

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI
DAN KETERIKATAN KERJA KARYAWAN
DI PERUSAHAAN “X” BEKASI**

SKRIPSI



Oleh :

RAHMA SARI

14320298

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

2018

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI
DAN KETERIKATAN KERJA KARYAWAN
DI PERUSAHAAN “X” BEKASI**

SKRIPSI

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



Oleh :

RAHMA SARI

14320298

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

2018

PALAMAN PENGESAHAN

Skripsi Dengan Judul

HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DAN KETERIKATAN KERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN "X" BEKASI

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



Mengesahkan,
Program Studi Psikologi
Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya
Universitas Islam Indonesia
Ketua Prodi,

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

Dewan Penguji

Tanda Tangan

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

2. Drs. Sumedi P. Nugraha, Ph.D. Psikolog

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

HALAMAN PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya :

Nama : Rahma Sari

No. Mahasiswa : 14320298

Program Studi : Psikologi

Judul Skripsi : Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi dan Keterikatan Kerja Karyawan di Perusahaan "X" Bekasi

Melalui surat ini saya menyatakan bahwa :

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

Yogyakarta, 3 April 2018

Yang menyatakan

METERAI
TEMPEL
FBFFAAFF04033461
6000
ENAM RIBURUPIAH
Rahma Sari



HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji dan syukur pada Zat yang Maha Agung,
Allah *Subhanahu wa ta'alla*,
atas segala rahmat, hidayah, nikmat dan hikmah kehidupan yang dianugerahkan
kepada peneliti sehingga karya kecil ini dapat terselesaikan.
Sholawat dan salam selalu turunkan kepada Rasulullah *shallallahu 'alaihi wa
sallam*, keluarga, sahabat dan para pengikutnya

Karya kecil ini peneliti persembahkan kepada:

Papa tercinta Dr. Yanto Sufriadi, S.H.,M.Hum

dan Mama Tercinta Sudjiati, S.H

Terimakasih atas cinta, kasih sayang, perjuangan, pengertian, perhatian serta lantunan
doa tak terputus serta dukungan dalam bentuk apapun yang tiada hentinya diberikan
selama ini, sampai kapanpun tidak akan dapat terbalas oleh peneliti

Saudaraku Tercinta Rizka Lukmana Afif, S.Kom

dan Adhya Pranata Sakti, S.T

Terimakasih atas semangat, dukungan dan doa untuk kelancaran proses pengerjaan
skripsi ini hingga selesai. Semoga kita bisa selalu menjadi anak yang selalu berbakti
kepada orangtua dan terus berusaha membanggakan kedua orangtua kita

HALAMAN MOTTO

"Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan.
Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai
(dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain."

(Q. S. Al Insyirah ayat 5-7)

“Hai orang-orang yang beriman, bersabarlah kalian dan kuatkanlah kesabaran kalian
dan tetaplah bersiap siaga (di perbatasan negeri kalian) dan bertakwalah kepada Allah
supaya kalian beruntung.”

(QS. Ali Imran ayat 200)

“Wahai orang-orang yang beriman mintalah pertolongan melalui Sabar dan Shalat,
sesungguhnya Allah bersama orang-orang yang sabar. Dan benar-benar akan Kami uji
kamu dengan sedikit ketakutan, kelaparan, dan kekurangan buah-buahan, dan berilah
kabar gembira bagi orang-orang yang sabar, (yaitu) yang apabila mereka tertimpa
musibah mereka mengatakan “Sesungguhnya kami adalah milik Allah dan
kepada-Nya kami kembali”

(Q.S. Al-Baqarah: 155-156)

“Dan janganlah kamu berputus asa daripada rahmat Allah. Sesungguhnya tiada
berputus asa daripada rahmat Allah melainkan orang-orang yang kufur.”

(Q.S. Yusuf: 87)

PRAKATA

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarokatuh

Alhamdulillah Robbil'aalamiin. Puji syukur kehadiran Allah *Subhanahu wa ta'alla* atas petunjuk dan pertolongan-Nya, serta yang telah memberikan kemampuan, kekuatan, dan jalan kemudahan, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. Keberhasilan peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini semata-mata adalah Rahmat Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang. Shalawat serta salam selalu terlantun kepada Baginda Nabi Muhammad *shallallahu 'alaihi wa sallam* beserta keluarga, para sahabat serta pengikut-pengikutnya yang shaleh dan shaleha hingga akhir waktu nanti.

Peneliti menyadari bahwa selama menjalani proses penyusunan skripsi ini, banyak pihak yang telah memberikan bantuan berupa bimbingan, dorongan, motivasi, masukan, dan doa yang diperlukan peneliti dari mulai persiapan hingga tersusunnya skripsi ini. Untuk itu, dengan kerendahan hati peneliti mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr.rer.nat Arief Fahmie, S.Psi., MA., Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia.
2. Ibu Mira Aliza Rachmawati, S.Psi., M.Psi selaku Ketua Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia.
3. Ibu Nur Pratiwi Noviati, S.Psi.,M.Psi, sebagai Dosen Pembimbing Akademik dan dosen pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktu, memberikan perhatian, kebaikan, penuh dengan kesabaran mendampingi, tenaga, pikiran untuk memberikan arahan, memberikan pengetahuan, bimbingan, motivasi, kekuatan,

doa, serta kemudahan dan kesempatan kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.

4. Segenap Dosen Prodi Psikologi Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia, yang berkenan membagikan ilmu pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki kepada peneliti.
5. Seluruh staf Bagian Pengajaran, Perpustakaan, Unit Laboratorium, serta karyawan Prodi Psikologi Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia, atas segala bantuan dan kemudahan yang diberikan kepada peneliti selama menuntut ilmu di Prodi Psikologi Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya
6. Segenap atasan dan karyawan perusahaan “X” atas keterbukaannya dalam menerima peneliti serta telah memberikan izin dan kemudahan kepada peneliti untuk melakukan pengambilan data penelitian di perusahaan tersebut.
7. Seluruh subjek yang telah bersedia meluangkan waktu dan tenaga dalam membantu kelancaran pengambilan data penelitian, serta memberikan banyak inspirasi kepada peneliti untuk selalu bersyukur atas nikmat yang diberikan Allah *Subhanahu wa ta'alla*.
8. Kepada mama tercinta, Ibu Sudjiati, S.H yang selalu mendoakan tanpa henti, memberikan motivasi dan semangat untuk selalu berjuang dan pantang menyerah, mencurahkan cinta dan kasih sayang, serta memberikan restu kepada peneliti sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Perhatian, cinta dan kasih sayang yang mama berikan yang membuat peneliti kuat melewati kesulitan dan rintangan yang dihadapi peneliti.

9. Motivator terbesarku, papa Dr. Yanto Sufriadi, S.H.,M.Hum atas dukungan dan doa yang selalu dipanjatkan, selalu menasehati untuk selalu tekun dan bersabar, serta restu dan kepercayaan yang selalu diberikan. Terimakasih juga buat papa atas segala arahan yang diberikan dalam penyelesaian laporan skripsi ini.
10. Kedua kakakku tersayang dan tercinta Rizka Lukmana Afif, S.Kom dan Adhya Pranata Sakti, S.T atas kasih sayang, dukungan, perhatian dan keceriaan yang selalu diberikan, serta segala bantuan dalam proses menyelesaikan skripsi ini.
11. Nenek, pakde, budhe, om, tante, kakak dan adik semua keluarga besar terimakasih atas doa dan dukungannya kepada peneliti.
12. Sahabat-sahabatku tercinta, Lolita Dwi Cahyanuari, Nurbaity Ulya Shabrina, Meydina Rezayanti dan Zarina Parasayu untuk segala perhatian, doa, dukungan dan bantuan yang selalu diberikan selama ini serta selalu mendengarkan keluh kesah peneliti. Sahabat dari awal masuk kuliah sampai akhir masa perkuliahan berakhir dan semoga kita bisa terus bersahabat selama. Tidak bisa dibayangkan bila selama peneliti berada di bangku perkuliahan tanpa kehadiran kalian, terimakasih atas segalanya, kalian sahabat terbaik.
13. Sahabat-sahabtku tercinta, Zahrizah Ramadania, Rica Damayanti dan Annisa Maharani, terimakasih untuk doa, motivasi dan dukungan tanpa henti, dan kesediannya untuk meluangkan waktu dan tenaga, serta selalu bersedia menampung keluh kesah peneliti.
14. Orang yang spesial, Afif Baihaqi, terimakasih atas segala dukungan,doa, perhatian dan semangat yang tak henti-hentinya diberikan, serta segala bantuan yang telah

diberikan pada peneliti. Terimakasih atas kesediaan dalam menampung keluh kesah peneliti selama ini.

15. Teman seperjuangan, Ira, Dmitri, Ajeng, Ratri, Raka, Meka, Talitha yang telah membantu peneliti dalam penyusunan skripsi dan segala bentuk dukungan yang diberikan.
16. Temanku, Monika Trisia, terimakasih untuk segala bantuan yang diberikan kepada peneliti, doa, semangat, motivasi, arahan sampai akhir penyelesaian laporan skripsi ini. Terimakasih sudah ingin membantu keluh kesah peneliti.
17. Teman seperjuangan, Wirdatul Ummah, terimakasih atas segala bantuan, doa, semangat, dan menemani peneliti dari awal pencarian subjek sampai dengan penyelesaian laporan skripsi ini.
18. Sahabat SMP, Faros, Nora, Eyin, Tomi atas doa, perhatian, motivasi, dan dukungan yang selalu diberikan.
19. Teman-temanku di perantauan, Rifah, Ajeng, Fenny, Laila, terimakasih atas segala dukungan, doa, serta bantuan yang diberikan kepada peneliti.
20. Teman-teman KKN Unit 399, Afif Baihaqi, Yovinda Amelia, Lila Lolita, Naufal Fariz, Sangaji Bima, Tegar Anugrah, Jazilatul Chumairo, Annisa Hediyaningtias. Terimakasih atas pengalaman selama sebulan yang sangat berkesan. *See you on top!*
21. Bapak dan Ibu Posko, Mbak Astri, Mas Edi yang telah menerima kami untuk tinggal selama satu bulan. Mohon maaf bila kami banyak kesalahan selama KKN di sana. Terimakasih atas segala doa, dukungan yang diberikan bapak ibu kepada kami.

22. Teman-teman kos, Mbak Ami, Mbak Dinda, Mira, Mbak Dini, Mbak Dila, Mbak Widya dan Mbak dwi serta teman-teman lainnya atas segala perhatian dan dukungan yang selalu diberikan.
23. Ibu Eli selaku ibu kos, terima kasih atas dukungan dan selalu bersedia menampung keluh kesah peneliti.
24. Teman-teman Psikologi UII angkatan 2014 kelas D. terimakasih atas segala dukungan dan pengalaman yang telah diberikan.
25. Teman-teman Psikologi angkatan 2014 atas kebersamaannya selama di Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya.
26. Semua pihak yang terlibat selama proses menimba ilmu Psikologi di Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia yang tidak bisa saya sebutkan satu per satu.

Semoga Allah *Subhanahu Wata'ala* mencatat semua kebaikan yang telah ditebarkan sebagai amal sholeh, diberikan pahala dan kebaikan yang sepatasnya oleh Allah *Subhanahu Wata'ala*. Akhir kata dan tiada kata yang pantas terucap dari peneliti selain memohon maaf apabila selama penelitian skripsi ini melakukan kekhilafan. Peneliti berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca sebagai referensi dan terutama bagi peneliti sendiri.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Yogyakarta, 3 April 2018



Peneliti

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PRAKATA	vi
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
INTISARI	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Tujuan Penelitian	9
C. Manfaat Penelitian	9
D. Keaslian Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	13
A. Keterikatan Kerja	13
1. Pengertian Keterikatan Kerja	13
2. Aspek-aspek Keterikatan Kerja	15
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Keterikatan Kerja	17
B. Persepsi Dukungan Organisasi	20
1. Pengertian Persepsi Dukungan Organisasi	20

2. Aspek-aspek Persepsi Dukungan Organisasi	22
3. Indikator Persepsi Dukungan Organisasi	24
C. Dinamika Psikologis	30
D. Hipotesis Penelitian	33
BAB III METODE PENELITIAN	34
A. Identifikasi Variabel-variabel Penelitian	34
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian	34
1. Keterikatan Kerja	34
2. Persepsi Dukungan Organisasi	35
C. Responden Penelitian	35
D. Metode Pengumpulan Data	36
1. Skala Keterikatan Kerja	36
2. Skala Persepsi Dukungan Organisasi.....	37
E. Validitas dan Reliabilitas	39
F. Metode Analisis Data	42
BAB IV PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN	43
A. Orientasi Kacah dan Persiapan Penelitian	43
1. Orientasi Kacah	43
2. Persiapan Penelitian	44
a. Persiapan Administrasi	44
b. Persiapan Alat Ukur	45
c. Uji Coba Alat Ukur	45
d. Hasil Uji Coba Alat Ukur	46
B. Pelaksanaan Penelitian	49
C. Hasil Penelitian	50

1. Deskripsi Responden Penelitian	50
2. Deskripsi Data Penelitian	53
3. Uji Asumsi	55
4. Uji Hipotesis	57
5. Uji Analisis Tambahan	58
D. Pembahasan	60
BAB V PENUTUP	68
A. Kesimpulan	68
B. Saran	68
DAFTAR PUSTAKA	70

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Distribusi Aitem Skala Keterikatan Kerja Sebelum Uji Coba	37
Tabel 2	Distirbusi Aitem Skala Persepsi Dukungan Organisasi Sebelum Uji Coba	38
Tabel 3	Distribusi Aitem Skala Persepsi Dukungan Organisasi Sebelum Uji Coba (lanjutan)	39
Tabel 4	Distribusi Aitem Skala Keterikatan Kerja Setelah Uji Coba	47
Tabel 5	Distribusi Aitem Skala Persepsi Dukungan Organisasi Setelah Uji Coba	48
Tabel 6	Distribusi Aitem Skala Persepsi Dukungan Organisasi Setelah Uji Coba (lanjutan)	49
Tabel 7	Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	50
Tabel 8	Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
Tabel 9	Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	51
Tabel 10	Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja	52
Tabel 11	Deskripsi Data Penelitian Keterikatan Kerja dan Persepsi Dukungan Organisasi	53
Tabel 12	Kriteria Kategorisasi Skala	53
Tabel 13	Kategorisasi Variabel Keterikatan Kerja	54
Tabel 14	Kategorisasi Variabel Persepsi Dukungan Organisasi	55
Tabel 15	Skor Uji Normalitas	56
Tabel 16	Skor Uji Linieritas	57
Tabel 17	Tabel Uji Hipotesis	58
Tabel 18	Uji Beda <i>Independent Samples T-test</i>	59

Tabel 19 Uji Korelasi Tambahan Berdasarkan Usia..... 59

Tabel 20 Uji Korelasi Tambahan Berdasarkan Lama Bekerja 60

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	Grafik Uji Normalitas Skala Keterikatan Kerja	131
Gambar 2	Grafik Uji Normalitas Skala Persepsi Dukungan Organisasi ...	132

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Skala Uji Coba	75
Lampiran 2	Tabulasi Data Uji Coba Keterikatan Kerja	90
Lampiran 3	Tabulasi Data Uji Coba Persepsi Dukungan Organisasi	93
Lampiran 4	Hasil Analisis Aitem	96
Lampiran 5	Skala Penelitian	106
Lampiran 6	Tabulasi Data Penelitian Skala Keterikatan Kerja	121
Lampiran 7	Tabulasi Data Penelitian Skala Persepsi Dukungan Organisasi	126
Lampiran 8	Hasil Uji Asumsi	130
Lampiran 9	Hasil Uji Hipotesis	134
Lampiran 10	Hasil Analisis Tambahan	136
Lampiran 11	Surat Izin Penelitian	139
Lampiran 12	Surat Keterangan Selesai Penelitian	141

HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DAN KETERIKATAN KERJA KARYAWAN

Rahma Sari
Nur Pratiwi Noviati

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan keterikatan kerja karyawan. Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara persepsi dukungan organisasi dan keterikatan kerja karyawan. Untuk menguji hipotesis penelitian, peneliti melakukan pengambilan data menggunakan skala keterikatan kerja UWES versi Bahasa Indonesia yang diterjemahkan dari Utrecht Work Engagement Scale (UWES) Schaufeli, Bakker dan Salanova (2006), dan skala Survey of Perceived Organizational Support (SPOS) dari Eisenberger, Huntington, Hutchison dan Sowa (1986). Skala tersebut disebarkan kepada 70 karyawan perusahaan "X" yang berdomisili di wilayah Bekasi. Analisis korelasi menunjukkan nilai koefisien $r = 0,254$ dengan signifikansi $p = 0,017$ ($p < 0,05$) sehingga hipotesis diterima.

Kata kunci : keterikatan kerja, persepsi dukungan organisasi, karyawan perusahaan "X" Bekasi

BAB I

PENGANTAR

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset yang sangat penting dalam perusahaan. Pada perkembangan zaman di era globalisasi ini perusahaan ataupun organisasi membutuhkan keberadaan SDM yang handal sehingga karyawan dituntut memiliki produktivitas kerja yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. SDM yang handal yang dimiliki perusahaan akan mampu mewujudkan potensi perusahaan semaksimal mungkin, Namun seringkali dalam perusahaan ada karyawan yang tidak mengerahkan seluruh kemampuan yang dimiliki untuk mencapai tujuan perusahaan (Bitha & Ardana, 2017). Oleh karena itu, perusahaan membutuhkan karyawan yang proaktif, memiliki inisiatif tinggi, memiliki tanggung jawab terhadap performa dan perkembangan karyawan itu sendiri serta perkembangan perusahaan (Mujiasih, 2015).

Menurut Seijts dan Crim (Riandana & Noviati, 2014) seorang karyawan juga diharapkan memiliki rasa ketertarikan dan terinspirasi oleh pekerjaannya, mendedikasikan diri, dan bersedia untuk memberikan usaha lebih untuk memajukan perusahaan. Selain itu, dalam bekerja karyawan diharapkan dapat menampilkan performa kerja yang maksimal apabila terlibat dalam pekerjaan dan merasa tidak terpaksa dalam menjalankan apa yang menjadi tuntutan bahkan cenderung memberikan lebih dari apa yang menjadi tuntutan dalam pekerjaan. Hal tersebut merupakan suatu indikasi bahwa individu tersebut *engaged* (terikat)

dengan pekerjaan (Puspita, 2012). Gorgievski dan Bakker (Iswanto & Agustina, 2016) mengatakan bahwa individu yang memiliki keterikatan kerja yang baik juga lebih terbuka pada peluang dan dapat membangun relasi dengan baik.

Koyuncu, Burke dan Fiksenbaum (Handini, Haryoko & Yulianto, 2014) menyampaikan untuk dapat bertahan, organisasi berusaha untuk meningkatkan produktivitasnya, salah satunya dengan menekankan konsep-konsep perilaku organisasi yang positif serta memunculkan emosi positif, seperti *work engagement* atau keterikatan kerja. Schaufeli, Bakker dan Salanova (2006) mendefinisikan keterikatan sebagai suatu hal yang positif, memuaskan, sikap pandang yang berkaitan dengan pekerjaan yang ditandai oleh *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Gallup (Rachmawati, 2013) mendefinisikan keterikatan kerja sebagai peran serta dan antusiasme karyawan untuk bekerja yang berkaitan dengan rasa keterikatan emosional yang positif dan komitmen karyawan.

Karyawan dengan *work engagement* yang tinggi menurut Federman (2009) memiliki ciri-ciri diantaranya yaitu fokus dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan juga pada pekerjaan yang berikutnya, merasakan diri adalah bagian dari sebuah tim dan sesuatu yang lebih besar daripada diri karyawan itu sendiri, merasa mampu dan tidak merasakan sebuah tekanan dalam membuat sebuah lompatan dalam pekerjaan serta bekerja dengan perubahan dan mendekati tantangan dengan tingkah laku yang dewasa.

Namun *work engagement* yang kurang baik akan membuat karyawan malas dan tidak sepenuh hati dalam bekerja. Pekerjaan tidak akan terselesaikan dengan baik. karyawan juga tidak dapat memahami bagaimana seharusnya pekerjaan itu

dilakukan dan dampaknya bagi organisasi ataupun perusahaan (Iswanto & Agustina, 2016).

Indikator ketika karyawan merasakan keterikatan terhadap pekerjaannya yaitu antara lain, karyawan akan merasa terdorong untuk berusaha mencapai tujuan yang menantang, ingin berhasil, dan memiliki komitmen pribadi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi (Bakker & Leiter, 2010) dan cenderung merasa bergairah serta antusias terhadap pekerjaannya sehingga menunjukkan kinerja yang lebih baik (Bakker & Bal, 2010). Sebaliknya, karyawan yang memiliki tingkat keterikatan kerja yang rendah akan mengalami perasaan yang negatif dan merasa tidak bahagia di tempat kerja, sehingga mempengaruhi rekan kerjanya melalui emosi yang negatif dan cenderung mengalami kelelahan secara emosi (Heikkeri, dalam Ramdhani & Sawitri, 2017). Karyawan juga kurang inovatif dan kreatif, serta cenderung tidak ingin berbagi ide baru yang dimiliki dengan rekan kerja. Menurut Saks (2006), karyawan akan cenderung merasa tidak puas, tidak berkomitmen, dan memiliki intensi untuk meninggalkan organisasi.

Pada tahun 2012 di Indonesia sendiri, data surveinya patut dicermati karena hampir dua pertiga karyawan di Indonesia tidak memiliki hubungan yang kuat pada perusahaan. Lebih mengkhawatirkan lagi adalah sekitar 38% dari karyawan yang tidak memiliki keterikatan cenderung akan meninggalkan pekerjaan mereka dalam 2 tahun. Sebanyak 33% dari karyawan di Indonesia yang tidak memiliki keterikatan dengan perusahaan yakin bahwa prospek pengembangan karir akan berubah menjadi lebih baik, dibandingkan 63% kelompok karyawan yang sangat

memiliki keterikatan dengan perusahaan memiliki persepsi yang sama (Rudi, 2012).

Pada tahun 2015, hasil Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan (IPK) menunjukkan bahwa secara nasional IPK (*Manpower Development Index*) Indonesia masih relatif rendah, yakni sebesar 55,73 %, dimana indikator yang masih rendah adalah hubungan industrial dan kondisi lingkungan kerja. Artinya dunia kerja di Indonesia belum dapat memberikan suasana atau lokasi kerja yang aman dan nyaman bagi para pekerja. Sistem ketenagakerjaan belum berjalan dengan baik, sehingga belum dapat melindungi tenaga kerja secara optimal (Marajohan, 2016).

Hal ini tentu saja berpengaruh besar terhadap keterikatan para pekerja dan mungkin inilah jawaban mengapa index keterikatan kerja di Indonesia masih rendah menurut hasil pengukuran GALLUP (Marajohan, 2016). Hasil Gallup's Global Workplace Analytics mengenai *employee engagement* di Indonesia menunjukkan bahwa hanya 8% pekerja di Indonesia yang merasa terlibat di pekerjaannya, 77% pekerja tidak merasa terlibat dengan pekerjaannya dan 15% pekerja di Indonesia tidak terlibat aktif dengan pekerjaannya.

Berdasarkan pada hasil survei di atas maka dapat dikatakan bahwa presentase keterikatan kerja di Indonesia masih rendah. Seperti halnya yang terjadi di perusahaan "X". Perusahaan "X" bergerak dalam produksi bantalan untuk kendaraan bermotor. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1994 dan berbasis di Bekasi, Jawa Barat, Indonesia. Pusatnya berada di Jepang.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu HRD di perusahaan tersebut, subjek mengatakan bahwa perusahaan pernah mengalami penurunan jumlah karyawan secara signifikan pada tahun 2008 dikarenakan krisis global sehingga menyebabkan penurunan produksi. Karyawan pun memilih untuk *resign* dari perusahaan dan memilih untuk bekerja di tempat lain ataupun memilih untuk membangun usaha sendiri.

Menurut Demerouti (Puspita, 2012) faktor-faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja antara lain *job demands* (tuntutan kerja) yang merupakan aspek-aspek fisik, sosial, maupun organisasi dari pekerjaan yang membutuhkan usaha terus-menerus baik secara fisik maupun psikologis demi mencapai atau mempertahankannya. Tuntutan pekerjaan terdiri dari empat faktor salah satunya adalah perubahan terkait organisasi. Kedua, yaitu *job resources* (sumber daya pekerjaan) merupakan aspek-aspek fisik, sosial, maupun organisasi yang berfungsi sebagai media untuk mencapai tujuan pekerjaan, mengurangi tuntutan pekerjaan dan harga, baik secara fisiologis maupun psikologis yang harus dikeluarkan, serta menstimulasi pertumbuhan dan perkembangan personal individu.

Ketiga, yaitu *personal resources* (sumber daya pribadi) adalah evaluasi diri yang positif terkait dengan ketahanan dan merujuk kepada individu yang memiliki kemampuan untuk mengontrol dan memberikan dampak yang baik pada lingkungan mereka. Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa rendahnya keterikatan kerja yang dimiliki oleh karyawan di perusahaan “X” dikarenakan tuntutan pekerjaan yang merujuk pada salah satu faktor dari tuntutan

pekerjaan yaitu perubahan terkait organisasi. Perubahan terkait organisasi tersebut yaitu berupa penurunan produksi dikarenakan krisis global sehingga menyebabkan karyawan mengundurkan diri dari pekerjaan dan memilih untuk bekerja di perusahaan lain.

Selain itu, berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa perusahaan juga memiliki masalah mengenai kedisiplinan kerja karyawan, seperti ketidakhadiran karyawan, produktivitas karyawan yang menurun. Menurut Bakker dan Bal (Ramdhani & Sawitri, 2017) salah satu indikator ketika karyawan merasakan keterikatan terhadap pekerjaannya yaitu cenderung merasa bergairah serta antusias terhadap pekerjaannya sehingga menunjukkan kinerja yang lebih baik. Namun yang terjadi di perusahaan “X” justru sebaliknya yaitu karyawan mengalami masalah mengenai ketidakhadiran serta produktivitas kerja yang menurun.

Hal ini berdasarkan pada hasil wawancara dengan salah satu karyawan di perusahaan “X” Bekasi yang mengatakan bahwa terkadang karyawan tersebut merasa jenuh dengan pekerjaannya sehingga hal tersebut menyebabkan karyawan merasa kurang antusias dalam bekerja. Hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan merasa tidak antusias dan bergairah terhadap pekerjaannya sehingga mengalami penurunan produktivitas kerja. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa karyawan di perusahaan “X” kemungkinan memiliki keterikatan kerja yang rendah.

McBain (Mujiasih, 2015) menjelaskan bahwa ada tiga faktor utama yang menjadi penggerak *employee engagement*, yaitu faktor organisasi, faktor

manajemen dan kepemimpinan dan faktor kondisi kerja. Keterikatan kerja akan terjadi apabila ada dukungan dari organisasi tempat mereka bekerja (Mujiasih, 2015). Rhoades dan Eisenberger (2002) menemukan bahwa persepsi dukungan organisasi berdampak pada peningkatan komitmen organisasi, perasaan terhadap pekerjaan seperti kepuasan kerja dan suasana hati yang baik, keterlibatan kerja karyawan, performa kerja, keinginan untuk menetap dalam organisasi dan menurunkan ketegangan dalam bekerja, serta menurunkan tingkat perilaku menarik diri dari lingkungan sehingga dapat meningkatkan produktivitas organisasi.

Eisenberger (1986) dalam hal ini mendefinisikan persepsi dukungan organisasi sebagai keyakinan global karyawan mengenai sejauh mana organisasi peduli terhadap kesejahteraan mereka dan menghargai kontribusi mereka. Keyakinan global yang dimaksud adalah adanya konsistensi dari para karyawan mengenai berbagai penilaian dari organisasi yang mungkin diberikan kepada karyawan dan berbagai tindakan yang dapat dilakukan organisasi baik menguntungkan maupun merugikan bagi karyawan (Eisenberger, 1986). Persepsi dukungan organisasi adalah merupakan konsep utama dari teori dukungan organisasi (Eisenberger, 1986).

Gambaran konsep dukungan organisasi ini yakni individu atau karyawan memandang bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan investasi, yakni karyawan memberikan tenaga, waktu, usaha untuk memperoleh apa yang diinginkan (Susanti & Wimbari, 2012). Sementara itu, organisasi tempat karyawan tersebut bekerja berinvestasi untuk terus memberikan penghargaan

kepada karyawan, sesuai dengan tujuan yang diinginkan (Susanti & Wimbari, 2012). Hal ini merupakan transaksi berupa pertukaran sosial ditempat kerja antara karyawan dengan organisasi.

Dukungan yang diberikan organisasi akan diinterpretasikan oleh karyawan, apakah itu baik atau tidak. Perlakuan-perlakuan yang diterima karyawan dari organisasi akan ditangkap sebagai stimulus yang diorganisir dan diinterpretasikan menjadi persepsi atas dukungan organisasi (Susanti & Wimbari, 2012).

Dengan demikian, apabila organisasi memberikan dukungan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan maka karyawan tersebut juga akan menampilkan performa terbaik mereka dalam bekerja. Dukungan organisasi tersebut juga akan berdampak pada *work engagement* dimana karyawan memiliki komitmen baik secara emosional maupun secara intelektual dalam menjalankan pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi.

Dukungan organisasi ini pada dasarnya merupakan sesuatu yang senantiasa diharapkan setiap karyawan. Bila karyawan merasakan adanya dukungan dari organisasi dan dukungan itu sesuai dengan norma, keinginan, dan harapannya maka karyawan dengan sendirinya akan memiliki komitmen untuk memenuhi kewajibannya pada organisasi, dan karyawan tidak akan meninggalkan organisasi, karena karyawan sudah memiliki rasa atau ikatan emosional yang kuat terhadap organisasi tempat karyawan tersebut bekerja (Rhoades & Eisenberger, 2002).

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti merumuskan permasalahan yaitu apakah ada hubungan positif antara persepsi dukungan organisasi dengan keterikatan kerja (*work engagement*) ?

B. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan keterikatan kerja.

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Manfaat penelitian ini secara teoritis adalah untuk menambah khazanah ilmu pengetahuan khususnya di bidang psikologi industri dan organisasi mengenai hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan keterikatan kerja.

2. Manfaat Praktis

Manfaat penelitian secara praktis yaitu penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan pertimbangan, masukan serta informasi kepada pihak perusahaan dalam menjalankan kegiatannya.

D. Keaslian Penelitian

Pada penelitian ini, tema penelitian mengenai persepsi dukungan organisasi dan keterikatan kerja bukanlah sebuah tema yang baru. Berdasarkan data yang diperoleh, peneliti menemukan beberapa penelitian sebelumnya yang membahas mengenai persepsi dukungan organisasi dengan keterikatan kerja.

Penelitian ini pernah dilakukan oleh Susanti dan Wimbari (2012) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior*

(OCB) dan Persepsi Atas Dukungan Organisasi terhadap *Knowledge Sharing* dan Jenis Kelamin sebagai Moderator pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Kandatel Yogyakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Organizational citizenship behavior* (OCB) mempengaruhi secara signifikan *Explicit knowledge sharing*, dengan moderator jenis kelamin. Sedangkan OCB tidak mempengaruhi secara signifikan *tacit knowledge sharing*.

Penelitian lainnya yaitu diteliti oleh Mujiasih (2015) dengan judul Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi (*Perceived Organizational Support*) dengan Keterikatan Karyawan (*Employee Engagement*). Berdasarkan hasil penelitian, penulis menyimpulkan bahwa semakin positif persepsi dukungan organisasi, semakin tinggi *employee engagement* karyawan dan sebaliknya semakin negatif persepsi dukungan organisasi, semakin rendah *employee engagement*.

Selain itu, juga ada penelitian lain yang diteliti oleh Iswanto dan Agustina (2016) dengan judul Peran Dukungan Sosial di Tempat Kerja Terhadap Keterikatan Kerja Karyawan. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara dukungan sosial di tempat kerja dan keterikatan kerja. Begitupun dengan Bitha dan Ardana (2017) dengan judul Pengaruh Keterikatan Kerja, Persepsi Dukungan Organisasional dan Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Muji Motor. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa keterikatan kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* di bengkel Muji Motor, persepsi dukungan organisasional memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* di

bengkel Muji Motor, dan komitmen organisasional memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* di bengkel Muji Motor.

Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini merupakan penelitian yang orisinal, yang dapat dilihat dari beberapa hal berikut ini :

1. Keaslian Topik Penelitian

Dalam penelitian ini variabel tergantung yang digunakan adalah keterikatan kerja. Dalam penelitian sebelumnya, terdapat variabel yang ingin dilihat pengaruhnya terhadap keterikatan kerja yaitu peran dukungan sosial di tempat kerja terhadap keterikatan kerja karyawan (Iswanto & Agustina, 2016). Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah persepsi dukungan organisasi. Pada penelitian sebelumnya terdapat beberapa variabel seperti pengaruh *organizational citizenship behavior* (OCB) dan persepsi atas dukungan organisasi terhadap *knowledge sharing* dan jenis kelamin sebagai moderator pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Kndatel Yogyakarta (Susanti & Wimbari, 2012).

2. Keaslian Teori

Pada penelitian ini menggunakan teori persepsi dukungan organisasi dari Eisenberger, Huntington, Hutchison dan Sowa (1986). Dalam penelitian sebelumnya teori persepsi dukungan organisasi mengacu dari Rhoades dan Eisenberger (Mujiasih, 2015). Teori keterikatan kerja yang digunakan dalam penelitian ini mengacu dari teori Schaufeli, Bakker dan Salanova (2006). Pada

penelitian sebelumnya teori keterikatan kerja mengacu pada Schaufeli dan Bakker (Iswanto & Agustina, 2016).

3. Keaslian Alat Ukur

Penelitian ini menggunakan alat ukur persepsi dukungan organisasi dari Eisenberger, Huntington, Hutchison dan Sowa, (1986). Penelitian sebelumnya menggunakan alat ukur persepsi dukungan organisasi dari Rhoades dan Eisenberger (Mujiasih, 2015). Alat ukur keterikatan kerja yang digunakan oleh peneliti menggunakan skala dari Schaufeli, Bakker dan Salanova (2006). Pada penelitian sebelumnya alat ukur keterikatan kerja menggunakan skala dari Schaufeli dan Bakker (Iswanto & Agustina, 2016).

4. Keaslian Subjek Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan subjek karyawan tetap perusahaan yang terdiri dari pria dan wanita berusia 23 - 50 Tahun serta minimal kerja dua tahun. Dalam penelitian sebelumnya penelitian menggunakan subjek karyawan perusahaan swasta di Semarang, dengan karakteristik berstatus sebagai karyawan tidak tetap atau kontrak dan minimal masa kerja satu tahun.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Keterikatan Kerja

1. Pengertian Keterikatan Kerja

Brown (Robbins, 2002) memberikan definisi keterikatan kerja yaitu dimana seorang karyawan dikatakan memiliki keterikatan dalam pekerjaannya apabila karyawan tersebut dapat mengidentifikasi diri secara psikologis dengan pekerjaannya, dan menganggap kinerjanya penting untuk dirinya, selain untuk organisasi. Karyawan dengan keterikatan kerja yang tinggi dengan kuat memihak pada jenis pekerjaan yang dilakukan dan benar-benar peduli dengan jenis kerja itu. Schaufeli, dkk (2006) mendefinisikan keterikatan sebagai suatu hal yang positif, memuaskan, sikap pandang yang berkaitan dengan pekerjaan yang ditandai oleh *vigor*, *dedication*, dan *absorption*.

Engagement mengacu pada kondisi perasaan dan pemikiran yang sungguh-sungguh dan konsisten yang tidak hanya fokus pada objek, peristiwa, individu atau perilaku tertentu saja. Keterikatan kerja didefinisikan sebagai keadaan pikiran positif, memuaskan, terkait dengan pekerjaan yang ditandai dengan kekuatan, dedikasi, dan penyerapan (Shimazu, Schaufeli, Miyataka & Iwata, 2010). Kahn (Chien & Zhang, 2011) mendefinisikan keterikatan kerja mengacu pada energi pribadi yang mendorong perilaku terkait dan kemampuan orang untuk mengungkapkan diri secara terus terang pada tugas .

Keterikatan kerja yaitu keadaan pikiran yang relatif bertahan mengacu pada investasi simultan energi pribadi dalam pengalaman atau kinerja pekerjaan (Christian, Garza & Slaughter, 2011). Menurut Schaufeli dan Martinez (Mujiasih & Ratnaningsih, 2012) menyampaikan bahwa keterikatan kerja meliputi aspek kognitif dan afektif yang tidak fokus pada objek, peristiwa, individu atau perilaku tertentu. Schaufeli (Indrianti & Hadi, 2012), menyatakan bahwa terdapat beberapa karakteristik karyawan yang memiliki keterikatan dengan pekerjaannya, seperti memiliki keyakinan terhadap kemampuannya sendiri serta memiliki anggapan bahwa “pekerjaan itu menyenangkan”.

Robinson, dkk (Rachmawati, 2013) mendefinisikan *employee engagement* sebagai sikap positif yang dimiliki karyawan terhadap organisasi tempat ia bekerja serta nilai-nilai yang dimiliki oleh organisasi tersebut. Luthans (Putri, 2014) mendefinisikan keterikatan adalah suatu sikap yang merefleksikan kesetiaan karyawan terhadap organisasinya dan merupakan suatu proses yang berkelanjutan dimana anggota-anggota organisasi mengekspresikan kepedulian mereka terhadap organisasi yang berlanjut pada pencapaian kesuksesan serta kesejahteraan. Menurut Bakker (Putri, 2014) keterikatan kerja adalah kesetiaan dan identifikasi seseorang dengan organisasi tempat karyawan bekerja.

Keterikatan kerja merupakan dimensi dasar dari motivasi intrinsik, yang memperkuat perilaku berorientasi tujuan dan keteguhan dalam mencapai tujuan dengan semangat yang tinggi, juga rasa antusiasme, serta bangga

terhadap pekerjaannya (Deviyanti & Sasono, 2015). Konsep mengenai keterikatan kerja pertama kali dicetuskan oleh William Kahn pada tahun 1990 (Iswanto & Agustina, 2016). Kahn (Iswanto & Agustina, 2016) menggambarkan keterikatan kerja sebagai “yang memanfaatkan anggota organisasi”, maksudnya adalah Individu yang sepenuhnya secara fisik, kognitif, dan emosi terhubung dengan pekerjaannya.

Rothbard (Gozalie, 2016) yang terinspirasi dengan konsep Kahn mendefinisikan keterikatan kerja sebagai konsep motivasi dua dimensi yang terdiri dari *attention* (ketersediaan pemikiran dan banyaknya waktu yang dihabiskan seseorang dalam memikirkan sebuah peran) dan *absorption* (intensitas dari fokus seseorang terhadap sebuah peran). Mitchell, dkk (Bitha & Ardana, 2017) memperkenalkan keterikatan kerja untuk membantu mengatasi faktor-faktor yang dapat membuat karyawan berhenti dari pekerjaannya baik yang berhubungan dengan pekerjaan maupun yang tidak.

Berdasarkan definisi-definisi yang diuraikan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa keterikatan kerja merupakan suatu sikap kesetiaan yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap organisasi atau perusahaan tempat bekerja, sehingga kesetiaan yang dirasakan oleh karyawan tersebut mendorong kinerja dan motivasi karyawan untuk menghasilkan hasil kerja yang lebih baik untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Aspek-aspek Keterikatan Kerja

Secara ringkas Schaufeli, Bakker dan Salanova (2006) menjelaskan mengenai aspek yang terdapat dalam *work engagement*, yaitu:

a. *Vigor*

Merupakan curahan energi dan mental yang kuat selama bekerja, keberanian untuk berusaha sekuat tenaga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, dan tekun dalam menghadapi kesulitan kerja serta kemauan untuk menginvestasikan segala upaya dalam suatu pekerjaan, dan tetap bertahan meskipun menghadapi kesulitan. Contohnya apabila karyawan memiliki kesulitan dalam melakukan pekerjaannya maka karyawan tersebut melakukan berbagai cara seperti bertanya dengan senior ataupun rekan kerja yang lebih paham mengenai tugas tersebut hingga kesulitan tersebut bisa teratasi dan pekerjaan pun bisa terselesaikan dengan baik. Karyawan yang memiliki semangat yang tinggi akan mampu dan memiliki banyak cara untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

b. *Dedication*

Merasa terlibat sangat kuat dalam suatu pekerjaan dan mengalami rasa kebermanaan, antusiasme, kebanggaan, inspirasi dan tantangan. Contohnya apabila karyawan mendapatkan tugas baru dalam pekerjaan maka karyawan tersebut akan merasa antusias terhadap pekerjaan tersebut, karena hal baru yang didapat oleh karyawan tersebut merupakan tantangan bagi karyawan. Dengan demikian, bila karyawan tersebut mampu menyelesaikan dengan baik pekerjaan baru tersebut maka akan timbul rasa bangga dalam diri karyawan tersebut karena merasa memiliki kemampuan baru yang didapat dalam melakukan pekerjaannya.

c. *Absorption*

Dalam bekerja karyawan selalu penuh konsentrasi dan serius terhadap suatu pekerjaan. Dalam bekerja waktu terasa berlalu begitu cepat dan menemukan kesulitan dalam memisahkan diri dengan pekerjaan. Contohnya apabila karyawan yang memiliki keterikatan kerja yang baik maka karyawan tersebut akan berkonsentrasi penuh terhadap semua pekerjaan yang dilakukan, terkadang pekerjaan tersebut menjadikan karyawan sulit memisahkan diri dari pekerjaannya karena karyawan merasa nyaman dengan pekerjaan yang dilakukan. Terkadang karyawan memilih untuk lembur agar bisa menyelesaikan pekerjaannya saat itu juga.

Berdasarkan penjabaran di atas, maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek yang mempengaruhi keterikatan kerja antara lain *Vigor* (semangat), *Dedication* (dedikasi) dan *Absorption* (absorpsi).

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keterikatan Kerja

Menurut Demerouti (Puspita, 2012) faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja antara lain :

- 1) *Job Demands* (Tuntutan Kerja) merupakan aspek fisik, sosial, maupun organisasi dari pekerjaan yang membutuhkan usaha terus-menerus baik secara fisik maupun psikologis demi mencapai atau mempertahankannya. Tuntutan kerja meliputi empat faktor yaitu:
 - a. Beban kerja yang berlebihan (*work overload*)
 - b. Tuntutan emosi (*emotional demands*)

- c. Ketidaksesuaian emosi (*emotional dissonance*)
 - d. Perubahan terkait organisasi (*organizational changes*).
- 2) *Job Resources* (Sumber Daya Pekerjaan) yaitu aspek-aspek fisik, sosial, maupun organisasi yang berfungsi sebagai media untuk mencapai tujuan pekerjaan, mengurangi tuntutan pekerjaan dan harga, baik secara fisiologis maupun psikologis yang harus dikeluarkan, serta menstimulasi pertumbuhan dan perkembangan personal individu. Sumber daya pekerjaan meliputi empat faktor yaitu: otonomi (*autonomy*), dukungan sosial (*social support*), bimbingan dari atasan (*supervisory coaching*), dan kesempatan untuk berkembang secara profesional (*opportunities for professional development*).
 - 3) *Personal Resources* (Sumber Daya Pribadi) adalah evaluasi diri yang positif terkait dengan ketahanan dan merujuk kepada individu yang memiliki kemampuan untuk mengontrol dan memberikan dampak yang baik pada lingkungan mereka.

Faktor pendorong *work engagement* yang dijabarkan oleh Perrins (Mujiasih & Ratnaningsih, 2012) meliputi 10 hal yang dijabarkan secara berurutan:

- 1) *Senior Management* yang memperhatikan keberadaan karyawan
- 2) Pekerjaan yang memberikan tantangan
- 3) Wewenang dalam mengambil keputusan
- 4) Perusahaan atau organisasi yang fokus pada kepuasan pelanggan
- 5) Memiliki kesempatan yang terbuka lebar untuk berkarier

- 6) Reputasi perusahaan
- 7) Tim kerja yang solid dan saling mendukung
- 8) Kepemilikan sumber yang dibutuhkan untuk dapat menunjukkan performa kerja yang prima
- 9) Memiliki kesempatan untuk memberikan pendapat pada saat pengambilan keputusan.
- 10) Penyampaian visi organisasi yang jelas oleh senior management mengenai target jangka panjang organisasi.

Sedangkan menurut Robinson, dkk (Mujiasih & Ratnaningsih, 2012) faktor kunci pendorong dari *engagement* karyawan adalah dimana apabila karyawan dapat merasa dihargai dan dilibatkan (*feeling valued and involved*), yang mempengaruhi hal ini adalah:

- 1) Karyawan dilibatkan dalam pengambilan keputusan.
- 2) Karyawan dapat menyalurkan ide atau suara sehingga mereka dapat merasa berharga.
- 3) Kesempatan untuk mengembangkan pekerjaan.
- 4) Organisasi memperhatikan akan keberadaan dan kesehatan karyawan.

Berdasarkan hasil penjabaran mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja, maka dapat disimpulkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja pada karyawan adalah dukungan organisasi. Hal ini terlihat pada faktor keterikatan kerja yang dijabarkan oleh Robinson, dkk (Mujiasih dan Ratnaningsih, 2012) salah satunya adalah organisasi memperhatikan akan keberadaan dan kesehatan karyawan.

B. Persepsi Dukungan Organisasi

1. Pengertian Persepsi Dukungan Organisasi

Eisenberger, Huntington, Hutchison dan Sowa (1986) menyatakan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan akan dipengaruhi oleh berbagai aspek perlakuan karyawan oleh organisasi dan pada gilirannya akan mempengaruhi interpretasi karyawan terhadap motif organisasi yang mendasari perlakuan tersebut. Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002), pola pembentuk POS (*Perceived Organizational Support*) yang dapat dirasakan oleh karyawan secara psikologis didapat dari perlakuan keadilan, berupa perlakuan hubungan timbal balik yang adil yang dialami karyawan untuk menciptakan kepercayaan antara karyawan dan organisasi tempat bekerja sebagai pemicu untuk meraih tujuan organisasi.

Jastin (Agustina, 2012) menyatakan persepsi dukungan organisasi akan meningkat jika organisasi menerapkan 1) *Reward* yang baik, 2) Peluang peningkatan karir, 3) Kebijakan-kebijakan positif di tempat kerja. Menurut Eisenberger (Yuliantini, Natajaya & Yudana, 2013) dukungan organisasi mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memberikan dukungan, dan peduli pada kesejahteraan karyawan. Menurut Robbins (Mujiasih, 2015) dukungan organisasional yang dirasakan adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka. Terdapat tiga indikator untuk mengukur tingkat persepsi dukungan organisasi menurut

Eisenberger, dkk (Ardi & Sudarma, 2015) diataranya dukungan atasan, penghargaan dan kondisi kerja.

Menurut Bakker (Mujiasih, 2015) persepsi dukungan organisasi merupakan tingkat dimana karyawan merasa perusahaan memperhatikan kesejahteraan karyawan dengan baik dan menilai kontribusi yang sudah dilakukan pada perusahaan. Menurut Yamaguchi (Haekal, 2016) persepsi dukungan organisasi yang rendah dapat mengurangi keterlibatan karyawan, dan keterlibatan karyawan yang berkurang dapat menyebabkan perlakuan yang lebih buruk bagi karyawan dan dukungan dirasakan rendah.

Rhoades dan Eisenberger (Haekal, 2016) menyampaikan bahwa dukungan organisasi mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memberi dukungan, dan peduli pada kesejahteraan mereka. Jika karyawan menganggap bahwa dukungan organisasi yang diterimanya tinggi, maka karyawan tersebut akan menyatukan keanggotaan sebagai anggota organisasi ke dalam identitas diri mereka dan kemudian mengembangkan hubungan dan persepsi yang lebih positif terhadap organisasi tersebut.

Aube, dkk (Asrori, 2016) menyampaikan karyawan menginterpretasikan dukungan dari organisasi di mana karyawan bekerja sebagai perwujudan komitmen dari organisasi tersebut terhadap karyawan dan akan mengembalikannya dengan meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Randall, dkk (Haryadi & Ferdinand, 2016) menyatakan bahwa organisasi yang mendukung adalah organisasi yang merasa bangga terhadap

pekerjaan mereka, memberi kompensasi dengan adil dan mengikuti kebutuhan pekerjanya.

Berdasarkan defnisi-definisi yang dijabarkan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa persepsi dukungan organisasi merupakan persepsi karyawan mengenai seberapa besar kontribusi organisasi atau perusahaan untuk peduli akan kesejahteraan karyawan.

2. Aspek-aspek Persepsi Dukungan Organisasi

Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002) aspek-aspek persepsi dukungan organisasi terdiri dari :

a. Keadilan

Menurut Greenberg (Rhoades & Eisenberger, 2002) keadilan prosedural menyangkut cara yang digunakan untuk menentukan bagaimana mendistribusikan sumber daya di antara karyawan. Shore dan Shore (Rhoades & Eisenberger, 2002) menyatakan bahwa banyaknya kasus yang berhubungan dengan keadilan dalam distribusi sumber daya memiliki efek kumulatif pada *perceived organizational support* dimana hal ini menunjukkan bahwa organisasi memiliki kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan.

Cropanzo dan Greenberg (Rhoades & Eisenberger, 2002) membagi keadilan prosedural menjadi aspek keadilan struktural dan aspek sosial. Aspek struktural mencakup peraturan formal dan keputusan mengenai karyawan. Sedangkan aspek sosial seringkali disebut dengan keadilan

interaksional yang meliputi bagaimana memperlakukan karyawan dengan penghargaan terhadap martabat dan penghormatan karyawan.

b. Dukungan Supervisor

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

c. Penghargaan Organisasi dan Kondisi Pekerjaan

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

1) Pelatihan.

Wayne, dkk (Rhoades & Eisenberger, 2002) menyatakan pelatihan dalam bekerja dilihat sebagai investasi pada karyawan yang nantinya akan *perceived organizational support*.

2) Gaji, Pengakuan dan Promosi

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

3) Keamanan dalam Bekerja

Menurut Griffith, dkk (Rhoades & Eisenberger, 2002) adanya jaminan bahwa organisasi ingin mempertahankan keanggotaan di masa depan memberikan indikasi yang kuat terhadap *perceived organizational support*.

4) Peran Stressor

Menurut Lazarus dan Folkman (Rhoades & Eisenberger, 2002) stres mengacu pada ketidakmampuan individu mengatasi tuntutan dari lingkungan. Stres terkait dengan tiga aspek peran karyawan dalam organisasi yang berkorelasi negatif dengan *perceived organizational support*, yaitu : tuntutan yang melebihi kemampuan karyawan bekerja dalam waktu tertentu (*work-overload*), kurangnya informasi yang jelas tentang tanggung jawab pekerjaan (*role-ambiguity*), dan adanya tanggung jawab yang saling bertentangan (*role-conflict*).

Berdasarkan penjabaran di atas, maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek dalam persepsi dukungan organisasi terdiri dari keadilan, dukungan supervisor serta penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan.

3. Indikator Persepsi Dukungan Organisasi

Eisenberger, Hunitington, Hutchison dan Sowa (1986) mengemukakan indikator persepsi dukungan organisasi berdasarkan pada penilaian evaluatif yang dikaitkan dengan organisasi :

a. Kepuasan terhadap karyawan sebagai anggota organisasi

Kepuasan kerja karyawan bergantung pada terpenuhi atau tidak kebutuhan karyawan sebagai anggota organisasi (Ilahi, Mukzam & Prasetya, 2017).

b. Kinerja karyawan

Menurut Murty dan Hudiwinarsih (Putri & Ardana, 2016) kinerja karyawan adalah prestasi baik kualitas maupun kuantitas karyawan atau perilaku riil karyawan sesuai tanggung jawab nya.

c. Antisipasi nilai masa depan karyawan

Antisipasi nilai masa depan karyawan yaitu bagaimana organisasi memberikan jaminan kepada karyawan mengenai masa depan karyawan tersebut di perusahaan baik berupa promosi jabatan maupun persiapan pensiun bagi karyawan.

d. Apresiasi usaha ekstra karyawan

Apresiasi usaha ekstra karyawan yaitu bagaimana cara organisasi menghargai kontribusi karyawan berupa usaha yang telah dikerahkan oleh karyawan semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan organisasi dengan memberikan *reward* ataupun fasilitas yang dibutuhkan oleh karyawan.

e. Pertimbangan tujuan dan pendapat karyawan

Dalam melakukan pengambilan keputusan baik yang berhubungan dengan karyawan maupun hal yang berdampak pada karyawan, organisasi harus mempertimbangkan tujuan dari keputusan tersebut serta memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memberikan pendapat dan

mempertimbangkan pendapat tersebut dalam melakukan pengambilan keputusan.

f. Perhatian organisasi tentang upah yang adil

Organisasi juga harus berlaku adil terhadap upah yang diberikan kepada karyawan. Upah yang diberikan tersebut bersifat adil sesuai dengan beban kerja masing-masing karyawan.

g. Pengayaan kerja

Menurut Robbins dan Judge (Lisan, Sepang & Sendow. 2016), menyatakan bahwa pekerjaan yang mampu mengatur tugas-tugas sedemikian rupa sehingga memungkinkan karyawan menyelesaikan aktivitas, meningkatkan kebebasan dan tanggung jawab karyawan dan memberikan umpan balik sehingga individu dapat menilai dan memperbaiki kinerja mereka sendiri

h. Penggunaan penuh bakat karyawan

Penggunaan penuh bakat karyawan sangat penting dilakukan dalam organisasi atau perusahaan. Karyawan ditempatkan dalam pekerjaan yang sesuai bakat yang dimiliki. Bakat yang dimiliki karyawan juga dapat terus berkembang bila organisasi juga memberikan pelatihan tambahan sehingga karyawan dapat menggunakan keseluruhan bakat yang dimiliki untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

i. Kepuasan karyawan terhadap pekerjaan

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan

yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Sianipar & Haryanti, 2014).

j. Kesejahteraan karyawan

Menurut Hasibuan (Enggardini, 2017) kesejahteraan adalah balas jasa lengkap (materi dan non materi) yang diberikan oleh pihak perusahaan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktifitasnya meningkat.

Serta indikator persepsi dukungan organisasi berdasarkan pada tindakan yang mempengaruhi karyawan yang mungkin akan dihadapi organisasi :

a. Kemauan untuk membantu masalah pekerjaan

Kemauan untuk membantu masalah pekerjaan berkaitan dengan bagaimana pihak atasan memberikan arahan dan masukan kepada karyawan yang mengalami kesulitan atau masalah terhadap pekerjaan.

b. Mengganti karyawan dengan karyawan baru dengan gaji lebih rendah

Hal ini berkaitan dengan kebijakan organisasi atau perusahaan mengenai karyawan yang bermasalah, dimana perusahaan akan lebih memilih karyawan baru dengan gaji yang lebih rendah dibanding dengan mempertahankan karyawan yang bersangkutan.

c. Tanggapan atas keluhan karyawan yang mungkin terjadi

Tanggapan yang diberikan organisasi atau perusahaan mengenai keluhan dari karyawan. Tanggapan tersebut dapat berupa organisasi atau

perusahaan mempertimbangkan mengenai pendapat karyawan terhadap permasalahan yang di hadapi oleh karyawan yang bersangkutan.

d. Toleransi Terhadap Kesalahan

Toleransi terhadap kesalahan yaitu mengenai organisasi atau perusahaan yang memberikan toleransi kepada karyawan yang melakukan kesalahan dalam pekerjaan namun dengan ketentuan yang telah disepakati bahwa karyawan tidak akan mengulang kesalahan yang sama.

e. Kinerja yang Buruk

Bila karyawan memiliki kinerja yang semakin memburuk maka perusahaan akan memberikan bantuan berupa masukan dan tukar pendapat kepada karyawan yang bersangkutan serta memberikan alternatif lain seperti pemberian training ataupun cuti kepada karyawan yang bersangkutan sesuai dengan permasalahan yang dihadapi. Hal tersebut sebagai bentuk upaya organisasi peduli dengan tujuan dan nilai pribadi karyawan.

f. Perbaiki kinerja

Perbaiki kinerja berkaitan dengan bagaimana cara karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja.

g. Meminta perubahan kondisi kerja

Hal ini berkaitan dengan permintaan karyawan mengenai perubahan kondisi kerja yang mungkin membuat karyawan tidak nyaman dalam bekerja.

h. Meminta bantuan khusus

Pertolongan khusus yang diberikan oleh perusahaan ketika karyawan membutuhkan pertolongan.

i. Keputusan untuk berhenti

Keputusan untuk berhenti berkaitan dengan respon atau tanggapan perusahaan bila terdapat karyawan yang ingin berhenti dari pekerjaannya, apakah perusahaan tetap mempertahankan karyawan tersebut atau melepaskan karyawan begitu saja.

j. Kegagalan menyelesaikan tugas tepat waktu

Kegagalan karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.

k. Retensi karyawan yang mengikuti pekerjaan terdahulu

Hal ini berkaitan dengan kebijakan perusahaan yaitu bila perusahaan menemukan cara yang lebih efisien dalam mengerjakan suatu pekerjaan atau meniadakan posisi kerja tertentu maka perusahaan akan mengganti karyawan yang melakukan pekerjaan tersebut atau memberhentikan karyawan yang bersangkutan.

l. Melakukan perekrutan setelah PHK

Hal ini berkaitan dengan PHK yaitu bila terjadi PHK di perusahaan tersebut maka perusahaan akan lebih memilih merekrut karyawan baru dibandingkan dengan merekrut karyawan lama untuk bekerja kembali di perusahaan tersebut.

m. Kesempatan untuk promosi

Perusahaan atau organisasi memberikan kesempatan yang sama kepada karyawan untuk mendapatkan promosi jabatan atau kenaikan pangkat.

Berdasarkan penjabaran indikator di atas, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat banyak indikator di dalam persepsi dukungan organisasi. Indikator-indikator tersebut akan dijadikan peneliti sebagai acuan dalam alat ukur persepsi dukungan organisasi.

C. Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi dan Keterikatan Kerja

Menurut Eisenberger, Huntington, Hutchison dan Sowa (1986) dukungan organisasi yang dirasakan akan dipengaruhi oleh berbagai aspek perlakuan karyawan oleh organisasi dan pada gilirannya akan mempengaruhi interpretasi karyawan terhadap motif organisasi yang mendasari perlakuan tersebut. Schaufeli dan Bakker (Mujiasih, 2015) mendefinisikan *engagement* sebagai suatu hal yang positif, memuaskan, sikap pandang yang berkaitan dengan pekerjaan yang ditandai oleh *vigor*, *dedication*, dan *absorption*.

Dukungan yang diberikan oleh organisasi tersebut diharapkan mampu mempengaruhi perilaku karyawan menjadi lebih baik dalam melakukan pekerjaannya. Dukungan organisasi tersebut berupa keadilan. Menurut Shore dan Shore (Rhoades & Eisenberger, 2002), menyatakan bahwa banyaknya kasus yang berhubungan dengan keadilan dalam distribusi sumber daya memiliki efek kumulatif pada persepsi dukungan organisasi dimana hal ini

menunjukkan bahwa organisasi memiliki kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan.

Hal ini berkaitan dengan aspek yang ada dalam keterikatan kerja yaitu *Vigor* (Semangat) yang merupakan curahan energi dan mental yang kuat selama bekerja, keberanian untuk berusaha sekuat tenaga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, dan tekun dalam menghadapi kesulitan kerja. Dengan demikian, bila organisasi peduli terhadap kesejahteraan karyawan serta memperhatikan kebutuhan karyawan dan karyawan merasa puas dengan dukungan yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan tersebut, maka karyawan juga akan mengerahkan seluruh tenaganya dalam melakukan pekerjaan, menghadapi dan menyelesaikan semua kesulitan dan masalah yang ada dalam pekerjaan.

Sehingga hal tersebut berdampak pada kinerja karyawan yang akan semakin meningkat menjadi lebih baik. Hal ini bisa dikatakan hubungan timbal balik antara perusahaan dan karyawan, bila perusahaan peduli terhadap kesejahteraan karyawan maka karyawan juga akan memberikan kinerja terbaik yang dimiliki sehingga dapat tercapainya tujuan perusahaan.

Dukungan organisasi lainnya yaitu berupa dukungan supervisor. Menurut Levinson, dkk (Rhoades & Eisenberger, 2002) karena atasan bertindak sebagai agen dari organisasi yang memiliki tanggung jawab untuk mengarahkan dan mengevaluasi kinerja bawahan, karyawan pun melihat orientasi atasan mereka sebagai indikasi adanya dukungan organisasi. Hal ini berkaitan dengan aspek keterikatan kerja yaitu *Dedication* (Dedikasi) yang

berarti karyawan merasa terlibat sangat kuat dalam suatu pekerjaan dan mengalami rasa kebermaknaan, antusiasme, kebanggaan, inspirasi dan tantangan.

Bila atasan memberikan dukungan kepada karyawan dengan cara yang baik yaitu mengarahkan karyawan bila terjadi kesalahan dalam melakukan pekerjaan, memberikan motivasi dan bertukar pendapat bila karyawan mengalami penurunan kinerja serta melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan karyawan tersebut, maka karyawan akan merasa memiliki keterlibatan yang kuat dalam pekerjaannya serta merasa bermakna dan bangga karena atasan memberikan dukungan yang kuat terhadap kinerja karyawan. Sehingga dukungan supervisor atau atasan dinilai sangat penting bagi karyawan karena mampu mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

Dukungan organisasi yang terakhir yaitu berupa penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan. Bentuk dari penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan ini yaitu antara lain, pelatihan; gaji, pengakuan dan promosi; keamanan dalam bekerja; peran stressor. Hal ini berkaitan dengan aspek keterikatan kerja berupa *Absorption* (keterserapan) yaitu dalam bekerja karyawan selalu penuh konsentrasi dan serius terhadap suatu pekerjaan.

Selain itu dalam bekerja karyawan merasa waktu berlalu begitu cepat dan menemukan kesulitan dalam memisahkan diri dengan pekerjaan. Bila perusahaan memberikan dukungan kepada karyawan berupa pelatihan sebagai investasi pada karyawan agar bisa mengembangkan atau menambah

kemampuan yang dimiliki, memberikan gaji yang sesuai dengan beban kerja karyawan, memberikan kesempatan promosi kepada karyawan untuk dapat mengembangkan pekerjaannya, memiliki lingkungan kerja yang nyaman serta jaminan organisasi untuk mempertahankan keanggotaan di masa depan.

Hal tersebut tentu membuat karyawan merasa bahwa organisasi mendukung penuh terhadap kinerjanya sehingga membuat karyawan memiliki konsentrasi penuh dan serius terhadap pekerjaannya serta merasa terikat dengan perusahaan hingga menyebabkan karyawan mengalami kesulitan dalam memisahkan diri dengan pekerjaan.

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah ada hubungan positif antara persepsi dukungan organisasi dengan keterikatan kerja. Apabila persepsi dukungan organisasi tinggi maka akan semakin tinggi pula keterikatan kerja. Sebaliknya semakin rendah persepsi dukungan organisasi akan semakin rendah pula keterikatan kerja karyawan di perusahaan “X” Bekasi.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel penelitian

Sebelum menguji hipotesis penelitian, terlebih dahulu akan dilakukan identifikasi variabel-variabel yang akan dipakai dalam penelitian ini, yaitu :

1. Variabel tergantung : Keterikatan Kerja
2. Variabel bebas : Persepsi Dukungan Organisasi

B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Keterikatan Kerja (*Work Engagement*)

Schaufeli, Bakker dan Salanova (2006) mendefinisikan *engagement* sebagai suatu hal yang positif, memuaskan, sikap pandang yang berkaitan dengan pekerjaan yang ditandai oleh *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Sehingga dapat dikatakan bahwa keterikatan kerja adalah sejauh mana karyawan menunjukkan kesesuaian terhadap pernyataan-pernyataan yang mengungkap keterikatan kerja. Tinggi rendahnya diungkap melalui skala keterikatan kerja berdasarkan aspek-aspek keterikatan kerja yang dikemukakan oleh Schaufeli, Bakker dan Salanova (2006). Semakin tinggi skor yang diperoleh maka semakin tinggi pula keterikatan kerja yang dimiliki oleh karyawan, sebaliknya semakin rendah skor yang diperoleh maka akan semakin rendah pula keterikatan kerja pada karyawan di perusahaan tersebut.

2. Persepsi Dukungan Organisasi

Dukungan organisasi yang dirasakan akan dipengaruhi oleh berbagai aspek perlakuan karyawan oleh organisasi dan pada gilirannya akan mempengaruhi interpretasi karyawan terhadap motif organisasi yang mendasari perlakuan tersebut Eisenberger, Huntington, Hutchison dan Sowa (1986). Sehingga dapat dikatakan bahwa persepsi dukungan organisasi yaitu sejauh mana karyawan menunjukkan kesesuaian terhadap pernyataan-pernyataan yang mengungkap persepsi dukungan organisasi. Tinggi rendahnya diungkap melalui skala persepsi dukungan organisasi berdasarkan indikator-indikator persepsi dukungan organisasi yang dikemukakan oleh Eisenberger, Huntington, Hutchison dan Sowa (1986). Semakin tinggi skor yang diperoleh maka semakin tinggi pula persepsi dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan, sebaliknya semakin rendah skor yang diperoleh maka akan semakin rendah pula persepsi dukungan organisasi yang dirasa oleh karyawan.

C. Responden Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan responden karyawan tetap perusahaan yang terdiri dari pria dan wanita berusia 22 - 50 Tahun serta minimal kerja dua tahun. Responden dalam penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian terdahulu dalam hal karakteristik karyawan minimal masa kerja, jumlah responden, perusahaan dan wilayah penelitian. Responden diminta untuk mengisi skala yang diberikan oleh peneliti dan diharapkan mampu menampilkan data

mengenai hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan keterikatan kerja.

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode skala yang diisi oleh responden secara langsung sebagai data *self-rating*. Skala ini terdiri dari dua macam yaitu skala keterikatan kerja dan skala persepsi dukungan organisasi. Adapun skala yang digunakan adalah :

1. Skala Keterikatan Kerja

Skala keterikatan kerja digunakan untuk mengetahui seberapa tinggi keterikatan kerja seorang karyawan. Skala ini menggunakan alat ukur yang telah diadaptasi dan diterjemahkan kedalam bahasa Indonesia oleh Kurniawan. H (2013) dengan menggunakan aspek-aspek dari teori yang dibuat oleh Schaufeli, Bakker dan Salanova (2006). Total jumlah aitem-aitem dari skala keterikatan kerja ini adalah sebanyak 17 aitem berdasarkan tiga aspek-aspek dari teori Schaufeli, Bakker dan Salanova (2006).

Jawaban dari skala ini dikelompokkan menjadi enam pilihan jawaban, yaitu (0 = tidak pernah, 6 = selalu). Skala keterikatan kerja ini terdiri dari aitem *favorable* dan *unfavorable*. Semakin tinggi skor, maka semakin tinggi pula tingkat keterikatan kerja pada karyawan, begitu juga sebaliknya, semakin rendah skor yang didapatkan, maka semakin rendah pula tingkat keterikatan kerja pada karyawan.

Tabel 1
Distribusi Aitem Skala Keterikatan Kerja Sebelum Uji Coba

No.	Aspek-aspek	Butir <i>Favorable</i>	Butir <i>Unfavorable</i>	Jumlah
		Nomor Butir	Nomor Butir	
1.	<i>Vigor</i>	1, 4, 8, 12, 15, 17	-	6
2.	<i>Dedication</i>	2, 5, 7, 10, 13	-	5
3.	<i>Absorption</i>	3, 9, 11, 14	6, 16	6
Total		15	2	17

2. Skala Persepsi Dukungan Organisasi

Skala persepsi dukungan organisasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar persepsi dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan. Skala ini menggunakan alat ukur yang diadaptasi dan diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia oleh Meiwintar. D (2016). Alat ukur ini menggunakan indikator-indikator dari teori Eisenberger, Huntington, Hutchison dan Sowa (1986). Total jumlah aitem dari skala persepsi dukungan organisasi yang digunakan adalah sebanyak 36 aitem berdasarkan 23 indikator dari teori Eisenberger, Huntington, Hutchison dan Sowa (1986).

Jawaban dari skala ini dikelompokkan menjadi tujuh pilihan jawaban, yaitu (1 = sangat tidak setuju, 7 = sangat setuju). Skala persepsi dukungan organisasi terdiri dari aitem-aitem dengan rincian aitem *favorable* dan aitem *unfavorable*. Semakin tinggi skor, maka semakin tinggi pula tingkat persepsi dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan, begitu juga

sebaliknya, semakin rendah skor yang didapatkan, maka semakin rendah pula tingkat persepsi dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan.

Tabel 2
Distribusi Aitem Skala Persepsi Dukungan Organisasi Sebelum Uji Coba

No.	Indikator	Butir <i>Favorable</i>	Butir <i>Unfavorable</i>	Jumlah
		Nomor Butir	Nomor Butir	
1.	Kepuasan terhadap karyawan sebagai anggota organisasi	36	26	2
2.	Kinerja karyawan	1, 27	31	3
3.	Antisipasi nilai masa depan karyawan	-	15	1
4.	Apresiasi terhadap usaha ekstra karyawan	-	3	1
5.	Pertimbangan tujuan dan pendapat karyawan	25	-	1
6.	Perhatian organisasi terhadap upah yang adil	30	32	2
7.	Pengayaan kerja	35	-	1
8.	Penggunaan penuh bakat karyawan	33	-	1
9.	Kepuasan karyawan terhadap pekerjaan	21	-	1
10.	Kesejahteraan karyawan	5, 9	7, 22, 23, 28	6
11.	Kemauan untuk membantu masalah pekerjaan	10	-	1
12.	Mengganti karyawan dengan karyawan baru dengan gaji lebih rendah	-	2, 14	2

Tabel 3

Distribusi Aitem Skala Persepsi Dukungan Organisasi Sebelum Uji Coba (Lanjutan)

No.	Aspek-aspek	Butir <i>Favorable</i>	Butir <i>Unfavorable</i>	Jumlah
		Nomor Butir	Nomor Butir	
13.	Tanggapan atas keluhan karyawan yang mungkin terjadi	-	6, 11	2
14.	Toleransi Terhadap Kesalahan	13	-	1
15.	Kinerja yang Buruk	4	-	1
16.	Perbaikan kinerja	-	17	1
17.	Meminta perubahan kondisi kerja	18	-	1
18.	Meminta bantuan khusus	8, 20	-	2
19.	Keputusan untuk berhenti	24	-	1
20.	Kegagalan menyelesaikan tugas tepat waktu	29	-	1
21.	Retensi karyawan yang mengikuti pekerjaan terdahulu	-	12, 34	2
22.	Melakukan perekrutan setelah PHK	-	19	1
23.	Kesempatan untuk promosi	-	16	1
	Total	18	18	36

E. Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas

Validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur itu benar-benar mengukur apa yang hendak diukur. Sugiyono (Janti, 2014) mengatakan bahwa instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data tersebut valid atau dapat

digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur. Pengukuran validitas umumnya tidak dapat dituntut suatu koefisien yang tinggi sekali sebagaimana halnya dalam interpretasi koefisien reliabilitas.

Koefisien validitas yang tidak begitu tinggi, yang berada di sekitar angka 0,50 akan lebih dapat diterima dan dianggap memuaskan daripada koefisien reliabilitas dengan angka yang sama. Namun apabila koefisien validitas kurang dari 0,30 biasanya dianggap tidak memuaskan (Azwar, 2008). Akan tetapi, suatu koefisien validitas dianggap memuaskan atau tidak, penilaiannya dikembalikan kepada pihak peneliti atau kepada orang yang berkepentingan dalam penggunaan hasil alat ukur skala yang bersangkutan (Azwar, 2008).

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

- a. Memilih alat ukur psikologis yang sudah tervalidasi dalam jurnal internasional atau penelitian serta terdapat informasi psikometrik dari alat ukur yang dipilih.
- b. Melakukan translasi alat ukur dari bahasa Inggris ke dalam Bahasa Indonesia.
- c. Meminta *professional judgment* kepada dosen pembimbing skripsi terkait validitas isi alat ukur yaitu dimensi relevansi (apakah aitem-aitem yang ada di alat ukur berisi aitem-aitem yang benar-benar berhubungan dengan tujuan pengukuran) dan dimensi komprehensif (apakah aitem-aitem yang

ada di alat ukur sudah mewakili semua aspek teoritis yang mendasari konstruk alat ukur).

- d. Melakukan uji coba alat ukur terhadap 30 orang responden untuk mengetahui validitas dari alat ukur yang digunakan.

2. Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Hal ini menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran itu tetap konsisten bila dilakukan dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama, dengan menggunakan alat ukur yang sama. Alat ukur dikatakan reliabel jika menghasilkan hasil yang sama meskipun dilakukan pengukuran berkali-kali.

Pengukuran yang tidak reliabel akan menghasilkan skor yang tidak dapat dipercaya karena perbedaan skor yang terjadi di antara individu lebih ditentukan oleh faktor eror (kesalahan) daripada faktor perbedaan yang sesungguhnya (Azwar, 2008). Dalam aplikasinya, reliabilitas dinyatakan oleh koefisien reliabilitas (r_{xx}) yang angkanya berada dalam rentang 0 hingga 1,00. Semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati angka 1,00 berarti semakin tinggi reliabilitas, begitupun sebaliknya (Azwar, 2008).

F. Metode Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik. Alasan peneliti menggunakan analisis statistik adalah karena dengan menggunakan metode statistik maka data yang bersifat kualitatif dapat diubah menjadi data kuantitatif sehingga memudahkan peneliti untuk menganalisis data. Dalam penelitian ini, analisis korelasi *product moment* dari *Pearson* akan digunakan untuk menilai hubungan persepsi dukungan organisasi dengan keterikatan kerja karyawan. Analisis statistik dalam penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan SPSS 17.0 *for windows*.

BAB IV
PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN

A. Orientasi Kacah dan Persiapan

1. Orientasi Kacah

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti bertujuan untuk melihat hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan keterikatan kerja karyawan. Lokasi penelitian dilakukan di salah satu perusahaan manufacturing di Bekasi. Perusahaan “X” yang menjadi lokasi penelitian memiliki kurang lebih 2000 karyawan, namun pihak perusahaan hanya mengizinkan peneliti untuk mengambil 100 karyawan sebagai responden penelitian. Selain itu dikarenakan kondisi lokasi penelitian berada di luar kota Yogyakarta, maka peneliti melakukan uji coba dan pengambilan data secara bersamaan dan mengirimkan angket penelitian ke perusahaan “X” melalui jasa pengiriman barang.

Sehingga dalam penelitian ini, peneliti membagi responden penelitian menjadi dua yaitu 30 subjek digunakan untuk uji coba dan 70 subjek digunakan untuk pengambilan data. Subjek dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki dan perempuan dengan kisaran usia 20 Tahun hingga 60 Tahun. Jabatan yang terlibat dalam penelitian ini sangat bervariasi, mulai dari karyawan yang berada di *sales office* sampai karyawan yang berada di pabrik.

Perusahaan “X” bergerak dalam produksi bantalan untuk kendaraan bermotor. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1994 dan berbasis di Bekasi,

Jawa Barat. Pusatnya berada di Jepang. Kantor sendiri terdiri dari 2 yaitu pabrik dan juga *sales office*. Produksi dari perusahaan ini yaitu merupakan *bearing* yang digunakan di otomotif dan juga bisa digunakan di alat-alat elektronik. Memproduksi semua tipe *bearing* mulai dari ukuran yang besar, medium, dll.

Pemasaran yaitu dengan cara ekspor. Proses pemasaran tidak langsung di jual ke konsumen namun dijual ke produsen misal pabrik pembuatan mobil. Alasan peneliti melakukan penelitian di perusahaan “X” dikarenakan akses dalam melakukan perizinan penelitian menggunakan prosedur yang tidak sulit serta pihak perwakilan perusahaan yang ramah dan cepat tanggap.

2. Persiapan Penelitian

Sebelum melakukan pengambilan data, peneliti melakukan berbagai persiapan, antara lain :

a. Persiapan Administrasi

Persiapan administrasi yang dilakukan peneliti dalam penelitian ini yaitu mengurus perizinan penelitian yang dikeluarkan Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia untuk ditujukan kepada pihak instansi terkait. Peneliti melakukan uji coba alat ukur dan penelitian di salah satu perusahaan Manufacturing “X” di Bekasi. Peneliti mengajukan surat perizinan penelitian kepada pihak Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam

Indonesia pada tanggal 24 November 2017 dengan nomor surat 1000/Dek/70/Div.Um.RT/2017 (surat izin terlampir).

b. Persiapan Alat Ukur

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua skala yaitu skala keterikatan kerja dan skala persepsi dukungan organisasi. Kedua skala yang digunakan dalam penelitian ini merupakan skala adaptasi yaitu alat ukur yang telah diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia. Skala keterikatan kerja yaitu *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) menggunakan aspek-aspek dari teori yang dibuat oleh Schaufeli, Bakker dan Salanova (2006).

Jumlah aitem dari skala keterikatan kerja ini adalah sebanyak 17 aitem dengan 15 aitem *favorable* dan 2 aitem *unfavorable*. Skala persepsi dukungan organisasi menggunakan aspek-aspek dari teori Eisenberger, Huntington, Hutchison dan Sowa (1986). Jumlah aitem dari skala persepsi dukungan organisasi yang digunakan adalah sebanyak 36 aitem dengan 18 aitem *favorable* dan 18 aitem *unfavorable* berdasarkan 23 indikator.

c. Uji Coba Alat Ukur

Pada penelitian ini peneliti melakukan uji coba alat ukur untuk mengetahui reliabilitas dan validitas alat ukur yang akan digunakan. Uji coba alat ukur tersebut dilakukan di salah satu perusahaan “X” di kota Bekasi. Peneliti melakukan uji coba dan pengambilan data secara bersamaan yang dilakukan dengan

mengirimkan angket ke perusahaan “X” melalui jasa pengiriman barang pada tanggal 15 Desember 2017 sebanyak 150 eksemplar. Paket diterima oleh perusahaan pada Tanggal 18 Desember 2017 dan kemudian disebarakan oleh pihak perusahaan kepada karyawan pada tanggal 21 Desember 2017. Selanjutnya angket tersebut dikirim kembali kepada peneliti pada tanggal 15 Januari 2018 dan sampai kepada peneliti pada tanggal 18 Januari 2018. Sebanyak 150 eksemplar angket yang peneliti kirim, hanya 100 eksemplar yang kembali kepada peneliti.

d. Hasil Uji Coba Alat Ukur

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil uji coba, peneliti melakukan pembagian angket yaitu 30 angket digunakan untuk uji coba dan 70 angket digunakan untuk data yang akan dianalisis. Selain itu, peneliti melakukan pengguguran aitem dengan melakukan uji coba reliabilitas dan validitas pada skala keterikatan kerja dan persepsi dukungan organisasi. Berikut uraian pengguguran aitem setelah dilakukan uji coba :

1) Skala Keterikatan Kerja

Berdasarkan analisis data dari uji coba alat ukur diketahui bahwa dari 17 aitem yang di uji coba terdapat 2 aitem yang dinyatakan gugur. Berdasarkan hasil analisis data tersebut menghasilkan 15 aitem yang sah. Validitas pada skala keterikatan kerja bergerak dari 0,532 hingga 0,895. Berdasarkan

hasil tersebut diperoleh koefisien reliabilitas *cronbach's alpha* sebesar 0,938. Berikut ini merupakan tabel sebaran aitem skala keterikatan kerja.

Tabel 4
Distribusi Aitem Skala Keterikatan Kerja Setelah Uji Coba

No.	Aspek-aspek	Butir <i>Favorable</i>	Butir <i>Unfavorable</i>	Jumlah
		Nomor Butir	Nomor Butir	
1.	<i>Vigor</i>	1, 4, 8, 12, 15, 17	-	6
2.	<i>Dedication</i>	2, 5, 7, 10, 13	-	5
3.	<i>Absorption</i>	3, 9, 11, 14	(6), (16)	4
Total		15	0	15

Catatan : angka dalam kurung () merupakan nomor aitem yang gugur setelah uji coba

2) Skala Persepsi Dukungan Organisasi

Berdasarkan analisis data dari uji coba alat ukur diketahui bahwa dari 36 aitem yang di uji coba terdapat 4 aitem yang dinyatakan gugur. Berdasarkan hasil analisis data tersebut menghasilkan 32 aitem yang sah. Validitas pada skala persepsi dukungan organisasi bergerak dari 0,172 hingga 0,665. Berdasarkan hasil tersebut diperoleh koefisien reliabilitas *cronbach's alpha* sebesar 0,881. Berikut ini merupakan tabel sebaran aitem skala skala persepsi dukungan organisasi.

Tabel 5
Distribusi Aitem Skala Persepsi Dukungan Organisasi Setelah Uji Coba

No	Indikator	Butir <i>Favorable</i>	Butir <i>Unfavorable</i>	Jumlah
		Nomor Butir	Nomor Butir	
1.	Kepuasan terhadap karyawan sebagai anggota organisasi	36	26	2
2.	Kinerja karyawan	1, 27	31	3
3.	Antisipasi nilai masa depan karyawan	-	15	1
4.	Apresiasi terhadap usaha ekstra karyawan	-	3	1
5.	Pertimbangan tujuan dan pendapat karyawan	25	-	1
6.	Perhatian organisasi terhadap upah yang adil	(30)	32	1
7.	Pengayaan kerja	35	-	1
8.	Penggunaan penuh bakat karyawan	33	-	1
9.	Kepuasan karyawan terhadap pekerjaan	21	-	1
10.	Kesejahteraan karyawan	5, 9	7, 22, 23, 28	6
11.	Kemauan untuk membantu masalah pekerjaan	10	-	1
12.	Mengganti karyawan dengan karyawan baru dengan gaji lebih rendah	-	2, 14	2
13.	Tanggapan atas keluhan karyawan yang mungkin terjadi	-	6, 11	2
14.	Toleransi Terhadap Kesalahan	(13)	-	0

Tabel 6

Distribusi Aitem Skala Persepsi Dukungan Organisasi Setelah Uji Coba (Lanjutan)

No	Aspek-aspek	Butir	Butir	Jumlah
		<i>Favorable</i> Nomor Butir	<i>Unfavorable</i> Nomor Butir	
15.	Kinerja yang Buruk	4	-	1
16.	Perbaikan kinerja	-	17	1
17.	Meminta perubahan kondisi kerja	18	-	1
18.	Meminta bantuan khusus	8, (20)	-	1
19.	Keputusan untuk berhenti	(24)	-	0
20.	Kegagalan menyelesaikan tugas tepat waktu	29	-	1
21.	Retensi karyawan yang mengikuti pekerjaan terdahulu	-	12, 34	2
22.	Melakukan perekrutan setelah PHK	-	19	1
23.	Kesempatan untuk promosi	-	16	1
	Total	14	18	32

Catatan : angka dalam kurung () merupakan nomor aitem yang gugur setelah uji coba

B. Laporan Pelaksanaan Penelitian

Pelaksanaan penelitian dilakukan oleh peneliti bersamaan dengan uji coba alat ukur. Pelaksanaan penelitian tersebut dilakukan di perusahaan “X” di Bekasi. Penelitian dilakukan dengan cara peneliti mengirimkan angket ke perusahaan “X” melalui jasa pengiriman barang pada tanggal 15 Desember 2017 sebanyak 150 eksemplar. Paket diterima oleh perusahaan pada Tanggal 18 Desember 2017 dan kemudian disebarkan oleh pihak perusahaan kepada karyawan pada tanggal 21

Desember 2017. Selanjutnya angket tersebut dikirim kembali kepada peneliti pada tanggal 15 Januari 2018 dan sampai kepada peneliti pada tanggal 18 Januari 2018. Sebanyak 150 eksemplar angket yang peneliti kirim, hanya 100 eksemplar yang kembali kepada peneliti. Sehingga proses penelitian ini berlangsung mulai dari pengiriman angket sampai angket tiba kepada peneliti yaitu sekitar 34 hari.

C. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Responden Penelitian

Pada penelitian ini jumlah keseluruhan responden yaitu berjumlah 70 karyawan perusahaan “X” di Bekasi. Usia responden penelitian berkisar dari 20 Tahun hingga 64 Tahun. Berikut ini merupakan tabel deskripsi responden penelitian berdasarkan usia.

Tabel 7

Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase
18 - 24 Tahun	11	15,7 %
25 - 44 Tahun	35	50,0 %
45 - 64 Tahun	24	34,3 %
Total	70	100 %

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden penelitian berusia 25-44 Tahun dengan jumlah 35 orang dan persentase sebesar 50,0%. Selanjutnya, terdapat 24 orang berada pada usia 45-64 Tahun dengan persentase sebesar 34,3%. Terdapat juga 11 orang berada pada usia 18-24 Tahun dengan persentase sebesar 15,7%. Selain berdasarkan usia, responden juga

dijelaskan berdasarkan jenis kelamin. Berikut ini merupakan tabel deskripsi responden penelitian berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 8

Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Subjek	Persentase
Laki-laki	48	68,6 %
Perempuan	22	31,4 %
Total	70	100 %

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden penelitian yaitu berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah subjek laki-laki 48 orang (68,6%) dan subjek perempuan dengan jumlah 22 orang (31,4%). Selain berdasarkan jenis kelamin, deskripsi responden juga dijelaskan berdasarkan pendidikan terakhir yang ditempuh oleh responden. Berikut ini merupakan tabel deskripsi responden berdasarkan pendidikan terakhir.

Tabel 9

Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase
SMP	2	2,9 %
SMA	43	61,4 %
D1	1	1,4 %
D3	5	7,1 %
S1	17	24,3 %
S2	1	1,4 %
Tidak Teridentifikasi	1	1,4 %
Total	70	100 %

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden penelitian memiliki pendidikan terakhir SMA dengan jumlah subjek 43 orang dan persentase sebesar 61,4 %. Selanjutnya, terdapat 17 orang memiliki pendidikan

terakhir S1 dengan persentase sebesar 24,3% dan 5 orang memiliki pendidikan terakhir D3 dengan persentase sebesar 7,1%. Terdapat pula 2 orang yang memiliki pendidikan terakhir SMP dengan persentase sebesar 2,9% dan masing-masing 1 orang memiliki pendidikan terakhir D1 dan S2 serta 1 orang tidak teridentifikasi pendidikan terakhir yang dimiliki dengan persentase sebesar 1,4%. Selain berdasarkan pendidikan terakhir, deskripsi responden penelitian juga dijelaskan berdasarkan lama bekerja. Berikut ini merupakan tabel deskripsi responden berdasarkan lama bekerja.

Tabel 10

Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

D		
Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase
1-3 Tahun	13	18,6 %
4 - 10 Tahun	20	28,6 %
> 11 Tahun	22	31,4 %
Tidak Teridentifikasi	15	21,4 %
Total	70	100 %

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden penelitian telah bekerja di perusahaan “X” selama >11 Tahun dengan jumlah responden 22 orang dan persentase sebesar 31,4% dan 20 orang bekerja selama 4 - 10 Tahun dengan persentase sebesar 28,6%. Selanjutnya terdapat 15 orang yang tidak teridentifikasi dengan persentase sebesar

21,4% dan 13 orang yang bekerja selama 1- 3 Tahun dengan persentase sebesar 18,6%.

2. Deskripsi Data Penelitian

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

Tabel 11

Deskripsi Data Penelitian Keterikatan Kerja dan Persepsi Dukungan Organisasi

Variabel	Hipotetik				Empirik			
	Min	Max	Mean	SD	Min	Max	Mean	SD
Keterikatan Kerja	15	105	60	15	38	105	81,2	14,2
Persepsi Dukungan Organisasi	32	224	128	32	132	189	162,9	12,5

Berdasarkan tabel di atas, dilakukan kategorisasi berdasarkan skor empirik yang ada. Kategorisasi ini dilakukan untuk mengetahui kategorisasi tinggi rendahnya posisi skor yang diperoleh oleh subjek penelitian. Kategorisasi dilakukan dengan menentukan batasan yang akan digunakan berdasarkan standar skor empirik. Berikut ini merupakan tabel penggolongan data ke dalam lima kategori.

Tabel 12

Kriteria Kategorisasi Skala

Kategori	Rumus Norma
Sangat Rendah	$X < M - 1.8SD$
Rendah	$M - 1.8SD \leq X < M - 0.6SD$
Sedang	$M - 0.6SD \leq X < M + 0.6SD$
Tinggi	$M + 0.6SD \leq X \leq M + 1.8SD$
Sangat Tinggi	$X > M + 1.8SD$

Keterangan :

X = Skor Total

SD = Standar deviasi hipotetik

M = Mean Hipotetik

Berdasarkan rumus norma di atas, kemudian dilakukan kategorisasi pada data skala keterikatan kerja. Berikut ini merupakan tabel kategorisasi variabel Keterikatan Kerja.

Tabel 13

Kategorisasi Variabel Keterikatan Kerja

Variabel	Rentang Nilai	Kategori	Frekuensi	Persentase
Keterikatan Kerja	$X < 55,7$	Sangat Rendah	3	4,3 %
	$55,7 \leq x \leq 72,7$	Rendah	17	24,3 %
	$72,7 < X \leq 89,7$	Sedang	29	41,4 %
	$89,7 < X \leq 106,7$	Tinggi	21	30 %
	$X > 106,7$	Sangat Tinggi	0	0 %
Total			70	100 %

Tabel di atas merupakan hasil kategorisasi skala Keterikatan Kerja. Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berada pada kategori sedang yaitu sebanyak 29 orang dengan persentase sebesar 41,4%. Selanjutnya, terdapat 21 orang dengan persentase 30% yang berada pada posisi tinggi dan 17 orang berada pada kategori rendah dengan persentase sebesar 24,3%. Selain itu terdapat 3 orang berada pada kategori sangat rendah dengan persentase sebesar 4,3% dan tidak terdapat responden yang berada pada kategori sangat tinggi dimana kategori tersebut memiliki persentase sebesar 0%.

Tabel 14
Kategorisasi Variabel Persepsi Dukungan Organisasi

Variabel	Rentang Nilai	Kategori	Frekuensi	Persentase
Persepsi Dukungan Organisasi	$X < 140,4$	Sangat Rendah	4	5,7 %
	$140,4 \leq X \leq 155,4$	Rendah	16	22,9 %
	$155,4 < X \leq 170,4$	Sedang	29	41,4 %
	$170,4 < X \leq 185,4$	Tinggi	20	28,6 %
	$X > 185,4$	Sangat Tinggi	1	1,4%
Total			70	100 %

Kategorisasi juga dilakukan pada data skala persepsi dukungan organisasi. Tabel di atas merupakan tabel kategorisasi persepsi dukungan organisasi berdasarkan data skor persepsi dukungan organisasi yang diperoleh. Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berada pada kategori sedang yaitu sebanyak 29 orang dengan persentase sebesar 41,4%. Selanjutnya, terdapat 20 orang yang berada pada kategori tinggi dengan persentase sebesar 28,6% serta terdapat 16 orang yang berada pada kategori rendah dengan persentase sebesar 22,9%. Selain itu, terdapat 4 orang responden yang berada pada kategori sangat rendah dengan persentase sebesar 5,7% dan 1 orang berada pada kategori rendah dimana kategori tersebut memiliki persentase sebesar 1,4%.

3. Uji Asumsi

Uji asumsi pada penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 17.0. Pada uji asumsi ini, peneliti melakukan uji normalitas dan uji linieritas agar dapat mengetahui hipotesis peneliti sehingga peneliti dapat menyimpulkan hasil dari penelitian ini.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui penyebaran data penelitian terdistribusi secara normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan analisis *Kolmogorov Smirnov*. Data dikatakan normal apabila signifikansi $p > 0,05$. Berdasarkan hasil analisis *Kolmogorv Smirnov* pada variabel keterikatan kerja menunjukkan bahwa variabel tersebut memiliki nilai signifikansi sebesar 0,200 ($p > 0,05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel keterikatan kerja memiliki sebaran data yang normal. Selain itu, uji normalitas juga dilakukan pada variabel persepsi dukungan organisasi. Hasil analisis pada variabel persepsi dukungan organisasi diketahui bahwa memiliki nilai signifikansi sebesar 0,200 ($p > 0,05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel persepsi dukungan organisasi memiliki sebaran data yang normal.

Tabel 15
Skor Uji Normalitas

Variabel	Skor <i>Kolmogorov Smirnov</i>	Interpretasi
Keterikatan Kerja	0,200	Normal
Persepsi Dukungan Organisasi	0,200	Normal

b. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk melihat adanya hubungan yang linier antara kedua variabel dalam penelitian ini. Hubungan

antara kedua variabel dikatakan linier apabila $p < 0,05$. Sebaliknya, hubungan antara kedua variabel dikatakan tidak linier apabila $p > 0,05$. Hasil uji linier antara persepsi dukungan organisasi dengan keterikatan kerja menunjukkan hasil koefisien F sebesar 5.619 dan $p = 0,024$ ($p < 0,05$). Hal tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara variabel persepsi dukungan organisasi memiliki hubungan yang linier.

Tabel 16
Skor Uji Linieritas

Variabel	F	Signifikansi	Interpretasi
Persepsi Dukungan Organisasi dan Keterikatan Kerja	5.619	0,024	Linier

4. Uji Hipotesis

Setelah dilakukan uji asumsi, maka selanjutnya adalah melakukan uji hipotesis. Uji hipotesis ini bertujuan untuk melihat pembuktian dari hipotesis yang telah diajukan oleh peneliti yaitu terdapat hubungan positif antara persepsi dukungan organisasi dan keterikatan kerja. Hipotesis diterima jika nilai p lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$) atau lebih kecil dari 0,01 ($p < 0,01$). Uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi *product moment*. Hasil uji korelasi antara persepsi dukungan organisasi dan keterikatan kerja memiliki koefisien korelasi sebesar 0,254 dengan $p = 0,017$ ($p < 0,05$). Berdasarkan hasil uji korelasi tersebut, diketahui bahwa ada hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan

keterikatan kerja sehingga hipotesis yang menyatakan terdapat hubungan positif antara persepsi dukungan organisasi dan keterikatan kerja dapat **diterima**.

Tabel 17
Tabel Uji Hipotesis

Variabel	R	p	R²
Persepsi Dukungan Organisasi dan Keterikatan Kerja	0,254	0,017	0,064

5. Uji Analisis Tambahan

Selain melakukan uji hipotesis, penelitian ini juga melakukan analisis tambahan dengan melakukan uji beda menggunakan jenis kelamin serta analisis korelasi tambahan dengan berdasarkan usia dan lama bekerja. Berikut merupakan hasil analisis tambahan tersebut :

a. Uji Beda Keterikatan Kerja dengan Jenis Kelamin

Uji beda dilakukan untuk melihat apakah ada perbedaan antara keterikatan kerja yang dimiliki oleh subjek berdasarkan jenis kelamin. Berdasarkan hasil uji beda dengan menggunakan *Independent Samples T-test*. Hasil uji beda antara jenis kelamin dengan keterikatan kerja memiliki nilai p sebesar 0,220 ($p > 0,05$). berdasarkan hasil uji beda tersebut, diketahui bahwa tidak ada perbedaan antara jenis kelamin dan keterikatan kerja.

Tabel 18*Uji Beda Independent Samples T-test*

Variabel	p	Mean
Jenis Kelamin dan Keterikatan Kerja	0,220	Laki-laki 82,64 Perempuan 78,13

b. Uji Korelasi Keterikatan Kerja dengan Usia dan Lama Bekerja

Uji korelasi tambahan dilakukan pada variabel keterikatan kerja. Peneliti ingin melihat apakah terdapat hubungan antara keterikatan kerja dengan usia dan lama bekerja. Hasil uji korelasi keterikatan kerja dengan usia memiliki koefisien korelasi sebesar 0,267 dengan $p = 0,026$ ($p < 0,05$). Berdasarkan hasil uji korelasi tersebut, diketahui bahwa terdapat terdapat hubungan antara keterikatan kerja dengan usia. Selain itu uji korelasi tambahan juga dilakukan antara keterikatan kerja dengan lama bekerja. Hasil uji korelasi antara keterikatan kerja dengan kategori lama memiliki koefisien sebesar 0,040 dengan $p = 0,744$ ($p > 0,05$). Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan tidak terdapat hubungan antara keterikatan kerja dengan lama bekerja.

Tabel 19*Uji Korelasi Tambahan Berdasarkan Usia*

Variabel	R	p	R ²
Keterikatan Kerja dan Usia	0,267	0,026	0,071

Tabel 20*Uji Korelasi Tambahan Berdasarkan Lama Bekerja*

Variabel	R	p	R ²
Keterikatan Kerja dan Lama Bekerja	0,040	0,744	0,001

D. Pembahasan

Penelitian ini memiliki tujuan yaitu untuk mengetahui hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan keterikatan kerja karyawan. Penelitian ini melibatkan 70 orang karyawan perusahaan “X” di Bekasi. Berdasarkan hasil analisis uji korelasi dengan menggunakan korelasi *Product Moment Pearson* menunjukkan bahwa, variabel persepsi dukungan organisasi dan keterikatan kerja memiliki korelasi r sebesar 0,254 dan $p = 0,017$ ($p < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara persepsi dukungan organisasi dan keterikatan kerja. Hal ini berarti, semakin tinggi persepsi dukungan organisasi maka semakin tinggi pula keterikatan kerja karyawan. Sebaliknya, semakin rendah persepsi dukungan organisasi maka semakin rendah pula keterikatan kerja yang dimiliki oleh karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Mujiasih (2015) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara persepsi dukungan organisasi dan keterikatan kerja. Subjek dalam penelitian tersebut adalah karyawan perusahaan swasta di Semarang dengan karakteristik karyawan tidak tetap atau kontrak dan minimal masa kerja satu tahun. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa adanya *engagement* tinggi pada karyawan yang menjadi subjek penelitian ini. *Employee engagement*

yang tinggi diperlihatkan dengan *extra effort* karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya untuk mencapai hasil yang optimal dan menghindari kesalahan kerja. *Engagement* karyawan ditunjukkan dalam perilaku kerja karyawan dengan tingginya tingkat kekuatan dan resiliensi mental dalam bekerja, kesediaan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh di pekerjaan, dan gigih dalam menghadapi kesulitan.

Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja yang dikemukakan oleh Robinson, dkk (Mujiasih & Ratnaningsih, 2012) salah satunya yang mempengaruhi yaitu organisasi memperhatikan akan keberadaan dan kesehatan karyawan. Hal ini sesuai dengan pengertian persepsi dukungan organisasi menurut Eisenberger (1986) yang menyampaikan bahwa dukungan organisasi mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memberi dukungan, dan peduli pada kesejahteraan karyawan.

Menurut Sumarto (Bitha & Ardana, 2017) dukungan organisasional yang dimiliki seorang karyawan secara psikologis mempengaruhi karyawan tersebut. Pertama, dukungan organisasional akan membuat seseorang merasa mempunyai kewajiban untuk peduli terhadap perusahaan dan membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kedua, dukungan organisasional dalam hal kepedulian, penghargaan, dan pengakuan mengarahkan karyawan untuk menyatukan status peran dan keanggotaan ke dalam identitas sosialnya. Ketiga, dukungan organisasional memperkuat keyakinan karyawan bahwa perusahaan

selalu mengetahui dan menghargai peningkatan prestasi kerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan pada penelitian ini dapat diterima.

Pada hasil deskripsi data penelitian di dapatkan bahwa keterikatan kerja yang dimiliki subjek berada dalam kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa keterikatan kerja yang dimiliki oleh karyawan di perusahaan “X” cukup baik. Karyawan dengan *work engagement* yang tinggi menurut Federman (2009) memiliki ciri-ciri diantaranya yaitu fokus dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan juga pada pekerjaan yang berikutnya, merasakan diri adalah bagian dari sebuah tim dan sesuatu yang lebih besar daripada diri karyawan itu sendiri, merasa mampu dan tidak merasakan sebuah tekanan dalam membuat sebuah lompatan dalam pekerjaan serta bekerja dengan perubahan dan mendekati tantangan dengan tingkah laku yang dewasa.

Namun *work engagement* yang kurang baik akan membuat karyawan malas dan tidak sepenuh hati dalam bekerja. Pekerjaan tidak akan terselesaikan dengan baik. karyawan juga tidak dapat memahami bagaimana seharusnya pekerjaan itu dilakukan dan dampaknya bagi organisasi ataupun perusahaan (Iswanto & Agustina, 2016).

Berdasarkan hasil wawancara peneliti kepada salah satu HRD di perusahaan “X” menyampaikan bahwa setiap karyawan memiliki target yang sudah ditetapkan dan setiap karyawan berpacu pada target tersebut serta karyawan juga harus mencapai target yang sudah ditetapkan.

Namun bila karyawan belum bisa mencapai target yang telah ditetapkan maka karyawan harus memiliki alasan yang kuat mengapa target tersebut belum bisa tercapai. Namun rata-rata setiap karyawan mampu mencapai target yang telah ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa salah satu yang menyebabkan keterikatan kerja karyawan di perusahaan “X” cukup baik karena karyawan mampu fokus dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan juga pada pekerjaan selanjutnya yang merupakan salah satu ciri karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi.

Selain itu berdasarkan hasil deskripsi data penelitian juga di dapatkan bahwa persepsi dukungan organisasi yang dimiliki subjek berada pada kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi yang dimiliki oleh karyawan di perusahaan “X” cukup baik. Menurut Jastin (Agustina, 2012) menyatakan persepsi dukungan organisasi akan meningkat jika organisasi menerapkan 1) *Reward* yang baik, 2) Peluang peningkatan karir, 3) Kebijakan-kebijakan positif di tempat kerja.

Hal ini sesuai dengan hasil wawancara peneliti dengan pihak HRD perusahaan “X” yang menyatakan bahwa perusahaan akan memberikan *reward* kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik. *Reward* tersebut diberikan dengan melihat hasil evaluasi selama satu tahun bekerja, bila produktivitas kinerja karyawan tersebut terus meningkat maka akan diberikan kenaikan gaji sesuai dengan kinerja karyawan tersebut.

Perusahaan juga memberikan kesempatan kepada untuk mengembangkan kemampuan yang dimiliki. Namun hal tersebut tentunya harus melalui prosedur. Atasan akan menilai karyawan tersebut bila dirasa kinerja karyawan tersebut baik dan dirasa mampu untuk melakukan deskripsi pekerjaan yang lain maka atasan akan menanyakan terlebih dahulu kepada karyawan tersebut apakah bersedia bila dipindah ke pekerjaan yang baru. Bila karyawan memiliki masalah yang dihadapi dalam pekerjaan, karyawan akan membicarakan hal tersebut kepada atasan masing-masing.

Selain itu, bila perusahaan ingin mengambil keputusan yang berkaitan dengan karyawan tersebut, perusahaan membicarakannya terlebih dahulu dengan karyawan yang bersangkutan. Perusahaan juga memberikan kesempatan kepada karyawan yang ingin melanjutkan pendidikan. Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengemukakan ide, saran maupun pendapat melalui kotak saran yang disediakan. Lingkungan kerja di perusahaan juga menyenangkan dan hubungan antar karyawan juga baik.

Setiap tahun perusahaan mengadakan acara sebanyak 2 kali untuk karyawan yang bertujuan untuk membina keakraban antar karyawan dan relaksasi agar tidak stres dengan pekerjaan yang dilakukan. Acara tersebut dinilai efektif untuk membina relasi yang baik antar karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi di perusahaan "X" cukup baik dikarenakan perusahaan memberikan dukungan

organisasi berupa *reward* yang baik, peluang peningkatan karir, serta kebijakan-kebijakan positif di tempat kerja.

Peneliti juga melakukan analisis uji tambahan untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel demografis yang mempengaruhi keterikatan kerja. Uji tambahan dilakukan dengan menggunakan metode uji beda *Independent Samples T-test* untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan keterikatan kerja dilihat berdasarkan jenis kelamin. Hasil uji beda antara jenis kelamin dan keterikatan kerja memiliki nilai p sebesar 0,220 ($p > 0,05$).

Berdasarkan hasil uji beda *Independent Samples T-test* diketahui bahwa tidak terdapat perbedaan antara jenis kelamin dengan keterikatan kerja yang dimiliki oleh karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Dewi dan Prasetyo (2017) yang menunjukkan bahwa hasil uji beda variabel keterikatan kerja berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan keterikatan kerja pada karyawan berjenis kelamin laki-laki dan karyawan berjenis kelamin perempuan.

Pada penelitian ini juga melakukan hasil uji korelasi tambahan dengan melakukan uji korelasi antara keterikatan kerja dengan usia dan lama bekerja. Hasil uji korelasi antara keterikatan kerja dengan usia memiliki koefisien korelasi sebesar 0,267 dengan $p = 0,026$ ($p < 0,05$). Hal tersebut menunjukkan ada korelasi antara keterikatan kerja dengan usia. Hal ini dikarenakan rata-rata subjek dalam penelitian ini berada pada kategori usia 25-44 Tahun yaitu masuk dalam kategori dewasa

muda. Menurut Super (Putri, 2012) individu dengan kategori usia 25-44 Tahun berada pada tahap dimana masuknya individu ke dalam dunia pekerjaan yang sesuai dengan diri individu tersebut, sehingga individu tersebut akan bekerja keras untuk mempertahankan pekerjaannya.

Analisis korelasi tambahan juga dilakukan antara keterikatan kerja dengan lama bekerja. Hasil uji korelasi antara keterikatan kerja dengan lama bekerja memiliki koefisien korelasi sebesar 0,040 dengan $p = 0,744$ ($p > 0,05$). Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan tidak terdapat hubungan antara keterikatan kerja dengan lama bekerja.

Menurut Kurniawati (2014) setiap karyawan memiliki masa kerja yang berbeda-beda. Masa kerja seorang karyawan ditentukan pada saat seseorang mulai bekerja di sebuah perusahaan. Masa kerja dapat memberikan pengalaman kerja pada seseorang, dan dari pengalaman yang semakin tinggi tersebut maka kemahiran dalam menyelesaikan pekerjaan akan semakin cepat. Namun orang dewasa yang telah mempunyai pengalaman kerja, telah menikah dan telah menjadi orangtua tetap harus melakukan penyesuaian diri dengan peran-peran tersebut (Putri, 2012).

Terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini yaitu peneliti tidak dapat mengambil data secara langsung ke perusahaan serta peneliti juga tidak dapat melakukan wawancara kepada beberapa karyawan di perusahaan "X" dikarenakan jarak lokasi penelitian yang cukup jauh yaitu di Bekasi. Hal ini menyebabkan peneliti kurang mampu menggali

data secara mendalam mengenai perusahaan terhadap karyawan di perusahaan tersebut. Selain itu juga diharapkan kepada responden penelitian untuk mengisi lembar angket sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, karena dalam pengisian kuisioner tidak ada penilaian benar atau salah. Responden penelitian juga diharapkan untuk memeriksa kembali lembar kuisioner agar tidak ada jawaban yang terlewat.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif antara persepsi dukungan organisasi dan keterikatan kerja karyawan. Hal ini berarti, semakin tinggi persepsi dukungan organisasi yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi maka akan semakin tinggi pula keterikatan kerja yang dimiliki oleh karyawan. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah persepsi dukungan organisasi yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi maka akan semakin rendah keterikatan kerja yang dimiliki oleh karyawan. Sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima.

B. Saran

Peneliti menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan dalam penelitian ini. Oleh karena itu, peneliti memberikan saran sebagai berikut:

a. Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa tingkat persepsi dukungan organisasi di perusahaan “X” Bekasi berada pada kategori sedang sehingga diharapkan perusahaan mampu mempertahankan dan meningkatkan dukungan organisasi tersebut dengan memberikan fasilitas yang baik dan memadai untuk karyawan, mempertahankan lingkungan kerja yang mendukung karyawan, memberikan penghargaan terhadap prestasi atau

kontribusi karyawan sehingga hal tersebut mampu menjadikan merasa terikat dengan perusahaan karena kepedulian yang diberikan oleh perusahaan dengan memperhatikan kesejahteraan karyawan.

b. Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan untuk lebih memperhatikan kembali terkait dengan metode pengambilan data. Pengisian kuisioner perlu dipantau secara langsung oleh peneliti untuk meminimalisir kesalahan pengisian dan meminimalisir *faking good* dalam memberikan jawaban. Selain itu, penelitian selanjutnya perlu memperhatikan kembali aitem-aitem pada skala ukur yang akan digunakan agar menggunakan bahasa yang mudah dipahami oleh berbagai kalangan. Hal tersebut guna memperoleh informasi data yang sesuai dengan tujuan penelitian, sehingga aitem-aitem yang diukur dapat mewakili responden penelitian serta dapat meminimalisir adanya jawaban bias.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, H. (2012). Pengaruh persepsi dukungan organisasi (perceived organization support) terhadap kinerja dosen melalui motivasi kerja (studi pada sekolah tinggi ilmu ekonomistie palangka raya). *Jurnal Sains Manajemen*. 1 (1). 15-29.
- Azwar, S. (2008). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Asrori. (2016). Keterkaitan antara leader member exchange, perceived organizational support, komitmen afektif dan kinerja studi pada karyawan pt adikencana mahkotabuana kebakkramat karanganyar. *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos*. 5 (1). 25-32.
- Ardi, R.T.B & Sudarma, K. (2015). Pengaruh perssepsi dukungan dan keadilan organisasi terhadap organizational citizenship behavior dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening. *Management Analysis Journal*. 4 (2). 142-152.
- Bakker, A. B., & Bal, P. M. (2010). Weekly work engagement and performance: A study among starting teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*.83. 189–206.
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. New York, NY: Psychology Press.
- Bitha, S & Ardana, I.K. (2017). Pengaruh keterikatan kerja, persepsi dukungan organisasional dan komitmen organisasional terhadap turnover intention karyawan muji motor. *E-Jurnal Manajemen Unud*. 6 (2). 920.
- Chien, Z & Zhang, X. (2011). Exploring the underlying processes between conflict and knowledge sharing: A work-engagement perspective. *Journal of Applied Social Psychology*. 41 (5). 1033-1033.
- Christian, M.S., Garza, A.S & Slaughter, J.E. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology*. 64. 89-136
- Deviyanti, A.D & Sasono, A.D. (2015). Pengaruh sumber daya pekerjaan (job resources) dengan keterikatan kerja (work engagement) sebagai

mediator terhadap perilaku proaktif (studi pada karyawan pt rga international indonesia). *Jurnal Ilmu Manajemen MAGISTRA*. 1 (1). 18.

- Dewi, D.R & Prasetyo, A.R. (2017). Hubungan antara iklim organisasi dengan keterikatan kerja pada karyawan pt. Angkasa pura i (persero) kantor cabang semarang. *Jurnal Empati*. 6 (1). 80-85.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*. 82(5). 812-820.
- Enggardini, R.V. (2017). Kesejahteraan karyawan perspektif maqashid syariah pada pusat penelitian kopi dan kakao. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan*. 4 (8). 599-612.
- Federman, Bard. (2009). Employee engagement: A road for creating profits, optimizing performance, and increasing loyalty. San francisco: Jossey bass iswanto, f & agustina, i. (2016). Peran dukungan sosial di tempat kerja terhadap keterikatan kerja karyawan. *Mediapsi*. 2 (2). 38.
- Gozalie, J.G. (2016). Hubungan antara kesesuaian individu-organisasi dan modal psikologis dengan keterikatan kerja pada staf administrasi perguruan tinggi. *Seminar Nasional dan Gelar Produk*.
- Haekal, F. (2016). Pengaruh kepuasan kerja dan dukungan organisasi dengan produktivitas kerja pada karyawan PT. Karya lestari samarinda. *Psikoborneo*. 4 (2). 384-395.
- Handini, R.E., Haryoko, S.F & Yulianto, A. (2014). Hubungan antara work-family conflict dan keterikatan kerja pada ibu bekerja. *Jurnal Noetic Psychology*. 4 (2). 169-180.
- Haryadi, A & Ferdinand, R.S. (2016). Pengaruh dukungan organisasi terhadap prestasi kerja pegawai dengan pemberdayaan sebagai variabel intervening. *Jurnal Sains Manajemen*. 5 (1). 1-9.
- Heikkeri, E. (2010). Roots and consequences of the employee disengagement phenomenon. Thesis. Saimaa University of Applied Science.
- Ilahi, D.K., Mukzam, M.D & Prasetya, A. (2017). Pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja dan komitmen organisasional (studi pada karyawan PT.PLN (persero) distribusi jawa timur area malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. 44 (1). 31-39.
- 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 (3). 120-125.
- Iswanto, F & Agustina, I. (2016). Peran dukungan sosial di tempat kerja terhadap keterikatan kerja karyawan. *Mediapsi*. 2 (2). 38-45.
- Janti, S. (2014). Analisis validitas dan reliabilitas dengan skala *likert* terhadap pengembangan *si/ti* dalam penentuan pengambilan keputusan penerapan strategi *planning* pada industri garmen. *Prosiding Seminar Nasional Aplikasi Sains & Teknologi 2014*.
- 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.
- Kurniawati, I.D. (2014). Masa kerja dengan jobengagement pada karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*. 2 (2). 311-324.
- Lisan, W., Sepang, J & Sendow, G. (2016). Analisis pengaruh turnover karyawan, motivasi, dan pengayaan pekerjaan, terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Enseval Megatrading tbk Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. 16 (3). 419-426.
- Marajohan, E.J. 2016. *Employee engagement di Indonesia*. Diakses pada tanggal 2 Juni 2016, dari <https://www.slideshare.net/ervinjmb/employee-engagement-in-indonesia-2016>
- Meiwintar, D.E.F. (2016). Hubungan antara persepsi terhadap dukungan organisasi dengan komitmen afektif karyawan PT. Madusari Nusaperdana. *Skripsi*. Fakultas Psikologi. Universitas Sanata Dharma.
- Mujiasih, E. (2015). Hubungan antara persepsi dukungan organisasi (*perceived organizational support*) dengan keterikatan karyawan (*employee engagement*). *Jurnal Psikologi Undip*. 14 (1). 40.
- Mujiasih, E & Ratnaningsih, I.Z. (2012). Meningkatkan work engagement melalui gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi. *Seminar Nasional Dan Call For Papers*.

- Puspita, M.D. (2012). Hubungan antara dukungan sosial dan makna kerja sebagai panggilan (*calling*) dengan keterikatan kerja. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*. 1 (1).
- Putri, N.Y.L. (2014). Pengaruh pengalaman kerja dan pembelajaran organisasi terhadap keterikatan kerja pada karyawan pt. Kaltim nusa etika bontang. *E-Journal Psikologi*. 2 (3). 305-306.
- Putri, S.A.P. (2012). Karir dan pekerjaan di masa dewasa awal dan dewasa madya. *Majalah Ilmiah Informatika*. 3 (3). 193-212.
- Putri, A.V & Ardana, I.K. (2016). Pengaruh motivasi dan pemberdayaan karyawan terhadap kinerja karyawan PT. HD motor 99 Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*. 5 (11). 7272-7299.
- Rachmawati, M. (2013). Employee engagement sebagai kunci meningkatkan kinerja karyawan (international journal review). *Among Makarti*. 6 (12). 55.
- Ramdhani, G.F & Sawitri, D.R. (2017). Hubungan antara dukungan organisasi dengan keterikatan kerja pada karyawan pt. X di bogor. *Jurnal Empati*. 6 (1). 199-205.
- Rhoades, L & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support : A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*. 87 (4). 698-714.
- Riandana, Y.R & Noviati, N.P. (2014). Persepsi terhadap asertivitas pimpinan dan keterikatan kerja karyawan. *Psikologika*. 19 (2). 111-120.
- Robbins, S.P. (2002). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Rudi. (2012). *GWS2012Mencengangkan: 2/3KaryawanIndonesiaDisengaged!* Diakses pada tanggal 13 Oktober 2017, dari <http://portalhr.com/berita/global-workforce-study-2012-mencengangkan-23-karyawan-disengaged/>
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*. 21. 600-619
- Schaufeli, W.B., Bakker, A.B & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire. *Educational and Psychological Measurement*. 66 (4). 701-716.

- Shimazu, A., Schaufeli, W.B., Daisuke, M & Iwata, N. (2010). Why japanese workers show low work engagement: An item response theory analysis of the utrecht work engagement scale. *BioPsychological Medicine*. 4 (17). 1-6.
- Sianipar, A.R.B & Haryanti, K. (2014). Hubungan komitmen organisasi dan kepuasan kerja dengan intensi turnover pada karyawan bidang produksi CV. X. *Psikodimensia*. 13 (1). 98-114.
- Susanti, R & Wimbari, S. (2012). Pengaruh organizational citizenship behavior (ocb) dan persepsi atas dukungan organisasi terhadap knowledge sharing dan jenis kelamin sebagai moderator pada karyawan pt. Telekomunikasi indonesia tbk, kandatel yogyakarta. *Jurnal Psikologi*. 8 (1). 52.
- Yuliantini, N.P.A., Natajaya, N & Yudana, I.M. (2013). Determinasi kompetensi, komitmen, dan dukungan organisasi terhadap pengembangan profesi dosen di lingkungan yayasan triatma surya jaya badung. *e-Journal Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha*. 4.

LAMPIRAN 1
SKALA *TRY OUT*



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

LEMBAR SKALA

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Saudara/i yang saya hormati, dengan kerendahan hati saya memohon kesediaan saudara/i untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner ini yang disusun dalam rangka penelitian untuk tugas akhir. Kuesioner ini terdiri dari pernyataan-pernyataan, dimana dalam skala ini tidak ada jawaban yang salah dan akan dijaga kerahasiaannya.

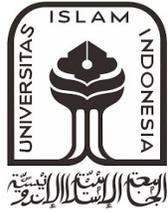
Saya mengharapkan kejujuran dan keterbukaan dalam mengisi semua pernyataan yang ada. Identitas dan jawaban yang saudara/i akan saya jaga kerahasiaannya sesuai dengan etika akademik penelitian.

Dimohon saudara/i mengisi semua pernyataan yang tersedia dan jangan sampai ada yang terlewat. Saya ucapkan terima kasih atas partisipasi saudara/i semoga Allah membalas kebaikan saudara/i.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Peneliti

Rahma Sari



**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 :
- Agama :
- Pendidikan Terakhir :
- Lama Menikah :
- Mempunyai anak berapa : orang
- Anak pertama umur tahun
 - Anak kedua umur tahun
 - Anak ketiga umur tahun
 - Anak keempat umur tahun
 - dst
- Anggota keluarga yang tinggal di rumah : orang
- Keluarga inti orang
 - Saudara orang
 - Ayah/ibu orang
 - Orang lain orang
- 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



**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**

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.

Bekasi, Desember 2017

Responden

PETUNJUK PENGISIAN

Bacalah setiap pernyataan dengan teliti dan jawablah dengan sejujurnya sesuai dengan sikap dan keadaan diri saudara/i yang sebenarnya. Kuesioner bukan suatu tes sehingga tidak ada jawaban yang salah. Semua jawaban akan dijaga kerahasiaannya. Nyatakan jawaban saudara/i dengan memberi tanda centang (√) pada kolom pilihan.

Keterangan Pilihan Jawaban

- | | |
|-------------------------|-------------------|
| 0 = Tidak Pernah | 4 = Sering |
| 1 = Hampir Tidak Pernah | 5 = Sangat Sering |
| 2 = Jarang | 6 = Selalu |
| 3 = Kadang-kadang | |

Contoh :

1. Saya merasa nyaman dengan pekerjaan yang saya lakukan.
- | | | | |
|---------------------------------------|--|--|--|
| <input type="checkbox"/> Tidak Pernah | <input type="checkbox"/> Hampir Tidak Pernah | <input type="checkbox"/> Jarang | <input type="checkbox"/> Kadang-kadang |
| <input type="checkbox"/> Sering | <input type="checkbox"/> Sangat Sering | <input checked="" type="checkbox"/> Selalu | |

Jawaban setiap orang bisa berbeda sesuai keadaannya masing-masing dan sangat diharapkan untuk memeriksa kembali semua jawaban dari pernyataan yang ada setelah mengerjakan angket ini, agar tidak ada yang terlewatkan.

SELAMAT MENGERJAKAN

SKALA 1

1. Saya melakukan pekerjaan dengan penuh semangat.

- Tidak Pernah Hampir Tidak Pernah Jarang Kadang-kadang
 Sering Sangat Sering Selalu

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

- Tidak Pernah Hampir Tidak Pernah Jarang Kadang-kadang
 Sering Sangat Sering Selalu

3. Waktu berlalu sangat cepat ketika saya bekerja.

- Tidak Pernah Hampir Tidak Pernah Jarang Kadang-kadang
 Sering Sangat Sering Selalu

4. Saat bekerja, saya merasa kuat dan bersemangat.

- Tidak Pernah Hampir Tidak Pernah Jarang Kadang-kadang
 Sering Sangat Sering Selalu

5. Saya antusias dengan pekerjaan saya.

- Tidak Pernah Hampir Tidak Pernah Jarang Kadang-kadang
 Sering Sangat Sering Selalu

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

- Tidak Pernah Hampir Tidak Pernah Jarang Kadang-kadang
 Sering Sangat Sering Selalu

7. Pekerjaan yang saya lakukan menginspirasi saya.

- Tidak Pernah Hampir Tidak Pernah Jarang Kadang-kadang
 Sering Sangat Sering Selalu

8. Ketika bangun di pagi hari, saya merasa bersemangat untuk bekerja.

- Tidak Pernah Hampir Tidak Pernah Jarang Kadang-kadang
 Sering Sangat Sering Selalu

9. Saya merasa bahagia saat bekerja dengan intensif.

- Tidak Pernah Hampir Tidak Pernah Jarang Kadang-kadang
 Sering Sangat Sering Selalu

10. Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan.

- Tidak Pernah Hampir Tidak Pernah Jarang Kadang-kadang
 Sering Sangat Sering Selalu

11. Saya larut dalam pekerjaan saya.

- Tidak Pernah Hampir Tidak Pernah Jarang Kadang-kadang
 Sering Sangat Sering Selalu

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

- Tidak Pernah Hampir Tidak Pernah Jarang Kadang-kadang
 Sering Sangat Sering Selalu

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

- Tidak Pernah Hampir Tidak Pernah Jarang Kadang-kadang
 Sering Sangat Sering Selalu

14. Saya terbawa suasana ketika saya bekerja.

- Tidak Pernah Hampir Tidak Pernah Jarang Kadang-kadang
 Sering Sangat Sering Selalu

15. Ketika bekerja, saya merasa tangguh secara mental.

- Tidak Pernah Hampir Tidak Pernah Jarang Kadang-kadang
 Sering Sangat Sering Selalu

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

- Tidak Pernah Hampir Tidak Pernah Jarang Kadang-kadang
 Sering Sangat Sering Selalu

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

- Tidak Pernah Hampir Tidak Pernah Jarang Kadang-kadang
 Sering Sangat Sering Selalu

PETUNJUK PENGISIAN

Bacalah setiap pernyataan dengan teliti dan jawablah dengan sejujurnya sesuai dengan sikap dan keadaan diri saudara/i yang sebenarnya. Kuesioner bukan suatu tes sehingga tidak ada jawaban yang salah. Semua jawaban akan dijaga kerahasiaannya. Nyatakan jawaban saudara/i dengan memberi tanda centang (✓) pada kolom pilihan.

Keterangan Pilihan Jawaban

- | | |
|-------------------------|-------------------|
| 1 = Sangat Tidak Setuju | 5 = Agak Setuju |
| 2 = Tidak Setuju | 6 = Setuju |
| 3 = Agak Tidak Setuju | 7 = Sangat Setuju |
| 4 = Ragu-ragu | |

Contoh :

2. Saya merasa senang bekerja di tempat ini.			
<input type="checkbox"/> Sangat Tidak Setuju	<input type="checkbox"/> Tidak Setuju	<input checked="" type="checkbox"/> Agak Tidak Setuju	<input type="checkbox"/> Ragu-ragu
<input type="checkbox"/> Agak Setuju	<input type="checkbox"/> Setuju	<input type="checkbox"/> Sangat Setuju	

Jawaban setiap orang bisa berbeda sesuai keadaannya masing-masing dan sangat diharapkan untuk memeriksa kembali semua jawaban dari pernyataan yang ada setelah mengerjakan angket ini, agar tidak ada yang terlewatkan.

SELAMAT MENGERJAKAN

SKALA 2

1. Perusahaan ini menghargai kontribusi saya dan peduli tentang kesejahteraan saya.

- Sangat Tidak Setuju Tidak Setuju Agak Tidak Setuju Ragu-ragu
 Agak Setuju Setuju Sangat Setuju

2. Jika perusahaan ini bisa memperkerjakan orang lain untuk menggantikan saya dengan gaji yang lebih rendah, maka perusahaan akan melakukannya.

- Sangat Tidak Setuju Tidak Setuju Agak Tidak Setuju Ragu-ragu
 Agak Setuju Setuju Sangat Setuju

3. Perusahaan ini tidak berhasil menghargai setiap usaha ekstra yang saya lakukan.

- Sangat Tidak Setuju Tidak Setuju Agak Tidak Setuju Ragu-ragu
 Agak Setuju Setuju Sangat Setuju

4. Perusahaan ini sangat mempertimbangkan tujuan dan nilai-nilai pribadi yang saya miliki.

- Sangat Tidak Setuju Tidak Setuju Agak Tidak Setuju Ragu-ragu
 Agak Setuju Setuju Sangat Setuju

5. Perusahaan ini akan memahami jika saya lama absen karena sakit.

- Sangat Tidak Setuju Tidak Setuju Agak Tidak Setuju Ragu-ragu
 Agak Setuju Setuju Sangat Setuju

6. Perusahaan ini akan mengabaikan keluhan dari saya.

- Sangat Tidak Setuju Tidak Setuju Agak Tidak Setuju Ragu-ragu
 Agak Setuju Setuju Sangat Setuju

7. Perusahaan ini tidak menghargai kepentingan saya, ketika perusahaan mengambil keputusan yang berpengaruh kepada saya.

- Sangat Tidak Setuju Tidak Setuju Agak Tidak Setuju Ragu-ragu
 Agak Setuju Setuju Sangat Setuju

8. Ketika saya memiliki masalah, perusahaan ini memberikan bantuan.

- Sangat Tidak Setuju Tidak Setuju Agak Tidak Setuju Ragu-ragu
 Agak Setuju Setuju Sangat Setuju

9. Perusahaan ini benar-benar mempedulikan kesejahteraan saya.

- Sangat Tidak Setuju Tidak Setuju Agak Tidak Setuju Ragu-ragu
 Agak Setuju Setuju Sangat Setuju

10. Perusahaan ini bersedia fleksibel untuk mendukung saya menunjukkan kemampuan terbaik saya dalam bekerja

- Sangat Tidak Setuju Tidak Setuju Agak Tidak Setuju Ragu-ragu
 Agak Setuju Setuju Sangat Setuju

11. Perusahaan ini tidak mampu memahami ketidakhadiran saya karena masalah pribadi.

- Sangat Tidak Setuju Tidak Setuju Agak Tidak Setuju Ragu-ragu
 Agak Setuju Setuju Sangat Setuju

12. Jika perusahaan ini menemukan cara yang lebih efisien untuk menyelesaikan pekerjaan saya, maka perusahaan akan menggantikan saya.

- Sangat Tidak Setuju Tidak Setuju Agak Tidak Setuju Ragu-ragu
 Agak Setuju Setuju Sangat Setuju

19. Jika saya diberhentikan, perusahaan ini akan lebih memilih memperkerjakan orang baru daripada menawarkan saya kembali.

- Sangat Tidak Setuju Tidak Setuju Agak Tidak Setuju Ragu-ragu
 Agak Setuju Setuju Sangat Setuju

20. Perusahaan ini bersedia membantu saya ketika saya membutuhkan pertolongan khusus.

- Sangat Tidak Setuju Tidak Setuju Agak Tidak Setuju Ragu-ragu
 Agak Setuju Setuju Sangat Setuju

21. Perusahaan ini peduli terhadap kepuasan yang saya rasakan di tempat kerja.

- Sangat Tidak Setuju Tidak Setuju Agak Tidak Setuju Ragu-ragu
 Agak Setuju Setuju Sangat Setuju

22. Jika ada kesempatan, perusahaan ini akan mengambil keuntungan dari saya.

- Sangat Tidak Setuju Tidak Setuju Agak Tidak Setuju Ragu-ragu
 Agak Setuju Setuju Sangat Setuju

23. Perusahaan ini sedikit sekali menunjukkan perhatian pada saya.

- Sangat Tidak Setuju Tidak Setuju Agak Tidak Setuju Ragu-ragu
 Agak Setuju Setuju Sangat Setuju

24. Jika saya memutuskan untuk berhenti, maka perusahaan akan mencoba membujuk saya untuk tetap bekerja di perusahaan ini.

- Sangat Tidak Setuju Tidak Setuju Agak Tidak Setuju Ragu-ragu
 Agak Setuju Setuju Sangat Setuju

25. Perusahaan ini peduli dengan pendapat yang saya sampaikan.

- Sangat Tidak Setuju Tidak Setuju Agak Tidak Setuju Ragu-ragu
 Agak Setuju Setuju Sangat Setuju

26. Perusahaan ini merasa bahwa memperkerjakan saya adalah suatu keasalahan.

- Sangat Tidak Setuju Tidak Setuju Agak Tidak Setuju Ragu-ragu
 Agak Setuju Setuju Sangat Setuju

27. Perusahaan ini menunjukkan kebanggaan atas prestasi saya di tempat kerja.

- Sangat Tidak Setuju Tidak Setuju Agak Tidak Setuju Ragu-ragu
 Agak Setuju Setuju Sangat Setuju

28. Perusahaan ini lebih mempedulikan mencari keuntungan daripada mempedulikan saya.

- Sangat Tidak Setuju Tidak Setuju Agak Tidak Setuju Ragu-ragu
 Agak Setuju Setuju Sangat Setuju

29. Perusahaan ini akan memahami jika saya tidak dapat menyelesaikan tugas tepat waktu.

- Sangat Tidak Setuju Tidak Setuju Agak Tidak Setuju Ragu-ragu
 Agak Setuju Setuju Sangat Setuju

30. Jika perusahaan ini mendapatkan keuntungan yang lebih besar, maka perusahaan akan mempertimbangkan untuk meningkatkan gaji saya.

- Sangat Tidak Setuju Tidak Setuju Agak Tidak Setuju Ragu-ragu
 Agak Setuju Setuju Sangat Setuju

31. Perusahaan ini menganggap bahwa siapa pun bisa melakukan pekerjaan saya seperti yang saya lakukan.

- Sangat Tidak Setuju Tidak Setuju Agak Tidak Setuju Ragu-ragu
 Agak Setuju Setuju Sangat Setuju

32. Perusahaan ini tidak mempedulikan menggaji saya secara layak.

- Sangat Tidak Setuju Tidak Setuju Agak Tidak Setuju Ragu-ragu
 Agak Setuju Setuju Sangat Setuju

33. Perusahaan ini ingin memberi saya kemungkinan posisi kerja yang secara kualifikasi sesuai untuk saya.

- Sangat Tidak Setuju Tidak Setuju Agak Tidak Setuju Ragu-ragu
 Agak Setuju Setuju Sangat Setuju

34. Jika posisi kerja saya diadakan, perusahaan ini lebih memilih untuk memberhentikan saya daripada memindahkan saya ke bagian lain.

- Sangat Tidak Setuju Tidak Setuju Agak Tidak Setuju Ragu-ragu
 Agak Setuju Setuju Sangat Setuju

35. Perusahaan ini mencoba membuat pekerjaan saya semenarik mungkin.

- Sangat Tidak Setuju Tidak Setuju Agak Tidak Setuju Ragu-ragu
 Agak Setuju Setuju Sangat Setuju

36. Atasan saya bangga bahwa saya menjadi bagian dari perusahaan ini.

- Sangat Tidak Setuju Tidak Setuju Agak Tidak Setuju Ragu-ragu
 Agak Setuju Setuju Sangat Setuju

~ Matur Nuwun Sanget ~

LAMPIRAN 2**TABULASI DATA *TRY OUT* KETERIKATAN KERJA**

	WE1	WE2	WE3	WE4	WE5	WE6	WE7	WE8	WE9	WE10	WE11	WE12	WE13	WE14	WE15	WE16	WE17	TOTAL
S1	6	6	5	5	5	5	4	4	5	5	4	3	4	4	4	3	4	76
S2	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	4	4	5	7	7	1	7	105
S3	4	5	4	5	5	4	4	5	4	6	5	4	4	5	4	4	4	76
S4	7	7	7	5	5	3	5	5	5	5	4	4	4	3	4	6	4	83
S5	4	5	4	4	3	6	1	4	4	4	1	3	1	1	1	7	1	54
S6	5	4	4	3	4	4	3	4	5	5	4	4	3	4	3	5	4	68
S7	4	7	4	4	4	5	4	7	7	7	4	7	3	4	4	4	4	83
S8	5	5	5	7	7	3	5	5	4	5	4	5	5	5	4	3	5	82
S9	7	7	7	6	7	7	7	7	7	7	7	4	5	7	7	1	7	107
S10	7	7	6	7	6	7	6	6	1	7	1	6	5	1	7	6	4	90
S11	7	3	7	7	7	4	3	4	7	7	4	3	3	2	4	4	4	80
S12	5	5	5	5	5	3	4	5	4	5	4	4	5	4	5	3	5	76
S13	7	7	5	4	5	5	4	5	5	7	4	5	4	4	7	3	5	86
S14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	7	4	4	4	4	4	4	4	71
S15	7	7	6	7	7	7	6	7	7	7	3	3	6	3	6	6	5	100
S16	7	6	6	7	7	7	5	7	7	7	5	5	5	4	6	2	6	99
S17	7	7	6	6	7	4	5	7	7	7	6	7	7	6	7	3	5	104
S18	5	4	3	5	5	4	4	5	4	7	4	5	5	4	4	4	5	77
S19	7	7	7	7	7	3	7	7	7	7	5	7	7	5	7	3	7	107
S20	7	6	6	5	5	3	5	6	6	6	5	4	6	4	5	3	5	87
S21	7	6	5	6	7	4	4	7	7	4	5	7	4	5	4	3	4	89

S22	7	7	4	5	5	4	4	4	4	6	3	4	4	4	3	5	4	77
S23	4	4	7	4	4	5	3	4	3	7	4	3	7	7	2	7	4	79
S24	4	4	5	4	3	6	1	4	1	4	1	3	1	1	1	7	1	51
S25	7	6	4	7	7	7	7	7	4	7	4	4	4	4	7	1	7	94
S26	7	5	5	5	5	2	4	5	5	5	5	5	6	5	4	3	5	81
S27	7	7	6	6	7	7	7	6	5	7	5	4	7	5	6	3	5	100
S28	7	7	7	7	7	6	7	7	7	7	5	7	7	7	7	1	7	110
S29	7	5	5	7	7	4	5	7	5	7	4	4	5	4	4	7	4	91
S30	7	1	4	3	3	7	1	3	4	4	3	1	1	1	1	7	7	58

LAMPIRAN 3

TABULASI DATA *TRY OUT*

PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	TOTAL	
S1	5	7	7	6	6	3	6	6	6	5	6	7	6	6	6	4	6	4	2	6	5	1	7	2	5	6	4	6	6	4	5	7	6	6	4	6	190	
S2	7	7	6	7	7	6	6	7	7	7	6	6	6	6	6	6	6	7	6	4	7	6	6	2	4	6	6	6	6	2	6	3	6	4	5	5	206	
S3	6	7	3	6	6	4	3	6	6	6	4	6	5	6	6	6	3	6	2	6	5	3	4	2	2	6	6	6	7	5	6	6	5	4	6	5	181	
S4	4	3	6	6	7	5	6	6	7	4	6	3	6	4	3	5	6	5	3	6	5	4	3	3	4	7	5	6	6	5	4	4	5	3	5	5	175	
S5	4	4	6	6	6	6	5	6	6	6	4	6	6	6	5	5	6	5	3	6	6	2	2	2	5	7	6	6	6	6	4	5	6	6	6	6	188	
S6	6	3	5	5	6	2	6	2	4	5	3	5	6	6	7	3	6	6	2	6	6	6	5	3	5	3	2	2	6	6	3	6	5	2	2	2	158	
S7	7	6	6	6	6	5	6	3	6	5	5	4	6	3	6	6	5	6	3	5	6	4	6	3	6	6	5	5	6	6	4	6	6	4	7	5	190	
S8	5	5	6	6	6	5	6	6	6	6	7	2	6	3	3	2	2	5	2	5	6	4	5	2	6	6	5	3	6	6	3	5	5	2	6	5	169	
S9	7	7	6	7	7	6	6	7	7	7	6	6	6	6	6	4	6	6	3	6	7	6	6	2	6	7	5	6	6	6	6	4	6	5	6	6	6	212
S10	5	6	6	6	6	2	5	5	5	6	4	3	6	2	6	5	6	6	3	6	6	6	5	5	5	6	5	6	6	6	5	6	6	3	6	5	186	
S11	7	4	6	6	7	6	4	6	6	6	5	6	6	6	5	5	6	6	3	5	6	4	5	2	6	7	6	5	6	5	4	7	6	3	5	5	193	
S12	6	1	4	4	6	4	4	4	4	4	6	3	7	5	5	4	5	4	3	6	5	3	6	3	6	6	5	7	6	5	4	6	6	3	4	4	168	
S13	4	2	3	6	7	3	3	6	5	5	4	2	6	4	7	3	3	5	2	6	5	2	5	2	2	4	4	2	5	5	5	4	5	4	2	4	146	
S14	4	1	3	5	5	2	2	5	4	4	5	2	4	2	1	3	4	2	2	6	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	6	3	4	5	135
S15	6	7	4	2	5	2	3	4	6	2	5	3	6	6	6	2	5	6	1	6	6	6	3	2	4	6	6	3	6	6	3	7	6	6	5	6	168	
S16	6	6	6	5	7	4	4	4	6	4	4	6	6	6	6	4	4	4	6	6	5	6	4	5	5	7	4	4	4	6	4	6	6	6	4	4	184	
S17	7	2	3	4	6	4	4	6	7	7	5	4	6	4	6	6	6	6	6	6	6	7	6	6	4	6	6	7	6	4	6	6	6	6	7	6	7	201
S18	5	3	6	6	5	6	6	4	5	5	6	2	5	6	6	3	6	4	2	5	5	4	6	5	6	6	5	6	6	6	6	7	6	3	6	5	184	
S19	6	6	4	6	7	6	2	6	7	6	5	3	6	2	2	2	2	5	2	7	6	3	3	5	5	6	6	6	6	6	3	4	6	3	6	6	172	
S20	6	4	4	4	6	4	5	3	6	4	3	3	6	3	3	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	6	6	5	5	6	4	4	6	5	3	4	6	159
S21	4	6	4	4	4	4	5	7	5	5	4	1	6	1	5	6	4	4	2	4	5	5	4	6	5	7	4	4	4	6	4	6	6	1	4	5	161	

S22	6	4	4	6	5	2	6	6	5	5	6	6	6	6	6	3	3	6	5	6	5	4	4	2	4	6	6	2	6	6	4	2	6	6	6	5	176	
S23	4	6	2	4	7	4	4	4	4	5	6	2	6	6	5	5	5	5	1	6	6	3	5	4	4	6	5	6	6	6	4	6	6	3	6	6	173	
S24	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	6	6	5	5	6	3	4	6	3	6	2	3	6	6	6	6	4	6	2	5	3	6	5	185	
S25	7	6	6	7	7	6	6	7	7	7	6	6	6	3	6	4	6	6	3	7	7	6	6	2	6	7	6	4	6	6	4	6	6	3	7	7	208	
S26	6	3	6	7	7	4	3	6	6	5	4	6	5	5	2	2	6	6	3	6	6	5	5	5	5	5	6	2	6	6	6	3	2	5	2	6	6	173
S27	7	6	6	6	7	4	6	2	7	6	6	2	6	5	2	4	6	6	4	6	6	4	6	6	6	6	6	5	6	6	4	6	6	5	6	6	194	
S28	7	6	4	7	7	4	4	4	7	7	6	3	6	3	6	5	5	6	5	6	6	4	5	2	6	7	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	197	
S29	7	6	4	5	6	5	6	6	6	7	6	6	6	6	5	5	6	6	3	6	6	5	5	2	6	6	5	5	6	6	4	6	6	3	6	5	195	
S30	4	6	6	5	5	5	3	5	5	6	4	3	5	2	5	3	3	4	2	6	6	3	3	2	5	6	6	4	6	3	4	4	2	3	2	3	149	

LAMPIRAN 4
HASIL ANALISIS AITEM

HASIL TRY OUT
UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS SKALA KETERIKATAN KERJA

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.883	17

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
WE1	78.6000	216.455	.584	.875
WE2	79.1000	208.645	.657	.871
WE3	79.3667	217.895	.573	.875
WE4	79.2333	210.323	.719	.870

WE5	79.1333	203.361	.845	.865
WE6	79.8000	233.476	.080	.893
WE7	80.1667	193.040	.896	.860
WE8	79.2000	206.303	.831	.866
WE9	79.6333	208.447	.573	.874
WE10	78.6000	216.455	.650	.873
WE11	80.6667	215.885	.571	.875
WE12	80.2667	216.616	.484	.878
WE13	80.1333	201.223	.734	.867
WE14	80.5667	208.047	.575	.874
WE15	80.0667	190.547	.861	.860
WE16	80.7333	282.202	-.708	.928
WE17	79.9333	209.720	.630	.872

HASIL TRY OUT
UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS SKALA PERSEPSI DUKUNGAN
ORGANISASI

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.863	36

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
POS1	173.4333	329.633	.659	.853
POS2	174.2667	328.064	.397	.859
POS3	174.2333	341.220	.317	.860
POS4	173.6333	336.930	.458	.857

POS5	173.0000	341.517	.485	.858
POS6	174.8333	334.626	.430	.858
POS7	174.5667	334.185	.425	.858
POS8	173.9667	347.689	.162	.865
POS9	173.3333	333.264	.665	.854
POS10	173.7000	332.079	.573	.855
POS11	174.1000	343.059	.361	.860
POS12	175.0333	324.378	.473	.857
POS13	173.4333	358.047	-.011	.866
POS14	174.6333	337.137	.301	.862
POS15	174.1667	340.695	.251	.863
POS16	175.0667	333.168	.471	.857
POS17	174.2333	333.220	.487	.856
POS18	173.9000	332.783	.627	.854
POS19	176.1000	333.886	.451	.857
POS20	173.4667	359.016	-.039	.866
POS21	173.4000	342.455	.565	.857
POS22	174.9333	344.961	.222	.863
POS23	174.3333	338.230	.420	.858
POS24	175.8000	367.338	-.194	.874
POS25	174.2000	343.545	.312	.861

**HASIL
SESUDAH
TRY OUT
UJI
VALIDITAS
DAN
RELIABILIT
AS SKALA
KETERIKAT
AN KERJA**

POS26	173.1333	337.775	.569	.856
POS27	173.9000	342.093	.413	.859
POS28	174.3333	332.920	.427	.858
POS29	173.4000	351.421	.234	.862
POS30	173.8000	352.097	.132	.864
POS31	174.8667	344.464	.358	.860
POS32	173.7667	346.392	.194	.864
POS33	173.5667	346.944	.356	.860
POS34	175.2000	336.372	.340	.860
POS35	174.0000	325.103	.631	.853
POS36	173.9333	338.823	.473	.857

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.938	15

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
WE1	69.7333	251.099	.569	.937
WE2	70.2333	242.323	.653	.935
WE3	70.5000	253.017	.547	.937
WE4	70.3667	244.447	.705	.934
WE5	70.2667	236.340	.846	.930
WE7	71.3000	225.321	.895	.928
WE8	70.3333	240.230	.813	.931
WE9	70.7667	240.323	.606	.937
WE10	69.7333	251.444	.623	.936
WE11	71.8000	247.062	.642	.935
WE12	71.4000	248.593	.532	.938
WE13	71.2667	233.237	.752	.932
WE14	71.7000	238.838	.629	.936
WE15	71.2000	222.166	.869	.929
WE17	71.0667	242.547	.647	.935

HASIL SESUDAH *TRY OUT*
UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS SKALA PERSEPSI DUKUNGAN
ORGANISASI

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.881	32

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted

POS1	153.4000	333.903	.651	.873
POS2	154.2333	331.082	.411	.879
POS3	154.2000	344.097	.341	.880
POS4	153.6000	340.317	.472	.877
POS5	152.9667	346.171	.466	.878
POS6	154.8000	336.786	.466	.877
POS7	154.5333	336.740	.453	.877
POS8	153.9333	349.030	.213	.883
POS9	153.3000	337.252	.665	.874
POS10	153.6667	335.540	.585	.875
POS11	154.0667	347.306	.356	.879
POS12	155.0000	325.103	.525	.875
POS14	154.6000	339.903	.321	.881
POS15	154.1333	343.154	.278	.882
POS16	155.0333	336.792	.478	.877
POS17	154.2000	337.407	.482	.876
POS18	153.8667	336.671	.629	.874
POS19	156.0667	338.409	.440	.877
POS21	153.3667	346.309	.571	.877
POS22	154.9000	350.093	.201	.883
POS23	154.3000	341.734	.431	.878

POS25	154.1667	349.454	.268	.881
POS26	153.1000	342.093	.559	.876
POS27	153.8667	345.706	.424	.878
POS28	154.3000	337.252	.421	.878
POS29	153.3667	354.654	.265	.881
POS31	154.8333	347.454	.387	.879
POS32	153.7333	351.582	.172	.883
POS33	153.5333	352.671	.301	.880
POS34	155.1667	341.247	.324	.880
POS35	153.9667	330.585	.598	.874
POS36	153.9000	343.748	.449	.877

LAMPIRAN 5
SKALA PENELITIAN



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

LEMBAR SKALA

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Saudara/i yang saya hormati, dengan kerendahan hati saya memohon kesediaan saudara/i untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner ini saya disusun dalam rangka penelitian untuk tugas akhir. Kuesioner ini terdiri dari pernyataan-pernyataan, dimana dalam skala ini tidak ada jawaban yang salah dan akan dijaga kerahasiaannya.

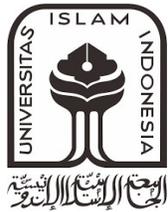
Saya mengharapkan kejujuran dan keterbukaan dalam mengisi semua pernyataan yang ada. Identitas dan jawaban yang saudara/i akan saya jaga kerahasiaannya sesuai dengan etika akademik penelitian.

Dimohon saudara/i mengisi semua pernyataan yang tersedia dan jangan sampai ada yang terlewat. Saya ucapkan terima kasih atas partisipasi saudara/i semoga Allah membalas kebaikan saudara/i.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Peneliti

Rahma Sari



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 :
- Agama :
- Pendidikan Terakhir :
- Lama Menikah :
- Mempunyai anak berapa : orang
- Anak pertama umur tahun
 - Anak kedua umur tahun
 - Anak ketiga umur tahun
 - Anak keempat umur tahun
 - dst
- Anggota keluarga yang tinggal di rumah : orang
- Keluarga inti orang
 - Saudara orang
 - Ayah/ibu orang
 - Orang lain orang
- 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



**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**

Divisi :

Gaji / Pendapatan perbulan : (lingkari salah satu)

- f. \leq Rp. 1.500.000
- g. Rp 1.600.000 – 2.500.000
- h. Rp 2.600.000 – 2.900.000
- i. Rp 3.000.000 – 4.500.000
- j. \geq Rp 4.600.000

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

Bekasi, Desember 2017

Responden

PETUNJUK PENGISIAN

Bacalah setiap pernyataan dengan teliti dan jawablah dengan sejujurnya sesuai dengan sikap dan keadaan diri saudara/i yang sebenarnya. Kuesioner bukan suatu tes sehingga tidak ada jawaban yang salah. Semua jawaban akan dijaga kerahasiaannya. Nyatakan jawaban saudara/i dengan memberi tanda centang (√) pada kolom pilihan.

Keterangan Pilihan Jawaban

- | | |
|-------------------------|-------------------|
| 0 = Tidak Pernah | 4 = Sering |
| 1 = Hampir Tidak Pernah | 5 = Sangat Sering |
| 2 = Jarang | 6 = Selalu |
| 3 = Kadang-kadang | |

Contoh :

- | | | | | |
|---|--|--|--|--|
| 3. Saya merasa nyaman dengan pekerjaan yang saya lakukan. | | | | |
| <input type="checkbox"/> Tidak Pernah | <input type="checkbox"/> Hampir Tidak Pernah | <input type="checkbox"/> Jarang | <input type="checkbox"/> Kadang-kadang | |
| <input type="checkbox"/> Sering | <input type="checkbox"/> Sangat Sering | <input checked="" type="checkbox"/> Selalu | | |

Jawaban setiap orang bisa berbeda sesuai keadaannya masing-masing dan sangat diharapkan untuk memeriksa kembali semua jawaban dari pernyataan yang ada setelah mengerjakan angket ini, agar tidak ada yang terlewatkan.

SELAMAT MENGERJAKAN

SKALA 1

1. Saya melakukan pekerjaan dengan penuh semangat.

- Tidak Pernah Hampir Tidak Pernah Jarang Kadang-kadang
 Sering Sangat Sering Selalu

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

- Tidak Pernah Hampir Tidak Pernah Jarang Kadang-kadang
 Sering Sangat Sering Selalu

3. Waktu berlalu sangat cepat ketika saya bekerja.

- Tidak Pernah Hampir Tidak Pernah Jarang Kadang-kadang
 Sering Sangat Sering Selalu

4. Saat bekerja, saya merasa kuat dan bersemangat.

- Tidak Pernah Hampir Tidak Pernah Jarang Kadang-kadang
 Sering Sangat Sering Selalu

5. Saya antusias dengan pekerjaan saya.

- Tidak Pernah Hampir Tidak Pernah Jarang Kadang-kadang
 Sering Sangat Sering Selalu

6. Pekerjaan yang saya lakukan menginspirasi saya.

- Tidak Pernah Hampir Tidak Pernah Jarang Kadang-kadang
 Sering Sangat Sering Selalu

7. Ketika bangun di pagi hari, saya merasa bersemangat untuk bekerja.

- Tidak Pernah Hampir Tidak Pernah Jarang Kadang-kadang
 Sering Sangat Sering Selalu

8. Saya merasa bahagia saat bekerja dengan intensif.

- Tidak Pernah Hampir Tidak Pernah Jarang Kadang-kadang
 Sering Sangat Sering Selalu

9. Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan.

- Tidak Pernah Hampir Tidak Pernah Jarang Kadang-kadang
 Sering Sangat Sering Selalu

10. Saya larut dalam pekerjaan saya.

- Tidak Pernah Hampir Tidak Pernah Jarang Kadang-kadang
 Sering Sangat Sering Selalu

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

- Tidak Pernah Hampir Tidak Pernah Jarang Kadang-kadang
 Sering Sangat Sering Selalu

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

- Tidak Pernah Hampir Tidak Pernah Jarang Kadang-kadang
 Sering Sangat Sering Selalu

13. Saya terbawa suasana ketika saya bekerja.

- Tidak Pernah Hampir Tidak Pernah Jarang Kadang-kadang
 Sering Sangat Sering Selalu

14. Ketika bekerja, saya merasa tangguh secara mental.

- Tidak Pernah Hampir Tidak Pernah Jarang Kadang-kadang
 Sering Sangat Sering Selalu

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

- Tidak Pernah Hampir Tidak Pernah Jarang Kadang-kadang
 Sering Sangat Sering Selalu

PETUNJUK PENGISIAN

Bacalah setiap pernyataan dengan teliti dan jawablah dengan sejujurnya sesuai dengan sikap dan keadaan diri saudara/i yang sebenarnya. Kuesioner bukan suatu tes sehingga tidak ada jawaban yang salah. Semua jawaban akan dijaga kerahasiaannya. Nyatakan jawaban saudara/i dengan memberi tanda centang (✓) pada kolom pilihan.

Keterangan Pilihan Jawaban

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

Contoh :

4. Saya merasa senang bekerja di tempat ini.			
<input type="checkbox"/> Sangat Tidak Setuju	<input type="checkbox"/> Tidak Setuju	<input checked="" type="checkbox"/> Agak Tidak Setuju	<input type="checkbox"/> Ragu-ragu
<input type="checkbox"/> Agak Setuju	<input type="checkbox"/> Setuju	<input type="checkbox"/> Sangat Setuju	

Jawaban setiap orang bisa berbeda sesuai keadaannya masing-masing dan sangat diharapkan untuk memeriksa kembali semua jawaban dari pernyataan yang ada setelah mengerjakan angket ini, agar tidak ada yang terlewatkan.

SELAMAT MENGERJAKAN

SKALA 2

1. Perusahaan ini menghargai kontribusi saya dan peduli tentang kesejahteraan saya.

- Sangat Tidak Setuju Tidak Setuju Agak Tidak Setuju Ragu-ragu
 Agak Setuju Setuju Sangat Setuju

2. Jika perusahaan ini bisa memperkerjakan orang lain untuk menggantikan saya dengan gaji yang lebih rendah, maka perusahaan akan melakukannya.

- Sangat Tidak Setuju Tidak Setuju Agak Tidak Setuju Ragu-ragu
 Agak Setuju Setuju Sangat Setuju

3. Perusahaan ini tidak berhasil menghargai setiap usaha ekstra yang saya lakukan.

- Sangat Tidak Setuju Tidak Setuju Agak Tidak Setuju Ragu-ragu
 Agak Setuju Setuju Sangat Setuju

4. Perusahaan ini sangat mempertimbangkan tujuan dan nilai-nilai pribadi yang saya miliki.

- Sangat Tidak Setuju Tidak Setuju Agak Tidak Setuju Ragu-ragu
 Agak Setuju Setuju Sangat Setuju

5. Perusahaan ini akan memahami jika saya lama absen karena sakit.

- Sangat Tidak Setuju Tidak Setuju Agak Tidak Setuju Ragu-ragu
 Agak Setuju Setuju Sangat Setuju

6. Perusahaan ini akan mengabaikan keluhan dari saya.

- Sangat Tidak Setuju Tidak Setuju Agak Tidak Setuju Ragu-ragu
 Agak Setuju Setuju Sangat Setuju

13. Hanya diperlukan penurunan kecil pada performa kerja saya bagi perusahaan, untuk dapat menggantikan saya.

- Sangat Tidak Setuju Tidak Setuju Agak Tidak Setuju Ragu-ragu
 Agak Setuju Setuju Sangat Setuju

14. Perusahaan merasa bahwa hanya akan ada sedikit keuntungan yang di dapat dengan memperkerjakan saya hingga akhir karir saya.

- Sangat Tidak Setuju Tidak Setuju Agak Tidak Setuju Ragu-ragu
 Agak Setuju Setuju Sangat Setuju

15. Perusahaan ini menyediakan kesempatan yang kecil untuk naik pangkat.

- Sangat Tidak Setuju Tidak Setuju Agak Tidak Setuju Ragu-ragu
 Agak Setuju Setuju Sangat Setuju

16. Bahkan jika saya melakukan pekerjaan sebaik mungkin, perusahaan ini akan mengabaikannya.

- Sangat Tidak Setuju Tidak Setuju Agak Tidak Setuju Ragu-ragu
 Agak Setuju Setuju Sangat Setuju

17. Perusahaan ini akan mengabulkan sebuah permintaan yang masuk akal untuk sebuah perubahan pada kondisi kerja saya.

- Sangat Tidak Setuju Tidak Setuju Agak Tidak Setuju Ragu-ragu
 Agak Setuju Setuju Sangat Setuju

18. Jika saya diberhentikan, perusahaan ini akan lebih memilih memperkerjakan orang baru daripada menawarkan saya kembali.

- Sangat Tidak Setuju Tidak Setuju Agak Tidak Setuju Ragu-ragu
 Agak Setuju Setuju Sangat Setuju

19. Perusahaan ini peduli terhadap kepuasan yang saya rasakan di tempat kerja.

- Sangat Tidak Setuju Tidak Setuju Agak Tidak Setuju Ragu-ragu
 Agak Setuju Setuju Sangat Setuju

20. Jika ada kesempatan, perusahaan ini akan mengambil keuntungan dari saya.

- Sangat Tidak Setuju Tidak Setuju Agak Tidak Setuju Ragu-ragu
 Agak Setuju Setuju Sangat Setuju

21. Perusahaan ini sedikit sekali menunjukkan perhatian pada saya.

- Sangat Tidak Setuju Tidak Setuju Agak Tidak Setuju Ragu-ragu
 Agak Setuju Setuju Sangat Setuju

22. Perusahaan ini peduli dengan pendapat yang saya sampaikan.

- Sangat Tidak Setuju Tidak Setuju Agak Tidak Setuju Ragu-ragu
 Agak Setuju Setuju Sangat Setuju

23. Perusahaan ini merasa bahwa memperkerjakan saya adalah suatu keasalahan.

- Sangat Tidak Setuju Tidak Setuju Agak Tidak Setuju Ragu-ragu
 Agak Setuju Setuju Sangat Setuju

24. Perusahaan ini menunjukkan kebanggaan atas prestasi saya di tempat kerja.

- Sangat Tidak Setuju Tidak Setuju Agak Tidak Setuju Ragu-ragu
 Agak Setuju Setuju Sangat Setuju

25. Perusahaan ini lebih mementingkan mencari keuntungan daripada mementingkan saya.

- Sangat Tidak Setuju Tidak Setuju Agak Tidak Setuju Ragu-ragu
 Agak Setuju Setuju Sangat Setuju

26. Perusahaan ini akan memahami jika saya tidak dapat menyelesaikan tugas tepat waktu.

- Sangat Tidak Setuju Tidak Setuju Agak Tidak Setuju Ragu-ragu
 Agak Setuju Setuju Sangat Setuju

27. Perusahaan ini menganggap bahwa siapa pun bisa melakukan pekerjaan saya seperti yang saya lakukan.

- Sangat Tidak Setuju Tidak Setuju Agak Tidak Setuju Ragu-ragu
 Agak Setuju Setuju Sangat Setuju

28. Perusahaan ini tidak mementingkan menggaji saya secara layak.

- Sangat Tidak Setuju Tidak Setuju Agak Tidak Setuju Ragu-ragu
 Agak Setuju Setuju Sangat Setuju

29. Perusahaan ini ingin memberi saya kemungkinan posisi kerja yang secara kualifikasi sesuai untuk saya.

- Sangat Tidak Setuju Tidak Setuju Agak Tidak Setuju Ragu-ragu
 Agak Setuju Setuju Sangat Setuju

30. Jika posisi kerja saya ditiadakan, perusahaan ini lebih memilih untuk memberhentikan saya daripada memindahkan saya ke bagian lain.

- Sangat Tidak Setuju Tidak Setuju Agak Tidak Setuju Ragu-ragu
 Agak Setuju Setuju Sangat Setuju

31. Perusahaan ini mencoba membuat pekerjaan saya semenarik mungkin.

- Sangat Tidak Setuju Tidak Setuju Agak Tidak Setuju Ragu-ragu
 Agak Setuju Setuju Sangat Setuju

32. Atasan saya bangga bahwa saya menjadi bagian dari perusahaan ini.

- Sangat Tidak Setuju Tidak Setuju Agak Tidak Setuju Ragu-ragu
 Agak Setuju Setuju Sangat Setuju

*Terimakasih
~ Matur Nuwun Sanget ~*

LAMPIRAN 6
TABULASI DATA PENELITIAN SKALA KETERIKATAN
KERJA

	WE1	WE2	WE3	WE4	WE5	WE7	WE8	WE9	WE10	WE11	WE12	WE13	WE14	WE15	WE17	TOTAL
S1	7	5	6	6	7	4	7	7	7	4	4	7	7	7	5	90
S2	5	5	5	4	5	4	4	5	5	6	5	4	5	3	6	71
S3	7	7	7	7	7	6	5	4	4	4	5	5	4	4	5	81
S4	5	5	5	5	6	6	4	3	6	5	4	5	5	4	6	74
S5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	70
S6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	5	5	5	6	86
S7	5	7	4	7	7	6	5	7	7	5	4	7	6	7	7	91
S8	7	7	5	7	5	7	7	7	7	5	4	4	5	5	7	89
S9	7	7	5	3	4	4	3	3	4	3	5	1	3	1	5	58
S10	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	3	3	4	59
S11	5	5	6	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	70
S12	7	7	4	4	5	4	4	4	7	4	4	4	4	4	4	70
S13	7	5	5	6	5	4	5	5	5	4	5	6	4	5	5	76
S14	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7	7	3	3	7	96
S15	7	7	7	6	7	6	7	6	7	4	7	7	7	2	6	93
S16	6	5	3	5	4	6	5	3	3	4	5	4	4	2	4	63
S17	7	7	5	5	4	4	5	7	7	5	5	4	5	4	5	79
S18	7	5	7	5	5	4	5	5	4	5	7	5	5	7	4	80
S19	7	6	6	6	7	4	5	6	6	4	6	4	5	5	6	83
S20	5	7	7	7	7	7	7	7	7	7	5	7	7	7	6	100

S43	7	5	3	4	7	5	7	5	7	3	6	4	2	3	3	71
S44	7	7	4	7	5	7	5	5	7	7	5	4	1	7	7	85
S45	7	5	4	5	7	4	7	6	7	5	4	1	5	7	7	81
S46	5	7	7	7	7	6	7	7	5	7	7	7	7	7	7	100
S47	7	7	5	7	7	1	7	7	7	1	7	4	1	7	7	82
S48	5	5	5	4	5	4	4	3	5	4	3	4	4	4	4	63
S49	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	105
S50	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	105
S51	7	4	5	7	5	5	7	7	7	5	6	6	7	4	4	86
S52	6	7	7	7	5	6	6	4	7	7	6	7	6	4	7	92
S53	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	4	4	3	7	7	95
S54	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	105
S55	4	7	4	7	7	7	7	3	1	1	4	4	1	7	7	71
S56	7	5	6	3	6	6	7	4	6	2	5	5	1	7	4	74
S57	7	5	4	5	7	5	7	5	7	5	4	4	4	5	7	81
S58	7	7	5	7	7	7	7	7	7	4	7	7	4	7	7	97
S59	5	5	5	4	4	3	5	3	5	4	4	4	5	3	6	65
S60	7	7	7	7	7	7	7	7	7	5	7	7	7	7	7	103
S61	7	7	4	6	7	4	5	6	5	4	5	5	5	7	5	82
S62	7	7	7	7	7	7	4	7	7	4	7	4	4	7	6	92
S63	7	7	4	7	7	6	6	7	7	4	4	4	4	7	6	87
S64	4	7	4	4	7	7	4	7	7	4	3	4	3	4	7	76

S65	7	7	7	7	7	4	5	7	7	5	7	7	7	7	5	96
S66	7	5	4	7	4	4	7	5	4	2	7	7	1	7	7	78
S67	6	5	6	7	6	4	5	6	7	5	4	5	4	6	6	82
S68	7	7	7	7	7	7	4	7	7	4	7	7	7	7	7	99
S69	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	105
S70	7	7	2	4	4	7	4	7	4	4	7	4	4	4	4	73

LAMPIRAN 7
TABULASI DATA PENELITIAN
SKALA PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	15	16	17	18	19	21	22	23	25	26	27	28	29	31	32	33	34	35	36	TOTAL
S1	7	6	6	4	2	6	6	5	7	7	6	6	6	6	4	6	4	6	6	6	6	7	7	7	6	3	3	6	7	6	4	7	181
S2	4	5	3	6	5	4	6	6	4	6	3	3	6	3	3	5	6	4	6	4	2	6	5	6	6	5	6	6	5	6	6	6	157
S3	6	6	6	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	3	2	6	3	3	6	6	4	3	6	4	4	6	6	6	3	167
S4	5	3	4	6	6	4	3	6	4	4	4	2	4	3	3	6	4	2	6	4	4	4	6	4	4	6	3	5	5	2	4	4	134
S5	6	6	5	6	4	6	6	6	6	6	4	6	6	6	3	6	6	2	4	3	6	6	6	6	6	6	2	7	6	6	6	5	171
S6	7	6	3	4	4	6	3	6	6	6	6	6	6	4	3	6	5	6	6	4	3	6	6	7	6	4	4	4	6	6	6	6	167
S7	4	4	6	7	4	4	6	6	6	6	4	4	4	6	4	6	7	2	7	2	4	6	6	6	4	5	2	6	4	2	7	7	158
S8	7	6	6	6	6	4	6	6	6	6	6	2	6	2	3	6	6	6	6	3	6	6	6	6	6	6	2	6	5	3	6	6	169
S9	7	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	2	6	6	4	6	6	4	6	6	4	6	6	3	7	6	3	6	6	177
S10	4	6	6	6	6	4	4	6	4	6	4	6	4	6	4	4	6	3	3	6	2	4	3	3	6	6	2	5	4	4	5	6	148
S11	4	6	4	6	6	4	4	5	6	6	6	6	6	6	3	4	4	2	4	2	4	6	6	5	4	4	6	6	6	4	6	5	156
S12	4	6	4	6	6	4	2	4	6	6	4	6	2	6	6	6	2	2	6	2	3	2	7	5	4	6	3	6	6	6	5	6	149
S13	6	6	6	6	7	6	6	6	5	7	6	6	6	6	6	6	6	3	4	6	6	6	2	5	6	6	4	6	5	6	6	6	180
S14	7	4	6	6	7	6	6	6	7	7	6	6	4	6	6	6	6	2	5	4	6	6	6	6	5	2	5	6	5	2	6	6	174
S15	6	6	4	7	6	6	6	6	6	6	1	6	4	5	6	6	7	4	6	4	4	6	6	6	4	6	5	6	6	2	6	6	171
S16	6	2	5	7	7	6	6	5	5	6	3	6	6	6	3	6	6	2	5	4	5	5	6	6	6	5	3	5	5	2	6	6	162
S17	5	6	6	4	6	6	6	5	5	5	6	7	4	6	5	5	6	3	6	6	5	6	6	4	6	6	4	6	4	4	4	4	167
S18	4	5	5	7	7	6	5	6	7	6	5	6	2	4	6	5	7	2	6	4	2	7	5	7	6	6	6	6	7	2	6	5	170
S19	6	6	4	7	7	4	4	6	6	6	7	6	6	3	5	5	3	3	6	5	6	6	6	6	6	6	2	3	6	3	5	6	166
S20	7	5	5	6	6	5	6	6	6	5	6	5	5	2	5	3	6	2	6	3	3	6	6	6	6	5	6	6	6	3	6	6	165
S21	7	4	6	6	7	4	6	7	7	7	6	2	4	2	4	4	4	4	6	2	4	4	7	4	6	4	2	6	6	2	4	6	154
S22	4	2	3	6	6	6	3	6	6	6	4	6	6	6	3	5	6	2	5	5	6	6	6	6	5	7	6	6	6	6	6	168	
S23	6	7	4	6	7	4	3	5	6	6	4	3	3	4	4	4	4	2	6	3	4	6	7	4	4	6	3	6	5	3	4	4	147
S24	4	2	4	6	7	6	6	7	4	4	6	2	2	6	3	6	5	2	7	5	6	6	6	7	6	6	1	4	6	6	6	6	160

S25	5	4	2	4	7	4	5	5	5	5	4	5	4	6	1	5	4	4	4	3	3	4	5	4	3	5	3	4	5	4	4	4	134	
S26	7	7	7	6	7	5	5	6	7	7	7	4	1	5	3	2	6	2	6	4	7	5	7	5	6	5	2	5	5	3	6	5	165	
S27	5	7	6	4	6	6	4	6	6	6	6	3	6	6	6	5	5	3	5	5	6	6	6	5	6	6	3	7	6	6	6	6	175	
S28	4	4	4	6	6	5	4	4	4	4	6	2	4	6	2	4	4	2	4	3	4	5	6	5	5	6	2	2	2	2	5	6	132	
S29	6	6	6	5	5	6	6	5	5	6	4	6	6	6	3	6	6	6	6	6	4	5	3	2	6	6	6	6	5	4	6	5	169	
S30	6	6	4	6	6	4	6	5	5	5	6	6	6	4	2	4	6	2	4	3	4	4	6	4	6	5	3	4	5	2	2	6	147	
S31	4	6	6	6	4	6	6	6	6	2	4	6	6	6	3	6	5	2	4	2	6	6	6	5	5	6	2	6	5	6	6	5	160	
S32	5	6	5	4	4	4	4	6	6	3	4	4	4	6	6	4	2	4	6	4	6	5	6	2	6	6	3	5	5	2	2	4	143	
S33	7	6	6	7	7	6	6	6	7	7	6	6	6	6	2	6	6	2	7	4	6	5	6	4	4	6	4	6	7	4	6	6	180	
S34	7	6	4	6	4	6	6	5	6	5	6	6	6	6	6	2	5	6	6	6	4	6	4	5	6	6	4	4	2	4	6	6	167	
S35	5	6	6	6	7	5	6	5	5	5	6	5	2	2	5	6	6	2	5	2	2	6	6	6	3	6	2	3	6	3	6	6	152	
S36	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	3	4	6	2	2	2	5	4	4	6	4	6	6	2	4	4	4	6	3	5	6	153	
S37	4	4	4	4	6	5	2	6	7	7	5	6	4	6	6	5	5	2	6	3	5	6	5	4	5	7	4	7	6	2	7	5	160	
S38	7	7	7	6	7	6	4	7	7	7	6	6	2	6	4	4	6	2	5	6	5	7	7	6	6	7	5	6	7	4	4	4	180	
S39	7	5	1	7	7	4	2	4	4	4	6	5	2	2	5	6	6	5	7	6	5	7	5	6	4	4	4	4	6	1	6	7	7	157
S40	5	6	4	4	6	5	4	5	6	6	5	6	4	4	4	4	6	4	6	5	5	4	5	5	5	7	4	7	6	4	4	4	159	
S41	4	5	1	4	4	5	6	6	5	5	5	6	4	1	2	5	6	2	7	4	4	6	6	6	4	6	4	4	6	6	5	5	149	
S42	7	6	6	7	7	7	6	6	5	5	5	6	6	5	5	6	6	6	6	6	4	4	7	6	5	6	6	7	7	6	6	6	189	
S43	5	6	6	7	7	7	2	6	5	5	5	4	6	6	5	6	6	2	7	6	6	7	7	6	5	7	2	6	6	1	6	5	173	
S44	4	6	4	6	6	4	4	7	7	7	7	6	4	6	6	5	6	4	2	6	5	6	7	5	5	6	4	5	4	6	6	6	172	
S45	7	6	6	7	7	5	6	5	6	6	5	5	4	4	6	6	7	6	6	6	4	5	6	7	6	6	5	6	7	2	4	6	180	
S46	6	6	6	6	6	5	6	4	6	6	5	5	5	6	6	5	6	2	6	5	6	6	5	6	2	7	5	6	5	2	6	6	170	
S47	6	6	5	6	6	5	6	6	6	6	5	5	6	2	6	5	6	6	7	5	5	7	6	6	4	6	6	6	6	2	6	5	176	
S48	6	4	2	5	5	6	5	4	6	6	5	5	4	4	4	4	6	4	5	5	6	6	4	4	6	6	5	5	6	2	5	5	155	
S49	7	7	7	6	6	5	6	7	6	6	5	5	5	6	5	6	6	2	6	5	6	6	7	6	6	6	6	6	6	1	6	6	182	

S50	6	6	6	6	7	6	7	6	5	5	6	6	2	6	5	6	6	2	6	6	6	7	5	6	2	6	6	7	6	3	5	5	175
S51	7	7	7	6	6	5	5	4	5	5	6	5	6	5	2	2	6	2	7	6	6	6	6	3	6	2	5	6	2	6	3	161	
S52	6	6	6	7	7	5	6	6	5	5	6	6	6	4	2	4	6	2	6	6	6	6	5	4	2	6	2	2	2	5	3	4	154
S53	7	6	5	6	6	5	5	5	6	6	6	5	5	5	2	6	6	6	7	6	6	6	6	5	6	6	6	7	2	6	3	176	
S54	7	6	6	7	7	6	2	6	6	7	6	6	6	6	4	2	6	3	5	6	6	7	6	6	6	6	6	7	6	3	6	6	181
S55	6	6	7	5	5	6	6	5	6	6	5	6	6	6	5	1	6	2	4	5	6	6	6	7	6	6	6	7	6	2	5	5	172
S56	5	6	7	5	5	6	6	5	4	5	6	6	4	6	2	6	6	2	5	6	6	6	6	5	6	6	3	2	5	6	5	5	164
S57	7	6	6	6	6	4	5	6	6	6	4	6	2	2	5	6	6	2	6	3	6	6	6	6	5	6	6	7	7	2	6	5	168
S58	6	7	6	6	5	6	4	6	6	5	6	5	4	4	4	6	6	2	6	3	2	7	7	6	6	6	4	6	6	2	3	6	164
S59	6	3	2	4	4	6	6	4	4	5	5	2	3	2	2	5	6	5	4	3	2	5	6	5	6	5	2	3	6	7	5	6	139
S60	7	6	6	5	5	5	6	6	6	6	5	5	4	2	2	6	6	2	6	5	6	5	6	6	2	6	2	3	5	2	5	5	154
S61	5	4	4	6	6	5	5	5	5	5	6	6	6	2	5	2	6	3	6	6	5	5	4	4	4	4	3	2	3	4	4	2	142
S62	7	6	6	6	6	5	5	6	6	5	6	5	2	4	4	2	2	1	6	5	5	3	6	5	6	6	2	5	6	2	7	7	155
S63	6	6	6	7	7	5	5	6	6	5	5	4	4	6	6	4	4	3	6	5	6	6	3	6	6	7	3	5	4	4	4	4	164
S64	4	7	6	6	6	5	6	6	6	6	5	5	6	5	4	4	3	2	6	5	5	6	3	6	4	4	6	7	5	2	6	5	162
S65	7	6	6	6	6	4	4	5	5	6	5	5	3	6	5	2	5	2	7	6	3	5	5	5	2	6	3	6	6	2	5	6	155
S66	4	6	6	7	7	5	6	6	6	6	5	6	4	4	6	6	5	2	5	2	2	6	5	6	5	5	4	5	6	2	5	5	160
S67	6	6	7	6	6	5	5	6	6	6	5	5	4	4	6	6	6	2	4	4	6	6	6	6	5	6	6	6	6	2	5	6	171
S68	6	4	4	6	6	6	5	6	6	6	5	5	4	6	5	6	6	2	5	2	2	6	6	6	5	5	2	3	6	2	5	5	154
S69	7	6	4	6	5	6	6	6	5	5	5	6	5	6	6	6	6	2	6	5	6	6	7	6	2	6	6	7	6	2	6	4	173
S70	7	7	7	6	6	6	6	6	5	5	5	6	5	6	4	4	6	2	5	4	4	6	6	6	2	5	4	7	6	3	5	6	168

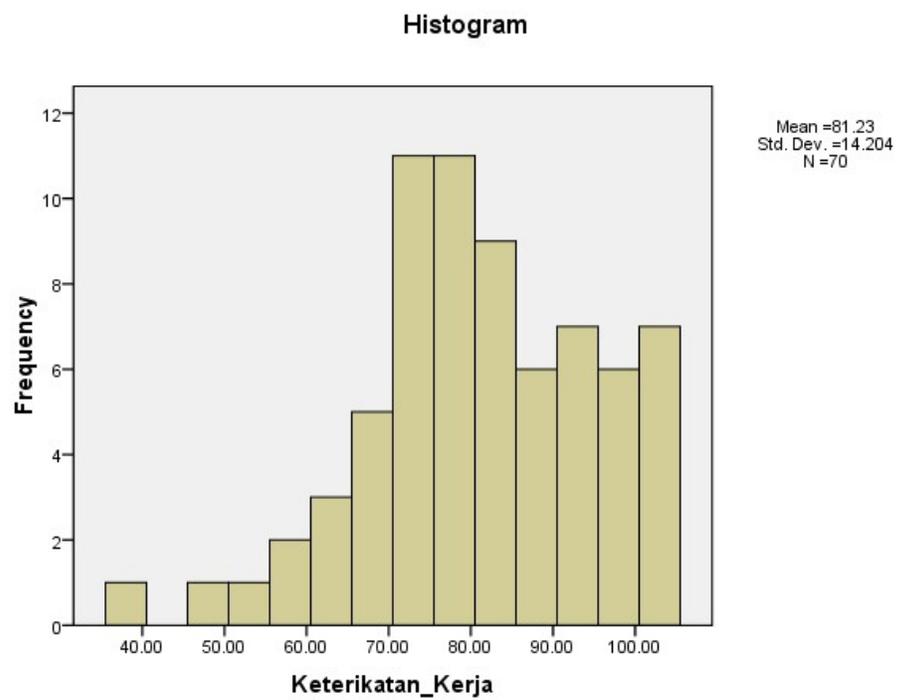
LAMPIRAN 8
HASIL UJI ASUMSI

UJI NORMALITAS

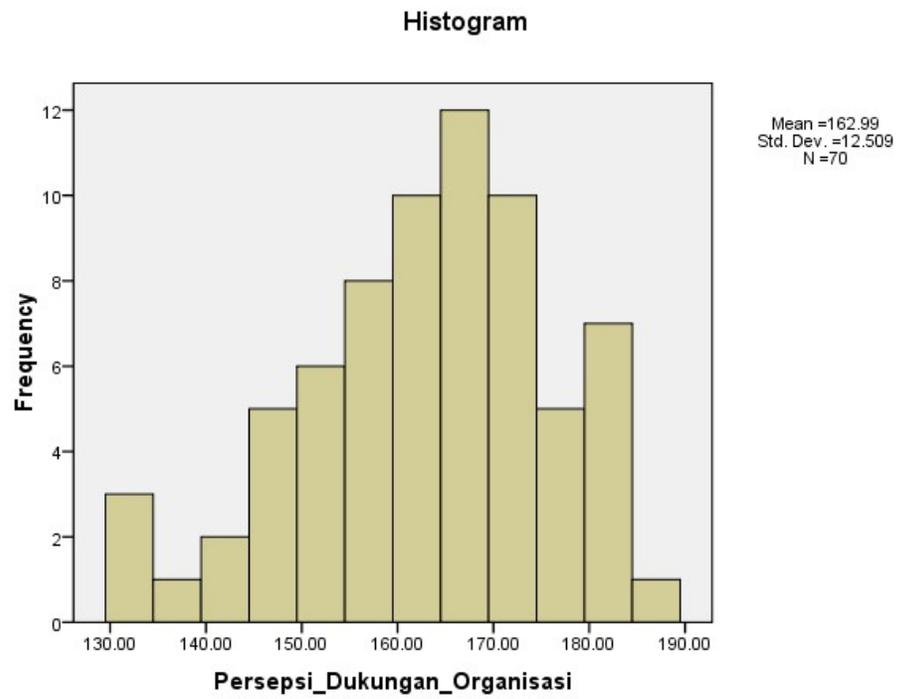
Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Keterikatan_Kerja	.086	70	.200 [*]	.972	70	.122
Persepsi_Dukungan_Organisasi	.083	70	.200 [*]	.977	70	.215

a. Lilliefors Significance Correction

*. This is a lower bound of the true significance.



Gambar 1. Grafik Uji Normalitas Skala Keterikatan Kerja



Gambar 2. Grafik Uji Normalitas Skala Persepsi Dukungan Organisasi

UJI LINIERITAS

Linieritas Antara Keterikatan Kerja Dan Persepsi Dukungan Organisasi

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Keterikatan_Kerja * Persepsi_Dukungan_ Organisasi	Between Groups	(Combined)	8645.260	36	240.146	1.502	.120
		Linearity	898.253	1	898.253	5.619	.024
		Deviation from Linearity	7747.007	35	221.343	1.385	.175
	Within Groups		5275.083	33	159.851		
	Total		13920.343	69			

Measures of Association				
	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Keterikatan_Kerja * Persepsi_Dukungan_ Organisasi	.254	.065	.788	.621

LAMPIRAN 9
HASIL UJI HIPOTESIS

Korelasi Antara Persepsi Dukungan Organisasi Dan Keterikatan Kerja

Correlations			
		Keterikatan_Kerja	Persepsi_Dukungan_Organisasi
Keterikatan_Kerja	Pearson Correlation	1	.254*
	Sig. (1-tailed)		.017
	N	70	70
Persepsi_Dukungan_Organisasi	Pearson Correlation	.254*	1
	Sig. (1-tailed)	.017	
	N	70	

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

LAMPIRAN 10
HASIL ANALISIS TAMBAHAN

1. Hasil Uji Beda Antara Keterikatan Kerja dengan Jenis Kelamin

Group Statistics					
	Jenis_Kelamin	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Keterikatan_Kerja	Laki-laki	48	82.6458	13.54345	1.95483
	Perempuan	22	78.1364	15.41890	3.28732

Independent Samples Test											
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper	
Keterikatan_Kerja	Equal variances assumed	.338	.563	1.238	68	.220	4.50947	3.64291	-2.75985	11.77879	
	Equal variances not assumed			1.179	36.442	.246	4.50947	3.82463	-3.24398	12.26292	

2. Hasil Korelasi Tambahan Antara Keterikatan Kerja Dengan Usia

Correlations			
		Keterikatan_Kerja	Usia
Keterikatan_Kerja	Pearson Correlation	1	.267*
	Sig. (2-tailed)		.026
	N	70	70
Usia	Pearson Correlation	.267*	1
	Sig. (2-tailed)	.026	
	N	70	70

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

3. Hasil Korelasi Tambahan Antara Keterikatan Kerja Dengan Lama Bekerja

Correlations			
		Keterikatan_Kerja	Lama_Bekerja
Keterikatan_Kerja	Pearson Correlation	1	.040
	Sig. (2-tailed)		.744
	N	70	70
Lama_Bekerja	Pearson Correlation	.040	1
	Sig. (2-tailed)	.744	
	N	70	70

LAMPIRAN 11
SURAT IZIN PENELITIAN



UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA

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

Tanggal : 24 November 2017
 Nomor : 1000 / Dek / 70/Div.Um.RT / / 2017
 Hal : Permohonan Ijin Pengambilan Data untuk Skripsi
 Kepada Yth.
 Pimpinan HRD PT. NSK Bearings Manufacturing Indonesia

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 : **Rahma Sari**
 Nomor Mahasiswa : **14320298**
 Judul Skripsi : *Hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan keterikatan kerja karyawan*

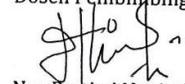
Demikian permohonan kami, atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu/Saudara/i kami ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Dekan,


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

Dosen Pembimbing,


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

LAMPIRAN 12

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

**PT. NSK BEARINGS MANUFACTURING INDONESIA**

Kawasan MM2100, Blok M-4 Industrial Town, Cikarang Barat, Bekasi 17520
Tel : 62-21-8980155 (hunting), Fax : 62-21-8980156, Website : www.id.nsk.com

SURAT KETERANGAN

No. HR 015/II/2018

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Susilo Raharjo
NIK : 94080021
Jabatan : HR Manager

Menerangkan:

Nama : Rahma Sari
Program Study : S1 Psikologi
NPM : 14320298
Judul Skripsi : Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi Dan
Keterikatan Kerja

Yang bersangkutan telah melaksanakan penelitian di perusahaan kami dari tanggal
15 Desember 2017 s/d tanggal 15 Januari 2018.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana
mestinya.

Bekasi, 15 Februari 2018

PT NSK Bearings Manufacturing Indonesia

SUSILO RAHARJO
HR Manager

