh	rendah
S42	Kelas II Namiroh	sangat rendah
S43	Kelas II Namiroh	sangat rendah
S44	Kelas II Namiroh	sangat rendah
S45	Kelas II Namiroh	rendah
S46	Kelas II Namiroh	normal
S47	Kelas II Namiroh	normal
S48	Kelas II Namiroh	sangat rendah
S49	Kelas II Namiroh	normal
S50	Kelas I Zam-Zam	normal
S51	Kelas I Zam-Zam	rendah
S52	Kelas I Zam-Zam	normal
S53	Kelas I Zam-Zam	normal
S54	Kelas I Zam-Zam	normal
S55	Kelas I Zam-Zam	tinggi
S56	Kelas I Zam-Zam	normal
S57	Kelas I Zam-Zam	normal
S58	Kelas I Zam-Zam	tinggi
S59	VIP Shofa dan Marwah	tinggi
S60	VIP Shofa dan Marwah	normal
S61	VIP Shofa dan Marwah	normal
S62	VIP Shofa dan Marwah	tinggi

S63	VIP Shofa dan Marwah	normal
S64	VIP Shofa dan Marwah	tinggi
S65	VIP Shofa dan Marwah	rendah
S66	VIP Shofa dan Marwah	normal
S67	VIP Shofa dan Marwah	normal
S68	VIP Zam-Zam	rendah
S69	VIP Zam-Zam	normal
S70	VIP Zam-Zam	sangat rendah
S71	VIP Zam-Zam	normal
S72	VIP Zam-Zam	normal
S73	VIP Zam-Zam	normal
S74	VIP Zam-Zam	normal
S75	VIP Zam-Zam	rendah
S76	VIP Zam-Zam	rendah
S77	Pressident Room Raudloh	rendah
S78	Pressident Room Raudloh	rendah
S79	Pressident Room Raudloh	normal
S80	Pressident Room Raudloh	rendah
S81	Pressident Room Raudloh	tinggi
S82	Pressident Room Raudloh	normal
S83	Pressident Room Raudloh	tinggi
S84	Pressident Room Raudloh	sangat rendah
S85	Pressident Room Raudloh	rendah
S86	Babussalaam	rendah

S87	Babussalaam	rendah
S88	Babussalaam	normal
S89	Babussalaam	rendah
S90	Babussalaam	sangat rendah
S91	Babussalaam	rendah
S92	Babussalaam	rendah
S93	Babussalaam	normal
S94	Babussalaam	rendah
S95	Multazam	tinggi
S96	Multazam	tinggi
S97	Multazam	rendah
S98	Multazam	normal
S99	Multazam	normal
S100	Multazam	tinggi
S101	Multazam	normal
S102	Multazam	tinggi
S103	Multazam	tinggi
S104	Multazam	normal
S105	Multazam	tinggi
S106	Siti Hajar	normal
S107	Siti Hajar	normal
S108	Siti Hajar	normal
S109	Siti Hajar	sangat tinggi
S110	Siti Hajar	tinggi

S111	Siti Hajar	tinggi
S112	Siti Hajar	tinggi
S113	Siti Hajar	tinggi
S114	Siti Hajar	normal
S115	Siti Hajar	normal
S116	KBRT	normal
S117	KBRT	normal
S118	KBRT	normal
S119	KBRT	normal
S120	KBRT	rendah
S121	PICU	normal
S122	PICU	normal
S123	PICU	normal
S124	PICU	normal
S125	PICU	tinggi
S126	NICU	normal
S127	NICU	normal
S128	NICU	sangat rendah
S129	NICU	rendah
S130	NICU	sangat rendah
S131	ICU ICCU	normal
S132	ICU ICCU	rendah
S133	ICU ICCU	normal
S134	ICU ICCU	normal

S135	ICU ICCU	normal
S136	ICU ICCU	tinggi
S137	ICU ICCU	normal
S138	ICU ICCU	tinggi
S139	ICU ICCU	normal
S140	ICU ICCU	rendah
S141	ICU ICCU	tinggi
S142	ICU ICCU	tinggi
S143	UNIT STROKE	tinggi
S144	UNIT STROKE	tinggi
S145	UNIT STROKE	tinggi
S146	UNIT STROKE	normal
S147	UNIT STROKE	normal
S148	UNIT STROKE	tinggi
S149	UNIT STROKE	tinggi
S150	UNIT STROKE	normal
S151	UNIT STROKE	normal
S152	UNIT STROKE	tinggi
S153	UNIT STROKE	normal
S154	UNIT STROKE	normal

LAMPIRAN 13

Kategorisasi Persepsi Dukungan Organisasi

Kategorisasi Persepsi Dukungan Organisasi

total skor

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat rendah	5	3.2	3.2	3.2
rendah	36	23.4	23.4	26.6
normal	66	42.9	42.9	69.5
tinggi	41	26.6	26.6	96.1
sangat tinggi	6	3.9	3.9	100.0
Total	154	100.0	100.0	

Kategorisasi subjek masing-masing bangsal

Subjek	Bangsal	Kategorisasi
S1	Arofah Makkah	sangat tinggi
S2	Arofah Makkah	sangat tinggi
S3	Arofah Makkah	normal
S4	Arofah Makkah	normal
S5	Arofah Makkah	tinggi
S6	Arofah Makkah	tinggi
S7	Arofah Makkah	tinggi
S8	Arofah Makkah	tinggi
S9	Arofah Makkah	rendah
S10	Arofah Makkah	tinggi
S11	Arofah Makkah	tinggi
S12	Arofah Makkah	tinggi
S13	Mina Makkah	normal

S14	Mina Makkah	tinggi
S15	Mina Makkah	normal
S16	Mina Makkah	tinggi
S17	Mina Makkah	normal
S18	Mina Makkah	tinggi
S19	Mina Makkah	normal
S20	Mina Makkah	tinggi
S21	Mina Makkah	normal
S22	Mina Makkah	tinggi
S23	Mina Makkah	tinggi
S24	Mina Makkah	tinggi
S25	Jabal Nur	tinggi
S26	Jabal Nur	tinggi
S27	Jabal Nur	tinggi
S28	Jabal Nur	normal
S29	Jabal Nur	tinggi
S30	Jabal Nur	tinggi
S31	Jabal Nur	tinggi
S32	Jabal Nur	tinggi
S33	Jabal Nur	tinggi
S34	Jabal Nur	normal
S35	Jabal Nur	normal

S36	Jabal Nur	normal
S37	Jabal Nur	normal
S38	Kelas II Namiroh	normal
S39	Kelas II Namiroh	tinggi
S40	Kelas II Namiroh	tinggi
S41	Kelas II Namiroh	normal
S42	Kelas II Namiroh	rendah
S43	Kelas II Namiroh	rendah
S44	Kelas II Namiroh	sangat rendah
S45	Kelas II Namiroh	normal
S46	Kelas II Namiroh	tinggi
S47	Kelas II Namiroh	tinggi
S48	Kelas II Namiroh	rendah
S49	Kelas II Namiroh	tinggi
S50	Kelas I Zam-Zam	tinggi
S51	Kelas I Zam-Zam	normal
S52	Kelas I Zam-Zam	normal
S53	Kelas I Zam-Zam	tinggi
S54	Kelas I Zam-Zam	tinggi
S55	Kelas I Zam-Zam	tinggi
S56	Kelas I Zam-Zam	tinggi
S57	Kelas I Zam-Zam	tinggi

S58	Kelas I Zam-Zam	tinggi
S59	VIP Shofa dan Marwah	tinggi
S60	VIP Shofa dan Marwah	tinggi
S61	VIP Shofa dan Marwah	tinggi
S62	VIP Shofa dan Marwah	tinggi
S63	VIP Shofa dan Marwah	tinggi
S64	VIP Shofa dan Marwah	tinggi
S65	VIP Shofa dan Marwah	normal
S66	VIP Shofa dan Marwah	normal
S67	VIP Shofa dan Marwah	normal
S68	VIP Zam-Zam	normal
S69	VIP Zam-Zam	tinggi
S70	VIP Zam-Zam	rendah
S71	VIP Zam-Zam	normal
S72	VIP Zam-Zam	tinggi
S73	VIP Zam-Zam	normal
S74	VIP Zam-Zam	normal
S75	VIP Zam-Zam	normal
S76	VIP Zam-Zam	normal
S77	Pressident Room Raudloh	normal
S78	Pressident Room Raudloh	normal
S79	Pressident Room Raudloh	normal

S80	Pressident Room Raudloh	normal
S81	Pressident Room Raudloh	tinggi
S82	Pressident Room Raudloh	tinggi
S83	Pressident Room Raudloh	tinggi
S84	Pressident Room Raudloh	rendah
S85	Pressident Room Raudloh	normal
S86	Babussalaam	rendah
S87	Babussalaam	normal
S88	Babussalaam	normal
S89	Babussalaam	normal
S90	Babussalaam	sangat rendah
S91	Babussalaam	normal
S92	Babussalaam	normal
S93	Babussalaam	normal
S94	Babussalaam	normal
S95	Multazam	tinggi
S96	Multazam	tinggi
S97	Multazam	normal
S98	Multazam	normal
S99	Multazam	tinggi
S100	Multazam	tinggi
S101	Multazam	tinggi

S102	Multazam	tinggi
S103	Multazam	tinggi
S104	Multazam	normal
S105	Multazam	tinggi
S106	Siti Hajar	tinggi
S107	Siti Hajar	tinggi
S108	Siti Hajar	tinggi
S109	Siti Hajar	sangat tinggi
S110	Siti Hajar	tinggi
S111	Siti Hajar	tinggi
S112	Siti Hajar	tinggi
S113	Siti Hajar	tinggi
S114	Siti Hajar	tinggi
S115	Siti Hajar	tinggi
S116	KBRT	tinggi
S117	KBRT	tinggi
S118	KBRT	tinggi
S119	KBRT	tinggi
S120	KBRT	normal
S121	PICU	tinggi
S122	PICU	tinggi
S123	PICU	tinggi

S124	PICU	tinggi
S125	PICU	tinggi
S126	NICU	tinggi
S127	NICU	tinggi
S128	NICU	rendah
S129	NICU	normal
S130	NICU	rendah
S131	ICU ICCU	tinggi
S132	ICU ICCU	normal
S133	ICU ICCU	normal
S134	ICU ICCU	tinggi
S135	ICU ICCU	normal
S136	ICU ICCU	sangat tinggi
S137	ICU ICCU	normal
S138	ICU ICCU	tinggi
S139	ICU ICCU	tinggi
S140	ICU ICCU	normal
S141	ICU ICCU	sangat tinggi
S142	ICU ICCU	tinggi
S143	UNIT STROKE	tinggi
S144	UNIT STROKE	tinggi
S145	UNIT STROKE	tinggi

S146	UNIT STROKE	normal
S147	UNIT STROKE	tinggi
S148	UNIT STROKE	tinggi
S149	UNIT STROKE	tinggi
S150	UNIT STROKE	normal
S151	UNIT STROKE	tinggi
S152	UNIT STROKE	tinggi
S153	UNIT STROKE	normal
S154	UNIT STROKE	normal

LAMPIRAN 14
Surat Ijin Penelitian



UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA
 Program Studi Psikologi (S1), Program Studi Ilmu Komunikasi (S1), Program Pendidikan Bahasa Inggris (S1),
 Program Studi Hubungan Internasional (S1), Program Magister Profesi Psikologi (S2)

Tanggal : 19 Januari 2017
 Nomor : / Dek / 70/Div.Um.RT / / 2017
 Hal : Permohonan Ijin Pengambilan Data untuk Skripsi

Kepada Yth.

Bagian SDM RS. ISLAM KLATEN
 Jl. Raya Klaten-Solo KM. 4
 Klaten

Assalamualaikum Wr. Wb

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

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

Nama : **Intan Kusumandaru**
 Nomor Mahasiswa : **12320418**
 Judul Skripsi : **PERAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP
 WORK ENGAGEMENT PADA KARYAWAN**

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

Wassalamualaikum Wr. Wb

Dekan,


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

Dosen Pembimbing,


 Uly Gusniarti, S.Psi., M.Si., Psikolog.

LAMPIRAN 15

Surat Keterangan Selesai Penelitian



Lamp. : /SDM.103/III/2017
 Hal : *Ijin Pengambilan Data*
 Kepada : **Yth. Ka. Prodi Psikologi (S1)**
Universitas Islam Indonesia
Di Yogyakarta.

Assalamu'alaikum wr. wb.

Berkenaan dengan surat saudara nomor 62/Dek/70/Div.Um.RT/I/2017 tentang permohonan ijin pengambilan data, maka dengan ini diberitahukan bahwa kami memberikan ijin kepada mahasiswa saudara

Nama : **Intan Kusumandaru**
 NIM : 12320418
 Prodi : SI Psikologi
 Judul Penelitian : **"Peran Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Work Engagement Pada Karyawan"**

Demikian surat ini kami sampaikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya dan atas perhatian yang diberikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Klaten, 4 Maret 2017
 Direktur Utama



dr. H. Suswanto, M. Sc., Sp. PK

Rumah Sakit Islam Klaten

Jl. Raya Klaten - Solo Km. 4 Klaten 57436
 Telp. : (0272) 322252, 322790, 330640 (hunting)
 Fax. : (0272) 332422, 322252
 Website : www.rsislamklaten.co.id
 Email : informasi@rsislamklaten.co.id



Assalamu'alaikum wr. wb.

Direktur Utama RS. Islam Klaten dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : **Intan Kusumandaru**
 NIM : 12320418
 Institusi : Universitas Islam Indonesia
 Fakultas /Prodi : Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya

Benar-benar telah melaksanakan Penelitian di RS. Islam Klaten guna penyusunan tugas akhir dan telah menyerahkan laporan dengan judul :

“Peran Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Work Engagement Pada Karyawan”

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Klaten, 4 Maret 2016.
 Direktur Utama,



Dr. H. Suswanto, M. Sc. Sp. PK.

Rumah Sakit Islam Klaten

Jl. Raya Klaten - Solo Km. 4 Klaten 57436
 Telp. : (0272) 322252, 322790, 330640 (hunting)
 Fax. : (0272) 332422, 322252
 Website : www.rsislamklaten.co.id
 Email : informasi@rsislamklaten.co.id