

**HUBUNGAN ANTARA KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS
DAN KETERIKATAN KERJA PADA PEGAWAI
PEMERINTAHAN**

SKRIPSI

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



Disusun Oleh :

WAHYU MEKA RIHLATI

14320306

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

2018

**HUBUNGAN ANTARA KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS
DAN KETERIKATAN KERJA PADA PEGAWAI
PEMERINTAHAN**

SKRIPSI

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



Disusun Oleh :

WAHYU MEKA RIHLATI

14320306

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

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul:

HUBUNGAN ANTARA KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS DAN KETERIKATAN KERJA PADA PEGAWAI PEMERINTAHAN

Telah 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 S-1 Psikologi



الجامعة الإسلامية
الاستاذة الدكتورة

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



Ketua

Mira Aliza Rachmawati, S.Psi., M.Psi.

Dosen Penguji:

1. Nur Pratiwi Noviati, S.Psi., M.Psi
2. Dr.rer.nat. Arief Fahmie, S.Psi., MA., Psikolog
3. Dr. Phil. Emi Zulaifah, Dra., M.Sc., Psikolog

[Handwritten signatures of the examiners]

PERNYATAAN ETIKA AKADEMIK

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Wahyu Meka Rihlati

No. Mahasiswa : 14320306

Program Studi : Psikologi

Judul Skripsi : Hubungan antara Kesejahteraan Psikologis dan Keterikatan Kerja pada Pegawai Pemerintahan

Melalui surat ini saya menyatakan bahwa:

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

Yogyakarta, 16 Januari 2018

Yang Menyatakan,



Wahyu Meka Rihlati

HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Subhanallah walhamdulillah wala ilaaha ilallah wallahu akbar

Syukur *Alhamdulillah* salah satu pencapaian besar dalam hidup saya berhasil diraih. Segala suka dan duka selama menimba ilmu di Prodi Psikologi Universitas Islam Indonesia telah berhasil dilalui. Hingga akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan.

Karya sederhana ini saya persembahkan untuk:

Mamah dan Abah

Hj. Nadroh dan H. Achmad Djupri S.

Atas segala cinta dan kasih sayang, pengertian, perhatian, serta doa-doa yang selalu terucap ikhlas dalam setiap sujud sehingga selalu menyertai saya melalui ini semua.

Aa-aa dan Tete-tete saya yang tersayang

Aa Rus'an, Teh Nong, Mbob, Teh Umi, A Iwan, dan A Imam

Atas segala doa, dukungan, bantuan, semangat, dan kepercayaan yang telah diberikan pada saya dan menjadi motivasi besar dalam hidup saya.

HALAMAN MOTTO

فَبِأَيِّ آلَاءِ رَبِّكُمَا تُكَذِّبَانِ

“Maka nikmat Tuhan kamu yang manakah yang kamu dustakan?”

(Ar-Rahman: 13)

“Patience is a pillar of faith.”

(Umar ibn al-Khattab ra)

“Doa tanpa usaha adalah bohong. Usaha tanpa doa adalah sombong.”

(Anonim)

PRAKATA

Alhamdulillah rabbil 'alamin, segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT, atas berkat rahmat dan karunia yang berlimpah dan tidak henti-hentinya kepada seluruh makhluk serta ciptaan-Nya di alam semesta ini, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Shalawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW, karena telah membawa ummatnya kepada zaman yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti saat ini.

Skripsi ini dibuat dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan jenjang Strata Satu (S1) Program Studi Psikologi, di Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, Universitas Islam Indonesia. Skripsi yang berjudul “Hubungan antara Kesejahteraan Psikologis dan Keterikatan Kerja pada Pegawai Pemerintahan” ini tentunya diharapkan dapat bermanfaat bagi seluruh masyarakat umumnya, dan bagi ilmu bidang psikologi pada khususnya.

Penulis bukanlah apa-apa tanpa adanya bantuan dari semua pihak. Dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr.rer.nat. Arief Fahmie, S.Psi., MA., Psikolog., selaku Dekan Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, atas kepemimpinan dan bimbingannya bagi seluruh mahasiswa Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya.
2. Ibu Mira Aliza Rachmawati, S.Psi., M.Psi., selaku Ketua Program Studi Psikologi, yang senantiasa memberikan dukungan bagi seluruh mahasiswa Program Studi Psikologi.

3. Ibu Nur Pratiwi Noviati, S.Psi., M.Psi., selaku Dosen Pembimbing Skripsi sekaligus Dosen Pembimbing Akademik yang telah meluangkan waktu, tenaga, pikiran, serta bantuannya dalam membimbing saya menyelesaikan skripsi ini.
4. Kedua orangtua, H. Achmad Djupri dan Hj. Nadroh, atas segala doa dan ridho bagi saya untuk menimba ilmu di kota orang dan segala cinta dan kasih sayang untuk saya hingga selamanya.
5. Kakak-kakak tersayang. Aa Rus'an, Teh Nong, Mbob, Teh Umi, A Iwan, dan A Imam, atas segala dukungan yang telah diberikan, baik dukungan finansial maupun dukungan emosional yang selalu menjadi motivasi bagi saya selama ini. Terima kasih pula karena sudah turut membantu proses penelitian pada skripsi ini.
6. Keponakan-keponakan saya yang lucu-lucu. Hadirnya kalian membuat saya sangat bahagia dan terhibur. Semoga saya bisa menjadi panutan bagi kalian.
7. Sahabat-sahabat saya yang selalu memberikan semangat, doa, serta dukungan selama saya hidup merantau dan kuliah. Saling berbagi dan mendengarkan cerita, mengkhayalkan masa depan, bahkan canda dan tawa yang tulus dari kalian. Terima kasih Ino, Nita, dan Arjun.
8. Sahabat-sahabat saya, wanita-wanita yang hebat. Ririn, Dini, Novanda, Khoiria, Aliyatus, Devia, Inry, Mira, dan Melur. Terima kasih sudah menjadi sahabat, memberikan pembelajaran, dan kenangan yang indah bersama kalian.

9. Sahabat-sahabat seperjuangan saya, Tami, Hesti, Momon. Terima kasih atas dukungan dan bantuannya selama menyelesaikan skripsi ini, khususnya selama menjalani perkuliahan. Terima kasih karena telah menjadi bagian dari cerita hidup saya.
10. Teman-teman yang senantiasa saling membantu, Devi, Oji, Ajeng dan Oci. Terima kasih atas kebersamaan dan banyaknya bantuannya yang telah diberikan pada saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Teman-teman Psikologi kelas E, yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu. Terima kasih karena telah menjadi bagian dari cerita indah perkuliahan, dan terima kasih sudah menjadi teman-teman pertama saya di Yogyakarta.
12. Teman-teman Psikologi angkatan 2014 yang tidak dapat saya sebutkan namanya satu persatu. Terima kasih karena menjadi teman yang saling tolong menolong.
13. Teman-teman Koperasi Mahasiswa Universitas Islam Indonesia, baik pengurus maupun anggota. Khususnya teman-teman bidang PSDA, Dimas, Aji, Arief, dan Arinda serta teman-teman magang. Terima kasih pengalaman, pembelajaran, dan kesempatan untuk melaksanakan tanggung jawab bersama kalian. Terima kasih atas pengertian dan kerjasamanya selama ini, juga keseruan-keseruan yang kita lakukan.
14. Teman-teman Volunteer Doctor Yogyakarta, yang tidak dapat saya sebutkan satu-persatu. Terima kasih atas kesempatannya bagi saya untuk bergabung dan banyak belajar bersama kalian.

15. Teman-teman Unit KL-406, Faruqi, Fachry, Luthfi, Dandi, Annisa, Disty, Wiwik, dan Nadia. Terima kasih atas pengalaman-pengalaman yang menyenangkan bersama kalian selama menjalani KKN, yang akan terus menjadi kenangan dalam hidup saya.
16. Teman-teman kos Artomoro, khususnya Rani, Tika, Ros, Erlina, dan Diva. Terima kasih karena telah menjadi keluarga pertama bagi saya di Yogyakarta.
17. Teman-teman kos putri Grya Chandra. Terima kasih atas segala bantuan yang diberikan kepada saya, dan telah menjadi teman satu atap yang menyenangkan.
18. Dinas-dinas yang telah bersedia menjadi tempat penelitian skripsi ini, terutama bagi seluruh responden. Terima kasih atas kesediaan dan kerjasamanya.
19. Pihak-pihak lain yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu. Terima kasih atas segalanya.

Akhir kata semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis pada khususnya dan bagi seluruh pihak lainnya. Penulis sadar sepenuhnya bahwa masih terdapat kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini dan kemajuan dimasa mendatang. *“Kekurangan adalah milik kita, kesempurnaan hanyalah milik Allah SWT”*.

Yogyakarta, 17 Januari 2018

Wahyu Meka Rihlati

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	Error! Bookmark not defined.
PERNYATAAN ETIKA AKADEMIK.....	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
HALAMAN MOTTO	v
PRAKATA.....	vi
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
ABSTRACT.....	xvi
INTISARI.....	xvii
BAB 1 PENGANTAR	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Tujuan Penelitian	10
D. Keaslian Penelitian.....	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	18
A. Keterikatan Kerja	18
1. Pengertian Keterikatan Kerja	18
2. Aspek-aspek Keterikatan Kerja.....	20
3. Faktor Keterikatan Kerja.....	22

B. Kesejahteraan Psikologis	25
1. Pengertian Kesejahteraan Psikologis	25
2. Aspek-aspek Kesejahteraan Psikologis	27
C. Hubungan antara Kesejahteraan Psikologis dan Keterikatan Kerja pada Pegawai Pemerintahan	30
D. Hipotesis	33
BAB III METODE PENELITIAN.....	34
A. Identifikasi Variabel Penelitian.....	34
B. Definisi Operasional	34
1. Keterikatan Kerja	34
2. Kesejahteraan Psikologis.....	35
C. Subjek Penelitian	35
D. Metode Pengumpulan Data.....	36
1. Skala Keterikatan Kerja	36
2. Skala Kesejahteraan Psikologis.....	38
E. Validitas dan Reliabilitas Data.....	39
1. Validitas	39
2. Reliabilitas.....	40
F. Teknik Analisis Data.....	40
BAB IV PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN.....	41

A. Orientasi Kancan dan Persiapan	41
1. Orientasi Kancan	41
2. Persiapan Penelitian	42
a. Persiapan Administrasi.....	42
b. Persiapan Alat Ukur	43
c. Uji Coba Alat Ukur	43
d. Hasil Uji Coba Alat Ukur.....	44
B. Laporan Pelaksanaan Penelitian	47
C. Hasil Penelitian	49
1. Deskripsi Subjek Penelitian	49
2. Deskripsi Data Penelitian	51
3. Uji Asumsi.....	53
a. Uji Normalitas	53
b. Uji Linearitas.....	54
4. Uji Hipotesis.....	55
5. Analisis Tambahan	56
D. Pembahasan.....	59
BAB V PENUTUP.....	66
A. Kesimpulan	66
B. Saran	66

1. Subjek penelitian	66
2. Peneliti selanjutnya	67
DAFTAR PUSTAKA	68

DAFTAR TABEL

Tabel 4. 1 Distribusi aitem skala keterikatan kerja setelah uji coba	45
Tabel 4. 2 Distribusi aitem skala kesejahteraan psikologis setelah uji coba.....	46
Tabel 4. 3 Jumlah subjek berdasarkan asal dinas.....	49
Tabel 4. 4 Jumlah subjek berdasarkan jenis kelamin.....	50
Tabel 4. 5 Jumlah subjek berdasarkan status kepegawaian	50
Tabel 4. 6 Jumlah subjek berdasarkan usia.....	50
Tabel 4. 7 Deskripsi data penelitian.....	51
Tabel 4. 8 Kriteria kategorisasi skala.....	51
Tabel 4. 9 Kategorisasi skala keterikatan kerja.....	52
Tabel 4. 10 Kategorisasi skala kesejahteraan psikologis	53
Tabel 4. 11 Hasil uji normalitas	54
Tabel 4. 12 Hasil uji linearitas	54
Tabel 4. 13 Hasil uji korelasi	55
Tabel 4. 14 Hasil uji homogenitas.....	57
Tabel 4. 15 Hasil uji beda	58
Tabel 4. 16 Perbedaan Mean Berdasarkan Status Kepegawaian	58
Tabel 4. 17 Perbedaan Mean Berdasarkan Dinas.....	59

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 SKALA UJI COBA.....	72
LAMPIRAN 2 TABULASI DATA UJI COBA	83
LAMPIRAN 3 HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS	92
LAMPIRAN 4 SKALA PENELITIAN	98
LAMPIRAN 5 TABULASI DATA PENELITIAN.....	108
LAMPIRAN 6 HASIL UJI NORMALITAS	134
LAMPIRAN 7 HASIL UJI LINEARITAS.....	136
LAMPIRAN 8 HASIL UJI KORELASI	139
LAMPIRAN 9 HASIL ANALISIS TAMBAHAN.....	141
LAMPIRAN 10 HIPOTETIK.....	146
LAMPIRAN 11 SURAT PENELITIAN	151

RELATIONSHIP BETWEEN PSYCHOLOGICAL WELL-BEING AND WORK ENGAGEMENT IN GOVERNMENT EMPLOYEES

Wahyu Meka Rihlati
Nur Pratiwi Noviati

ABSTRACT

This study attempted to determine the correlation between psychological well-being and work engagement in government employees. The hypothesis proposed is there is a positive correlation between psychological well-being and work engagement. The subjects of this research is 170 government employees working in five Government offices in Banten Province, aged 18-58 years and at least have worked for one year. The measurement used in this study is Utrecht Work Engagement Scale (UWES) developed by Schaufeli and Bakker (2003) amounted to 17 items and Scale of Psychological Well-being (SPWB) short version developed by Ryff (2001) amounted to 18 aitem. Hypothesis test is done using Product Moment correlation technique from Pearson through SPSS 21 for Windows program. Correlation test result shows correlation coefficient $r = 0,157$, $p = 0,020$ ($p < 0,05$).

Keyword: Psychological well-being, work engagement, government employees.

HUBUNGAN ANTARA KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS DAN KETERIKATAN KERJA PADA PEGAWAI PEMERINTAHAN

Wahyu Meka Rihlati
Nur Pratiwi Noviati

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kesejahteraan psikologis dan keterikatan kerja pada pegawai pemerintahan. Hipotesis yang diajukan adalah ada hubungan yang positif antara kesejahteraan psikologis dan keterikatan kerja. Subjek penelitian adalah 170 pegawai pemerintahan yang bekerja pada lima dinas Pemerintah Provinsi Banten, yang berusia 18-58 tahun dan sekurangnya telah bekerja selama satu tahun. Alat ukur yang digunakan pada penelitian ini, yaitu *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)* yang dikembangkan oleh Schaufeli dan Bakker (2003) berjumlah 17 aitem dan *The Scale of Psychological Well-being (SPWB)* versi pendek yang dikembangkan oleh Ryff (2001) berjumlah 18 aitem. Uji hipotesis dilakukan menggunakan teknik korelasi *Product Moment* dari Pearson melalui program *SPSS 21 for Windows*. Hasil uji korelasi menunjukkan nilai koefisien korelasi $r = 0,157$, $p = 0,020$ ($p < 0,05$).

Kata kunci: Kesejahteraan psikologis, keterikatan kerja, pegawai pemerintahan.

BAB I

PENGANTAR

A. Latar Belakang Masalah

Karyawan sebagai aset yang paling penting bagi perusahaan, berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan di dalam organisasi (Ismawati, 2013). Pandangan tersebut membuat karyawan dilihat sebagai sumber potensi yang dapat memberikan keuntungan kompetitif pada organisasi dan sebagai pemeran utama dalam menggunakan serta memanfaatkan segala sumber daya yang dimiliki organisasi. Sementara dalam ruang lingkup instansi pemerintahan, sumber daya manusia yang dimiliki disebut dengan Pegawai Negeri Sipil. Pegawai Negeri Sipil atau PNS memiliki peranan yang penting dalam menjalankan tujuan-tujuan setiap instansi pemerintahan yang telah diatur dalam Peraturan Daerah ataupun Undang-Undang Republik Indonesia.

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Pegawai Negeri Sipil adalah warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. PNS memiliki fungsi dan tugas sebagai pelaksana kebijakan publik yang dibuat oleh pejabat pembina kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, memberikan pelayanan publik secara profesional dan berkualitas, serta mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia. PNS juga memiliki beberapa peran penting, diantaranya adalah sebagai perencana,

pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Berdasarkan fungsi, tugas, serta peran tersebut PNS sebagai sumber daya manusia yang terpilih dan telah melewati serangkaian proses khusus, PNS diharapkan memiliki kinerja yang optimal, profesional, dan berintegritas tinggi terhadap pekerjaannya. Menurut Bakker dan Schaufeli (Bakker, Schaufeli, Leiter, & Taris, 2008) organisasi yang modern saat ini mengharapkan karyawannya untuk menjadi proaktif dan menunjukkan inisiatif, memiliki tanggung jawab untuk pengembangan profesional diri, serta harus berkomitmen untuk kualitas kinerja dengan standar yang tinggi. Oleh sebab itu, suatu organisasi tentunya membutuhkan karyawan yang energik dan berdedikasi pada pekerjaan mereka, yaitu dengan adanya rasa keterikatan yang baik dengan pekerjaan mereka. Semakin banyak karyawan yang memiliki keterikatan kerja yang baik maka akan memberikan manfaat bagi organisasi yang akan membuat organisasi semakin maju dan berkembang (Iswanto & Agustina, 2016).

Keterikatan karyawan pada pekerjaannya atau disebut dengan *work engagement* didefinisikan sebagai suatu pikiran yang positif terkait pekerjaan yang ditandai dengan *vigor*, *dedication*, dan *absorption* (Bakker & Demerouti, 2008). Saks (2006) mengartikan *work engagement* sebagai seberapa besar seseorang benar-benar menghayati peran kerjanya. Kahn (1990) menyebutkan bahwa dalam *engagement* seseorang melibatkan ekspresi dirinya secara fisik,

kognitif, dan emosi selama bekerja. Bakker, dkk, (2008) juga menyebutkan bahwa karyawan yang memiliki keterikatan memiliki tingkat energi yang tinggi serta antusias mengenai pekerjaannya, sehingga karyawan seringkali sepenuhnya tenggelam dalam pekerjaannya seiring waktu berlalu. Sebaliknya, Bakker dan Schaufeli (Bakker, dkk, 2008) juga menjelaskan bahwa karyawan yang tidak memiliki keterikatan dengan pekerjaannya digambarkan hanya memiliki sedikit tenaga, kesenangan dan stamina dalam hal yang berkaitan dengan pekerjaan, dan tidak mengalami kesulitan untuk lepas dari pekerjaannya tersebut.

Keterikatan kerja tidak hanya perlu dimiliki oleh perusahaan swasta saja, tetapi juga harus dimiliki oleh perusahaan Negara (BUMN) dan instansi pemerintahan bahkan organisasi (Agustian, 2012). Keterikatan kerja yang tinggi akan menimbulkan motivasi kerja yang tinggi pula dan akan memunculkan komitmen, rasa antusias, kompetensi, dan semangat dalam bekerja. Akan tetapi, pada kenyataannya banyak PNS kurang memiliki keterikatan yang baik terhadap pekerjaannya, salah satunya ditandai dengan perilaku PNS yang sengaja membolos dari pekerjaannya dijam kerja. Seperti dilansir dari Kompas.com (diakses tanggal 1 November 2017) sedikitnya sebanyak 12 PNS mendapatkan sanksi berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri (PDHTAPS) karena melakukan pelanggaran terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS. Sanksi tersebut diberikan lantaran tidak masuk kerja selama 46 hari atau lebih.

Data lainnya mengenai keterikatan kerja diperoleh melalui metode wawancara yang dilakukan kepada seorang responden yang bekerja sebagai PNS

disebuah dinas pemerintahan di Provinsi Banten. Responden menuturkan bahwa memang seringkali terdapat beberapa orang PNS yang mangkir dari tempat kerjanya pada jam kerja untuk urusan pribadi setelah sebelumnya melakukan absensi kehadiran. Pemerintah Provinsi melalui Badan Kepegawaian Daerah (BKD) sendiri sebenarnya telah memberlakukan peraturan baru mengenai disiplin PNS yaitu dengan memberlakukan absensi online menggunakan rekam retina dan juga sidik jari sejak awal tahun 2017 (Banten88.com, diakses tanggal 1 November 2017).

Pemberlakuan absensi secara online sebagai upaya meningkatkan kedisiplinan kehadiran PNS di tempat kerja, baik pada jam masuk kerja, jam istirahat, maupun jam pulang kerja. Akan tetapi, menurut penuturan responden, tetap ada beberapa orang PNS yang dapat melakukan pelanggaran kehadiran dengan cara melakukan absensi pada pagi hari kemudian membolos seharian dan datang kembali ke kantor pada sore hari untuk melakukan absensi. Membolos namun tetap melakukan absensi dilakukan agar PNS tidak mendapatkan sanksi berupa pemotongan tunjangan apabila tidak melakukan absensi (dianggap tidak hadir) maupun datang terlambat ke kantor. Hal ini karena absensi kehadiran PNS akan diakumulasikan setiap bulan dan setiap tahun, dimana jika ditemukan PNS yang datang terlambat maupun membolos akan diberikan sanksi lain yaitu teguran hingga diberhentikan.

Riandana dan Noviati (2014) menjelaskan bahwa terdapat bentuk-bentuk perilaku yang mencerminkan kurangnya keterikatan kerja yang dimiliki oleh pegawai, salah satunya adalah tidak disiplin waktu. Bentuk tidak disiplin waktu

yaitu dapat berupa terlambat masuk kerja dan membolos. Selain itu, terdapat perilaku-perilaku lain yang mencerminkan kurangnya keterikatan kerja pada pegawai, diantaranya adalah malas melaksanakan pekerjaan, merasa lelah dan tertekan secara emosional oleh pekerjaan di kantor, malas berhubungan dengan pekerjaan ketika dihadapkan pada situasi yang sulit, kurang peduli terhadap lingkungan kerja, bersikap sinis dan mudah tersinggung, merasa jenuh dan bosan terhadap pekerjaan, kurang memaknai pekerjaan, dan kurang berkonsentrasi saat bekerja.

Perilaku ketidak disiplin waktu oleh karyawan juga sesuai dengan hasil penelitian dari Harter, Schmidt, dan Hayes (2002) menemukan fakta bahwa keterikatan kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 37% terhadap penurunan ketidakhadiran. Hasil lainnya menunjukkan bahwa keterikatan kerja memberikan sumbangan 16% terhadap profitabilitas, 18% terhadap produktifitas, 25% terhadap penurunan tingkat *turnover* yang tinggi, 49% terhadap penurunan tingkat *turnover* yang rendah, dan 60% terhadap kualitas kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa keterikatan kerja yang baik dapat meningkatkan performa dan produktivitas organisasi, serta dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Sutrisno (2013) diketahui bahwa disiplin kerja dan motivasi memberikan pengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil, dimana keduanya berpengaruh sebesar 58% terhadap kinerja PNS. Indikator pengukuran disiplin kerja PNS yaitu tingkat kehadiran, tingkat kepatuhan terhadap ketentuan dan peraturan, dan etos kerja. Hasilnya diperoleh bahwa

disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja PNS, dimana semakin tinggi disiplin PNS maka kinerja PNS pun semakin tinggi.

Sementara itu, berdasarkan hasil wawancara terhadap responden yang bekerja sebagai PNS diketahui pula bahwa responden beserta beberapa rekan kerjanya tidak merasa adanya perasaan asik, terlibat, bahkan terlarut dalam pekerjaan yang dilakukannya. Responden menuturkan, meskipun setiap PNS memiliki SKP atau Satuan Kinerja Pegawai yang berisikan mengenai target kinerja pegawai yang telah ditetapkan untuk satu tahun kedepan, beberapa pegawai dapat memanipulasi persentase kinerja mereka dalam laporan bulanan. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai hanya terfokus pada tugas-tugas mereka dan bukan pada sasaran atau hasil yang diharapkan dapat terselesaikan. Secara garis besar, hal tersebut menunjukkan bahwa masih kurangnya keterikatan kerja yang dimiliki oleh responden sebagai PNS. Sesuai dengan penjelasan dari Gallup (Santosa, 2012) pegawai yang tidak terikat (*not engaged*) cenderung fokus pada pemenuhan tugas dibandingkan untuk mencapai suatu hasil. Meskipun demikian, hal ini tidak dapat digeneralisasikan kepada seluruh PNS karena menurut penuturan responden tetap ada beberapa PNS yang giat dan tekun dalam menjalani peran dan pekerjaannya sebagai PNS.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Anggreana, Hendriani, dan Fitri (2015) diketahui bahwa budaya organisasi dan kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap tingkat keterikatan karyawan PNS. Budaya organisasi memberikan pengaruh sebesar 50,2%, sementara kepemimpinan memberikan pengaruh sebesar 39,6% terhadap keterikatan kerja PNS. Sementara persentase sumbangan kedua

variabel yaitu budaya organisasi dan kepemimpinan secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap keterikatan kerja PNS sebesar 52,2%.

Suatu organisasi ataupun instansi pemerintahan perlu memperhatikan hal-hal apa saja yang dapat mempengaruhi keterikatan kerja setiap karyawannya. Menurut Simon (2011), seseorang dapat terikat (*engaged*) dipengaruhi oleh beberapa hal. Diantaranya adalah apabila pegawai menemukan arti dan motivasi diri dalam bekerja, mendapatkan dukungan interpersonal yang baik, berada pada lingkungan kerja yang efisien, terlibat dalam pengambilan keputusan, memiliki kesempatan untuk dapat menyampaikan gagasan atau ide, berkesempatan untuk mengembangkan diri, dan apabila organisasi menunjukkan kepedulian terhadap kesehatan dan kesejahteraan karyawan.

Bakker, Schaufeli, Leiter, dan Taris (2008) menyebutkan dua faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja, antara lain sumber daya pekerjaan dan sumber daya personal, dimana pada dua faktor tersebut terdiri dari beberapa bagian. Sumber daya pekerjaan terdiri dari dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan, umpan balik kinerja, variasi keterampilan, otonomi, dan kesempatan belajar. Sementara sumber daya personal meliputi *self-efficacy*, *self-esteem*, dan optimisme.

Kesejahteraan psikologis atau *psychological well-being* dijelaskan oleh Ryff dan Keyes (1995) sebagai pencapaian penuh dari potensi psikologis individu serta keadaan individu untuk dapat menerima kekuatan dan kelemahan diri apa adanya, memiliki tujuan hidup, mengembangkan relasi yang positif dengan orang lain, menjadi pribadi yang mandiri, mampu mengendalikan lingkungan, serta dapat

terus tumbuh secara personal. Kesejahteraan psikologis merupakan bagian penting dari manusia, yang dapat diartikan sebagai suatu rasa kesejahteraan yang dikaitkan dengan rasa bahagia, mental dan fisik yang sehat yang dapat dilihat melalui pemenuhan kebutuhan dasar manusia itu sendiri seperti sandang, pangan, papan, pendidikan, pekerjaan dan sebagainya (Ismawati, 2013).

Robertson dan Cooper (2010) telah melakukan penelitian mengenai kesejahteraan psikologis dan keterikatan kerja, dimana karyawan yang memiliki kesejahteraan psikologis yang tinggi akan memiliki keterikatan dengan pekerjaannya dengan tinggi pula. Interaksi antara *psychological well-being* dan *engagement* pada karyawan dapat mengarah terciptanya kondisi *full engagement*, sehingga kondisi psikologis karyawan yang sehat sekaligus tingkat *engagement* tinggi yang dapat berlangsung lama. Dengan demikian, Robertson dan Cooper (2010) mengatakan bahwa *psychological well-being* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *work engagement*.

Pada penelitian ini, peneliti ingin melakukan penelitian mengenai hubungan antara kesejahteraan psikologis dan keterikatan kerja, yang akan dilakukan kepada Pegawai Negeri Sipil pada beberapa dinas pemerintahan Provinsi Banten. Peneliti memilih Pegawai Negeri Sipil sebagai subjek penelitian didasarkan pada fenomena-fenomena perilaku PNS yang melakukan pelanggaran ketidaksiplinan sebagai bentuk dari kurang adanya semangat, profesionalitas, dan rasa terikat dengan pekerjaannya untuk membantu dan melayani masyarakat. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat diketahui bagaimana tingkat kesejahteraan psikologis dan tingkat keterikatan kerja Pegawai Negeri Sipil, serta hubungan

antara kedua variabel tersebut. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian korelasi kesejahteraan psikologis dan keterikatan kerja pada Pegawai Pemerintahan.

Selain itu, peneliti juga ingin melakukan analisis tambahan berupa uji beda kedua variabel berdasarkan status kepegawaian (PNS dan Non PNS) serta berdasarkan dinas yang dipilih sebagai subjek penelitian. Uji beda berdasarkan status kepegawaian dilakukan karena pada pegawai dengan status tetap atau PNS memiliki gaji/pendapatan per bulan yang berbeda dan lebih tinggi dibanding pegawai Non PNS (honorar). Vazirani (2007) mengatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja adalah sistem kompensasi yang baik, sehingga karyawan dapat termotivasi dalam bekerja dan meningkatkan *engagement* karyawan. Sementara untuk variabel kesejahteraan psikologis mengacu pada pendapat Ryff dan Singer (1996) bahwa selain ketersediaan pendidikan dan status, pendapatan yang baik menjadi faktor yang membantu individu dalam menghadapi tekanan, tantangan, dan keberagaman dalam hidup.

Sementara uji beda berdasarkan dinas dilakukan untuk mengetahui apakah ada perbedaan tingkat kesejahteraan psikologis dan keterikatan kerja pada Pegawai Pemerintahan Provinsi Banten pada kelima dinas sebagai subjek penelitian, mengingat kelima dinas tersebut memiliki tugas dan fungsi yang berbeda. Fungsi tiap dinas yang berbeda tentunya memberikan beban kerja atau tugas yang berbeda pula pada setiap pegawainya. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mencari tahu apakah ada perbedaan tingkat kesejahteraan psikologis dan keterikatan kerja pada kelima dinas Pemerintahan Provinsi Banten.

B. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan guna mengetahui hubungan antara kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) dan keterikatan kerja (*work engagement*) pada Pegawai Pemerintahan.

C. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik secara teoritis maupun praktis, antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini secara teoritis dapat memperkaya dan mengembangkan disiplin ilmu psikologi khususnya bidang psikologi industri dan organisasi dalam kaitannya dengan masalah keterikatan kerja dan hubungannya dengan kesejahteraan psikologis.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan oleh praktisi organisasi dalam mengelola organisasi terutama kaitannya dengan pengembangan sumber daya manusia mengenai keterikatan kerja. Penelitian ini juga dapat dimanfaatkan oleh peneliti lainnya untuk mengembangkan lebih dalam mengenai keterikatan kerja dan kaitannya dengan variabel lain.

3. Manfaat Kontekstual

Hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan secara khusus dalam ruang lingkup dinas Pemerintahan, guna mengelola dan meningkatkan

kesejahteraan psikologis dan keterikatan kerja pada Pegawai Negeri Sipil maupun Tenaga Kerja Sementara (Non PNS).

D. Keaslian Penelitian

Penelitian yang akan dilakukan peneliti saat ini adalah mengenai kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) sebagai variabel bebas dan keterikatan kerja (*work engagement*) sebagai variabel tergantung. Penelitian mengenai keterikatan kerja (*work engagement*) telah cukup banyak diteliti pada penelitian-penelitian sebelumnya, seperti:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Robertson dan Cooper (2010) dengan judul “*Full engagement: the integration of employee engagement and psychological well-being*”. Pada penelitian ini diperoleh kesimpulan bahwa karyawan yang memiliki kesejahteraan psikologis yang tinggi akan memiliki keterikatan dengan pekerjaannya dengan tinggi pula.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Aiello dan Tesi (2017) dengan judul “*Psychological Well-Being and Work Engagement among Italian Social Workers: Examining the Mediatonal Role of Job Resources*”. Subjek pada penelitian ini adalah 140 orang pekerja sosial pada koperasi sosial di Italia. Hasil dari penelitian ini yaitu bahwa kesejahteraan psikologis yang bertindak sebagai sumber daya personal (*personal resources*) yang mendukung persepsi, identifikasi dan bahkan promosi sumber daya pekerjaan memiliki hubungan dengan keterikatan kerja dengan sumber daya pekerjaan (*job resources*) sebagai mediasinya.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Bimantari (2015) dengan judul “Pengaruh *Job Demands*, *Personal Resources*, dan Jenis Kelamin terhadap *Work Engagement*”. Subjek pada penelitian Bimantari (2015) adalah 330 karyawan PT Pertamina Gas Area Jawa Bagian Barat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hanya variabel *personal resources* yang terdiri dari *self efficacy*, *organizational based self esteem*, dan *optimism* yang berpengaruh terhadap *work engagement*.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Nugroho, Mujiasih, dan Prihatsanti (2013) dengan judul “Hubungan antara *Psychological Capital* dengan *Work Engagement* pada Karyawan PT Bank Mega Regional Area Semarang”. Subjek pada penelitian Nugroho,dkk (2013) adalah semua staff PT Bank Mega bagian daerah Semarang yang berjumlah 73 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif antara *psychological capital* dan *work engagement* dengan koefisien determinasi dari *work engagement* sebesar 51,3% .
5. Penelitian yang dilakukan oleh Kimberly dan Utoyo (2013) dengan judul “Hubungan *Psychological Well-Being* dan *Work Engagement* pada Karyawan yang Bekerja di Lokasi Tambang”. Subjek pada penelitian Kimberly dan Utoyo (2013) adalah karyawan perusahaan pertambangan dan perminyakan yang bekerja di lokasi tambang yang ada di pulau-pulau Indonesia seperti di Kalimantan (Barat, Selatan, Timur, Utara), Sumatera (Selatan, Utara, Riau), Jawa (Timur dan Barat), dan Papua (Timika) berjumlah 75 orang. Hasil dari

penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *psychological well-being* dan *work engagement*.

6. Penelitian yang dilakukan oleh Rothmann dan Joubert (2007) dengan judul “*Job demands, job resources, burnout and work engagement of managers at a platinum mine in the North West Province*”. Subjek pada penelitian ini adalah 310 orang manajer pada tambang platinum di Provinsi Barat Laut Afrika Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat korelasi negative antara *burnout* dengan *work engagement*. *Burnout* diprediksi dan berkorelasi dengan *job demands* (beban kerja).
7. Penelitian yang dilakukan oleh Anggreana, Hendriani, dan Fitri (2015) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap *Employee Engagement* pada Pegawai Negeri Sipil di Kantor Bupati Bagian Umum Setda Kabupaten Siak”. Subjek pada penelitian ini adalah 44 Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di bagian umum kantor Bupati Kabupaten Siak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variasi budaya organisasi dan kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap *employee engagement* sebesar 52,2%.

Sementara itu, penelitian mengenai kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) juga telah banyak diteliti pada penelitian sebelumnya, seperti:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Hadjam dan Nasiruddin (2003) dengan judul “Peranan Kesulitan Ekonomi, Kepuasan Kerja dan Religiusitas terhadap Kesejahteraan Psikologis”. Subjek penelitian yang dilakukan oleh Hadjam

dan Nasiruddin (2003) adalah karyawan di lingkungan Universitas Gadjah Mada dan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta yang telah menikah berjumlah 53 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesulitan ekonomi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kesejahteraan psikologis, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan psikologis, religiusitas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kesejahteraan psikologis, dan secara bersamaan kesulitan ekonomi, kepuasan kerja, dan religiusitas berpengaruh secara signifikan terhadap kesejahteraan psikologis.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Nopiando (2012) dengan judul “Hubungan antara *Job Insecurity* dengan Kesejahteraan Psikologis pada Karyawan *Outsourcing*”. Subjek pada penelitian yang dilakukan oleh Nopiando (2012) adalah 140 karyawan pada perusahaan *outsourcing* PT MPI cabang Kudus yang mendapatkan penempatan di PT HIT. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan negatif antara *job insecurity* dan kesejahteraan psikologis pada karyawan *outsourcing*.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Tanujaya (2014) dengan judul “Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kesejahteraan Psikologis (*Psychological Well Being*) pada Karyawan *Cleaner* (Studi pada Karyawan *Cleaner* yang Menerima Gaji Tidak Sesuai Standar UMP di PT Sinergi Integra Services, Jakarta)”. Subjek pada penelitian ini adalah Subjek pada penelitian ini adalah 52 karyawan *cleaner* pada area Mall City Lofts, dengan karakteristik karyawan *cleaner* yang menerima gaji tidak sesuai standar UMP dan sudah bekerja lebih dari 6

bulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif cukup rendah yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis karyawan *cleaner*.

Adapun penjelasan secara rinci mengenai keaslian penelitian adalah sebagai berikut:

1. Keaslian Topik

Pada penelitian ini, peneliti mengambil topik mengenai hubungan antara kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) dengan keterikatan kerja (*work engagement*) pada pegawai pemerintahan. Topik mengenai kedua variabel tersebut masih sedikit dihubungkan dalam suatu penelitian, karena kebanyakan penelitian mengenai keterikatan kerja akan menghubungkan dengan modal psikologis dan topik lainnya. Selain itu, pada penelitian-penelitian sebelumnya topik mengenai kesejahteraan psikologis merupakan variabel tergantung, namun pada penelitian ini kesejahteraan psikologis dijadikan sebagai variabel bebas dan dihubungkan dengan keterikatan kerja sebagai variabel tergantung. Meskipun demikian, terdapat kesamaan topik kedua variabel dengan penelitian yang dilakukan oleh Robertson dan Cooper (2010) serta Kimberly dan Utoyo (2013).

2. Keaslian Teori

Penelitian ini menggunakan teori mengenai keterikatan kerja (*work engagement*) yang dikembangkan oleh Bakker, dkk (2008), dan teori mengenai kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) yang dikembangkan oleh Ryff dan Keyes (1995). Hal ini memiliki sedikit

perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kimberly dan Utoyo (2013) karena pada penelitian tersebut menggunakan teori keterikatan kerja menurut Schaufeli dan Bakker (2003) dan teori kesejahteraan psikologis dari Ryff (1989). Hal ini sedikit berbeda karena pada penelitian kali ini, peneliti menggunakan teori yang telah lebih dikembangkan oleh penemu teori dan tokoh lainnya. Sehingga memungkinkan adanya pembaruan dalam teori yang digunakan.

3. Keaslian Subjek

Penelitian ini menggunakan pegawai pemerintahan pada lima dinas Pemerintah Provinsi Banten sebagai subjek. Sementara pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kimberly dan Utoyo (2013) subjek penelitian adalah karyawan yang bekerja di lokasi tambang di berbagai pulau yang ada di Indonesia.

4. Keaslian Alat Ukur

Penelitian Kimberly dan Utoyo (2013) menggunakan dua alat ukur. Pengukuran *psychological well-being* menggunakan alat ukur *The Scale of Psychological Well-being* (SPWB) yang disusun oleh Carol D. Ryff (1989) 18 aitem dan pengukuran *work engagement* menggunakan alat ukur *Utrecht Work Engagement* (UWES) yang disusun oleh Schaufeli dkk (2002) dan telah diadaptasi menjadi 20 aitem. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Robertson dan Cooper (2010) juga menggunakan SPWB 18 aitem, namun pada skala UWES menggunakan skala asli yang berjumlah 17 aitem. Pada penelitian ini, peneliti pun menggunakan alat ukur yang sama dengan alasan

karena masih sedikit tokoh yang mengembangkan alat ukur mengenai kesejahteraan psikologis dan keterikatan kerja. Sehingga kedua alat ukur ini dirasa yang paling tepat untuk digunakan dalam penelitian ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Keterikatan Kerja

1. Pengertian Keterikatan Kerja

Keterikatan kerja pertama kali didefinisikan oleh Kahn (1990) sebagai pemanfaatan anggota organisasi atau peran pekerjaannya, selain itu diartikan sebagai karyawan yang bekerja dengan perhatian dan usaha yang besar dan mengekspresikan diri secara fisik, kognitif, dan emosional terhadap peran pekerjaannya tersebut. Saks (2006) mendefinisikan keterikatan karyawan sebagai *employee engagement*, yaitu seberapa besar karyawan secara sungguh-sungguh menghayati peran kerjanya. Cook (2008) menjelaskan bahwa keterikatan ditandai oleh karyawan yang berkomitmen terhadap organisasi, melibatkan aspek psikologis daripada fisik, dan mampu untuk membuat pilihan tentang bagaimana mereka berperilaku dan sejauh mana karyawan akan terlibat dengan organisasi.

Sementara itu, Bakker, Schaufeli, Leiter, dan Taris (2008) mengistilahkan keterikatan kerja yang dimiliki oleh karyawan sebagai *work engagement*, yaitu suatu keadaan afektif-motivasional yang positif tentang kesejahteraan terkait pekerjaan yang dimiliki yang ditandai dengan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penghayatan (*absorption*). Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, dan Bakker (2002) juga mendefinisikan keterikatan kerja sebagai keadaan pikiran yang positif, memuaskan, dan

berhubungan dengan pekerjaan yang ditandai dengan *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Selain itu, keterikatan kerja menurut Schaufeli, dkk (2002) mengacu pada keadaan kognitif afektif yang lebih persisten dan meluas yang tidak terfokus pada objek, peristiwa, individu, maupun perilaku tertentu.

Penggunaan istilah keterikatan kerja sebagai *employee engagement* atau *work engagement* pada dasarnya adalah sama sebagai gambaran atas *engagement* atau keterikatan yang dimiliki oleh karyawan, akan tetapi istilah *work engagement* dianggap lebih spesifik (Schaufeli & Bakker, 2010). Keterikatan kerja (*work engagement*) mengacu pada hubungan antara karyawan dengan pekerjaannya, sementara keterikatan karyawan (*employee engagement*) mengacu pada hubungan antara karyawan dengan organisasi (Schaufeli & Bakker, 2010).

Berdasarkan beberapa pengertian mengenai keterikatan kerja (*work engagement*), teori yang digunakan pada penelitian ini mengacu pada pendapat dari Bakker, dkk (2008). Hal ini karena pendapat yang dikemukakan oleh Bakker, dkk (2008) dianggap lebih spesifik dalam menjelaskan keterikatan yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaan yang dimilikinya, bukan terhadap organisasinya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keterikatan kerja adalah seberapa besar karyawan menghayati peran kerjanya dan lebih melibatkan aspek psikologis dibandingkan fisik dan ditandai dengan adanya keadaan afektif-motivasi yang positif tentang kesejahteraan terkait pekerjaan yang dimiliki. Dalam konteks pegawai pemerintahan sebagai subjek, maka keterikatan kerja adalah

seberapa besar pegawai pemerintahan mampu menghayati peran kerjanya dengan lebih melibatkan aspek psikologis, seperti semangat, dedikasi, dan penghayatan sehingga memunculkan perasaan yang positif dan menyenangkan terkait pekerjaannya bahkan dapat terlarut dalam pekerjaannya sebagai pegawai pemerintahan.

2. Aspek-aspek Keterikatan Kerja

Kahn (1990) menjelaskan bahwa terdapat tiga aspek dalam keterikatan yang dimiliki karyawan, antara lain:

a. Keterikatan Fisik

Keterikatan fisik ditandai dengan energi fisik yang dikeluarkan oleh karyawan dalam menjalani perannya pada pekerjaan yang dimiliki.

b. Keterikatan Kognitif

Keterikatan kognitif adalah sejauh mana keyakinan karyawan terhadap organisasi, pemimpin, dan kondisi pekerjaan yang dimiliki.

c. Keterikatan Emosional

Keterikatan emosional adalah bagaimana perasaan karyawan terhadap organisasi dan pemimpinnya, baik itu perasaan positif maupun perasaan negatif.

Sementara itu, aspek-aspek keterikatan kerja menurut Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, dan Bakker (2002) antara lain:

a. Semangat (*Vigor*)

Vigor dicirikan oleh tingkat energi yang tinggi dan ketahanan mental selama bekerja, kesediaan untuk menginvestasikan usaha dalam pekerjaan yang dimiliki, dan ketekunan hingga kemampuan dalam menghadapi kesulitan yang dihadapi atas pekerjaan yang dimiliki.

b. Dedikasi (*Dedication*)

Dedication ditandai dengan memiliki perasaan bahwa pekerjaan yang dimiliki adalah penting, antusiasme, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan atas pekerjaan yang dimiliki. Secara kualitatif, dedikasi mengacu pada keterlibatan yang sangat kuat dan mencakup dimensi afektif.

c. Penghayatan (*Absorption*)

Absorption ditandai dengan konsentrasi penuh dan perasaan menyenangkan atas pekerjaan yang dimiliki. Hal ini dapat berupa keadaan karyawan yang sulit lepas dari pekerjaannya dan ikut terlarut dalam pekerjaannya tersebut seiring waktu yang berlalu dengan cepat.

Berdasarkan kedua penjelasan di atas mengenai aspek-aspek keterikatan kerja, maka pada penelitian ini aspek keterikatan kerja mengacu pada pendapat dari Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, dan Bakker (2002), antara lain *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Hal ini karena aspek-aspek yang dijelaskan lebih spesifik dan sesuai dalam menggambarkan keterikatan yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya, sementara pendapat dari Kahn (1990) menjelaskan aspek-aspek keterikatan karyawan terhadap organisasi.

3. Faktor Keterikatan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja menurut Bakker, Schaufeli, Leiter, dan Taris (2008), antara lain:

a. Sumber daya pekerjaan (*job resources*)

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, menunjukkan bahwa sumber pekerjaan seperti dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan, umpan balik kinerja, variasi keterampilan, otonomi, dan kesempatan belajar memiliki hubungan yang positif dengan keterlibatan kerja (Bakker & Demerouti, 2008; Schaufeli & Salanova, 2004 dalam Bakker, dkk, 2008). Sumber daya pekerjaan memiliki peran motivasi intrinsik karena mampu mendorong pertumbuhan, pembelajaran, dan pengembangan karyawan. Selain itu juga memiliki peran motivasi ekstrinsik karena berperan penting dalam mencapai tujuan kerja.

Lingkungan kerja yang memiliki banyak sumber daya dapat mendorong kemauan untuk mendedikasikan usaha dan kemampuan seseorang terhadap tugas kerja yang dimiliki (Meijman & Mulder, 1998 dalam Bakker, dkk, 2008). Melalui kondisi lingkungan yang demikian, kemungkinan besar tugas pekerjaan akan selesai dengan sukses, dan tujuan kerja akan tercapai. Sebagai contoh, rekan kerja yang memberikan dukungan serta umpan balik terhadap kinerja karyawan akan meningkatkan kemungkinan keberhasilan dalam mencapai tujuan

kerja. Maka dari itu, lingkungan memiliki dampak yang positif sehingga keterikatan kerja kemungkinan besar akan terjadi.

b. Sumber daya personal (*personal resources*)

Sumber daya personal adalah evaluasi diri yang positif terkait dengan ketahanan dan mengacu pada kemampuan mereka untuk mengendalikan dan mempengaruhi lingkungan dengan baik (Hobfoll, Johnson, Ennis, & Jackson, 2003, dalam Bakker, dkk, 2008). Bakker dan Damerouti (2008) menyebutkan bahwa semakin tinggi sumber daya personal seseorang, maka semakin positif pengharapan diri dan semakin banyak konkordansi tujuan yang diharapkan dapat dialami.

Sumber daya personal meliputi *self-efficacy*, *self-esteem*, dan optimisme (Xanthopoulou, dkk, 2007 dalam Bakker dan Damerouti, 2008). *Self-efficacy* terkait dengan keyakinan yang tinggi pada karyawan akan kemampuannya untuk memenuhi tuntutan pekerjaan yang tinggi. *Self-esteem* terkait dengan rasa percaya yang dimiliki oleh karyawan bahwa mereka dapat memuaskan kebutuhan dengan berpartisipasi melalui perannya dalam organisasi. Kemudian optimisme terkait dengan kecenderungan untuk percaya bahwa karyawan akan mengalami hasil yang baik dalam kehidupan melalui pekerjaan yang dimiliki.

Robertson dan Cooper (2010) menjelaskan berdasarkan penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis yang dimiliki individu merupakan bagian dari sumber daya personal.

Robertson dan Cooper (2010) juga mengatakan bahwa kesejahteraan psikologis merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja. Interaksi antara *psychological well-being* dan *engagement* pada karyawan dapat mengarah terciptanya kondisi *full engagement*, sehingga kondisi psikologis karyawan yang sehat sekaligus tingkat *engagement* tinggi yang dapat berlangsung lama.

Selain itu, menurut Vazirani (2007) menjelaskan beberapa faktor lain yang turut mempengaruhi keterikatan atau *engagement*, antara lain:

a. Komunikasi

Keterikatan atau *engagement* pada karyawan akan tinggi apabila pihak perusahaan menerapkan kebijakan pintu terbuka. Artinya adalah terdapat komunikasi ke atas dan ke bawah dengan jalur komunikasi yang tepat dalam organisasi. Sehingga memungkinkan bagi karyawan untuk dapat memberikan pendapat dalam pembuatan keputusan dan didengar oleh pemimpinnya.

b. Kepemimpinan

Pemimpin dapat berperan penting dalam meningkatkan *engagement* karyawan, misalnya dengan berbagi visi organisasi dan menjadi *supportive*. Hal ini karena organisasi yang sukses mampu untuk menghargai setiap kualitas dan kontribusi karyawan tanpa menghiraukan level pekerjaan mereka.

c. Kesehatan dan Keamanan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa perasaan tidak aman ketika bekerja menyebabkan rendahnya tingkat *engagement* pada karyawan. Kesehatan dan keselamatan karyawan perlu diperhatikan oleh organisasi baik melalui suatu metode atau sistem sehingga terciptanya *engagement* yang baik pada karyawan.

d. Kepuasan Kerja

Penelitian juga menunjukkan bahwa hanya karyawan yang merasa puas dan menjadi *engaged* terhadap pekerjaannya. Sehingga organisasi berperan sangat penting untuk melihat pekerjaan yang diberikan kepada karyawan dan dapat menunjang tujuan karir karyawan.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan psikologis merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja. Kesejahteraan psikologis sebagai bagian dari sumber daya personal jika dimiliki karyawan dalam tingkat yang tinggi maka keterikatan kerja yang dimiliki pun akan tinggi.

B. Kesejahteraan Psikologis

1. Pengertian Kesejahteraan Psikologis

Ryff dan Keyes (1995) menjelaskan bahwa *psychological well-being* adalah pencapaian penuh dari potensi psikologis individu serta keadaan individu untuk dapat menerima kekuatan dan kelemahan diri apa adanya, memiliki tujuan hidup, mengembangkan relasi yang positif dengan orang

lain, menjadi pribadi yang mandiri, mampu mengendalikan lingkungan, serta dapat terus tumbuh secara personal. Berger (2010) kemudian mengkaitkan kesejahteraan psikologis dengan dunia kerja. Berger (2010) menjelaskan bahwa kesejahteraan psikologis di tempat kerja merupakan keadaan dimana individu memiliki motivasi, merasa dilibatkan dalam pekerjaannya, memiliki energi positif, menikmati semua kegiatan pekerjaan, dan mampu bertahan lama dalam pekerjaannya.

Sementara itu, Brandburn (1969) menjelaskan bahwa kebahagiaan atau *happiness* adalah hasil dari kesejahteraan psikologis dan merupakan tujuan tertinggi yang ingin dicapai oleh setiap manusia. Baumgardner dan Crothers (2010) menjelaskan bahwa kebahagiaan dirasakan individu ketika keinginannya terpenuhi, ditandai dengan merasakan afek positif dan tidak merasakan afek negatif. Selanjutnya, hal tersebut disebut sebagai kesejahteraan subjektif.

Ryff (2014) menjelaskan bahwa kesejahteraan psikologis terdiri dari beberapa dimensi, yaitu sejauh mana individu merasa hidup mereka bermakna serta memiliki tujuan dan arahan, apakah individu memandang dirinya hidup sesuai dengan keyakinan pribadi mereka sendiri, sejauh mana individu menggunakan bakat dan potensi pribadi mereka, seberapa baik individu mengelola situasi kehidupannya, kedalaman koneksi yang individu miliki dalam hubungannya dengan orang lain yang signifikan, serta pengetahuan dan penerimaan yang dimiliki, termasuk kesadaran dan keterbatasan pribadi.

Peneliti memilih menggunakan teori kesejahteraan psikologis untuk dilihat korelasinya dengan keterikatan kerja pada pegawai pemerintahan karena kesejahteraan psikologis memiliki aspek-aspek yang lebih luas jika dibandingkan dengan kesejahteraan subjektif. Aspek dari kesejahteraan psikologis, seperti hubungan positif dengan orang lain jika dikaitkan dalam lingkungan pekerjaan dapat berupa relasi pegawai dengan rekan kerja ataupun atasan. Sementara pada kesejahteraan subjektif, tidak memiliki aspek yang berkaitan dengan lingkungan individu dan lebih terfokus pada subjektif individu.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan psikologis adalah keadaan individu yang memiliki motivasi, energi positif, mampu melakukan pencapaian penuh atas potensi psikologisnya, serta mampu untuk memenuhi aspek-aspek dari kesejahteraan psikologis itu sendiri. Pengertian mengenai kesejahteraan psikologis pada penelitian ini akan mengacu pada pendapat dari Ryff dan Keyes (1995). Hal ini karena penjelasan kesejahteraan psikologis menurut Ryff dan Keyes (1995) dianggap yang paling sesuai dan mencakup segala aspek mengenai kesejahteraan psikologis.

2. Aspek-aspek Kesejahteraan Psikologis

Ryff (1989) menjelaskan bahwa terdapat beberapa aspek dalam *psychological well-being*, antara lain:

- a. Penerimaan Diri

Penerimaan diri mengacu kepada seberapa besar individu memiliki sikap positif terhadap diri sendiri, mengakui dan menerima banyak aspek diri baik dalam kualitas yang baik ataupun buruk, dan kemampuan untuk merasa positif terhadap kehidupan dimasa lalu.

b. Hubungan Positif dengan Orang Lain

Aspek ini terkait dengan bagaimana individu bersikap dan kemampuannya untuk menjalin hubungan dengan orang lain secara positif. Aspek ini ditandai dengan sikap yang hangat, puas, hubungan yang saling percaya dengan orang lain, peduli dengan kesejahteraan orang lain, memahami hubungan dengan orang lain dengan memberi dan menerima, serta mampu menampilkan empati, afeksi, dan keintiman yang kuat.

c. Otonomi

Aspek otonomi menjelaskan tentang kemandirian, kemampuan untuk mengambil keputusan, dan kemampuan untuk mengatur tingkah laku diri sendiri. Otonomi ditandai dengan memiliki kebulatan tekad dan mandiri, mampu menolak tekanan sosial untuk berpikir dan berperilaku dengan cara-cara tertentu, mampu untuk mengatur perilaku, dan mampu untuk mengevaluasi diri dengan standar pribadi.

d. Penguasaan Lingkungan

Penguasaan lingkungan adalah kemampuan untuk menciptakan lingkungan sesuai dengan kebutuhan dan nilai-nilai pribadi, dan mampu untuk mengembangkan diri secara kreatif melalui aktifitas fisik. Aspek

ini ditandai dengan memiliki perasaan penguasaan dan mampu mengelola lingkungan, mengendalikan kegiatan eksternal yang rumit, memanfaatkan kesempatan yang ada di lingkungan secara efektif, dan mampu untuk memilih atau menciptakan konteks yang sesuai dengan kebutuhan dan nilai pribadi.

e. Tujuan Hidup

Aspek ini menjelaskan kemampuan individu dalam memiliki tujuan hidup atau arti hidup. Individu yang memiliki tujuan hidup yang baik ditandai dengan memiliki tujuan hidup dan keberarahan (*directedness*), merasa ada makna dalam kehidupan saat ini maupun dimasa lalu, memegang keyakinan yang memberikan tujuan hidup, dan memiliki tujuan atau sasaran hidup.

f. Pertumbuhan Pribadi

Aspek ini menjelaskan tentang kemampuan individu untuk mengembangkan potensi dalam diri dan berkembang sebagai seorang manusia. Aspek ini ditandai dengan adanya perasaan perkembangan yang berkesinambungan, melihat diri sebagai diri yang berkembang, terbuka akan pengalaman baru, memiliki kesadaran akan potensi diri, melihat perbaikan di dalam diri dan perilaku sepanjang waktu, dan mampu untuk berubah dalam mencerminkan lebih banyaknya pengetahuan diri dan keefektifan.

Berdasarkan penjelasan di atas mengenai aspek-aspek kesejahteraan psikologis, maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek kesejahteraan

psikologis terdiri dari penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, dan pertumbuhan pribadi.

C. Hubungan antara Kesejahteraan Psikologis dan Keterikatan Kerja pada Pegawai Pemerintahan

Manusia membutuhkan kesejahteraan dalam hidupnya, baik itu berupa kesejahteraan secara fisik yang dicirikan dengan fisik yang sehat, maupun kesejahteraan secara psikologis sebagai bentuk dari kesehatan mental. Kesejahteraan psikologis yang baik penting untuk dimiliki oleh setiap orang karena dapat menunjang kehidupan yang baik pula. Individu yang memiliki kesejahteraan psikologis digambarkan dengan keadaan yang memiliki pencapaian penuh atas potensi psikologis yang ditandai dengan menerima kekuatan dan kelemahan diri apa adanya, memiliki tujuan hidup, mampu mengembangkan relasi yang positif dengan orang lain, menjadi pribadi yang mandiri, mampu mengendalikan lingkungan, serta dapat terus tumbuh secara personal (Ryff & Keyes, 1995).

Kesejahteraan psikologis menurut Ryff (1989) lebih menekankan kepada tingkat realisasi diri, ekspresi personal, dan bagaimana cara untuk mengaktualisasikan diri. Individu yang memiliki kesejahteraan psikologis yang baik merupakan individu yang memiliki respon positif terhadap aspek-aspek dari kesejahteraan psikologis itu sendiri, serta memiliki kepuasan terhadap hidupnya, pekerjaan, dan keluarga (Ryff & Singer, 1996).

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Robertson dan Cooper (2010) dengan judul “*Full engagement: the integration of employee engagement and psychological well-being*”, menunjukkan hasil bahwa karyawan yang memiliki kesejahteraan psikologis yang tinggi akan memiliki keterikatan dengan pekerjaannya dengan tinggi pula. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Gallup (2013) bahwa ketika karyawan memiliki keterikatan dan produktif di tempat kerja, maka keseluruhan kehidupan mereka dapat dinilai lebih tinggi daripada karyawan yang tidak *engaged* atau dibiarkan secara aktif.

Jika pegawai pemerintahan memiliki aspek penerimaan diri yang baik, maka mampu untuk bersikap positif atas dirinya dengan apa adanya, baik dalam kualitas yang buruk sekalipun. Selain itu, pegawai pemerintahan yang memiliki kesejahteraan psikologis yang baik pun mampu untuk membangun hubungan yang positif dengan orang lain, termasuk di dalamnya adalah relasi dengan rekan kerja dan atasan. Melalui penerimaan diri yang baik dan relasi yang positif kepada rekan kerja maka akan menimbulkan semangat yang tinggi dan ketahanan mental selama bekerja. Semangat tersebut disebut oleh Schaufeli, dkk (2002) sebagai salah satu aspek dari keterikatan kerja.

Pegawai pemerintahan yang memiliki kesejahteraan psikologis yang baik juga memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan, kebulatan tekad, dan mandiri. Pegawai pemerintahan juga akan memiliki tujuan hidup yang berarah, selain itu juga memiliki keyakinan, terbuka akan pengalaman baru, dan kemampuan untuk mengembangkan potensi dalam diri. Jika diaplikasikan dalam kehidupan bekerja, maka akan muncul perasaan antusiasme bahwa pekerjaan yang

dimiliki adalah penting dan merupakan tantangan yang ingin dihadapi. Hal ini disebut dengan dedikasi dan mengacu pada keterlibatan yang sangat kuat (Schaufeli, dkk, 2002).

Aspek penguasaan lingkungan juga menjadi satu komponen penting dalam kesejahteraan psikologis. Dimana pada aspek ini, individu memiliki kemampuan untuk menciptakan lingkungan yang sesuai dengan nilai-nilai pribadi (Schaufeli, dkk, 2002). Pegawai pemerintahan yang memiliki aspek ini mampu untuk mengembangkan diri secara kreatif melalui aktivitas fisik. Aspek ini akan memicu pegawai pemerintahan untuk berkonsentrasi penuh dan memunculkan perasaan menyenangkan atas pekerjaan yang dimiliki. Secara tidak langsung, hal ini dapat berupa keadaan pegawai yang terlarut dan sulit terlepas dari pekerjaannya atau disebut juga dengan aspek penghayatan dalam keterikatan kerja.

Penjabaran tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Aiello dan Tesi (2017) dengan judul *Psychological Well-Being and Work Engagement among Italian Social Workers: Examining the Mediation role of Job Resources* yang dilakukan kepada 140 pekerja sosial menggunakan metode kuesioner *paper and pencil*, menemukan hasil bahwa kesejahteraan psikologis yang bertindak sebagai sumber daya personal (*personal resources*) yang mendukung persepsi, identifikasi dan bahkan promosi sumber daya pekerjaan memiliki hubungan dengan keterikatan kerja dengan sumber daya pekerjaan (*job resources*) sebagai mediasinya. Kesejahteraan psikologis yang dimiliki oleh pegawai pemerintahan akan memunculkan keadaan karyawan yang memiliki rasa keterikatan terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan penjelasan dari beberapa penelitian mengenai hubungan antara kesejahteraan psikologis dan keterikatan kerja maka dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan psikologis pada pegawai pemerintahan dapat meningkatkan keterikatan yang dimiliki pegawai pada pekerjaannya. Penting bagi organisasi atau instansi pemerintahan untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis dengan memperhatikan hal-hal yang diperlukan pegawai guna menunjang pekerjaannya agar dapat terciptanya keterikatan kerja yang baik sehingga pegawai pemerintahan dapat menampilkan kinerja yang baik pula.

D. Hipotesis

Berdasarkan penjelasan di atas maka hipotesis yang ingin diajukan oleh peneliti adalah terdapat hubungan yang positif antara kesejahteraan psikologis dan keterikatan kerja pada pegawai pemerintahan. Semakin tinggi kesejahteraan psikologis maka semakin tinggi pula keterikatan kerja yang dimiliki oleh pegawai pemerintahan, demikian pula sebaliknya.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

1. Variabel Tergantung : Keterikatan kerja
2. Variabel Bebas : Kesejahteraan psikologis

B. Definisi Operasional

1. Keterikatan Kerja

Keterikatan kerja adalah seberapa besar karyawan menghayati peran kerjanya dan lebih melibatkan aspek psikologis dibandingkan fisik dan ditandai dengan adanya keadaan afektif-motivasional yang positif tentang kesejahteraan terkait pekerjaan yang dimiliki. Keterikatan kerja ditandai dengan aspek-aspeknya yaitu semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penghayatan (*absorption*). Keterikatan kerja akan diukur menggunakan alat ukur yang disusun oleh Schaufeli, dkk (2003) dengan tiga aspek dari keterikatan kerja, yaitu *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)*. Melalui alat ukur *UWES*, peneliti dapat mengetahui bagaimana tingkat keterikatan kerja yang dimiliki oleh subjek penelitian, yaitu pegawai pemerintahan, dimana semakin tinggi skor yang diperoleh berarti tingkat keterikatan kerja yang dimiliki pun tinggi.

2. Kesejahteraan Psikologis

Kesejahteraan psikologis adalah keadaan individu yang memiliki motivasi, energi positif, mampu melakukan pencapaian penuh atas potensi psikologisnya, serta mampu untuk memenuhi aspek-aspek dari kesejahteraan psikologis itu sendiri. Aspeknya antara lain dapat menerima kekuatan dan kelemahan diri apa adanya, memiliki tujuan hidup, mengembangkan relasi yang positif dengan orang lain, menjadi pribadi yang mandiri, mampu mengendalikan lingkungan, serta dapat terus tumbuh secara personal. Kesejahteraan psikologis akan diukur menggunakan alat ukur *The Scale of Psychological Well-being (SPWB)* yang dikembangkan oleh Ryff. Melalui alat ukur *SPWB*, peneliti dapat mengetahui bagaimana tingkat kesejahteraan psikologis yang dimiliki oleh subjek penelitian, yaitu pegawai pemerintahan, dimana semakin tinggi skor yang diperoleh berarti tingkat kesejahteraan psikologis yang dimiliki pun tinggi.

C. Subjek Penelitian

Penelitian ini ditujukan kepada pegawai pemerintahan yang bekerja pada dinas pemerintahan Provinsi Banten. Dinas yang dimaksud yaitu Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Banten, Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Banten, Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Banten, Dinas Sosial Provinsi Banten, dan Sekretariat DPRD Kota Serang. Jumlah subjek pada penelitian ini sebanyak 170 orang yang berasal dari kelima dinas tersebut. Subjek penelitian memiliki karakteristik baik laki-laki

maupun perempuan, usia antara 18-58 tahun, dan bekerja sebagai Pegawai Negeri Sipil maupun Pegawai non PNS (honorer) minimal selama satu tahun.

D. Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data adalah dengan metode kuantitatif korelasional dengan menggunakan alat ukur pengumpulan data berupa skala. Skala dalam penelitian ini terdiri dari skala keterikatan kerja dan skala kesejahteraan psikologis yang disusun dan diadaptasi dari alat ukur yang telah ada.

1. Skala Keterikatan Kerja

Pada penelitian ini, keterikatan kerja diukur menggunakan *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)* yang dikembangkan oleh Schaufeli, Bakker, dan Salanova yang telah diadaptasi menjadi berbahasa Indonesia oleh peneliti dan mengacu pada hasil adaptasi oleh Kurniawan (2013). Skala ini terdiri dari 17 aitem *favourable*, dengan 6 aitem mengukur aspek semangat, 5 aitem mengukur aspek dedikasi, dan 6 aitem mengukur aspek penghayatan. Distribusi aitem untuk skala keterikatan kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 1 Blue print skala keterikatan kerja

Aspek	<i>Favourable</i>	Jumlah
Semangat	1, 4, 8, 12, 15, 17	6
Dedikasi	2, 5, 7, 10, 13	5
Penghayatan	3, 6, 9, 11, 14, 16	6
Total	17	17

Skala keterikatan kerja ini memuat tujuh pilihan jawaban yang menunjukkan frekuensi dari pernyataan yang diberikan oleh subjek. Penilaian dalam skala ini dilakukan berdasarkan metode skala *likert* yang terdiri dari tujuh pilihan jawaban, yaitu tidak pernah akan mendapat skor 0, beberapa kali setahun akan mendapat skor 1, satu kali sebulan akan mendapat skor 2, beberapa kali sebulan akan mendapat skor 3, satu kali seminggu akan mendapat skor 4, beberapa kali seminggu akan mendapat skor 5, kemudian setiap hari akan mendapat skor 6.

Skor total diperoleh dari jumlah keseluruhan skor dari aitem yang dipilih subjek pada skala ini. Semakin tinggi total skor yang diperoleh subjek maka menunjukkan semakin tinggi keterikatan kerja yang dimiliki pegawai subjek kepada pekerjaannya. Sebaliknya, semakin rendah total skor yang diperoleh subjek maka menunjukkan semakin rendah keterikatan kerja yang dimiliki subjek kepada pekerjaannya.

2. Skala Kesejahteraan Psikologis

Pada penelitian ini, keterikatan kerja diukur menggunakan *The Scale of Psychological Well-being (SPWB)* yang dikembangkan oleh Ryff dan telah diadaptasi menjadi berbahasa Indonesia oleh peneliti. Skala ini terdiri dari 18 aitem, dengan 3 aitem mengukur aspek penerimaan diri, 3 aitem mengukur aspek hubungan positif dengan orang lain, 3 aitem mengukur penguasaan lingkungan, 3 aitem mengukur aspek otonomi, 3 aitem mengukur aspek pertumbuhan pribadi, dan 3 aitem mengukur aspek tujuan hidup. Distribusi aitem untuk skala kesejahteraan psikologis adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 2 Blue print skala kesejahteraan psikologis

Aspek	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	Jumlah
Penerimaan diri	7, 16	3	3
Hubungan positif dengan orang lain	13	5, 10	3
Penguasaan lingkungan	2, 18	11	3
Pertumbuhan pribadi	4, 12	14	3
Otonomi	9, 17	1	3
Tujuan hidup	15	6, 8	3
Total	10	8	18

Skala kesejahteraan psikologis ini memuat enam pilihan jawaban yang menunjukkan frekuensi dari pernyataan yang diberikan oleh subjek. Penilaian dalam skala ini dilakukan berdasarkan metode skala *likert* yang

terdiri dari tujuh pilihan jawaban, yaitu sangat tidak sesuai akan mendapat skor 1, tidak sesuai akan mendapat skor 2, agak tidak sesuai akan mendapat skor 3, agak sesuai akan mendapat skor 4, sesuai akan mendapat skor 5, kemudian sangat sesuai akan mendapat skor 6.

Skor pada tiap pilihan jawaban tersebut berlaku bagi pernyataan *favorable*, sementara untuk pernyataan *unfavorable* adalah kebalikannya. Skor total diperoleh dari jumlah keseluruhan skor dari aitem yang dipilih subjek pada skala ini. Semakin tinggi total skor yang diperoleh subjek maka menunjukkan semakin tinggi kesejahteraan psikologis yang dimiliki subjek. Sebaliknya, semakin rendah total skor yang diperoleh subjek maka menunjukkan semakin rendah kesejahteraan psikologis yang dimiliki subjek.

E. Validitas dan Reliabilitas Data

1. Validitas

Sebelum alat ukur digunakan, dilakukan pengujian terhadap setiap aitem pada alat ukur terlebih dahulu. Sebuah alat ukur dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur (Arikunto, 2002). Azwar (2010) menjelaskan bahwa validitas terbagi menjadi dua, yaitu validitas isi dan validitas konstruk. Validitas isi merupakan sejauh mana aitem-aitem dalam alat ukur dapat mencakup keseluruhan kawasan isi yang akan diukur oleh alat ukur tersebut. Sementara validitas konstruk adalah sejauh mana alat ukur mengukur konstruk teoritis yang akan diukur. Validitas

dinyatakan secara empirik oleh koefisien validitas, dimana menurut Azwar (2010) aitem-aitem dalam alat ukur penelitian dapat dikatakan valid jika memiliki korelasi aitem skor total $\geq 0,3$.

2. Reliabilitas

Azwar (2010) menjelaskan bahwa reliabilitas adalah sejauh mana suatu proses pengukuran dapat dipercaya. Reliabilitas yang baik dapat ditunjukkan dengan hasil yang sama atas pengukuran yang dilakukan beberapa kali terhadap kelompok subjek yang sama, itu artinya bahwa alat ukur tersebut sudah tepat dalam mengukur sesuatu apa adanya. Azwar (2010) juga menjelaskan bahwa aitem-aitem dalam penelitian dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi apabila memiliki koefisien $>0,30$.

F. Teknik Analisis Data

Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian korelasional, dimana peneliti ingin mengetahui hubungan antara variabel bebas yaitu kesejahteraan psikologis dan variabel tergantung yaitu keterikatan kerja. Teknik analisis data yang dilakukan sebelum melakukan uji hipotesis yaitu melakukan uji asumsi berupa uji normalitas dan uji linearitas. Adapun uji hipotesis yang digunakan ialah uji korelasi *Product Moment* untuk menentukan hubungan antara dua variabel (Arikunto, 2002). Analisis data dilakukan menggunakan *SPSS version 21 for Windows*.

BAB IV

PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN

A. Orientasi Kancan dan Persiapan

1. Orientasi Kancan

Penelitian ini mengambil subjek pegawai pemerintahan yang bekerja pada dinas pemerintahan di Provinsi Banten. Kelima dinas tersebut adalah Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Banten, Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Banten, Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Banten, Dinas Sosial Provinsi Banten, dan Sekretariat DPRD Kota Serang. Kelima dinas tersebut berlokasi kawasan yang sama, yang dinamakan dengan Kawasan Pusat Pemerintahan Provinsi Banten (KP3B).

Setiap dinas berada langsung di bawah naungan Gubernur Provinsi Banten, dimana pada masing-masing dinas memiliki tugas utama yang berbeda. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan bertugas untuk mengoptimalkan layanan pendidikan, baik pendidikan formal, non formal, dan informal, juga melakukan pengoptimalan kepada balai pendidikan khusus, serta balai teknologi informasi dan komunikasi. Dinas Kelautan dan Perikanan memiliki tugas utama dalam memberikan pelayanan publik sektor kelautan dan perikanan. Dinas Kelautan dan Perikanan juga bertanggung jawab untuk meningkatkan pendapatan pelaku utama sektor kelautan dan perikanan yang akan berdampak pada ekonomi daerah. Sementara itu, Dinas Penanaman

Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu memiliki tugas utama untuk melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah dalam bidang penanaman modal daerah dan pelayanan perizinan terpadu. Kemudian Dinas Sosial memiliki tugas utama diantaranya adalah mengelola rehabilitasi dan perlindungan sosial, merumuskan kebijakan teknis dalam bidang sosial, dan menyusun program-program dalam upaya pengendalian di bidang sosial. Sementara Sekretariat DPRD, sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah.

2. Persiapan Penelitian

Berikut ini merupakan penjabaran mengenai persiapan-persiapan yang dilakukan oleh peneliti sebelum melakukan pengambilan data penelitian:

a. Persiapan Administrasi

Sebelum melakukan pengambilan data melalui kuesioner, peneliti terlebih dahulu mempersiapkan keperluan administrasi yang dibutuhkan. Hal ini karena subjek merupakan pegawai pemerintahan sehingga pengambilan data harus melalui dinas yang terkait. Keperluan administrasi yang disiapkan yaitu surat permohonan ijin pengambilan data untuk skripsi yang ditujukan kepada setiap kepala dinas yang terkait. Peneliti juga mempersiapkan proposal penelitian untuk diserahkan kepada dinas-dinas terkait apabila diperlukan. Selain itu, peneliti juga melampirkan kuesioner yang digunakan sebagai alat ukur pengambilan data pada penelitian ini.

b. Persiapan Alat Ukur

Persiapan alat ukur dimulai dengan mencari alat ukur yang sesuai dengan konsep teori dari variabel penelitian. Peneliti menggunakan alat ukur yang dikembangkan oleh tokoh-tokoh teori dari masing-masing variabel penelitian. Skala keterikatan kerja sebagai variabel tergantung menggunakan skala yang dikembangkan oleh Schaufeli dan Bakker (2003) yaitu *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)* yang memiliki 17 aitem yang keseluruhannya bersifat aitem *favorable*. Skala ini diadaptasi kedalam Bahasa Indonesia dan mengacu pada adaptasi yang telah dilakukan oleh Kurniawan (2013). Sementara skala kesejahteraan psikologis menggunakan skala yang dikembangkan oleh Ryff (2001) yaitu *The Scale of Psychological Well-being (SPWB)* versi pendek (*short version*) yang memiliki 18 aitem terdiri dari 10 aitem *favorable* dan 8 aitem *unfavorable*. Skala ini juga diadaptasi kedalam Bahasa Indonesia oleh peneliti.

c. Uji Coba Alat Ukur

Langkah selanjutnya dalam persiapan penelitian ini yaitu melakukan uji coba alat ukur. Uji coba alat ukur dilakukan terhadap 46 orang pegawai pemerintahan yang berasal dari Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Banten sebanyak 35 orang, dan Dinas Sosial Provinsi Banten sebanyak 11 orang. Pengambilan data uji coba alat ukur ini dilakukan dengan cara menitipkan kuesioner kepada pegawai pemerintahan dari kedua dinas tersebut. Hal ini dilakukan karena peneliti

tidak bisa secara leluasa keluar masuk pada dinas-dinas tersebut, karena dapat mengganggu proses bekerja para pegawai pemerintahan.

d. Hasil Uji Coba Alat Ukur

Setelah melakukan pengambilan data uji coba alat ukur kepada 46 orang subjek yang berasal dari dua dinas, maka langkah selanjutnya ialah melakukan analisis terhadap data-data tersebut guna mengetahui validitas dan reliabilitas alat ukur yang digunakan pada penelitian ini. Proses analisis dilakukan menggunakan program *SPSS 21 for windows*. Uji validitas dilakukan guna mengetahui kesesuaian tiap aitem dalam mengukur variabel penelitian. Melalui uji validitas peneliti dapat melakukan seleksi terhadap aitem-aitem yang tidak memenuhi standar validitas sehingga aitem tersebut harus dihilangkan. Sementara uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui keajegan alat ukur secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil uji coba alat ukur yang telah dilakukan, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

1) Skala Keterikatan Kerja

Hasil analisis yang dilakukan menunjukkan bahwa seluruh aitem pada skala keterikatan kerja yang berjumlah 17 aitem dinyatakan sah karena memiliki koefisien korelasi aitem-total $\geq 0,25$. Mengacu pada pendapat Azwar (2012) bahwa aitem yang baik dikatakan valid dan dapat digunakan apabila memiliki koefisien korelasi aitem-total $\geq 0,30$. Akan tetapi, peneliti dapat

mempertimbangkan untuk menurunkan sedikit batas kriteria menjadi 0,25 agar jumlah aitem yang diinginkan tercapai. Oleh sebab itu, peneliti menurunkan kriteria koefisien korelasi aitem-total menjadi $\geq 0,25$ sehingga aitem pada skala ini tidak ada yang digugurkan. Koefisien korelasi aitem-total pada skala ini berkisar dari 0,271-0,719. Sementara koefisien reliabilitas *alpha cronbach* skala keterikatan kerja yang diperoleh adalah 0,852. Koefisien tersebut menunjukkan tingkan konsistensi skala keterikatan kerja sebesar 85,2%.

Tabel 4. 1 Distribusi aitem skala keterikatan kerja setelah uji coba

Aspek	Nomer Pernyataan	Jumlah
Semangat	1, 4, 8, 12, 15, 17	6
Dedikasi	2, 5, 7, 10, 13	5
Penghayatan	3, 6, 9, 11, 14, 16	6
Total	17	17

Keterangan: Angka dalam kurung () merupakan nomor aitem baru setelah uji coba.

2) Skala Kesejahteraan Psikologis

Hasil analisis menunjukkan bahwa sebanyak 11 aitem pada skala kesejahteraan psikologis dinyatakan sahih, sementara 7 aitem dinyatakan gugur dari 18 aitem yang telah diuji cobakan. Adapun aitem-aitem yang gugur yaitu nomor 7, 8, 9, 13, 15, 17, 18. Aitem yang gugur tersebut memiliki koefisien korelasi aitem-total $< 0,20$.

Mengacu kembali kepada pendapat Azwar (2012), peneliti terhadap skala ini menurunkan kriteria koefisien korelasi aitem-total menjadi $\geq 0,20$ karena dapat menghilangkan seluruh aitem dalam aspek otonomi. Sementara aitem-aitem yang dinyatakan sahih memiliki nilai korelasi aitem-total antara 0,206-0,740. Adapun koefisien reliabilitas *alpha cronbach* dari skala kesejahteraan psikologis setelah menggugurkan aitem yang tidak sahih adalah 0,805. Koefisien tersebut menunjukkan tingkat konsistensi skala kesejahteraan psikologis sebesar 80,5%.

Tabel 4. 2 Distribusi aitem skala kesejahteraan psikologis setelah uji coba

Nomer Permyataan			
Aspek	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	Jumlah
Penerimaan diri	16(11)	3	2
Hubungan positif dengan orang lain		5, 10(7)	2
Penguasaan lingkungan	2	11(8)	2
Pertumbuhan pribadi	4, 12(9)	14(10)	3
Otonomi		1	1
Tujuan hidup		6	1
Total	4	7	11

Keterangan: Angka dalam kurung () merupakan nomor aitem baru setelah uji coba.

Pada aspek otonomi hanya menyisakan satu aitem dapat disebabkan karena adanya perbedaan budaya. Masyarakat yang berorientasi pada diri sendiri atau individualisme dalam dimensi otonomi cenderung lebih menonjol dalam konteks budaya barat, sehingga memiliki aspek otonomi yang lebih tinggi dibandingkan dengan masyarakat dengan budaya timur yang cenderung bersifat kolektivistik (Ryff & Singer, 1996; Lakoy, 2009).

B. Laporan Pelaksanaan Penelitian

Pengambilan data penelitian dilaksanakan pada tanggal 27 November 2017 hingga 5 Januari 2018. Pengambilan data dilakukan pada lima dinas pemerintahan Provinsi Banten, yaitu Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Banten, Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Banten, Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Banten, Dinas Sosial Provinsi Banten, dan Sekretariat DPRD Kota Serang. Total subjek yang diperoleh pada penelitian ini berjumlah 170 orang pegawai pemerintahan yang terdiri dari 108 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 62 orang Tenaga Kerja Sementara (TKS/honorar). Pengambilan data di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Banten memperoleh 35 orang subjek, pada Dinas Kelautan dan Perikanan memperoleh 23 orang subjek, Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Banten memperoleh 59 orang subjek, Dinas Sosial Provinsi Banten memperoleh 10 orang subjek, dan Sekretariat DPRD Kota Serang memperoleh 43 orang subjek.

Proses pengambilan data ini dilakukan dengan cara menitipkan kuesioner kepada pegawai yang bekerja pada masing-masing dinas. Hal ini dilakukan karena peneliti tidak dapat secara leluasa keluar dan masuk dinas tersebut karena dapat mengganggu proses bekerja para pegawai, sementara pengisian kuesioner dilakukan menyesuaikan waktu luang pada pegawai. Selain itu, hal ini dilakukan agar peneliti dapat menyebar kuesioner secara bersamaan kepada lima dinas tersebut dengan harapan dapat mempersingkat waktu.

Peneliti juga melakukan penyebaran kuesioner melalui media *online* yaitu *Google Form* pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu. Subjek yang diperoleh melalui media *online* ini sebanyak 47 orang. Hal ini dilakukan karena untuk mempermudah subjek dalam mengisi kuesioner penelitian dan menghemat waktu, disebabkan pada saat pengambilan data terpotong oleh waktu libur pegawai dan kesibukan pegawai membuat laporan akhir tahun. Meskipun melalui media *online* peneliti tetap memastikan bahwa subjek yang mengisi kuesioner *online* tersebut berbeda dari subjek yang mengisi pada kuesioner tercetak pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu. Hal ini dilakukan dengan memastikan identitas yang diisikan antara kuesioner *online* dan kuesioner tercetak adalah berbeda, dan dengan memastikan bahwa subjek yang mengisi kuesioner *online* tidak menerima kuesioner tercetak.

C. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Subjek Penelitian

Subjek pada penelitian ini adalah pegawai pemerintahan yang bekerja pada dinas pemerintahan Provinsi Banten. Jumlah subjek yang diperoleh dalam penelitian ini berjumlah sebanyak 170 orang. Berikut adalah gambaran subjek dalam penelitian ini:

Tabel 4. 3 Jumlah subjek berdasarkan asal dinas

No	Dinas	Jumlah	Persentase
1.	Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Banten	35	20.59%
2.	Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Banten	23	13,53%
3.	Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Banten	59	34,70%
4.	Dinas Sosial Provinsi Banten	10	5,88%
5.	Sekretariat DPRD Kota Serang	43	25,30%
Total		170	100%

Tabel 4. 4 Jumlah subjek berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki-laki	90	52,94%
2.	Perempuan	80	47,06%
Total		170	100%

Tabel 4. 5 Jumlah subjek berdasarkan status kepegawaian

No	Status Kepegawaian	Jumlah	Persentase
1.	Pegawai Negeri Sipil (PNS)	108	63,53%
2.	Tenaga Kerja Sementara (TKS/honoror)	62	36,53%
Total		170	100%

Tabel 4. 6 Jumlah subjek berdasarkan usia

No.	Usia	Jumlah	Persentase
1.	18-27	22	12,94%
2.	28-37	82	48,23%
3.	38-47	53	31,18%
4.	48-58	13	7,65%
Total		170	100%

2. Deskripsi Data Penelitian

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan, diperoleh deskripsi data penelitian mengenai skor hipotetik dan skor empirik yang meliputi skor maksimal, skor minimal, rata-rata (*mean*), dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. 7 Deskripsi data penelitian

Variabel	Hipotetik				Empirik			
	Xmin	Xmax	Mean	SD	Xmin	Xmax	Mean	SD
Keterikatan Kerja	0	102	51	17	42	102	78,37	13,902
Kesejahteraan Psikologis	11	66	38,5	9,16	31	66	47,73	6,477

Peneliti juga menggolongkan data penelitian yang diperoleh ke dalam lima kategori, yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah. Kategorisasi ini bertujuan untuk menempatkan subjek ke dalam kelompok-kelompok terpisah berdasarkan atribut yang diukur. Berikut adalah kriteria kategorisasi yang digunakan:

Tabel 4. 8 Kriteria kategorisasi skala

No	Kategori	Nilai
1.	Sangat tinggi	$X > \mu + 1,8\sigma$
2.	Tinggi	$\mu + 0,6\sigma < X \leq \mu + 1,8\sigma$
3.	Sedang	$\mu - 0,6\sigma < X \leq \mu + 0,6\sigma$
4.	Rendah	$\mu - 1,8\sigma \leq X \leq \mu - 0,6\sigma$
5.	Sangat rendah	$X < \mu - 1,8\sigma$

Keterangan:

X = skor total μ = Mean hipotetik σ = Standar deviasi hipotetik

a. Keterikatan Kerja

Berdasarkan kriteria kategorisasi dan data penelitian hipotetik yang telah diperoleh, maka kategorisasi dapat ditentukan untuk variabel keterikatan kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 9 Kategorisasi skala keterikatan kerja

Kategori	Nilai	Frekuensi	Persentase
Sangat tinggi	$X > 81,6$	75	44,12%
Tinggi	$61,2 < X \leq 81,6$	75	44,12%
Sedang	$40,8 < X \leq 61,2$	20	11,76%
Rendah	$20,4 \leq X \leq 40,8$	0	0%
Sangat rendah	$X < 20,4$	0	0%
	Jumlah	170	100%

b. Kesejahteraan Psikologis

Berdasarkan kriteria kategorisasi dan data penelitian hipotetik yang telah diperoleh, maka kategorisasi dapat ditentukan untuk variabel kesejahteraan psikologis adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 10 Kategorisasi skala kesejahteraan psikologis

Kategori	Nilai	Frekuensi	Persentase
Sangat tinggi	$X > 54,98$	23	13,53%
Tinggi	$43,99 < X \leq 54,98$	104	61,18%
Sedang	$33,01 < X \leq 43,99$	40	23,53%
Rendah	$22,02 \leq X \leq 33,01$	3	1,76%
Sangat rendah	$X < 22,02$	0	0%
Jumlah		170	100%

3. Uji Asumsi

Uji asumsi dilakukan sebagai proses awal sebelum melakukan uji hipotesis. Uji asumsi yang dilakukan meliputi uji normalitas dan uji linearitas sebagai syarat dalam melakukan uji korelasi antar variabel. Uji asumsi ini dilakukan menggunakan bantuan program *SPSS 21 for Windows*.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui sebaran data penelitian yang terdistribusi secara normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Sebaran data dikatakan normal apabila memiliki nilai $p > 0,05$. Hasil uji normalitas pada data keterikatan kerja dan kesejahteraan psikologis dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. 11 Hasil uji normalitas

Variabel	Skor K-S Z	p	Normalitas
Keterikatan kerja	1,017	0,253	Normal
Kesejahteraan psikologis	1,097	0,180	Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas tersebut dapat disimpulkan bahwa sebaran data kedua variabel adalah normal. Skala keterikatan kerja memiliki nilai $p > 0,05$ ($p = 0,253$). Sementara sebaran data kesejahteraan psikologis adalah $p > 0,05$ ($p = 0,180$).

b. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang linier antara variabel bebas (kesejahteraan psikologis) dan variabel terikat (keterikatan kerja). Kedua variabel dikatakan memiliki hubungan yang linier apabila memiliki nilai $p < 0,05$, begitupun sebaliknya apabila nilai $p > 0,05$ maka hubungan kedua variabel dinyatakan tidak linier. Hasil uji linearitas pada setiap variabel dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. 12 Hasil uji linearitas

Variabel	F <i>Linearity</i>	p	Linearitas
Kesejahteraan Psikologis dan Keterikatan Kerja	4,643	0,033	Linear

Berdasarkan hasil uji linearitas diperoleh nilai *F linearity* sebesar 4,643 dengan $p = 0,033$ ($p < 0,05$) maka dapat dikatakan bahwa

hubungan antara kesejahteraan psikologis dan keterikatan kerja adalah linear.

4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan guna mengetahui hubungan antara kesejahteraan psikologis dan keterikatan kerja pada pegawai pemerintahan. Uji korelasi ini menggunakan uji korelasi parametrik, yaitu *Product Moment*. Uji korelasi parametrik *Product Moment* dapat digunakan karena syarat pada uji asumsi sudah terpenuhi, yakni data bersifat normal dan linear. Kedua variabel dinyatakan berkorelasi apabila memiliki nilai $p < 0,05$. Hasil uji korelasi antara kesejahteraan psikologis dan keterikatan kerja pegawai pemerintahan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. 13 Hasil uji korelasi

Variabel	Koefisien Korelasi	p
Kesejahteraan Psikologis dan Keterikatan Kerja	0,157	0,020

Berdasarkan hasil uji korelasi parametrik *Pearson Product Moment* maka dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kesejahteraan psikologis dan keterikatan kerja dengan $p = 0,020$ ($p < 0,05$) dengan $r = 0,157$.

5. Analisis Tambahan

Pada penelitian ini, peneliti juga melakukan analisis tambahan yaitu melakukan uji beda terhadap tingkat keterikatan kerja dan kesejahteraan psikologis pada pegawai pemerintahan pada kelima dinas yaitu Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Banten, Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Banten, Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Banten, Dinas Sosial Provinsi Banten, dan Sekretariat DPRD Kota Serang dan uji beda berdasarkan status kepegawaian (PNS/Non PNS). Sebelum melakukan uji beda, peneliti perlu melakukan uji asumsi sebagai syarat dari uji beda, yakni uji normalitas dan uji homogenitas.

Seperti sudah dijelaskan pada hasil uji asumsi di atas, kedua sebaran data pada penelitian ini bersifat normal dengan nilai p skala keterikatan kerja adalah 0,253 dan nilai p kesejahteraan psikologis adalah 0,180. Sementara hasil uji homogenitas dilakukan menggunakan *Levene's Test* dengan kriteria jika nilai $p > 0,05$ maka data memiliki distribusi varian yang sama (homogen). Hasil uji homogenitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. 14 Hasil uji homogenitas

Variabel	F	p	Homogenitas
Keterikatan kerja * Status kepegawaian	0,885	0,348	Homogen
Kesejahteraan psikologis * Status kepegawaian	1,335	0,250	Homogen
Keterikatan kerja * Dinas	1,724	0,147	Homogen
Kesejahteraan psikologis * Dinas	4,387	0,002	Tidak Homogen

Kemudian peneliti melakukan uji beda menggunakan Manova (*Multivariate analysis of variance*) karena ingin membandingkan dua variabel yang bersifat interval, yaitu kesejahteraan psikologis dan keterikatan kerja, dan variabel yang bersifat nominal, yaitu kelompok status kepegawaian (PNS dan Non PNS) serta kelompok dinas. Kriteria yang pada uji beda yaitu jika nilai $p < 0,05$ maka terdapat perbedaan rata-rata suatu variabel pada suatu kelompok yang diukur. Hasil dari uji beda dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. 15 Hasil uji beda

Variabel	F	p	Keterangan
Keterikatan kerja * Status kepegawaian	0,076	0,783	Tidak ada beda
Kesejahteraan psikologis * Status kepegawaian	14,075	0,000	Ada beda
Keterikatan kerja * Dinas	12,265	0,000	Ada beda
Kesejahteraan psikologis * Dinas	6,743	0,000	Ada beda

Berdasarkan hasil analisis uji beda tersebut, dapat disimpulkan bahwa ada perbedaan tingkat kesejahteraan psikologis dan keterikatan kerja pada kelima dinas yang diteliti, serta terdapat perbedaan tingkat kesejahteraan psikologis pada pegawai dengan status PNS dan Non PNS, sementara tidak ada perbedaan tingkat keterikatan kerja pada pegawai dengan status PNS dan Non PNS.

Tabel 4. 16 Perbedaan Mean Berdasarkan Status Kepegawaian

Variabel	Status Kepegawaian	Mean	Keterangan
Keterikatan Kerja	PNS	78,583	Tidak Ada beda
	Non PNS	77,968	
Kesejahteraan Psikologis	PNS	49,093	Ada Beda
	Non PNS	45,371	

Tabel 4. 17 Perbedaan Mean Berdasarkan Dinas

Variabel	Dinas	Mean	Keterangan
Keterikatan Kerja	DINDIK	88,400	Ada Beda
	DKP	82,565	
	DPMPTSP	77,746	
	DINSOS	76,000	
	SEK DPRD	69,326	
Kesejahteraan Psikologis	DINDIK	49,057	Ada Beda
	DKP	49,913	
	DPMPTSP	49,254	
	DINSOS	42,600	
	SEK DPRD	44,605	

D. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kesejahteraan psikologis dan keterikatan kerja pada pegawai pemerintahan. Dimana hipotesis yang diajukan adalah terdapat hubungan yang positif antara kesejahteraan psikologis dan keterikatan kerja pada pegawai pemerintahan. Berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan maka diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kesejahteraan psikologis dan keterikatan kerja dengan nilai $p = 0,020$ ($p < 0,05$). Sementara koefisien korelasi yang diperoleh adalah $r = 0,157$ yang menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel bersifat positif. Semakin tinggi kesejahteraan psikologis yang dimiliki oleh pegawai pemerintahan

maka keterikatan kerja yang dimiliki pun akan tinggi. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan pada penelitian ini diterima.

Melalui deskripsi data penelitian juga dapat diketahui bahwa keterikatan kerja pada pegawai pemerintahan memiliki persentase terbanyak pada kategori sangat tinggi dan tinggi masing-masing sebesar 44,12%, dan persentase terendah pada kategori sedang sebesar 11,76%. Sementara pada tingkat kesejahteraan psikologis pada pegawai pemerintahan memiliki persentase terbanyak pada kategori tinggi sebesar 61,18% dan persentase terendah pada kategori rendah sebesar 1,76%. Baik keterikatan kerja maupun kesejahteraan psikologis tidak dimiliki oleh pegawai pemerintahan dalam kategori sangat rendah.

Adanya hubungan antara kesejahteraan psikologis dan keterikatan kerja juga sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Robertson dan Cooper (2010) yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki kesejahteraan psikologis yang tinggi akan memiliki keterikatan dengan pekerjaannya dengan tinggi pula. Kesejahteraan psikologis bertindak sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi *engagement*, dimana tingkat *well-being* yang tinggi dapat membantu meningkatkan *engagement*, serta rendahnya *well-being* dapat menyebabkan rendahnya *engagement*. Interaksi antara *psychological well-being* dan *engagement* pada karyawan dapat mengarah terciptanya kondisi *full engagement*, sehingga kondisi psikologis karyawan yang sehat sekaligus tingkat *engagement* yang tinggi dapat berlangsung lama.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis memiliki keterkaitan dengan keterikatan kerja. Adanya kondisi psikologis yang baik, yang

ditandai dengan kesadaran dan pemanfaatan potensi individu secara utuh dapat mempengaruhi performa dan penghayatan seseorang terhadap apa yang dikerjakan. Hal ini pun berlaku sebaliknya, dimana ketika individu memiliki keterikatan dengan pekerjaannya, maka individu akan memiliki perasaan dan pikiran yang lebih positif dalam hubungannya dengan pekerjaannya (Schaufeli & Bakker, 2004).

Adapun kuat atau tidaknya korelasi kedua variabel ditunjukkan oleh koefisien korelasi dengan nilai $r = 0,157$. Hal ini mengindikasikan bahwa korelasi kesejahteraan psikologis dan keterikatan kerja adalah lemah. Jika menelaah dari wawancara yang dilakukan kepada salah seorang subjek, dikatakan bahwa seseorang untuk dapat memiliki perasaan asik, terlibat dalam pekerjaannya, bahkan terlarut dalam pekerjaan yang dilakukan lebih memungkinkan terjadi apabila melakukan hobi sebagai suatu pekerjaan. Oleh karena itu, peneliti mengaitkan minat karir sebagai salah satu faktor yang dapat memunculkan keterikatan kerja pada pegawai. Sortheix, dkk (Lee, Kwon, Kim, & Cho, 2016) mengatakan bahwa minat dan otonomi sebagai bagian dari nilai intrinsik karir berkontribusi terhadap keterikatan dengan berperan sebagai sumber daya pekerjaan.

Selain itu, berdasarkan teori dari Holland (Zulaifah, 2005) yang mengembangkan tipologi kepribadian sebagai teori minat, mengasumsikan bahwa individu mengembangkan minat sepanjang hidupnya dengan pengaruh susunan biologis, dan lingkungan sosial dan budaya. Penentu perilaku umum tersebut akan terus membentuk preferensi individu mengenai aktivitas, hobi atau waktu luang,

nilai dan aspirasi. Dengan demikian, kepribadian akan dicerminkan dalam preferensi individu dalam hal bekerja atau karir, gaya hidup, lingkungan kerja, dan hobi (Holland, 1997; Hogan & Blake, 1999 dalam Zulaifah, 2005). Oleh sebab itu, kepribadian, keterampilan, dan lingkungan merupakan faktor yang turut mempengaruhi individu dalam pemilihan minat karir.

Keterikatan kerja perlu dimiliki oleh pegawai karena dapat menunjang keoptimalan kinerja yang dihasilkan. Pegawai yang memiliki rasa terikat terhadap pekerjaannya menunjukkan komitmen lebih untuk tetap berada di organisasi, mencurahkan energi lebih terhadap pekerjaannya, dan memberikan kinerja yang lebih baik (Vazirani, 2007 dalam Riandana dan Noviati, 2014). Keterikatan kerja juga ditandai oleh karyawan yang berkomitmen terhadap organisasi, melibatkan aspek psikologis daripada fisik, dan mampu untuk membuat pilihan tentang bagaimana mereka berperilaku dan sejauh mana karyawan akan terlibat dengan organisasi (Cook, 2008). Robertson dan Cooper (2010) menjelaskan bahwa perasaan berkomitmen dan positif terhadap pekerjaan berhubungan dengan kesejahteraan psikologis karyawan, karena bekerja juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kondisi psikologis individu. Ketika individu merasa nyaman dan senang terhadap apa yang dikerjakannya, akan berpengaruh pada kondisi psikologis individu tersebut, yang kemudian dapat membuat individu memiliki perasaan terikat dengan pekerjaan tersebut.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis sebagai bagian dari sumber daya personal (*personal resource*) menjadi salah satu faktor yang menunjang munculnya rasa terikat pada pekerjaan yang dimiliki pegawai.

Mengacu pada pendapat Berger (2010) bahwa kesejahteraan psikologis yang dimiliki pegawai di tempat kerja menjadikan individu memiliki motivasi, merasa dilibatkan dalam pekerjaannya, memiliki energi yang positif, dapat menikmati semua kegiatan pekerjaan, serta mampu bertahan dengan lama dalam pekerjaannya.

Pada penelitian ini juga dilakukan uji beda untuk membandingkan tingkat kesejahteraan psikologis dan tingkat keterikatan kerja berdasarkan dua kategori, yaitu berdasarkan lima dinas yang diteliti dan berdasarkan status pegawai baik PNS maupun Non PNS. Berdasarkan hasil uji beda, maka diperoleh temuan bahwa terdapat perbedaan tingkat kesejahteraan psikologis dan tingkat keterikatan kerja pada lima dinas yang diteliti. Tingkat kesejahteraan psikologis juga berbeda pada pegawai pemerintahan dengan status PNS dan pegawai dengan status Non PNS. Sementara tidak ada perbedaan tingkat keterikatan kerja pada pegawai dengan status PNS dan Non PNS.

Adanya perbedaan tingkat kesejahteraan psikologis dan tingkat keterikatan kerja pada lima dinas yang diteliti dapat disebabkan oleh beberapa kemungkinan, diantaranya adalah perbedaan beban kerja sesuai tugas dan fungsi dari masing-masing dinas. Misalnya pada dinas yang memiliki tugas utama sebagai pemberi pelayanan tentunya memiliki beban kerja yang berbeda dibandingkan dengan dinas yang memiliki tugas utama untuk mengelola dan menyusun program-program suatu bidang. Perbedaan tingkat kesejahteraan psikologis pun diketahui memiliki perbedaan antara PNS dan Non PNS. Hal ini pun tak luput dari kemungkinan beberapa faktor yang mempengaruhinya, misalnya disebabkan oleh

perbedaan gaji yang diperoleh antara PNS dan Non PNS. Perbedaan gaji tersebut dapat dilihat melalui informasi identitas subjek pada penelitian ini, dimana gaji yang diperoleh pegawai Non PNS lebih rendah dibandingkan dengan pegawai status PNS. Hal ini sesuai dengan yang Warr's *vitamin model* yang mengatakan bahwa ketersediaan uang dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis seseorang (Hodson, 2001, dalam Kimberly & Utoyo, 2013).

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, dapat dikatakan bahwa kesejahteraan psikologis dan keterikatan kerja yang dimiliki pegawai pemerintahan dari kelima dinas sebagai subjek penelitian sudah baik, meskipun masih terdapat beberapa pegawai yang memiliki tingkat kesejahteraan psikologis dalam kategori rendah.

Penelitian ini tentunya tidak luput dari berbagai kekurangan. Peneliti sebagai penanggung jawab penuh terhadap penelitian ini tidak dapat secara langsung menyebarkan kuesioner dalam proses pengambilan data kepada pegawai pemerintahan dan menggunakan media kuesioner *online (google form)* pada sebagian subjek. Hal ini menyebabkan peneliti tidak dapat mengamati secara langsung yang mengakibatkan adanya beberapa subjek yang tidak mengisi informasi identitas diri secara lengkap.

Kedua, peneliti tidak melakukan analisis lebih jauh mengenai seberapa besar keterkaitan tiap aspek kesejahteraan psikologis terhadap keterikatan kerja. Selain itu, peneliti juga menyadari kekurangan dalam menerjemahkan alat ukur kesejahteraan psikologis sehingga memungkinkan adanya aitem yang kurang dipahami oleh subjek dan mengakibatkan cukup banyak aitem harus dihilangkan.

Hal ini juga karena peneliti lebih memilih menggunakan versi pendek dari alat ukur kesejahteraan psikologis yang belum cukup banyak digunakan dibandingkan dengan versi 42 aitem dari SPWB. Oleh sebab itu, diharapkan kelemahan-kelemahan dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan sehingga pada penelitian serupa berikutnya dapat dilakukan dengan jauh lebih baik.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diperoleh kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif antara kesejahteraan psikologis dan keterikatan kerja pada pegawai pemerintahan. Dimana semakin tinggi kesejahteraan psikologis yang dimiliki maka keterikatan kerja pun akan semakin tinggi. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah tingkat kesejahteraan psikologis yang dimiliki oleh pegawai pemerintahan maka keterikatan kerja yang dimiliki pun semakin rendah.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa saran yang dapat peneliti sampaikan berdasarkan proses dan hasil penelitian ini:

1. Subjek penelitian

Subjek dalam penelitian ini, yaitu pegawai pemerintahan yang bekerja pada dinas Pemerintah Provinsi diharapkan dapat meningkatkan rasa terikat yang dapat berupa perasaan menyenangkan, asik, dan mencurahkan secara lebih terhadap pekerjaan yang dimiliki. Hal ini karena sebagai pegawai pemerintahan, kinerja yang baik sangat diperlukan sebagai bentuk tanggung jawab pada pekerjaannya terutama dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan fungsi dan tugas utama setiap dinas.

2. Peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan agar dapat melakukan penelitian dengan memperhatikan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi keterikatan kerja. Peneliti juga dapat menggunakan teori pembaruan dari *well-being* yang terfokus pada ruang lingkup pekerjaan, seperti *employee well-being* sebagai variabel bebas dan dicari tahu hubungannya dengan keterikatan kerja. Selain itu penting untuk melakukan alih bahasa alat ukur menggunakan bahasa yang dapat dimengerti oleh subjek penelitian. Serta akan lebih baik jika penelitian dapat menggunakan alat ukur yang sudah cukup banyak dipakai dalam penelitian lain sehingga validitas dan reliabilitasnya cukup terjamin.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, A.G. (2012). Employee Engagement dalam Budaya Perusahaan. Diperoleh dari (<http://esq-news.com/2012/berita/03/12/employee-engagement-dalam-budaya-perusahaan>). Diunduh pada tanggal 29 Oktober 2017.
- Aiello, A., & Tesi, A. (2017) Psychological well-being and work engagement among Italian social workers: examining the meditational role of job resources. *Working paper of Departement Political Sceinces University of Pisa*.
- Anggreana, V., Hendriani, S., & Fitri, K. (2015). Pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap employee engagement pada pegawai negeri sipil di kantor bupati bagian umum setda Kabupaten Siak. *Jom FEKON*, (2) 2, 1-13.
- Arikunto, S. (2002). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Azwar, S. (2010). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209-223.
- Bakker, A.B., Schaufeli, W.B., Leiter, M.P., & Taris, T.W. (2008). Position paper, Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, 22(3), 187-200.
- Banten88.com. (2017). Pemprov Banten Terapkan Absensi Online. Diperoleh dari <http://banten88.com/detail/pemprov-banten-terapkan-absensi-online/>. Diunduh pada tanggal 1 November 2017.
- Baumgardner, S. R., & Crothers, M .K. (2010). *Positive Psychology*. United Stated: Perason Education, Inc.
- Berger, A. (2010). *Review: Happiness at work*. United States: Basil & Spice.
- Bimantari, P. (2015). Pengaruh job demands, personal resources, dan jenis kelamin terhadap work engagement. Skripsi Fakultas Psikologi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta: Tidak diterbitkan.
- Cook, S. (2008). *The Essential Guide to Employee Engagement: Better business performance through staff satisfaction*. India: Replika Press

- Gallup (2013). *The State of the Global Workplace – Employee engagement insights for business leaders worldwide*. Gallup, Washington DC.
- Hadjam, M. N., & Nasiruddin, A. (2003). Peranan kesulitan ekonomi, kepuasan kerja, dan religiusitas terhadap kesejahteraan psikologis. *Jurnal Psikologi*, 10(2), 72-80.
- Harter, J.K., Schmidt, F.L., & Hayes, T.L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcome: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268-279.
- Indrianti, R., & Hadi, C. (2012). Hubungan antara modal psikologis dengan keterikatan kerja pada perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Jiwa Menur Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 1(2), 110-115.
- Ismawati. (2013). Peran perubahan organisasi dengan kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) karyawan di PT PLN Persero area Malang. Skripsi Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang: Tidak diterbitkan
- Iswanto, F., & Agustina, I. (2016). Peran dukungan sosial di tempat kerja terhadap keterikatan kerja karyawan. *MEDIAPSI*, 2(2), 38-45
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Management Journal*, 33(4), 692-724
- Kimberly. & Utoyo, S. D. B. (2013). Hubungan psychological well-being dan work engagement pada karyawan yang bekerja di lokasi tambang. Naskah Publikasi Fakultas Psikologi Universitas Indonesia: Tidak diterbitkan.
- Kompas.com. (2017). 27 PNS diberhentikan karena bolos, selingkuh, dan tindakan indisipliner lainnya. Diperoleh dari <http://nasional.kompas.com/read/2017/10/24/21340291/27-pns-diberhentikan-karena-bolos-selingkuh-dan-tindakan-indisipliner>. Diunduh pada tanggal 1 November 2017.
- Kurniawan, H. (2013). Hubungan antara dukungan sosial dan efikasi diri dalam kemampuan berorganisasi terhadap keterikatan kerja mahasiswa psikologi di Indonesia pada organisasi kemahasiswaan. Skripsi Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia: Tidak diterbitkan.
- Lakoy, F. S. (2009). Psychological well-being perempuan bekerja dengan status menikah dan belum menikah. *Jurnal Psikologi*, 7(2), 71-80.
- Lee, Y., Kwon, K., Kim, W., & Cho, D. (2016). Work engagement and career : Proposing research agendas through a review of literature. *Human Resources Development Review*, 15(1), 29-54.

- Nopiando, B. (2012). Hubungan antara job insecurity dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan outsourcing. *Journal of Social Industrial Psychology, 1*(2), 1-6.
- Nugroho, D. A. S., Mujiasih, E., & Prihatsanti, U. (2013). Hubungan antara psychological capital dengan work engagement pada karyawan PT. Bank Mega Regional Area Semarang. *Jurnal Psikologi Undip, 12*(2), 192-202.
- Papalia, D. E., Olds, A. W., & Feldman, R. D. (2009). *Human Development, Edisi 10 Buku 2*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Republik Indonesia. (2003). Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Jakarta: Sekretariat Negara.
- Riandana, Y. R., & Noviati, N. P. (2014). Persepsi terhadap asertivitas pimpinan dan keterikatan kerja karyawan. *Psikologika, 19*(2), 111-120.
- Robertson, I.T., & Cooper, C.L. (2010). Full engagement: The integration of employee engagement and psychological well being. *Leadership and Organization Development Journal, 31*(4), 324-336.
- Rothmann, S., & Joubert, J.H.M. (2007). Job demands, job resources, burnout and work engagement of managers at a platinum mine in the North West Province. *Journal of Business Management, 38*(3), 49-61.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology, 57*(6), 1069-1081.
- Ryff, C. D. (2014). Psychological well-being revisited: Advances in the science and practice of eudaimonia. *Psychotherapy and Psychosomatics, 83*(1), 10-28.
- Ryff, C. D., & Keyes, C.L.M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology, 69*(4), 719-727.
- Ryff, C. D., & Singer, B. H. (1996). Psychological well-being, meaning, measurement and implication for psychotherapy research. *Psychotherapy Psychosomatic, 65*, 14-23
- Saks, A. M. (2006) Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology, 21*(7), 600-619.
- Santosa, T. E. C. (2012). Memahami dan mendorong terciptanya employee engagement dalam organisasi. *Jurnal Manajemen, 11*(2), 207-216.

- Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, (3)1, 71-92.
- Simon, S.S. (2011). The essentials of employee engagement in organizations. *Journal of Contemporary Research in Management*, 6(1), 63-72.
- Sutrisno, S. (2013). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (studi di kantor Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah). *Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi dan Bisnis*, (1)1, 1-15.
- Vazirani, N.A. (2007). Employee engagement. *Working Paper for the SIES College of Management Studies*.
- Zulaifah, E. (2005). Enterprising personality and uncertainty tolerance. *Psikologika* (10) 19, 7-15.

LAMPIRAN 1
SKALA UJI COBA



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

**Alamat : Jl. Kaliurang Km 14,5 Besi, Sleman, Yogyakarta 55584,
Telp. (0274) 898444**

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakaatuh

Dengan hormat,

Bersama ini saya sampaikan bahwa saya bermaksud untuk mengadakan penelitian yang ditujukan kepada Pegawai Pemerintahan Provinsi Banten. Penelitian ini dilaksanakan dalam rangka penulisan skripsi sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan Strata-1 program studi Psikologi, Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, Universitas Islam Indonesia.

Sehubungan dengan maksud di atas, saya sangat mengharapkan bantuan Bapak/Ibu untuk bersedia mengisi kuesioner penelitian ini dengan jujur sesuai dengan keadaan diri Bapak/Ibu. Hasil kuesioner dan data pribadi Bapak/Ibu terjamin kerahasiaannya sesuai Kode Etik Penelitian dan hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian. Atas kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu untuk kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih. Semoga Allah SWT membalas kebaikan Bapak/Ibu.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakaatuh

Yogyakarta, November 2017

Hormat saya,
Peneliti

Wahyu Meka Rihlati



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

Alamat : Jl. Kaliurang Km 14,5 Besi, Sleman, Yogyakarta 55584,
Telp. (0274) 898444

IDENTITAS DIRI

Nama (**Boleh inisial**) :
 Jenis Kelamin :
 Usia :..... tahun
 Agama :
 Pendidikan Terakhir :
 Lama Menikah :
 Status Pegawai : PNS / Non PNS *
 Suami / Istri : Bekerja / Tidak Bekerja *

(* Coret yang tidak sesuai)

Jarak yang ditempuh antara rumah dan kantor : ± km
 Waktu yang digunakan diperjalanan : jam
 Posisi /Jabatan :
 Lama Bekerja : tahun
 Jumlah staff (jika ada) : orang
 Divisi :
 Gaji / Pendapatan perbulan : (lingkari salah satu)
 a. ≤ Rp. 1.500.000
 b. Rp 1.600.000 – 2.500.000
 c. Rp 2.600.000 – 2.900.000
 d. Rp 3.000.000 – 4.500.000
 e. ≥ Rp 4.600.000

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

Banten, November 2017

Responden



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

Alamat : Jl. Kaliurang Km 14,5 Besi, Sleman, Yogyakarta 55584,
Telp. (0274) 898444

Petunjuk Pengisian: Bagian 1 dan 2

Bacalah semua pernyataan satu persatu, kemudian jawablah dengan memberi tanda ceklis (✓) pada kolom pilihan jawaban yang tersedia sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu rasakan atau yang Bapak/Ibu alami. Jawablah secara terbuka dan jujur sesuai dengan kondisi Bapak/Ibu.

Bagian 1

1. Saat bekerja, saya merasa penuh dengan energi.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tidak pernah	Beberapa kali setahun	Satu kali sebulan	Beberapa kali sebulan	Satu kali seminggu	Beberapa kali seminggu	Setiap hari

2. Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan adalah hal yang penuh dengan makna dan tujuan

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tidak pernah	Beberapa kali setahun	Satu kali sebulan	Beberapa kali sebulan	Satu kali seminggu	Beberapa kali seminggu	Setiap hari

3. Waktu berlalu sangat cepat ketika saya bekerja.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tidak pernah	Beberapa kali setahun	Satu kali sebulan	Beberapa kali sebulan	Satu kali seminggu	Beberapa kali seminggu	Setiap hari

4. Saat bekerja, saya merasa kuat dan bersemangat.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tidak pernah	Beberapa kali setahun	Satu kali sebulan	Beberapa kali sebulan	Satu kali seminggu	Beberapa kali seminggu	Setiap hari



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

Alamat : Jl. Kaliurang Km 14,5 Besi, Sleman, Yogyakarta 55584,
 Telp. (0274) 898444

5. Saya antusias dengan pekerjaan saya.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tidak pernah	Beberapa kali setahun	Satu kali sebulan	Beberapa kali sebulan	Satu kali seminggu	Beberapa kali seminggu	Setiap hari

6. Ketika bekerja, saya lupa terhadap segala sesuatu yang ada di sekitar saya.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tidak pernah	Beberapa kali setahun	Satu kali sebulan	Beberapa kali sebulan	Satu kali seminggu	Beberapa kali seminggu	Setiap hari

7. Pekerjaan yang saya lakukan menginspirasi saya.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tidak pernah	Beberapa kali setahun	Satu kali sebulan	Beberapa kali sebulan	Satu kali seminggu	Beberapa kali seminggu	Setiap hari

8. Ketika saya bangun dipagi hari, saya merasa bersemangat untuk bekerja.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tidak pernah	Beberapa kali setahun	Satu kali sebulan	Beberapa kali sebulan	Satu kali seminggu	Beberapa kali seminggu	Setiap hari

9. Saya merasa bahagia saat bekerja dengan intensif.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tidak pernah	Beberapa kali setahun	Satu kali sebulan	Beberapa kali sebulan	Satu kali seminggu	Beberapa kali seminggu	Setiap hari



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

Alamat : Jl. Kaliurang Km 14,5 Besi, Sleman, Yogyakarta 55584,
 Telp. (0274) 898444

10. Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tidak pernah	Beberapa kali setahun	Satu kali sebulan	Beberapa kali sebulan	Satu kali seminggu	Beberapa kali seminggu	Setiap hari

11. Saya larut dalam pekerjaan saya.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tidak pernah	Beberapa kali setahun	Satu kali sebulan	Beberapa kali sebulan	Satu kali seminggu	Beberapa kali seminggu	Setiap hari

12. Saya dapat terus bekerja dalam jangka waktu yang sangat lama.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tidak pernah	Beberapa kali setahun	Satu kali sebulan	Beberapa kali sebulan	Satu kali seminggu	Beberapa kali seminggu	Setiap hari

13. Bagi saya, pekerjaan saya adalah hal yang menantang.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tidak pernah	Beberapa kali setahun	Satu kali sebulan	Beberapa kali sebulan	Satu kali seminggu	Beberapa kali seminggu	Setiap hari

14. Saya terbawa suasana ketika saya bekerja.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tidak pernah	Beberapa kali setahun	Satu kali sebulan	Beberapa kali sebulan	Satu kali seminggu	Beberapa kali seminggu	Setiap hari



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

**Alamat : Jl. Kaliurang Km 14,5 Besi, Sleman, Yogyakarta 55584,
Telp. (0274) 898444**

15. Ketika saya bekerja, saya merasa tangguh secara mental.

- | | | | | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Tidak pernah | Beberapa kali setahun | Satu kali sebulan | Beberapa kali sebulan | Satu kali seminggu | Beberapa kali seminggu | Setiap hari |

16. Sangat sulit untuk memisahkan saya dengan pekerjaan yang saya lakukan.

- | | | | | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Tidak pernah | Beberapa kali setahun | Satu kali sebulan | Beberapa kali sebulan | Satu kali seminggu | Beberapa kali seminggu | Setiap hari |

17. Saat bekerja, saya selalu tekun, walaupun banyak hal tidak berjalan dengan baik.

- | | | | | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Tidak pernah | Beberapa kali setahun | Satu kali sebulan | Beberapa kali sebulan | Satu kali seminggu | Beberapa kali seminggu | Setiap hari |



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

Alamat : Jl. Kaliurang Km 14,5 Besi, Sleman, Yogyakarta 55584,
 Telp. (0274) 898444

Bagian 2

1. Saya cenderung terpengaruh oleh orang-orang dengan pendapat yang kuat.

Sangat tidak setuju
 Tidak setuju
 Agak tidak setuju
 Agak setuju
 Setuju
 Sangat setuju

2. Secara umum, saya merasa bertanggung jawab atas situasi dimana saya tinggal.

Sangat tidak setuju
 Tidak setuju
 Agak tidak setuju
 Agak setuju
 Setuju
 Sangat setuju

3. Dalam banyak hal, saya merasa kecewa dengan prestasi yang saya dapatkan selama saya hidup.

Sangat tidak setuju
 Tidak setuju
 Agak tidak setuju
 Agak setuju
 Setuju
 Sangat setuju

4. Saya rasa penting untuk memiliki pengalaman baru yang menantang mengenai bagaimana saya memikirkan diri saya dan dunia.

Sangat tidak setuju
 Tidak setuju
 Agak tidak setuju
 Agak setuju
 Setuju
 Sangat setuju

5. Mempertahankan hubungan yang erat sulit saya lakukan dan membuat saya frustrasi.

Sangat tidak setuju
 Tidak setuju
 Agak tidak setuju
 Agak setuju
 Setuju
 Sangat setuju



PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL
BUDAYA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
 Alamat : Jl. Kaliurang Km 14,5 Besi, Sleman, Yogyakarta 55584,
 Telp. (0274) 898444

6. Saya menjalani hidup disaat sekarang, dan tidak terlalu memikirkan masa depan.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Agak tidak setuju	Agak setuju	Setuju	Sangat setuju

7. Ketika saya melihat kisah hidup saya, saya puas dengan apa yang telah terjadi.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Agak tidak setuju	Agak setuju	Setuju	Sangat setuju

8. Terkadang saya merasa seolah-olah telah menemukan semua yang harus dilakukan dalam hidup saya.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Agak tidak setuju	Agak setuju	Setuju	Sangat setuju

9. Saya memiliki keyakinan atas pendapat saya sendiri, bahkan jika bertentangan dengan kesepakatan umum.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Agak tidak setuju	Agak setuju	Setuju	Sangat setuju

10. Saya belum mengalami banyak hubungan yang hangat dan saling percaya dengan orang lain.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Agak tidak setuju	Agak setuju	Setuju	Sangat setuju



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

Alamat : Jl. Kaliurang Km 14,5 Besi, Sleman, Yogyakarta 55584,
 Telp. (0274) 898444

11. Tuntutan kehidupan sehari-hari sering membuat saya kecewa.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Agak tidak setuju	Agak setuju	Setuju	Sangat setuju

12. Bagi saya, kehidupan merupakan proses belajar, perubahan, dan pertumbuhan yang berkesinambungan.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Agak tidak setuju	Agak setuju	Setuju	Sangat setuju

13. Orang lain akan menggambarkan saya sebagai seseorang yang mudah memberi, dan mau membagi waktu dengan orang lain.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Agak tidak setuju	Agak setuju	Setuju	Sangat setuju

14. Saya menyerah untuk mencoba membuat perbaikan atau perubahan besar dalam hidup saya sejak lama.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Agak tidak setuju	Agak setuju	Setuju	Sangat setuju

15. Beberapa orang mengembara tanpa tujuan dalam menjalani hidupnya, tetapi saya bukan salah satu dari mereka.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Agak tidak setuju	Agak setuju	Setuju	Sangat setuju



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

Alamat : Jl. Kaliurang Km 14,5 Besi, Sleman, Yogyakarta 55584,
 Telp. (0274) 898444

16. Saya menyukai sebagian besar aspek kehidupan pribadi saya.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Agak tidak setuju	Agak setuju	Setuju	Sangat setuju

17. Saya menilai diri saya melalui apa yang saya anggap penting, bukan berdasarkan pemikiran orang lain.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Agak tidak setuju	Agak setuju	Setuju	Sangat setuju

18. Saya cukup pandai mengelola tanggung jawab keseharian saya.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Agak tidak setuju	Agak setuju	Setuju	Sangat setuju

LAMPIRAN 2
TABULASI DATA UJI COBA

TABULASI DATA UJI COBA SKALA KETERIKATAN KERJA

SUBJEK	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16	A17
S1	6	6	6	6	6	3	6	6	6	6	5	5	6	6	5	5	5
S2	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5
S3	6	6	6	6	6	0	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
S4	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	5	6	6	6	5	6
S5	6	6	5	6	6	0	6	6	3	6	5	5	6	0	6	6	6
S6	6	6	5	6	6	0	6	6	3	6	5	5	6	0	6	6	6
S7	6	6	6	6	6	0	6	6	6	6	1	1	6	0	6	6	6
S8	6	6	6	6	6	0	6	6	6	6	0	0	6	6	6	0	6
S9	6	6	6	6	6	0	6	6	6	6	1	1	6	0	6	6	6
S10	5	6	6	5	6	0	6	6	5	6	5	6	5	5	6	1	5
S11	6	6	5	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
S12	6	6	6	2	6	0	5	6	6	6	6	5	5	5	4	5	6

S13	6	6	6	6	6	0	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
S14	6	6	5	6	6	0	6	6	3	6	3	5	6	0	6	6	6
S15	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	5	5	6	6	6	6	5
S16	6	6	5	6	6	0	6	6	5	6	5	6	6	5	6	6	6
S17	5	6	6	6	6	5	6	6	6	6	2	5	6	6	6	6	6
S18	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	3
S19	6	6	6	6	6	5	6	6	6	5	5	6	6	6	6	5	5
S20	6	6	6	6	6	1	6	6	5	6	1	1	6	0	6	6	6
S21	6	6	6	6	6	0	6	6	6	6	1	1	6	0	6	6	6
S22	6	6	6	6	6	0	6	6	6	6	1	1	6	0	6	6	6
S23	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6
S24	6	6	5	6	6	0	6	6	3	6	3	5	6	0	6	6	6
S25	6	6	6	6	6	0	6	6	6	6	0	6	5	6	6	0	5
S26	6	6	6	6	6	0	6	6	6	6	0	0	6	6	6	0	6
S27	5	6	0	5	3	1	6	1	1	6	0	3	2	2	1	4	1

S28	6	6	6	6	6	0	6	6	6	6	0	0	6	6	6	0	6
S29	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	6	6	6	6	6
S30	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6
S31	6	6	6	6	6	3	6	6	6	6	5	5	6	6	6	6	6
S32	6	6	6	6	6	0	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
S33	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	1	5	6	6	6	6	3
S34	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	1	1	6	0	6	6	6
S35	6	6	5	6	5	5	5	6	6	6	6	5	5	5	6	5	6
S36	6	5	5	6	5	5	3	5	5	5	6	3	3	5	5	3	6
S37	6	6	6	6	6	5	6	6	5	6	6	3	6	5	5	5	5
S38	6	5	6	5	5	5	6	5	6	6	4	3	3	5	5	3	3
S39	6	6	6	6	0	0	6	6	6	6	0	6	6	6	6	6	6
S40	3	1	5	3	3	1	1	1	1	1	1	3	5	3	3	1	3
S41	6	6	6	6	6	5	6	6	3	6	6	6	5	6	6	6	6
S42	5	5	5	5	5	4	5	3	3	5	3	5	5	4	5	6	5

S43	5	5	1	5	5	1	3	4	2	2	4	5	1	5	5	3	4
S44	1	2	2	4	0	1	0	6	2	1	6	4	4	4	3	2	3
S45	5	3	6	5	6	4	6	5	2	4	2	5	6	6	4	5	6
S46	5	5	5	5	5	0	3	3	4	4	4	3	4	0	4	3	4

TABULASI DATA UJI COBA SKALA KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS

SUBJEK	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16	A17	A18
S1	2	5	5	2	5	5	5	3	2	4	5	5	4	4	5	5	4	4
S2	5	6	5	6	6	6	6	2	5	5	5	6	6	6	6	5	3	6
S3	2	6	5	6	5	5	2	5	2	5	5	6	6	5	6	6	2	5
S4	4	6	5	5	5	5	5	2	2	5	5	6	5	5	5	5	5	5
S5	3	5	4	5	5	6	5	5	5	5	5	6	5	6	5	5	5	4
S6	3	5	4	5	5	6	5	5	5	5	5	6	5	6	5	5	5	4
S7	1	5	2	5	3	6	4	4	3	2	3	5	5	5	5	5	5	6
S8	2	5	6	3	5	5	3	4	3	4	4	5	3	4	3	5	3	3
S9	1	5	2	5	3	6	4	4	3	2	3	5	5	5	5	5	5	6
S10	6	6	6	5	5	5	5	3	6	6	6	6	3	5	5	6	6	5
S11	2	6	5	4	5	5	5	3	5	2	5	5	4	5	5	5	5	5
S12	6	5	2	5	5	6	2	5	5	6	3	6	5	5	6	5	2	5

S13	2	6	5	6	5	5	2	5	2	5	5	6	6	5	6	6	2	5
S14	3	5	4	5	5	6	5	5	5	5	5	6	5	5	5	5	5	4
S15	2	5	4	5	2	4	5	2	4	3	3	4	6	2	5	5	5	5
S16	4	6	5	2	5	6	5	2	5	5	6	6	6	6	5	6	6	6
S17	2	5	2	3	5	5	5	2	2	2	2	5	5	2	5	5	5	5
S18	4	5	2	3	2	3	5	2	5	2	2	5	5	2	5	5	5	5
S19	5	5	4	5	2	2	5	3	5	3	2	6	5	1	5	5	5	5
S20	5	6	5	5	6	6	5	5	4	5	5	6	6	6	5	6	5	5
S21	1	5	2	5	3	6	4	4	3	2	3	5	5	5	5	5	5	6
S22	1	5	2	5	3	6	4	4	3	2	3	5	5	5	5	5	5	6
S23	4	5	2	3	3	2	5	2	2	2	2	5	5	2	5	6	5	5
S24	3	5	4	5	5	6	5	5	5	5	5	6	5	5	5	5	5	4
S25	5	6	5	5	6	6	1	5	1	5	6	1	1	6	6	5	3	5
S26	2	5	5	5	5	5	3	4	3	4	4	5	3	4	3	5	3	3
S27	3	5	2	5	5	5	3	3	3	5	3	6	4	6	5	5	6	5

S28	2	5	5	3	5	5	3	4	3	4	4	5	3	4	3	5	3	3
S29	2	5	5	5	5	5	4	2	5	5	5	6	5	3	6	5	6	6
S30	2	6	5	5	5	4	4	2	5	4	4	5	5	4	3	4	5	5
S31	4	5	4	3	3	4	5	5	2	4	3	5	4	2	2	5	5	5
S32	3	6	5	6	6	5	5	5	1	6	5	6	6	6	1	6	6	6
S33	4	5	3	4	3	2	5	2	4	2	3	5	5	2	5	5	5	5
S34	1	5	2	5	3	6	4	4	3	2	3	5	5	5	5	5	5	6
S35	2	5	5	5	5	5	2	3	4	5	5	6	6	5	6	5	5	5
S36	2	5	2	6	3	4	4	4	5	3	3	6	6	6	6	5	6	5
S37	2	6	4	5	4	4	6	2	3	3	6	5	5	5	5	5	4	5
S38	3	5	2	6	5	5	2	5	2	2	5	6	4	5	5	5	4	4
S39	2	6	5	5	5	5	5	1	5	5	2	5	2	2	5	2	5	5
S40	3	5	5	5	6	4	5	3	5	3	6	5	4	3	3	4	5	4
S41	1	6	5	5	5	5	2	5	6	2	5	6	5	2	5	5	5	6
S42	2	5	4	4	3	4	2	5	3	1	3	5	4	2	4	3	4	4

S43	3	5	4	4	4	2	4	4	2	2	1	5	5	3	5	4	5	4
S44	2	5	2	5	2	4	5	3	5	6	1	6	6	1	5	5	2	4
S45	2	5	3	6	5	5	6	2	6	2	4	4	6	2	6	5	5	6
S46	2	4	3	5	2	3	3	3	4	3	2	5	5	3	4	5	4	4

LAMPIRAN 3
HASIL UJI VALIDITAS DAN
RELIABILITAS

1. HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS SKALA KETERIKATAN KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	46	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	46	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.852	.902	17

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Aitem_1	78.96	196.443	.684	.889	.840
Aitem_2	79.00	194.933	.633	.937	.840
Aitem_3	79.20	191.094	.615	.899	.839
Aitem_4	78.98	201.044	.544	.714	.845
Aitem_5	79.15	192.087	.542	.695	.841
Aitem_6	82.28	185.941	.336	.582	.857
Aitem_7	79.13	188.694	.656	.930	.837
Aitem_8	79.11	191.210	.652	.765	.838
Aitem_9	79.65	184.276	.642	.848	.835
Aitem_10	79.09	190.170	.674	.946	.837
Aitem_11	81.04	189.820	.312	.743	.857
Aitem_12	80.46	192.831	.318	.763	.854
Aitem_13	79.20	195.494	.548	.807	.842

Aitem_14	80.48	189.588	.271	.778	.863
Aitem_15	79.13	192.383	.719	.893	.837
Aitem_16	79.91	186.570	.434	.750	.847
Aitem_17	79.33	196.136	.506	.677	.843

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
84.63	214.416	14.643	17

3. HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS SKALA KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS

PUTARAN 1

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	46	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	46	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.722	.732	18

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Aitem_1	75.20	72.916	.234	.615	.718
Aitem_2	72.67	75.336	.512	.714	.707
Aitem_3	74.11	71.832	.285	.775	.712
Aitem_4	73.28	73.718	.296	.477	.711
Aitem_5	73.65	67.343	.546	.721	.685
Aitem_6	73.17	68.991	.487	.832	.692
Aitem_7	73.85	77.643	.033	.616	.737
Aitem_8	74.43	77.318	.054	.660	.734

Aitem_9	74.24	73.608	.184	.533	.724
Aitem_10	74.26	65.264	.529	.689	.683
Aitem_11	74.04	63.509	.646	.789	.670
Aitem_12	72.63	73.971	.355	.533	.708
Aitem_13	73.20	75.672	.160	.711	.723
Aitem_14	73.87	63.183	.567	.740	.677
Aitem_15	73.17	76.414	.127	.440	.725
Aitem_16	72.98	75.088	.359	.576	.710
Aitem_17	73.41	77.937	.042	.636	.733
Aitem_18	73.09	76.392	.194	.797	.719

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
77.96	80.043	8.947	18

PUTARAN 2

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	46	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	46	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.805	.804	11

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Aitem_1	44.89	52.543	.238	.426	.815
Aitem_2	42.37	54.505	.565	.444	.794
Aitem_3	43.80	48.694	.455	.741	.791
Aitem_4	42.98	54.644	.211	.240	.811
Aitem_5	43.35	45.299	.722	.670	.761
Aitem_6	42.87	49.271	.494	.652	.787
Aitem_10	43.96	43.998	.653	.629	.767
Aitem_11	43.74	43.219	.740	.769	.756
Aitem_12	42.33	55.514	.206	.180	.810
Aitem_14	43.57	43.496	.616	.631	.772
Aitem_16	42.67	55.114	.313	.372	.803

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
47.65	58.943	7.677	11

LAMPIRAN 4
SKALA PENELITIAN



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

**Alamat : Jl. Kaliurang Km 14,5 Besi, Sleman, Yogyakarta 55584,
Telp. (0274) 898444**

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakaatuh

Dengan hormat,

Bersama ini saya sampaikan bahwa saya bermaksud untuk mengadakan penelitian yang ditujukan kepada Pegawai Pemerintahan Provinsi Banten. Penelitian ini dilaksanakan dalam rangka penulisan skripsi sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan Strata-1 program studi Psikologi, Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, Universitas Islam Indonesia.

Sehubungan dengan maksud di atas, saya sangat mengharapkan bantuan Bapak/Ibu untuk bersedia mengisi kuesioner penelitian ini dengan jujur sesuai dengan keadaan diri Bapak/Ibu. Hasil kuesioner dan data pribadi Bapak/Ibu terjamin kerahasiaannya sesuai Kode Etik Penelitian dan hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian. Atas kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu untuk kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih. Semoga Allah SWT membalas kebaikan Bapak/Ibu.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakaatuh

Yogyakarta, November 2017

Hormat saya,
Peneliti

Wahyu Meka Rihlati



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

Alamat : Jl. Kaliurang Km 14,5 Besi, Sleman, Yogyakarta 55584,
Telp. (0274) 898444

IDENTITAS DIRI

Nama (**Boleh inisial**) :
 Jenis Kelamin :
 Usia : tahun
 Agama :
 Pendidikan Terakhir :
 Lama Menikah :
 Status Pegawai : PNS / Non PNS *
 Suami / Istri : Bekerja / Tidak Bekerja *

(* Coret yang tidak sesuai)

Jarak yang ditempuh antara rumah dan kantor : ± km
 Waktu yang digunakan diperjalanan : jam
 Posisi /Jabatan :
 Lama Bekerja : tahun
 Jumlah staff (jika ada) : orang
 Divisi :
 Gaji / Pendapatan perbulan : (lingkari salah satu)

- a. ≤ Rp. 1.500.000
- b. Rp 1.600.000 – 2.500.000
- c. Rp 2.600.000 – 2.900.000
- d. Rp 3.000.000 – 4.500.000
- e. ≥ Rp 4.600.000

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

Banten, November 2017

Responden



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

Alamat : Jl. Kaliurang Km 14,5 Besi, Sleman, Yogyakarta 55584,
Telp. (0274) 898444

Petunjuk Pengisian: Bagian 1 dan 2

Bacalah semua pernyataan satu persatu, kemudian jawablah dengan memberi tanda ceklis (✓) pada kolom pilihan jawaban yang tersedia sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu rasakan atau yang Bapak/Ibu alami. Jawablah secara terbuka dan jujur sesuai dengan kondisi Bapak/Ibu.

Bagian 1

1. Saat bekerja, saya merasa penuh dengan energi.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tidak pernah	Beberapa kali setahun	Satu kali sebulan	Beberapa kali sebulan	Satu kali seminggu	Beberapa kali seminggu	Setiap hari

2. Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan adalah hal yang penuh dengan makna dan tujuan

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tidak pernah	Beberapa kali setahun	Satu kali sebulan	Beberapa kali sebulan	Satu kali seminggu	Beberapa kali seminggu	Setiap hari

3. Waktu berlalu sangat cepat ketika saya bekerja.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tidak pernah	Beberapa kali setahun	Satu kali sebulan	Beberapa kali sebulan	Satu kali seminggu	Beberapa kali seminggu	Setiap hari

4. Saat bekerja, saya merasa kuat dan bersemangat.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tidak pernah	Beberapa kali setahun	Satu kali sebulan	Beberapa kali sebulan	Satu kali seminggu	Beberapa kali seminggu	Setiap hari



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

Alamat : Jl. Kaliurang Km 14,5 Besi, Sleman, Yogyakarta 55584,
Telp. (0274) 898444

5. Saya antusias dengan pekerjaan saya.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tidak pernah	Beberapa kali setahun	Satu kali sebulan	Beberapa kali sebulan	Satu kali seminggu	Beberapa kali seminggu	Setiap hari

6. Ketika bekerja, saya lupa terhadap segala sesuatu yang ada di sekitar saya.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tidak pernah	Beberapa kali setahun	Satu kali sebulan	Beberapa kali sebulan	Satu kali seminggu	Beberapa kali seminggu	Setiap hari

7. Pekerjaan yang saya lakukan menginspirasi saya.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tidak pernah	Beberapa kali setahun	Satu kali sebulan	Beberapa kali sebulan	Satu kali seminggu	Beberapa kali seminggu	Setiap hari

8. Ketika saya bangun dipagi hari, saya merasa bersemangat untuk bekerja.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tidak pernah	Beberapa kali setahun	Satu kali sebulan	Beberapa kali sebulan	Satu kali seminggu	Beberapa kali seminggu	Setiap hari

9. Saya merasa bahagia saat bekerja dengan intensif.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tidak pernah	Beberapa kali setahun	Satu kali sebulan	Beberapa kali sebulan	Satu kali seminggu	Beberapa kali seminggu	Setiap hari



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

Alamat : Jl. Kaliurang Km 14,5 Besi, Sleman, Yogyakarta 55584,
 Telp. (0274) 898444

10. Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tidak pernah	Beberapa kali setahun	Satu kali sebulan	Beberapa kali sebulan	Satu kali seminggu	Beberapa kali seminggu	Setiap hari

11. Saya larut dalam pekerjaan saya.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tidak pernah	Beberapa kali setahun	Satu kali sebulan	Beberapa kali sebulan	Satu kali seminggu	Beberapa kali seminggu	Setiap hari

12. Saya dapat terus bekerja dalam jangka waktu yang sangat lama.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tidak pernah	Beberapa kali setahun	Satu kali sebulan	Beberapa kali sebulan	Satu kali seminggu	Beberapa kali seminggu	Setiap hari

13. Bagi saya, pekerjaan saya adalah hal yang menantang.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tidak pernah	Beberapa kali setahun	Satu kali sebulan	Beberapa kali sebulan	Satu kali seminggu	Beberapa kali seminggu	Setiap hari

14. Saya terbawa suasana ketika saya bekerja.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tidak pernah	Beberapa kali setahun	Satu kali sebulan	Beberapa kali sebulan	Satu kali seminggu	Beberapa kali seminggu	Setiap hari



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

**Alamat : Jl. Kaliurang Km 14,5 Besi, Sleman, Yogyakarta 55584,
Telp. (0274) 898444**

15. Ketika saya bekerja, saya merasa tangguh secara mental.

- | | | | | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Tidak pernah | Beberapa kali setahun | Satu kali sebulan | Beberapa kali sebulan | Satu kali seminggu | Beberapa kali seminggu | Setiap hari |

16. Sangat sulit untuk memisahkan saya dengan pekerjaan yang saya lakukan.

- | | | | | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Tidak pernah | Beberapa kali setahun | Satu kali sebulan | Beberapa kali sebulan | Satu kali seminggu | Beberapa kali seminggu | Setiap hari |

17. Saat bekerja, saya selalu tekun, walaupun banyak hal tidak berjalan dengan baik.

- | | | | | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Tidak pernah | Beberapa kali setahun | Satu kali sebulan | Beberapa kali sebulan | Satu kali seminggu | Beberapa kali seminggu | Setiap hari |



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

Alamat : Jl. Kaliurang Km 14,5 Besi, Sleman, Yogyakarta 55584,
Telp. (0274) 898444

Bagian 2

1. Saya cenderung terpengaruh oleh orang-orang dengan pendapat yang kuat.

Sangat tidak setuju
 Tidak setuju
 Agak tidak setuju
 Agak setuju
 Setuju
 Sangat setuju

2. Secara umum, saya merasa bertanggung jawab atas situasi dimana saya tinggal.

Sangat tidak setuju
 Tidak setuju
 Agak tidak setuju
 Agak setuju
 Setuju
 Sangat setuju

3. Dalam banyak hal, saya merasa kecewa dengan prestasi yang saya dapatkan selama saya hidup.

Sangat tidak setuju
 Tidak setuju
 Agak tidak setuju
 Agak setuju
 Setuju
 Sangat setuju

4. Saya rasa penting untuk memiliki pengalaman baru yang menantang mengenai bagaimana saya memikirkan diri saya dan dunia.

Sangat tidak setuju
 Tidak setuju
 Agak tidak setuju
 Agak setuju
 Setuju
 Sangat setuju

5. Mempertahankan hubungan yang erat sulit saya lakukan dan membuat saya frustrasi.

Sangat tidak setuju
 Tidak setuju
 Agak tidak setuju
 Agak setuju
 Setuju
 Sangat setuju



PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL
BUDAYA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
 Alamat : Jl. Kaliurang Km 14,5 Besi, Sleman, Yogyakarta 55584,
 Telp. (0274) 898444

6. Saya menjalani hidup disaat sekarang, dan tidak terlalu memikirkan masa depan.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Agak tidak setuju	Agak setuju	Setuju	Sangat setuju

7. Saya belum mengalami banyak hubungan yang hangat dan saling percaya dengan orang lain.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Agak tidak setuju	Agak setuju	Setuju	Sangat setuju

8. Tuntutan kehidupan sehari-hari sering membuat saya kecewa.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Agak tidak setuju	Agak setuju	Setuju	Sangat setuju

9. Bagi saya, kehidupan merupakan proses belajar, perubahan, dan pertumbuhan yang berkesinambungan.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Agak tidak setuju	Agak setuju	Setuju	Sangat setuju

10. Saya menyerah untuk mencoba membuat perbaikan atau perubahan besar dalam hidup saya sejak lama.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Agak tidak setuju	Agak setuju	Setuju	Sangat setuju



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

**Alamat : Jl. Kaliurang Km 14,5 Besi, Sleman, Yogyakarta 55584,
Telp. (0274) 898444**

11. Saya menyukai sebagian besar aspek kehidupan pribadi saya.

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Agak tidak setuju	Agak setuju	Setuju	Sangat setuju

LAMPIRAN 5
TABULASI DATA PENELITIAN

TABULASI DATA SKALA KETERIKATAN KERJA DARI *GOOGLE FORM*

SUBJEK	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16	A17
S124	6	6	6	6	6	0	6	6	6	6	6	0	0	6	0	0	6
S125	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5
S126	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	5	5	6	6
S127	6	6	5	5	6	4	5	6	5	6	4	3	5	3	6	3	6
S128	6	6	6	6	5	5	6	5	6	6	5	6	6	6	6	6	6
S129	5	6	5	6	5	6	5	6	6	6	6	6	6	6	5	5	6
S130	6	5	6	6	6	5	5	6	5	6	4	3	5	4	5	6	3
S131	5	6	6	5	6	4	5	6	6	6	5	4	6	5	6	4	5
S132	6	5	6	6	5	4	5	6	5	6	3	3	5	4	5	4	5
S133	6	6	6	6	6	4	5	6	5	5	4	4	5	5	6	5	6
S134	5	6	5	5	6	5	5	6	5	6	3	3	5	4	5	4	5
S135	6	5	4	5	5	3	4	5	4	5	3	3	5	4	5	3	4
S136	6	5	5	5	6	3	5	6	4	5	3	3	5	5	6	3	6

S137	6	4	5	3	3	3	5	6	4	5	3	3	3	3	5	3	5
S138	6	5	4	5	5	3	6	6	4	6	3	3	4	5	6	3	5
S139	6	3	5	5	5	3	5	6	5	5	3	3	5	3	5	3	5
S140	6	5	4	5	5	3	6	6	5	5	3	3	6	3	4	2	4
S141	5	5	3	5	6	3	4	6	5	4	3	3	5	4	6	3	4
S142	6	5	5	3	4	3	4	6	5	6	3	3	6	5	6	3	5
S143	5	6	5	6	6	3	5	6	5	5	3	3	5	3	5	3	4
S144	5	6	5	5	5	3	6	6	4	6	3	3	5	3	6	3	5
S145	6	5	5	5	5	3	5	6	5	5	3	3	3	3	3	1	3
S146	5	5	5	6	5	3	3	6	5	5	1	3	4	3	6	5	5
S147	6	5	3	5	5	3	5	6	5	3	1	1	5	3	6	1	4
S148	6	5	3	4	5	1	3	6	4	5	5	1	6	1	2	1	5
S149	6	5	6	6	5	6	5	6	5	6	5	1	3	3	5	1	5
S150	6	5	3	5	6	1	6	6	3	3	1	1	5	3	5	6	5
S151	5	6	3	5	5	1	5	6	3	5	1	1	3	5	5	1	5
S152	5	5	3	3	5	1	5	6	3	5	1	1	5	5	6	3	5

S153	6	5	3	5	4	3	5	6	3	5	1	1	5	3	5	1	5
S154	5	5	3	5	5	1	6	6	5	6	3	1	4	3	5	1	5
S155	6	6	4	6	6	0	6	6	6	6	4	3	6	4	6	6	6
S156	6	5	3	5	3	3	6	6	3	6	1	1	6	5	6	1	5
S157	6	5	5	5	3	1	5	6	5	6	1	1	5	4	4	1	3
S158	5	5	6	5	5	1	5	6	5	6	1	1	5	5	5	1	5
S159	5	5	3	5	6	1	5	6	3	5	1	1	3	3	5	1	5
S160	6	5	3	5	5	1	5	6	5	6	1	1	6	3	6	1	5
S161	5	5	3	6	5	1	5	5	6	5	1	1	5	6	5	1	5
S162	5	5	3	5	5	3	5	6	5	5	1	1	4	3	5	4	5
S163	5	6	3	5	5	1	5	5	6	5	1	1	5	3	3	1	3
S164	6	5	5	5	6	1	5	6	3	5	3	3	3	3	3	1	3
S165	5	6	3	4	5	2	5	6	5	6	1	1	4	3	5	1	4
S166	6	5	3	5	5	3	5	6	3	5	1	3	5	6	4	1	5
S167	6	5	5	6	6	3	6	6	5	6	3	3	5	6	6	3	5
S168	6	5	5	5	5	3	6	6	5	6	3	1	5	5	6	1	5

S169	5	5	6	6	5	3	5	5	3	5	1	1	5	6	5	6	5
S170	5	6	3	5	5	3	6	6	5	5	1	1	5	3	6	5	5

**TABULASI DATA SKALA KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS DARI
GOOGLE FORM**

SUBJEK	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11
S124	2	5	5	5	5	5	2	5	5	2	5
S125	5	5	6	5	6	6	3	4	6	6	5
S126	6	5	5	3	5	6	5	5	5	5	5
S127	2	5	2	6	4	4	4	4	5	4	5
S128	3	5	2	6	2	4	2	2	5	2	5
S129	2	5	3	5	3	2	2	4	4	2	5
S130	3	5	3	4	4	4	4	3	5	4	4
S131	3	5	3	4	4	4	4	4	5	2	5
S132	3	4	2	4	4	4	4	4	5	2	5
S133	3	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5
S134	3	5	4	4	4	4	4	4	6	4	5
S135	3	5	3	5	4	4	5	4	4	5	5
S136	3	5	4	4	5	4	6	6	4	4	5
S137	3	5	4	3	6	6	5	3	5	6	5
S138	3	5	5	4	4	6	4	4	6	6	5
S139	4	4	4	3	4	4	6	5	5	6	5
S140	4	5	4	4	4	4	4	6	5	6	4
S141	4	4	4	4	4	6	5	6	4	6	5
S142	4	4	4	4	6	6	6	2	5	2	5
S143	4	5	4	4	4	6	6	4	4	6	6
S144	4	6	6	3	6	6	6	6	6	6	4
S145	4	5	4	2	5	4	6	6	4	6	5
S146	4	4	4	4	4	6	6	5	5	1	5

S147	4	5	6	4	4	6	4	5	5	5	4
S148	3	5	4	2	5	5	5	5	5	5	5
S149	4	5	5	4	5	4	5	5	4	6	4
S150	2	4	5	3	6	4	6	5	4	5	5
S151	4	5	5	5	3	4	6	4	5	4	6
S152	3	5	4	5	5	4	5	5	5	6	5
S153	4	5	6	4	4	4	3	2	6	6	4
S154	4	5	5	4	4	6	2	5	4	2	4
S155	3	6	6	6	6	6	5	6	6	6	5
S156	3	5	5	5	5	3	4	5	5	4	4
S157	5	4	6	4	6	1	4	5	5	6	4
S158	4	5	5	4	6	5	5	5	5	5	4
S159	3	5	5	4	5	5	6	4	5	5	4
S160	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
S161	3	5	5	5	5	5	6	6	5	5	4
S162	3	5	6	4	5	6	6	5	5	5	4
S163	3	4	5	5	5	2	6	5	5	4	4
S164	6	4	4	5	4	2	4	4	5	5	5
S165	3	3	5	5	6	2	4	6	5	5	4
S166	2	4	5	5	5	4	6	3	5	5	5
S167	2	5	5	4	4	2	2	1	5	4	6
S168	4	4	2	3	3	5	4	3	5	4	5
S169	2	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4
S170	2	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4

S14	6	6	5	6	6	0	6	6	3	6	3	5	6	0	6	6	6
S15	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	5	5	6	6	6	6	5
S16	6	6	5	6	6	0	6	6	5	6	5	6	6	5	6	6	6
S17	5	6	6	6	6	5	6	6	6	6	2	5	6	6	6	6	6
S18	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	3
S19	6	6	6	6	6	5	6	6	6	5	5	6	6	6	6	5	5
S20	6	6	6	6	6	1	6	6	5	6	1	1	6	0	6	6	6
S21	6	6	6	6	6	0	6	6	6	6	1	1	6	0	6	6	6
S22	6	6	6	6	6	0	6	6	6	6	1	1	6	0	6	6	6
S23	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6
S24	6	6	5	6	6	0	6	6	3	6	3	5	6	0	6	6	6
S25	6	6	6	6	6	0	6	6	6	6	0	6	5	6	6	0	5
S26	6	6	6	6	6	0	6	6	6	6	0	0	6	6	6	0	6
S27	5	6	0	5	3	1	6	1	1	6	0	3	2	2	1	4	1
S28	6	6	6	6	6	0	6	6	6	6	0	0	6	6	6	0	6
S29	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	6	6	6	6	6

S30	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6
S31	6	6	6	6	6	3	6	6	6	6	5	5	6	6	6	6	6
S32	6	6	6	6	6	0	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
S33	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	1	5	6	6	6	6	3
S34	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	1	1	6	0	6	6	6
S35	6	6	5	6	5	5	5	6	6	6	6	5	5	5	6	5	6
S36	6	6	6	6	6	0	6	6	6	6	2	6	0	1	6	0	0
S37	6	6	6	6	6	0	6	6	6	6	2	6	0	1	6	0	0
S38	5	5	5	5	6	5	5	6	5	5	5	5	5	5	6	5	5
S39	5	5	5	5	6	5	5	6	5	5	5	5	5	5	6	5	5
S40	6	6	6	6	6	5	5	6	5	5	5	5	5	5	6	5	5
S41	6	6	6	6	5	5	6	5	6	6	6	6	5	6	6	5	5
S42	5	3	5	3	3	3	2	3	3	6	3	3	2	3	3	3	6
S43	5	6	6	5	6	6	5	5	5	5	5	6	5	5	6	6	5
S44	6	6	6	6	6	0	5	6	5	6	6	6	6	6	5	6	6
S45	6	6	6	6	6	0	5	6	5	6	6	6	6	6	5	6	6

S46	5	5	5	5	6	5	5	6	5	5	5	5	5	5	6	5	5
S47	6	6	6	5	6	0	6	5	6	6	5	5	6	5	3	0	3
S48	6	6	6	6	6	3	6	6	5	6	5	3	3	5	5	5	5
S49	3	6	6	5	5	6	6	5	6	6	5	5	5	4	5	2	6
S50	6	6	6	6	6	0	5	6	5	6	6	6	6	6	5	6	6
S51	5	6	5	5	6	5	5	6	5	6	5	6	5	6	5	6	5
S52	5	3	6	5	5	5	5	5	5	6	5	5	3	5	5	5	6
S53	5	5	3	5	4	4	3	3	5	3	5	6	3	0	6	5	2
S54	5	4	5	5	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3
S55	5	3	5	5	4	5	3	3	5	5	3	2	3	3	3	0	6
S56	5	4	5	5	5	5	5	6	5	3	5	5	5	6	5	5	6
S57	6	6	6	6	6	5	3	6	6	6	5	3	1	6	3	6	6
S58	6	6	6	6	5	5	5	6	5	6	5	5	5	5	5	4	4
S59	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	3	3	6	6	6	6	6
S60	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	5	5	6	6	5	6	5
S61	5	6	6	5	6	5	6	6	6	6	6	5	5	5	5	4	6

S62	6	3	6	6	5	5	5	3	5	3	5	5	6	4	4	4	4
S63	3	6	5	1	1	0	3	2	1	5	3	0	2	5	5	0	2
S64	5	6	5	5	5	4	4	4	6	6	3	4	3	4	4	5	3
S65	6	6	6	6	6	5	2	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6
S66	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4
S67	5	6	6	6	6	3	6	5	6	6	4	6	6	6	3	5	5
S68	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
S69	6	6	5	6	6	5	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	5
S70	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
S71	6	5	5	6	5	5	3	5	5	5	6	3	3	5	5	3	6
S72	6	6	6	6	6	5	6	6	5	6	6	3	6	5	5	5	5
S73	6	5	6	5	5	5	6	5	6	6	4	3	3	5	5	3	3
S74	6	6	6	6	0	0	6	6	6	6	0	6	6	6	6	6	6
S75	6	6	6	6	6	5	6	6	3	6	6	6	5	6	6	6	6
S76	5	5	5	5	5	4	5	3	3	5	3	5	5	4	5	6	5
S77	5	5	1	5	5	1	3	4	2	2	4	5	1	5	5	3	4

S78	1	2	2	4	0	1	0	6	2	1	6	4	4	4	3	2	3
S79	5	3	6	5	6	4	6	5	2	4	2	5	6	6	4	5	6
S80	5	5	5	5	5	0	3	3	4	4	4	3	4	0	4	3	4
S81	6	6	6	6	6	4	6	6	2	6	6	1	0	6	1	3	4
S82	6	6	6	6	5	2	4	6	2	6	5	0	0	6	3	3	4
S83	6	6	5	6	5	0	6	5	2	6	5	0	2	6	2	5	6
S84	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
S85	5	6	5	6	5	4	3	5	3	4	0	0	0	2	1	2	6
S86	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
S87	5	5	6	5	5	4	5	5	6	5	4	4	5	5	5	5	5
S88	5	5	6	5	5	5	4	5	6	5	6	5	5	6	4	5	4
S89	5	5	6	5	5	5	4	6	6	5	6	6	5	5	5	5	6
S90	6	4	5	6	5	1	6	6	5	6	0	2	2	6	1	3	1
S91	5	6	6	6	5	0	6	6	6	6	0	0	0	6	0	0	6
S92	5	6	3	5	4	0	3	4	4	6	4	0	0	5	3	0	6
S93	6	6	4	6	6	2	4	5	6	6	2	4	3	4	3	0	5

S94	6	5	3	6	6	0	5	6	5	6	3	3	6	5	5	4	4
S95	5	4	5	6	5	3	6	6	6	6	4	4	6	5	5	4	4
S96	5	3	5	3	5	3	5	3	5	4	5	5	3	5	6	4	5
S97	5	3	4	3	5	2	2	5	4	2	4	2	1	4	4	2	4
S98	6	5	3	6	6	0	5	6	5	6	3	3	6	5	5	4	4
S99	2	4	3	4	6	0	4	5	6	6	3	0	0	0	0	0	3
S100	3	6	6	5	2	0	2	4	4	4	0	0	0	2	0	0	5
S101	3	3	5	6	6	0	6	4	4	6	2	0	0	5	0	2	3
S102	6	5	6	6	6	4	4	6	4	6	5	4	5	5	5	6	5
S103	5	5	5	5	6	0	6	5	6	6	4	2	2	6	4	4	5
S104	6	5	3	6	6	0	6	6	3	6	6	0	0	6	0	0	5
S105	4	4	4	6	6	0	0	6	3	3	2	0	0	0	0	3	4
S106	6	6	6	6	6	0	6	6	6	6	6	6	6	0	6	6	6
S107	6	6	6	6	6	3	5	6	2	6	6	5	4	3	2	0	5
S108	6	6	6	6	5	5	4	3	3	3	0	3	3	3	5	3	3
S109	6	6	2	6	5	1	4	6	6	6	3	3	4	2	6	6	6

S110	3	4	3	4	3	3	2	3	4	3	3	1	2	1	0	3	0
S111	6	6	6	6	6	0	6	6	3	6	6	4	0	6	0	2	6
S112	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
S113	5	5	6	6	3	3	1	3	5	6	5	5	3	5	6	6	3
S114	4	5	4	6	6	0	5	5	5	6	0	0	1	5	0	0	4
S115	6	5	6	6	5	5	6	6	6	5	0	6	6	0	4	3	2
S116	5	5	4	5	6	5	3	5	6	6	6	4	5	4	5	5	6
S117	5	5	5	4	6	5	4	5	6	6	5	5	3	5	5	5	4
S118	5	5	4	5	6	4	3	5	6	6	6	4	3	4	5	5	6
S119	0	2	3	4	2	2	3	4	3	2	3	4	5	3	3	3	4
S120	4	5	3	2	4	2	4	3	2	4	2	5	2	4	4	2	5
S121	4	4	5	6	3	2	2	3	5	4	2	0	0	2	0	0	3
S122	5	6	6	6	5	2	5	5	5	6	3	3	0	3	0	0	6
S123	6	5	6	6	6	0	6	6	6	5	0	0	6	0	2	0	4
S124	6	6	6	6	6	0	6	6	6	6	6	0	0	6	0	0	6
S125	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5

S126	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	5	5	6	6
S127	6	6	5	5	6	4	5	6	5	6	4	3	5	3	6	3	6
S128	6	6	6	6	5	5	6	5	6	6	5	6	6	6	6	6	6
S129	5	6	5	6	5	6	5	6	6	6	6	6	6	6	5	5	6
S130	6	5	6	6	6	5	5	6	5	6	4	3	5	4	5	6	3
S131	5	6	6	5	6	4	5	6	6	6	5	4	6	5	6	4	5
S132	6	5	6	6	5	4	5	6	5	6	3	3	5	4	5	4	5
S133	6	6	6	6	6	4	5	6	5	5	4	4	5	5	6	5	6
S134	5	6	5	5	6	5	5	6	5	6	3	3	5	4	5	4	5
S135	6	5	4	5	5	3	4	5	4	5	3	3	5	4	5	3	4
S136	6	5	5	5	6	3	5	6	4	5	3	3	5	5	6	3	6
S137	6	4	5	3	3	3	5	6	4	5	3	3	3	3	5	3	5
S138	6	5	4	5	5	3	6	6	4	6	3	3	4	5	6	3	5
S139	6	3	5	5	5	3	5	6	5	5	3	3	5	3	5	3	5
S140	6	5	4	5	5	3	6	6	5	5	3	3	6	3	4	2	4
S141	5	5	3	5	6	3	4	6	5	4	3	3	5	4	6	3	4

S142	6	5	5	3	4	3	4	6	5	6	3	3	6	5	6	3	5
S143	5	6	5	6	6	3	5	6	5	5	3	3	5	3	5	3	4
S144	5	6	5	5	5	3	6	6	4	6	3	3	5	3	6	3	5
S145	6	5	5	5	5	3	5	6	5	5	3	3	3	3	3	1	3
S146	5	5	5	6	5	3	3	6	5	5	1	3	4	3	6	5	5
S147	6	5	3	5	5	3	5	6	5	3	1	1	5	3	6	1	4
S148	6	5	3	4	5	1	3	6	4	5	5	1	6	1	2	1	5
S149	6	5	6	6	5	6	5	6	5	6	5	1	3	3	5	1	5
S150	6	5	3	5	6	1	6	6	3	3	1	1	5	3	5	6	5
S151	5	6	3	5	5	1	5	6	3	5	1	1	3	5	5	1	5
S152	5	5	3	3	5	1	5	6	3	5	1	1	5	5	6	3	5
S153	6	5	3	5	4	3	5	6	3	5	1	1	5	3	5	1	5
S154	5	5	3	5	5	1	6	6	5	6	3	1	4	3	5	1	5
S155	6	6	4	6	6	0	6	6	6	6	4	3	6	4	6	6	6
S156	6	5	3	5	3	3	6	6	3	6	1	1	6	5	6	1	5
S157	6	5	5	5	3	1	5	6	5	6	1	1	5	4	4	1	3

S158	5	5	6	5	5	1	5	6	5	6	1	1	5	5	5	1	5
S159	5	5	3	5	6	1	5	6	3	5	1	1	3	3	5	1	5
S160	6	5	3	5	5	1	5	6	5	6	1	1	6	3	6	1	5
S161	5	5	3	6	5	1	5	5	6	5	1	1	5	6	5	1	5
S162	5	5	3	5	5	3	5	6	5	5	1	1	4	3	5	4	5
S163	5	6	3	5	5	1	5	5	6	5	1	1	5	3	3	1	3
S164	6	5	5	5	6	1	5	6	3	5	3	3	3	3	3	1	3
S165	5	6	3	4	5	2	5	6	5	6	1	1	4	3	5	1	4
S166	6	5	3	5	5	3	5	6	3	5	1	3	5	6	4	1	5
S167	6	5	5	6	6	3	6	6	5	6	3	3	5	6	6	3	5
S168	6	5	5	5	5	3	6	6	5	6	3	1	5	5	6	1	5
S169	5	5		6	5	3	5	5	3	5	1	1	5	6	5	6	5
S170	5	6	3	5	5	3	6	6	5	5	1	1	5	3	6	5	5

TABULASI DATA SKALA KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS

SUBJEK	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11
S1	2	5	5	2	5	5	4	5	5	4	5
S2	5	6	5	6	6	6	5	5	6	6	5
S3	2	6	5	6	5	5	5	5	6	5	6
S4	4	6	5	5	5	5	5	5	6	5	5
S5	3	5	4	5	5	6	5	5	6	6	5
S6	3	5	4	5	5	6	5	5	6	6	5
S7	1	5	2	5	3	6	2	3	5	5	5
S8	2	5	6	3	5	5	4	4	5	4	5
S9	1	5	2	5	3	6	2	3	5	5	5
S10	6	6	6	5	5	5	6	6	6	5	6
S11	2	6	5	4	5	5	2	5	5	5	5
S12	6	5	2	5	5	6	6	3	6	5	5
S13	2	6	5	6	5	5	5	5	6	5	6
S14	3	5	4	5	5	6	5	5	6	5	5
S15	2	5	4	5	2	4	3	3	4	2	5
S16	4	6	5	2	5	6	5	6	6	6	6
S17	2	5	2	3	5	5	2	2	5	2	5
S18	4	5	2	3	2	3	2	2	5	2	5
S19	5	5	4	5	2	2	3	2	6	1	5
S20	5	6	5	5	6	6	5	5	6	6	6
S21	1	5	2	5	3	6	2	3	5	5	5

S22	1	5	2	5	3	6	2	3	5	5	5
S23	4	5	2	3	3	2	2	2	5	2	6
S24	3	5	4	5	5	6	5	5	6	5	5
S25	5	6	5	5	6	6	5	6	1	6	5
S26	2	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5
S27	3	5	2	5	5	5	5	3	6	6	5
S28	2	5	5	3	5	5	4	4	5	4	5
S29	2	5	5	5	5	5	5	5	6	3	5
S30	2	6	5	5	5	4	4	4	5	4	4
S31	4	5	4	3	3	4	4	3	5	2	5
S32	3	6	5	6	6	5	6	5	6	6	6
S33	4	5	3	4	3	2	2	3	5	2	5
S34	1	5	2	5	3	6	2	3	5	5	5
S35	2	5	5	5	5	5	5	5	6	5	5
S36	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	1
S37	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	1
S38	5	4	4	4	4	4	4	5	6	6	5
S39	5	4	4	4	4	4	4	5	6	6	5
S40	5	4	4	4	4	4	4	5	6	6	5
S41	2	6	2	6	3	3	3	3	6	1	5
S42	2	5	3	5	5	5	4	3	5	5	3
S43	2	5	5	6	3	6	2	5	6	5	4
S44	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5
S45	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5

S46	5	4	4	4	4	4	4	5	6	6	5
S47	3	3	5	4	6	5	2	6	6	6	5
S48	3	5	4	5	5	5	2	5	5	5	5
S49	4	4	3	5	3	4	5	4	5	4	4
S50	5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5
S51	2	5	2	5	3	5	4	4	5	5	5
S52	2	5	1	5	2	5	2	5	6	5	5
S53	4	6	2	5	5	5	4	5	5	2	4
S54	5	3	5	5	5	5	3	4	5	5	5
S55	3	5	3	6	5	5	2	2	6	5	5
S56	2	5	4	5	5	5	2	5	5	5	5
S57	5	5	5	5	5	6	5	4	6	6	4
S58	5	5	5	5	5	6	5	5	6	5	5
S59	4	6	5	5	5	5	2	5	5	5	4
S60	3	5	5	4	4	4	5	5	5	2	3
S61	3	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5
S62	2	5	2	5	2	5	5	4	5	3	5
S63	3	5	2	4	5	5	2	5	5	5	5
S64	2	5	5	5	5	4	4	5	5	3	5
S65	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
S66	5	3	4	5	4	5	3	4	4	5	4
S67	5	5	6	5	5	6	5	6	6	6	5
S68	3	5	2	5	4	5	5	3	5	5	4
S69	4	5	5	2	5	5	4	5	5	5	5

S70	5	5	5	2	5	6	5	6	5	6	6
S71	2	5	2	6	3	4	3	3	6	6	5
S72	2	6	4	5	4	4	3	6	5	5	5
S73	3	5	2	6	5	5	2	5	6	5	5
S74	2	6	5	5	5	5	5	2	5	2	2
S75	1	6	5	5	5	5	2	5	6	2	5
S76	2	5	4	4	3	4	1	3	5	2	3
S77	3	5	4	4	4	2	2	1	5	3	4
S78	2	5	2	5	2	4	6	1	6	1	5
S79	2	5	3	6	5	5	2	4	4	2	5
S80	2	4	3	5	2	3	3	2	5	3	5
S81	3	4	4	5	6	6	4	3	4	4	4
S82	3	4	4	4	6	6	4	4	4	5	4
S83	2	5	3	4	6	5	2	2	4	4	4
S84	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	5
S85	2	4	3	3	2	3	1	2	4	2	5
S86	3	5	4	5	5	6	5	3	6	5	6
S87	3	5	2	6	2	5	2	2	6	2	5
S88	2	6	2	4	2	2	1	2	6	2	5
S89	2	5	1	5	1	2	2	2	5	1	5
S90	5	5	3	4	5	5	3	4	4	5	5
S91	1	5	2	5	6	6	5	5	6	5	4
S92	2	5	4	3	6	6	4	4	4	2	4
S93	3	5	3	5	6	5	4	5	4	5	4

S94	6	5	3	5	5	6	3	4	6	6	5
S95	6	5	3	5	5	6	3	4	6	6	5
S96	2	3	2	4	2	2	2	2	4	4	6
S97	4	2	3	3	2	3	3	4	4	1	6
S98	6	5	3	5	5	6	3	4	6	6	5
S99	3	4	6	5	6	6	4	5	4	4	5
S100	5	4	6	4	4	5	5	5	5	5	4
S101	6	4	1	6	2	5	5	4	4	5	4
S102	2	5	3	6	5	5	2	5	6	4	5
S103	2	5	3	4	4	5	4	4	4	5	5
S104	4	5	3	4	5	6	3	4	4	3	4
S105	3	4	3	4	6	6	5	5	3	4	4
S106	3	5	2	5	3	5	5	5	5	5	5
S107	4	4	3	4	6	6	4	4	5	6	4
S108	2	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4
S109	3	5	4	3	3	4	5	6	6	2	5
S110	1	5	2	5	2	2	4	3	5	3	4
S111	2	5	2	4	5	6	5	4	5	6	4
S112	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4
S113	2	5	5	4	4	5	5	6	5	2	5
S114	4	5	3	4	5	6	5	4	6	5	4
S115	4	5	2	3	5	5	4	5	6	2	5
S116	3	6	2	6	3	4	3	1	6	3	5
S117	3	6	3	6	3	4	3	1	5	3	4

S118	3	6	4	6	3	4	3	1	6	3	4
S119	5	4	4	3	5	4	4	5	2	3	4
S120	4	4	4	6	3	3	3	2	3	2	5
S121	4	4	2	2	6	6	3	5	5	6	4
S122	3	5	3	4	6	6	2	6	4	5	4
S123	5	5	4	4	5	5	2	5	4	1	5
S124	2	5	5	5	5	5	2	5	5	2	5
S125	5	5	6	5	6	6	3	4	6	6	5
S126	6	5	5	3	5	6	5	5	5	5	5
S127	2	5	2	6	4	4	4	4	5	4	5
S128	3	5	2	6	2	4	2	2	5	2	5
S129	2	5	3	5	3	2	2	4	4	2	5
S130	3	5	3	4	4	4	4	3	5	4	4
S131	3	5	3	4	4	4	4	4	5	2	5
S132	3	4	2	4	4	4	4	4	5	2	5
S133	3	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5
S134	3	5	4	4	4	4	4	4	6	4	5
S135	3	5	3	5	4	4	5	4	4	5	5
S136	3	5	4	4	5	4	6	6	4	4	5
S137	3	5	4	3	6	6	5	3	5	6	5
S138	3	5	5	4	4	6	4	4	6	6	5
S139	4	4	4	3	4	4	6	5	5	6	5
S140	4	5	4	4	4	4	4	6	5	6	4
S141	4	4	4	4	4	6	5	6	4	6	5

S142	4	4	4	4	6	6	6	2	5	2	5
S143	4	5	4	4	4	6	6	4	4	6	6
S144	4	6	6	3	6	6	6	6	6	6	4
S145	4	5	4	2	5	4	6	6	4	6	5
S146	4	4	4	4	4	6	6	5	5	1	5
S147	4	5	6	4	4	6	4	5	5	5	4
S148	3	5	4	2	5	5	5	5	5	5	5
S149	4	5	5	4	5	4	5	5	4	6	4
S150	2	4	5	3	6	4	6	5	4	5	5
S151	4	5	5	5	3	4	6	4	5	4	6
S152	3	5	4	5	5	4	5	5	5	6	5
S153	4	5	6	4	4	4	3	2	6	6	4
S154	4	5	5	4	4	6	2	5	4	2	4
S155	3	6	6	6	6	6	5	6	6	6	5
S156	3	5	5	5	5	3	4	5	5	4	4
S157	5	4	6	4	6	1	4	5	5	6	4
S158	4	5	5	4	6	5	5	5	5	5	4
S159	3	5	5	4	5	5	6	4	5	5	4
S160	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
S161	3	5	5	5	5	5	6	6	5	5	4
S162	3	5	6	4	5	6	6	5	5	5	4
S163	3	4	5	5	5	2	6	5	5	4	4
S164	6	4	4	5	4	2	4	4	5	5	5
S165	3	3	5	5	6	2	4	6	5	5	4

S166	2	4	5	5	5	4	6	3	5	5	5
S167	2	5	5	4	4	2	2	1	5	4	6
S168	4	4	2	3	3	5	4	3	5	4	5
S169	2	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4
S170	2	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4

LAMPIRAN 6
HASIL UJI NORMALITAS

Uji Normalitas

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
WE	170	42	102	78.37	13.902
PWB	170	31	66	47.73	6.477
Valid N (listwise)	170				

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		WE	PWB
N		170	170
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	78.36	47.74
	Std. Deviation	13.936	6.462
	Absolute	.078	.084
Most Extreme Differences	Positive	.048	.049
	Negative	-.078	-.084
Kolmogorov-Smirnov Z		1.017	1.097
Asymp. Sig. (2-tailed)		.253	.180

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

LAMPIRAN 7
HASIL UJI LINEARITAS

Uji Linearitas

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
WE * PWB	170	100.0%	0	0.0%	170	100.0%

Report

WE

PWB	Mean	N	Std. Deviation
31	73.50	2	23.335
33	74.00	1	.
34	86.00	1	.
35	76.50	2	28.991
36	73.67	3	29.738
37	72.33	3	20.502
38	87.40	5	12.381
39	66.67	3	27.791
40	84.40	5	14.910
41	79.67	3	5.774
42	83.25	8	6.205
43	78.71	7	13.200
44	71.00	2	18.385
45	77.20	10	12.900
46	70.50	8	13.617
47	72.27	11	16.877
48	75.22	18	10.138
49	82.50	12	11.658
50	71.56	9	14.336
51	79.38	13	13.908
52	64.89	9	12.180
53	82.25	4	9.465
54	78.63	8	5.878
55	89.00	3	8.660
56	93.33	9	6.164
57	84.67	3	10.214
59	79.00	1	.

60	93.00	2	4.243
61	89.00	3	10.149
62	84.00	1	.
66	96.00	1	.
Total	78.36	170	13.936

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			8624.744	30	287.491	1.652	.028
WE *	Between	Linearity	808.159	1	808.159	4.643	.033
	Groups	Deviation from Linearity	7816.585	29	269.537	1.548	.050
PWB	Within Groups		24196.368	139	174.075		
Total			32821.112	169			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
WE * PWB	.157	.025	.513	.263

LAMPIRAN 8
HASIL UJI KORELASI

UJI KORELASI

Correlations

		WE	PWB
WE	Pearson Correlation	1	.157*
	Sig. (1-tailed)		.020
	N	170	170
PWB	Pearson Correlation	.157*	1
	Sig. (1-tailed)	.020	
	N	170	170

*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

LAMPIRAN 9
HASIL ANALISIS TAMBAHAN

UJI HOMOGENITAS

1. Terhadap status pegawai

Levene's Test of Equality of Error Variances^a

	F	df1	df2	Sig.
WE	.885	1	168	.348
PWB	1.335	1	168	.250

Tests the null hypothesis that the error variance of the dependent variable is equal across groups.

a. Design: Intercept + STATUS_PEGAWAI

2. Terhadap dinas

Levene's Test of Equality of Error Variances^a

	F	df1	df2	Sig.
WE	1.724	4	165	.147
PWB	4.387	4	165	.002

Tests the null hypothesis that the error variance of the dependent variable is equal across groups.

a. Design: Intercept + DINAS

UJI BEDA

1. Terhadap status pegawai

Between-Subjects Factors

		N
STATUS_PEGAWAI	1	108
	2	62

Multivariate Tests^a

Effect		Value	F	Hypothesis df	Error df	Sig.
Intercept	Pillai's Trace	.986	6067.719 ^b	2.000	167.000	.000
	Wilks' Lambda	.014	6067.719 ^b	2.000	167.000	.000
	Hotelling's Trace	72.667	6067.719 ^b	2.000	167.000	.000
	Roy's Largest Root	72.667	6067.719 ^b	2.000	167.000	.000
STATUS_PEGAWAI	Pillai's Trace	.078	7.046 ^b	2.000	167.000	.001
	Wilks' Lambda	.922	7.046 ^b	2.000	167.000	.001
	Hotelling's Trace	.084	7.046 ^b	2.000	167.000	.001
	Roy's Largest Root	.084	7.046 ^b	2.000	167.000	.001

a. Design: Intercept + STATUS_PEGAWAI

b. Exact statistic

Tests of Between-Subjects Effects

Source	Dependent Variable	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	WE	14.926 ^a	1	14.926	.076	.783
	PWB	545.546 ^b	1	545.546	14.075	.000
Intercept	WE	965336.291	1	965336.291	4943.473	.000
	PWB	351475.570	1	351475.570	9068.190	.000
STATUS_PEGAWAI	WE	14.926	1	14.926	.076	.783
	PWB	545.546	1	545.546	14.075	.000
Error	WE	32806.185	168	195.275		
	PWB	6511.542	168	38.759		
Total	WE	1076639.000	170			
	PWB	394429.000	170			
Corrected Total	WE	32821.112	169			
	PWB	7057.088	169			

a. R Squared = .000 (Adjusted R Squared = -.005)

b. R Squared = .077 (Adjusted R Squared = .072)

STATUS_PEGAWAI					
Dependent Variable	STATUS_PEGAWAI	Mean	Std. Error	95% Confidence Interval	
				Lower Bound	Upper Bound
WE	PNS	78.583	1.345	75.929	81.238
	NON PNS	77.968	1.775	74.464	81.471
PWB	PNS	49.093	.599	47.910	50.275
	NON PNS	45.371	.791	43.810	46.932

2. Terhadap dinas

Between-Subjects Factors	
	N
1	35
2	23
DINAS 3	59
4	10
5	43

Multivariate Tests ^a						
Effect		Value	F	Hypothesis df	Error df	Sig.
Intercept	Pillai's Trace	.986	5706.972 ^b	2.000	164.000	.000
	Wilks' Lambda	.014	5706.972 ^b	2.000	164.000	.000
	Hotelling's Trace	69.597	5706.972 ^b	2.000	164.000	.000
	Roy's Largest Root	69.597	5706.972 ^b	2.000	164.000	.000
DINAS	Pillai's Trace	.338	8.378	8.000	330.000	.000
	Wilks' Lambda	.678	8.778 ^b	8.000	328.000	.000
	Hotelling's Trace	.450	9.176	8.000	326.000	.000
	Roy's Largest Root	.390	16.072 ^c	4.000	165.000	.000

a. Design: Intercept + DINAS

b. Exact statistic

c. The statistic is an upper bound on F that yields a lower bound on the significance level.

Tests of Between-Subjects Effects

Source	Dependent Variable	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	WE	7522.431 ^a	4	1880.608	12.265	.000
	PWB	991.511 ^b	4	247.878	6.743	.000
Intercept	WE	731502.502	1	731502.502	4770.917	.000
	PWB	261133.726	1	261133.726	7103.539	.000
DINAS	WE	7522.431	4	1880.608	12.265	.000
	PWB	991.511	4	247.878	6.743	.000
Error	WE	25298.680	165	153.325		
	PWB	6065.577	165	36.761		
Total	WE	1076639.000	170			
	PWB	394429.000	170			
Corrected Total	WE	32821.112	169			
	PWB	7057.088	169			

a. R Squared = .229 (Adjusted R Squared = .211)

b. R Squared = .140 (Adjusted R Squared = .120)

DINAS

Dependent Variable	DINAS	Mean	Std. Error	95% Confidence Interval	
				Lower Bound	Upper Bound
WE	DINDIK	88.400	2.093	84.267	92.533
	DKP	82.565	2.582	77.467	87.663
	DPMPPTSP	77.746	1.612	74.563	80.929
	DINSOS	76.000	3.916	68.269	83.731
	DPRD	69.326	1.888	65.597	73.054
PWB	DINDIK	49.057	1.025	47.034	51.081
	DKP	49.913	1.264	47.417	52.409
	DPMPPTSP	49.254	.789	47.696	50.813
	DINSOS	42.600	1.917	38.814	46.386
	DPRD	44.605	.925	42.779	46.430

LAMPIRAN 10
HIPOTETIK

HIPOTETIK KETERIKATAN KERJA

$$\text{Mean hipotetik} = \frac{(\text{Jumlah aitem x skor max}) + (\text{Jumlah aitem x skor min})}{2}$$

$$= \frac{(17 \times 6) + (17 \times 0)}{2}$$

$$= \frac{102 + 0}{2}$$

$$= 51$$

$$\text{SD hipotetik} = \frac{(\text{Jumlah aitem x skor max}) - (\text{Jumlah aitem x skor min})}{6}$$

$$= \frac{(17 \times 6) - (17 \times 0)}{6}$$

$$= \frac{102 - 0}{6}$$

$$= 17$$

KATEGORISASI

1. Sangat Tinggi

$$X > \mu + 1,8\sigma$$

$$X > 51 + 1,8 \cdot 17$$

$$X > 51 + 30,6$$

$$X > 81,6$$

2. Tinggi

$$\mu + 0,6\sigma < X \leq \mu + 1,8\sigma$$

$$51 + 0,6 \cdot 17 < X \leq 51 + 1,8 \cdot 17$$

$$51 + 10,2 < X \leq 51 + 30,6$$

$$61,2 < X \leq 81,6$$

3. Sedang

$$\mu - 0,6\sigma < X \leq \mu + 0,6\sigma$$

$$51 - 0,6 \cdot 17 < X \leq 51 + 0,6 \cdot 17$$

$$51 - 10,2 < X \leq 51 + 10,2$$

$$40,8 < X \leq 61,2$$

4. Rendah

$$\mu - 1,8\sigma \leq X \leq \mu - 0,6\sigma$$

$$51 - 1,8 \cdot 17 \leq X \leq 51 - 0,6 \cdot 17$$

$$51 - 30,6 \leq X \leq 51 - 10,2$$

$$20,4 \leq X \leq 40,8$$

5. Sangat Rendah

$$X < \mu - 1,8\sigma$$

$$X < 51 - 1,8 \cdot 17$$

$$X < 51 - 30,6$$

$$X < 20,4$$

HIPOTETIK KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS

$$\text{Mean hipotetik} = \frac{(\text{Jumlah aitem} \times \text{skor max}) + (\text{Jumlah aitem} \times \text{skor min})}{2}$$

$$= \frac{(11 \times 6) + (17 \times 1)}{2}$$

$$= \frac{66 + 17}{2}$$

$$= 38,5$$

$$\text{SD hipotetik} = \frac{(\text{Jumlah aitem} \times \text{skor max}) - (\text{Jumlah aitem} \times \text{skor min})}{6}$$

$$= \frac{(11 \times 6) - (17 \times 1)}{6}$$

$$= \frac{66 - 17}{6}$$

$$= 9,16$$

KATEGORISASI

1. Sangat Tinggi

$$X > \mu + 1,8\sigma$$

$$X > 38,5 + 1,8 \cdot 9,16$$

$$X > 38,5 + 16,48$$

$$X > 54,98$$

2. Tinggi

$$\mu + 0,6\sigma < X \leq \mu + 1,8\sigma$$

$$38,5 + 0,6 \cdot 9,16 < X \leq 38,5 + 1,8 \cdot 9,16$$

$$38,5 + 5,49 < X \leq 38,5 + 16,48$$

$$43,99 < X \leq 54,98$$

3. Sedang

$$\mu - 0,6\sigma < X \leq \mu + 0,6\sigma$$

$$38,5 - 0,6 \cdot 9,16 < X \leq 38,5 + 0,6 \cdot 9,16$$

$$38,5 - 5,49 < X \leq 51 + 5,49$$

$$33,01 < X \leq 43,99$$

4. Rendah

$$\mu - 1,8\sigma \leq X \leq \mu - 0,6\sigma$$

$$38,5 - 1,8 \cdot 9,16 \leq X \leq 38,5 - 0,6 \cdot 9,16$$

$$38,5 - 16,48 \leq X \leq 38,5 - 5,49$$

$$22,02 \leq X \leq 33,01$$

5. Sangat Rendah

$$X < \mu - 1,8\sigma$$

$$X < 38,5 - 1,8 \cdot 9,16$$

$$X < 38,5 - 16,48$$

$$X < 22,02$$

LAMPIRAN 11
SURAT PENELITIAN



PEMERINTAH PROVINSI BANTEN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
(DPMPTSP)
 Kawasan Pusat Pemerintahan Provinsi Banten (KP3B) Telp. (0254) 8480010 Fax. (0254) 8480012 Palima - Serang

SURAT KETERANGAN
PENELITIAN/PENGUMPULAN DATA DALAM RANGKA PENYUSUNAN SKRIPSI
 Nomor : 800/2371 - DPMPTSP/2017

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Banten Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : WAHYU MEKA RIHLATI
 NIM : 14320306
 FAK/JURUSAN : Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya (UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA)

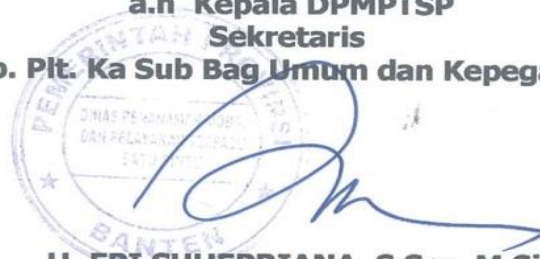
Bahwa nama mahasiswi tersebut diatas telah melaksanakan pengambilan data di Lingkungan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Banten dalam rangka penelitian tugas akhir dengan judul "Hubungan Antara Kesejahteraan Psikologis dan Keterikatan Kerja Pada Pegawai Pemerintahan"

Demikian surat keterangan ini dibuat, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Serang, 20 Desember 2017

a.n Kepala DPMPTSP
Sekretaris

u.b. Plt. Ka Sub Bag Umum dan Kepegawaian



H. EPI SUHEPRIANA, S.Sos, M.Si
NIP. 19681013 200112 1 002



PEMERINTAH KOTA SERANG
SEKRETARIAT DPRD

Jl. Syekh Nawawi Al-Bantani, Kel. Banjar Agung Kec. Cipocok Jaya Serang Banten
 Telp. (0254) 209173 - 209174

SURAT KETERANGAN

PENELITIAN / PENGUMPULAN DATA DALAM RANGKA PENYUSUNAN SKRIPSI

Nomor : 800 / 06 - SET-DPRD / I / 2018

Sekretariat DPRD Kota Serang dengan ini menerangkan bahwa:

NAMA : WAHYU MEKA RIHLATI
 NIM : 14320306
 FAK/JURUSAN : Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya
 (UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA)

Bahwa nama mahasiswa tersebut diatas telah melaksanakan pengambilan data di Lingkungan Sekretariat DPRD Kota Serang dalam rangka penelitian tugas akhir dengan judul “ Hubungan Antara Kesejahteraan Psikologis dan Keterikatan Kerja Pada Pegawai Pemerintahan”

Demikian surat keterangan ini dibuat, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.



Serang, 04 Januari 2018
 Kepala Bagian Umum

Moh. Ma'mun Chudori, SE
 NIP. 19631203 198903 1 006



UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA

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

Tanggal : 21 November 2017
 Nomor : 972 / Dek / 70/Div.Um.RT / 21 / 2017
 Hal : Permohonan Ijin Pengambilan Data untuk Skripsi
 Kepada Yth.

Kepala DPMPTSP Provinsi Banten

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 : **Wahyu Meka Rihlati**
 Nomor Mahasiswa : **14320306**
 Judul Skripsi : **HUBUNGAN ANTARA KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS DAN KETERIKATAN KERJA PADA PEGAWAI PEMERINTAHAN**

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,

Nur Pratiwi Noviati, S.Psi. M.Psi.



UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA

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

Tanggal : 21 November 2017
 Nomor : 972 / Dek / 70/Div.Um.RT / 21 / 2017
 Hal : Permohonan Ijin Pengambilan Data untuk Skripsi
 Kepada Yth.

Kepala Dinas Sosial Provinsi Banten

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 : **Wahyu Meka Rihlati**
 Nomor Mahasiswa : **14320306**
 Judul Skripsi : **HUBUNGAN ANTARA KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS DAN KETERIKATAN KERJA PADA PEGAWAI PEMERINTAHAN**

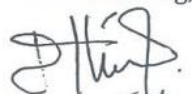
Demikian permohonan kami, atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu/Saudara/i kami ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Dekan


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

Dosen Pembimbing,


 Nur Pratiwi Noviati, S.Psi. M.Psi.



UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA

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

Tanggal : 21 November 2017
 Nomor : 972 / Dek / 70/Div.Um.RT / 21 / 2017
 Hal : Permohonan Ijin Pengambilan Data untuk Skripsi
 Kepada Yth.

Kepala Dinas Pendidikan Provinsi Banten

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 : **Wahyu Meka Rihlati**
 Nomor Mahasiswa : **14320306**
 Judul Skripsi : **HUBUNGAN ANTARA KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS DAN KETERIKATAN KERJA PADA PEGAWAI PEMERINTAHAN**

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,

Nur Pratiwi Novianti, S.Psi. M.Psi.



UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA

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

Tanggal : 21 November 2017
 Nomor : 072 / Dek / 70/Div.Um.RT / XI / 2017
 Hal : Permohonan Ijin Pengambilan Data untuk Skripsi
 Kepada Yth.

Kepala Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Banten

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 : **Wahyu Meka Rihlati**
 Nomor Mahasiswa : **14320306**
 Judul Skripsi : **HUBUNGAN ANTARA KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS DAN KETERIKATAN KERJA PADA PEGAWAI PEMERINTAHAN**

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,

Nur Pratiwi Noyiati, S.Psi. M.Psi.