

**PENGARUH KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS TERHADAP
KETERIKATAN KERJA KARYAWAN PT
BITATA FOOD INDONESIA**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh
Derajat Sarjana S-1 Psikologi**



Oleh :

**MUHAMMAD IBRAR PURNAMA
1909110016**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS PSIKOLOGI
BANDA ACEH
2023**

Skripsi Berjudul

**Pengaruh Kesejahteraan Psikologis Dengan Keterikatan Kerja
Karyawan PT Bitata Food Indonesia**

Diajukan Oleh:

Muhammad Ibrar Purnama

1909110016

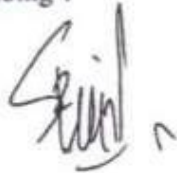


Telah disetujui oleh:

Fakultas Psikologi
Universitas Muhammadiyah Aceh

Tanggal Persetujuan

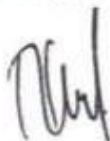
Pembimbing 1



Sriana Septiawati, S.Psi., M.Si

26 Agt 2023

Pembimbing 2



Nur Hasmalawati, S.Psi., M.Si

26 Agt 2023

PENGESAHAN

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji Skripsi
Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh
Dan Diterima Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi

Pada Tanggal

02 SEP 2023

MENGESAHKAN
Fakultas Psikologi
Universitas Muhammadiyah Aceh



Dewan Penguji

1. Sriana Septiawati, M.Si
2. Julia Aridhona, M.Si
3. Rizka Dara Vonna, M.Psi., Psikolog
4. Nur Hasmalawati, M.Si

Tanda Tangan

A handwritten signature in black ink, corresponding to the first member of the exam board, Sriana Septiawati, M.Si.

A handwritten signature in black ink, corresponding to the second member of the exam board, Julia Aridhona, M.Si.

A handwritten signature in black ink, corresponding to the third member of the exam board, Rizka Dara Vonna, M.Psi., Psikolog.

A horizontal line provided for the signature of the fourth member of the exam board, Nur Hasmalawati, M.Si.

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Bismillahirrahmanirrahim

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Ibrar Purnama

NPM : 1909110016

Fakultas : Psikologi

Menyatakan skripsi yang saya susun dengan judul **“Pengaruh kesejahteraan psikologis dengan keterikatan kerja karyawan PT BITATA FOOD INDONESIA”** ini, secara keseluruhan adalah hasil penelitian saya, kecuali pada bagian yang dirujuk sumbernya dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Jika di kemudian hari ternyata pernyataan saya ini tidak benar, maka saya sanggup menerima segala sanksi sesuai dengan undang-undang dan peraturan yang berlaku.

Banda Aceh, 29 Agustus 2023

Yang Menyatakan



Muhammad Ibrar Purnama

NPM : 1909110016

MOTTO

“Hal-hal hebat dimulai dari proses
1 langkah lebih baik dari yang kemarin”.

(MUHAMMAD IBRAR PURNAMA)



HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah Rabbil'alamin Segala puji bagi Allah subhanahu wata'ala, sujud syukurku persembahkan kepadaMu ya Allah. Atas takdirmu saya bisa menjadi pribadi yang berfikir, berilmu, beriman, bersabar dan bertanggung jawab atas semua yang telah saya mulai. Semoga dengan keberhasilan saya dalam menyelesaikan Tugas Akhir skripsi ini menjadi satu langkah awal untuk masa depan saya dalam meraih kesuksesan versi saya sendiri.

Dengan ini saya persembahkan karya ini untuk kedua orang tua saya, Ayah dan Mama...

Terima kasih atas didikan yang dibarengi oleh kasih sayang yang ayah dan mama berikan kepada abang hingga telah sampai di titik ini. Terimakasih untuk setiap doa, dukungan dan restu dari ayah dan mama yang selalu mengiri setiap langkah abang dalam menjalani kehidupan ini.

Terima kasih selanjutnya untuk *the one and only* kakak tersayang Maudy Zulin Rizkyna dan adik terkece Muhammad Farel Gibran yang menjadi sahabat sekaligus pendorong setiap langkah yang abang pilih, selalu mengerti dan setia untuk menunggu kabar baik di hari ini. Terimakasih atas doa dan dukunyananya yang senantiasa diberikan kepada abang.

Muhammad Ibrar Purnama

KATA PENGANTAR



Segala puji dan syukur di panjatkan atas kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya. Shalawat beriringan salam tidak lupa penulis panjatkan kepada Baginda Nabi Besar Muhammad SAW beserta sahabat yang telah memperjuangkan ummat manusia dari alam jahiliah kealam yang penuh dengan ilmu pengetahuan hingga digitalisasi.

Atas izin Allah SWT dukungan dari kedua orang tua, bimbingan dan arahan yang telah diberikan penulis mengucapkan banyak terimakasih sehingga dapat merampungkan skripsinya sebagai salah satu syarat menyelesaikan studi serta untuk memperoleh gelar sarjana Psikologi pada Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh di tahun 2023.

Pada kesempatan ini penulis juga ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah berpartisipasi dalam memberikan waktu, tenaga, semangat dan dukungannya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir. Oleh sebab itu penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Barmawi M.Si., selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh.
2. Bapak Sukri Karim, M. Si., selaku Wakil Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Ibu Nur Hasmalawati, S.Psi., M.Si., selaku Kepala Program Studi (Ka Prodi) Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh. Dan juga selaku dosen

pembimbing II yang telah banyak membantu, mengarahkan penulis dalam penyelesaian Skripsi.

4. Ibu Sriana Septiawati, S. Psi., M. Si., selaku dosen pembimbing I yang telah meluangkan waktunya, memberikan arahan, serta dukungan dan semangat kepada penulis dalam proses penyelesaian Skripsi.
5. Seluruh dosen dan Staff Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah banyak membantu penulis selama masa proses perkuliahan.
6. Livia Fadhila, seorang sahabat dengan hati emas. Terimakasih atas kebaikan yang tiada bandingnya. Terima kasih atas dorongan dan seluruh inspirasinya.
7. Para sahabat yang telah banyak membantu dan meluangkan waktunya selama proses penyusunan skripsi. Terima kasih saya ucapkan terkhusus kepada bg Aldi Rinaldi, Ferdi, Febri, Reyfa, Roza, Suadi, Raisul, Agung. Dan juga kepada teman-teman di jurusan psikologi yang tidak mungkin penulis sebutkan namanya satu persatu, terima kasih banyak atas bantuan dan dorongan yang telah diberikan, sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan.

Penulis menyadari dalam penulisan ini masih terdapat banyak kekurangan, baik dari segi isi atau teknik penyajiannya, sehingga kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan untuk membantu penulis demi menyempurnakan penulisan skripsi ini kedepannya.

Banda Aceh, 29 Agustus 2023



Muhammad Ibrar Purnama

NPM: 1909110016

**PENGARUH KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS DENGAN
KETERIKATAN KERJA KARYAWAN PT BITATA FOOD
INDONESIA**

ABSTRAK

**Oleh: Muhammad Ibrar Purnama
Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh
e-mail: ibrarpurnamaa@gmail.com**

Keterikatan kerja adalah suatu keadaan positif dimana karyawan akan merasa semangat dan tidak merasa terbebani dengan pekerjaannya. Misalnya dalam bekerja karyawan terus semangat menghadirkan inovasi baru dengan adanya emosional positif terhadap perusahaan. Maka dari itu penelitian ini bertujuan untuk melihat adanya pengaruh kesejahteraan psikologis dengan keterikatan kerja karyawan PT Bitata Food Indonesia. Dimana metode penelitian yang digunakan pendekatan kuantitatif. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 41 orang karyawan yang ditentukan dengan menggunakan *sampling* jenuh (semua populasi dijadikan sampel penelitian). Dengan teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear sederhana serta pengambilan data menggunakan skala *Likert*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh kesejahteraan psikologis dengan keterikatan kerja karyawan, yang mana berpengaruh sebanyak 41,7% dan signifikan dengan nilai sig 0,001.

Kata Kunci: Kesejahteraan psikologis, keterikatan kerja, perusahaan

DAFTAR ISI

| | |
|---|-------------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| HALAMAN PESETUJUAN | ii |
| HALAMAN PENGESAHAN | iii |
| HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI..... | iv |
| HALAMAN MOTTO | v |
| HALAMAN PERSEMBAHAN | vi |
| KATA PENGANTAR..... | vii |
| ABSTRAK | ix |
| DAFTAR ISI | x |
| DAFTAR TABEL | xii |
| DAFTAR GAMBAR..... | xiii |
| DAFTAR LAMPIRAN | xiv |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Rumusan Masalah..... | 7 |
| C. Keaslian Penelitian | 7 |
| D. Tujuan Penelitian | 9 |
| E. Manfaat Penelitian | 9 |
| | |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | 11 |
| A. Keterikatan Kerja | 11 |
| 1. Pengertian Keterikatan Kerja | 11 |
| 2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keterikatan Kerja | 13 |
| 3. Aspek-aspek Keterikatan Kerja..... | 14 |
| 4. Indikator Keterikatan Kerja | 17 |
| B. Kesejahteraan Psikologis | 18 |
| 1. Pengertian Kesejahteraan Psikologis | 18 |
| 2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kesejahteraan Psikologi..... | 19 |
| 3. Aspek-aspek Kesejahteraan Psikologis | 22 |
| C. Hubungan Kesejahteraan Psikologis dengan Keterikatan Kerja | 25 |
| D. Hipotesis | 26 |
| | |
| BAB III METODOLOGI PENELITIAN | 27 |
| A. Identifikasi Variabel Penelitian | 27 |
| B. Definisi Operasional Variabel | 27 |
| 1. Keterikatan Kerja | 27 |
| 2. Kesejahteraan Psikologis | 27 |
| C. Populasi dan Sampel..... | 28 |
| D. Metode Pengumpulan Data | 29 |
| E. Validitas dan Reliabilitas Penelitian | 30 |
| F. Analisis Data | 31 |

| | |
|---|-----------|
| 1. Uji Normalitas | 32 |
| 2. Uji Linieritas | 32 |
| 3. Uji Hipotesis..... | 32 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 34 |
| A. Orientasi Kancan Penelitian | 34 |
| 1. Visi dan Misi PT Bitata Food Indonesia | 35 |
| 2. Struktur Organisasi PT Bitata Food Indonesia | 35 |
| B. Persiapan Penelitian..... | 36 |
| 1. Pengurusan Surat Izin Penelitian..... | 36 |
| 2. Penyusunan Alat Ukur | 36 |
| C. Pelaksanaan Penelitian..... | 37 |
| D. Hasil Analisa Data Penelitian | 37 |
| 1. Uji Instrumen..... | 37 |
| 2. Deskripsi Subjek Dan Data Penelitian | 40 |
| 3. Uji Asumsi..... | 43 |
| 4. Uji Hipotesis..... | 44 |
| E. Pembahasan..... | 45 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN | 52 |
| A. Kesimpulan..... | 52 |
| B. Saran | 52 |
| DAFTAR PUSTAKA | 54 |
| LAMPIRAN..... | 58 |

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 1. Format Jawaban | 29 |
| Tabel 2. <i>Blueprint</i> skala Keterikatan Kerja..... | 30 |
| Tabel 3. <i>Blueprint</i> skala Kesejahteraan Psikologis | 30 |
| Tabel 4. Hasil Analisis Diskriminasi Aitem Keterikatan Kerja Sebelum Aitem Gugur Dibuang | 38 |
| Tabel 5. Hasil Analisis Diskriminasi Aitem Keterikatan Kerja Setelah Aitem Gugur Dibuang | 38 |
| Tabel 6. Hasil Analisis Diskriminasi Aitem Kesejahteraan Psikologis Sebelum Aitem Gugur Dibuang | 38 |
| Tabel 7. Hasil Analisis Diskriminasi Aitem Kesejahteraan Psikologis Setelah Aitem Gugur Dibuang | 39 |
| Tabel 8. Hasil Analisis Uji Reliabilitas Sebelum Aitem Gugur Dibuang | 39 |
| Tabel 9. Hasil Analisis Uji Reliabilitas Sesudah Aitem Gugur Dibuang | 40 |
| Table 10. Statistik Deskripsi Data Penelitian | 40 |
| Tabel 11. Kategori Data Penelitian Keterikatan Kerja | 42 |
| Tabel 12. Kategori Data Penelitian Kesejahteraan Psikologis | 42 |
| Tabel 13. Hasil Uji Normalitas | 43 |
| Tabel 14. Hasil Uji Linearitas | 44 |
| Tabel 15. Hasil Uji Hipotesis | 44 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| Gambar 1. Strukurur Organisasi PT Bitata Food Indonesia | 35 |
|---|----|

DAFTAR LAMPIRAN

| | | |
|--------------|---|----|
| Lampiran 1. | Skala Penelitian | 58 |
| Lampiran 2. | Reliabilitas Keterikatan Kerja & Kesejahteraan Psikologis | 63 |
| Lampiran 3. | Tabulasi Penelitian | 72 |
| Lampiran 4. | Tabulasi Skor Aitem | 75 |
| Lampiran 5. | Hasil Uji Normalitas | 79 |
| Lampiran 6. | Hasil Uji Linearitas | 80 |
| Lampiran 7. | Hasil Uji Hipotesis | 81 |
| Lampiran 8. | Hasil Uji Regresi | 82 |
| Lampiran 9. | Frekuensi Data Penelitian | 83 |
| Lampiran 10. | SK Pembimbing | 84 |
| Lampiran 11. | Surat Izin Penelitian | 85 |
| Lampiran 12. | Surat Balasan Izin Penelitian | 86 |
| Lampiran 13. | Biodata | 87 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan di era *society* merupakan era dimana tingginya persaingan di berbagai sektor yang bersentuhan langsung dengan kebutuhan masyarakat. Masyarakat dituntut untuk hidup berdampingan dengan teknologi, menguasai dan memanfaatkan teknologi. Indonesia dengan berbagai perusahaan terutama yang bergerak dibidang makanan sudah lebih maju. Tidak heran perusahaan makanan menjadi salah satu sektor andalan penopang pertumbuhan manufaktur dan ekonomi nasional.

Industri makanan dan minuman tumbuh sebesar 3,75% pada triwulan I-2022 atau lebih tinggi dibandingkan dengan triwulan I-2021 yang mencapai 2,45%. “Industri makanan dan minuman adalah salah satu sektor yang mendapatkan prioritas pengembangan sesuai peta jalan *Making Indonesia 4.0*”, (Dirjen Agro Kemenperin, 2022). Pada tahun 2022 Badan Pusat Statistik (BPS) melaporkan, produk domestik bruto (PDB) atas dasar harga konstan (ADHK) di industri makanan dan minuman sebesar Rp.200,26 triliun pada kuartal II/2022. Jumlah itu meningkat 3,68% dari periode yang sama tahun lalu sebesar Rp.193,16 triliun.

Aceh merupakan satu dari 34 provinsi di Indonesia, dimana banyak perusahaan di bidang makanan yang telah berkiprah di sektor kuliner, salah satunya PT Bitata Food Indonesia. Berdasarkan hasil wawancara dengan CEO, PT Bitata Food Indonesia berdiri sejak tahun 2017, yang merupakan perusahaan

yang bergerak di bidang produsen makanan atau olahan makanan. PT Bitata Food Indonesia merupakan salah satu UMKM yang telah berkembang menjadi perusahaan, dengan konsep mendukung gaya hidup yang modern serta memberikan manfaat terbaik untuk hidup yang lebih nikmat menjadi misi Bitata Food. Memiliki karyawan dengan posisi dan tempat bekerja yang telah ditentukan sesuai tanggung jawabnya, dan karyawan bekerja dengan tugas yang telah ditetapkan masing-masing posisi sesuai SOP perusahaan.

Karyawan PT Bitata Food merasa pekerjaan yang dilakukannya cenderung monoton sehingga karyawan tidak semangat dalam bekerja, akibatnya karyawan kurang konsisten dalam menghadapi setiap kesulitan yang ditemui saat bekerja. Contohnya, pada saat melakukan penagihan pembelian produk di beberapa outlet karyawan bermalas malasan untuk mengerjakannya. Karyawan juga merasa kurang adanya pengembangan diri karena merasa tidak adanya tantangan yang diterima pada saat bekerja, artinya karyawan tidak antusias dalam bekerja serta menganggap pekerjaan yang dilakukan kurang bermakna. Ketika hal tersebut kurang memperoleh perhatian dari pimpinan ataupun perusahaan, maka akan menimbulkan dampak jangka panjang bagi perusahaan.

Karyawan yang terikat dengan pekerjaannya akan mampu berusaha lebih dalam untuk bekerja dan memiliki loyalitas terhadap perusahaan. Keterikatan kerja akan membuat seseorang merasa bermakna dan menyatu di dalam sebuah organisasi, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja didalam perusahaan. (Mujiasih & Ratnaningsih, 2012). Karyawan yang merasa

terikat dengan pekerjaannya akan menunjukkan hasrat yang nyata mengenai pekerjaannya dan akan bekerja dengan penuh antusias. Selain itu, karyawan juga menikmati pekerjaan yang dilakukannya dan berkeinginan untuk dapat memberikan segala bantuan dan ide-ide untuk bisa mensukseskan perusahaan tempat karyawan bekerja (Robertson dalam Ramdhani & Sawitri, 2017).

Karyawan sebagai sumber daya manusia yang terpilih dan telah melewati serangkaian proses khusus diharapkan memiliki kinerja yang optimal, profesional, dan semangat yang tinggi terhadap pekerjaannya. Oleh sebab itu, suatu organisasi tentunya membutuhkan karyawan yang energik dengan semangat tinggi dan berdedikasi pada pekerjaan mereka yaitu dengan adanya rasa keterikatan yang baik dengan pekerjaan mereka. Semakin banyak karyawan yang memiliki keterikatan kerja yang baik maka akan memberikan manfaat bagi organisasi yang akan membuat organisasi semakin maju dan berkembang (Iswanto & Agustina, 2016).

Keterikatan karyawan pada pekerjaannya didefinisikan sebagai suatu pikiran yang positif terkait pekerjaan yang ditandai dengan *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (penghayatan). Berdasarkan definisi tersebut, *vigor* (semangat) dicirikan oleh tingkat energi yang tinggi dan memiliki ketekunan dalam bekerja, dikuatkan oleh *dedication* (dedikasi) dimana karyawan merasa bangga dan antusias dalam melakukan pekerjaannya, kemudian adanya *absorption* (penghayatan) yaitu adanya keseriusan dan fokus terhadap tanggung jawab dalam bekerja (Bakker & Demerouti, 2008). Saks

(2006) mengartikan keterikatan kerja (*work engagement*) sebagai seberapa besar seseorang benar-benar menghayati peran kerjanya.

Karyawan dengan keterikatan kerja yang tinggi memiliki tingkat energi yang tinggi serta antusias mengenai pekerjaannya, sehingga karyawan seringkali sepenuhnya tenggelam dalam pekerjaannya seiring waktu berlalu. Sebaliknya, karyawan dengan keterikatan yang rendah digambarkan hanya memiliki sedikit tenaga, kesenangan dan stamina dalam hal yang berkaitan dengan pekerjaan, dan tidak mengalami kesulitan untuk lepas dari pekerjaannya tersebut. Selain lingkungan kerja, kepemimpinan, hubungan tim dan rekan kerja, pelatihan dan pengembangan karir, kompensasi, kebijakan organisasi, kesejahteraan juga dapat mempengaruhi keterikatan kerja (Bakker & Demerouti, 2008).

Wawancara pra-penelitian terhadap beberapa karyawan pada PT Bitata Food Indonesia pada bulan November 2022, dengan hasil wawancara sebagai berikut:

“saya sering kali merasa kurang semangat, terus ada pekerjaan yang tiba-tiba saja disuruh, terlebih lagi kalo jumpa orang yang jutek. Dengan gaji masih di bawah umr dan belum adanya asuransi juga saya merasa kurang sejahtera. Terus kadang bisa semangat ya karna ada bonus dari penjualan, jam kerjanya juga flexibel jadi gak terlalu ketat, ditambah lagi lingkungan kerja disini menyenangkan”. (wawancara terhadap subjek berinisial F, pada tanggal 11 November 2022)

“kadang ga semangat karna pendapatan per/bulan nya naik turun, jadi kalo kerja tu bawaannya ga semangat. hal yang membuat saya kurang semangat itu saya merasa bahwa saya tidak ada pengembangan soft skill karna pekerjaan yang dilakukan itu-itu saja, sehingga dalam waktu beberapa bulan ini dan juga saya telah bekerja kurang lebih 2 tahun, saya merasa pekerjaan awal hingga saat ini itu-itu aja. Terus kadang merasa ga sejahtera juga di segi gaji nya, karna dari dulu kerja sampe sekarang gaji belum juga naik. Tapi ya walaupun gitu tetap harus kerja juga karna sudah jadi tanggung jawab kita sebagai

karyawan. Terlebih lagi perusahaan ini juga karna masih umkm ya jadi masih ada yang harus diperbaiki, tapi ya saya merasa cukup dalam kehidupan hari-hari.” (wawancara terhadap subjek berinisial D, pada tanggal 11 November 2022).

Keterikatan karyawan merupakan salah satu aspek yang penting, karena semakin baik keterikatan karyawan, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa keterikatan karyawan yang baik, maka sedikit pula karyawan mempunyai rasa memiliki, ingin ikut serta memajukan perusahaan dengan menggunakan semua kemampuan potensial mereka. Sehingga seorang karyawan dikatakan memiliki keterikatan karyawan yang baik jika karyawan tersebut ingin terus berusaha berkembang dan mengembangkan perusahaannya, tapi selalu diimbangi dengan usaha yang dilakukan perusahaan terhadap karyawannya, seperti memberikan kebebasan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, ataupun sikap saling menghargai dan saling membantu diantara rekan kerja. Dapat di katakan seperti simbiosis mutualisme yang saling membutuhkan antara karyawan dan perusahaan itu sendiri.

Karyawan berhak mendapatkan kesejahteraan psikologis bagi masing-masing individu yang mana sangat penting di dalam lingkungan pekerjaan. (Cartwright & Cooper, 1997), mengungkapkan bahwa dampak dari kesejahteraan psikologis dalam lingkungan pekerjaan pada karyawan memiliki jangkauan yang luas terhadap organisasi, seperti absen dalam pekerjaan, penurunan produktivitas kerja, dan tingkat *turnover* yang tinggi.

Kesejahteraan psikologis merupakan kondisi dimana aspek-aspek psikologis seseorang dapat berfungsi secara baik dan positif. Schultz (Ramadhani, Djunaidi & Sismiati, 2016), menjelaskan bahwa kesejahteraan

psikologis sebagai fungsi positif pada diri individu, dimana fungsi positif tersebut merupakan arah dan tujuan yang harus diusahakan oleh individu yang sehat untuk segera dicapai. Kesejahteraan psikologis merupakan sebuah hal penting yang harus diperhatikan dari berbagai aspek, karena kesejahteraan psikologis menjadi aktivitas mental yang menjadikan fungsi positif pribadi seseorang terealisasi. Individu yang memiliki kesejahteraan psikologis tinggi merasa mampu, mendapatkan dukungan, puas dengan kehidupan dan mempunyai perasaan yang Bahagia, Hamburger (dalam Aisyah & Chisol, 2020).

Kesejahteraan psikologis sebagai suatu dorongan untuk menggali potensi diri individu secara keseluruhan. Dorongan tersebut dapat menyebabkan kurangnya motivasi seseorang dan menjadi pasrah terhadap keadaan yang membuat kesejahteraan psikologis individu menjadi rendah atau berusaha untuk memperbaiki keadaan hidup yang akan membuat kesejahteraan psikologis individu tersebut menjadi tinggi. Kesejahteraan psikologis menjadi gambaran bahwa individu dapat merasa nyaman, damai, dan bahagia berdasarkan penilaian subjektif serta bagaimana mereka memandang pencapaian potensi-potensi mereka sendiri.

Kesejahteraan psikologis dapat meningkatkan keterikatan kerja. Adanya interaksi antara keterikatan kerja dan kesejahteraan psikologis akan terciptanya kondisi dimana setiap karyawan terlibat secara penuh dalam melakukan pekerjaan. Ketika satu karyawan dan yang lainnya memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan mereka mengartikan bahwa terdapat kesejahteraan

psikologis yang baik, yang mana membuat karyawan menjadi semangat dan tidak merasa terbebani dengan pekerjaan yang dikerjakannya, sehingga karyawan memiliki keterikatan kerja yang tinggi yang berpengaruh pada semangat yang meningkat, karyawan juga mampu menyadari sisi positif dengan pemanfaatan yang baik pula terhadap perasaan positif dalam meningkatkan performa dalam bekerja.

Dengan permasalahan yang telah dijabarkan diatas dapat dilihat bahwa kesejahteraan psikologis mampu memberikan dampak terhadap keterikatan kerja. Kondisi ini memberikan alasan bagi peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kesejahteraan Psikologis terhadap Keterikatan Kerja Karyawan PT Bitata Food Indonesia”**.

A. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas dapat disimpulkan bahwa rumusan masalah penelitian adalah apakah ada pengaruh kesejahteraan psikologis terhadap keterikatan kerja karyawan PT Bitata Food Indonesia?

B. Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian ini dikutip dari beberapa penelitian terdahulu yang mempunyai karakteristik yang relatif serupa dalam berbagai hal kajian atau tema, walaupun memiliki perbedaan dari kriteria subjek, jumlah subjek, dan variabel penelitian ataupun teknik pengumpulan data serta analisis yang akan digunakan. Penelitian yang akan penulis lakukan adalah mengenai pengaruh kesejahteraan psikologis terhadap keterikatan kerja karyawan PT Bitata Food

Indonesia. Beberapa penelitian yang terkait dan menjadi bandingan terhadap judul penelitian yang penulis teliti yaitu :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Wahyu Meka Rihlati pada tahun 2018 tentang hubungan kesejahteraan psikologis dengan keterikatan kerja pada pegawai Pemerintahan. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kesejahteraan psikologis dan keterikatan kerja dengan nilai $p = 0,020$ ($p < 0,05$). Sementara koefisien korelasi yang diperoleh adalah $r = 0,157$ yang menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel bersifat positif. Semakin tinggi kesejahteraan psikologis yang dimiliki oleh pegawai pemerintahan maka keterikatan kerja yang dimiliki pun akan tinggi.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Negita Andiyah Prihwantari pada tahun 2018 tentang Hubungan Kepuasan Kerja Dan Kesejahteraan Psikologis Pada Karyawan Dengan Gaji Di Bawah Satu Juta. Hasil dari analisis menggunakan teknik korelasi spearman pada hubungan kesejahteraan psikologis (Psychological Well - Being) dengan kepuasan kerja menunjukkan $r = 0.364$ dengan sig. 0.000 ($p < 0.05$) maka terdapat hubungan positif yang signifikan antara hubungan kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis karyawan toko, sehingga hipotesis diterima.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Nina Puji Iswati & Olievia Prabandini Mulyana pada tahun 2021 tentang Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan Pt. X. Hasil dari analisa penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kualitas

kehidupan kerja dengan keterikatan kerja pada karyawan PT. X. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi yang didapat sebesar 0,636 dengan nilai signifikansi 0,00 ($p < 0,05$)

Berdasarkan penelitian terdahulu yang diuraikan di atas, perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu perbedaan kriteria, subjek penelitian, jumlah posisi variabel penelitian atau teknik pengumpulan data yang digunakan. Penelitian yang akan dilakukan yakni mengenai pengaruh kesejahteraan psikologis terhadap keterikatan kerja karyawan PT Bitata Food Indonesia.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat adanya pengaruh kesejahteraan psikologis terhadap keterikatan kerja karyawan PT Bitata Food Indonesia.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi atau informasi terbaru serta menambah wawasan dan ilmu pengetahuan untuk bidang psikologi, terutama psikologi industri dan organisasi, psikologi klinis, khususnya pengaruh kesejahteraan psikologi terhadap keterikatan kerja karyawan PT Bitata Food Indonesia.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna terhadap perusahaan, peneliti, karyawan, serta pembaca lainnya, karena dapat menambah wawasan atau pengetahuan dengan adanya penelitian ini perusahaan lebih perhatian pada karyawan dan lingkungan pekerjaan yang sangat berdampak besar untuk pertumbuhan perusahaan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. KETERIKATAN KERJA

1. Pengertian Keterikatan Kerja

Menurut Schaufeli dan Bakker (2010) mengemukakan bahwa keterikatan kerja adalah hubungan terhadap pekerjaan yang aktif dan positif yang ditandai dengan semangat (*vigor*), pengabdian (*dedication*), dan penyerapan/penghayatan (*absorption*). Kahn (dalam Mujiasih & Ratnaningsih, 2012) menjelaskan bahwa keterikatan kerja dalam pekerjaan dikonsepsikan sebagai anggota organisasi yang melaksanakan peran kerjanya, bekerja dan mengekspresikan dirinya secara fisik, kognitif. Artinya keterikatan kerja merupakan suatu keadaan atau hubungan positif dimana karyawan aktif dalam mewujudkan tujuan dari sebuah pekerjaan.

Menurut Macey, Schneider, dkk, (dalam Pasha, 2018) keterikatan kerja adalah suatu keadaan psikologis yang positif terkait pekerjaan yang dicirikan dengan suatu keinginan murni untuk berkontribusi bagi kesuksesan organisasi. Keterikatan kerja sebagai keadaan psikis yang positif dan berkaitan dengan pemenuhan kerja yang dikarakteristikan dengan adanya *vigor*, *dedication*, dan *absorption* (dalam Azizah & Ratnaningsih, 2018). Menurut Lockwood (Pratami, 2021) keterikatan kerja adalah keadaan dimana seseorang mampu berkomitmen dengan organisasi baik secara emosional maupun secara intelektual. Sofyanty (2018) menyatakan bahwaketerikatan kerja merupakan salah satu bukti rasa kesetiaan yang dimiliki oleh karyawan pada tempatnya

bekerja, dimana karyawan selalu melibatkan dirinya baik secara fisik dan juga psikis dalam segala bentuk pekerjaan yang dilakukannya.

Khan (dalam Kusumawati, 2021) merupakan pencetus pertama konsep keterikatan kerja yang didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam menjalankan peran pekerjaan di suatu organisasi, dimana ketika karyawan memiliki keterikatan dalam bekerja mereka akan mengekspresikan diri secara fisik, kognitif dan emosional. Dalam hal ini karyawan akan bekerja dengan totalitas demi mensukseskan tujuan organisasi. Saks (dalam Azizah & Ratnaningsih, 2018) Karyawan dengan keterikatan kerja akan memiliki kinerja dalam mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan inovasi karyawan lebih kreatif, produktif, dan memiliki kemauan untuk berkontribusi lebih jauh terhadap pekerjaannya sehingga akan meningkatkan kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan rendahnya intensi untuk berhenti.

Menurut Schaufeli dan Bakker (dalam Novrandy & Tanuwijaya, 2022) mengemukakan bahwa keterikatan kerja adalah hubungan terhadap pekerjaan yang aktif dan positif yang ditandai dengan semangat (*vigor*), pengabdian (*dedication*), dan penyerapan/penghayatan (*absorption*). Schaufeli dan Bakker (dalam Paramitta, dkk., 2020) menyatakan bahwa keterikatan kerja terkait secara signifikan dengan sikap, perilaku, niat, kesehatan dan kesejahteraan psikologis serta ciri-ciri kepribadian dari individu.

Berdasarkan beberapa penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa keterikatan kerja merupakan karyawan berdedikasi tinggi dengan energi yang penuh serta memiliki motivasi positif untuk dapat berperan aktif dalam

mensukseskan organisasi dengan dikuatkan kembali oleh adanya semangat, pengakuan dan penghayatan sehingga karyawan dapat merasakan terealisasinya kepuasan dan kesejahteraan dalam melakukan sebuah pekerjaan.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keterikatan Kerja

Bakker (dalam Aidina & Prihatsanti, 2017) mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi Keterikatan kerja yaitu sebagai berikut:

a. Tuntutan kerja

Diartikan sebagai derajat lingkungan pekerjaan dalam memberikan stimulus yang bersifat menuntut dan memerintah sehingga perlu diberikan respon. Respon yang diberikan seringkali harus mengeluarkan usaha baik fisik ataupun psikis dari individu atau karyawan terkait dikarenakan tuntutan kerja ini dapat mengarah pada aspek fisik, sosial atau organisasional.

b. Sumber daya kerja

Sumber daya kerja atau yang sering disebut *job resources* diartikan sebagai aspek fisik, psikologis, sosial, dan organisasi pada pekerjaan yang antara lain digunakan untuk mengurangi tuntutan dari pekerjaan dan usaha yang dikerluarkan secara fisik maupun psikis, meraih suatu tujuan dari pekerjaan dan menstimulasi perkembangan, pertumbuhan dan pembelajaran pribadi.

c. Sumber daya pribadi

Diartikan sebagai aspek kognitif dan afektif dari kepribadian, yang merupakan kepercayaan positif terhadap diri sendiri dan lingkungan serta bersifat dapat dikembangkan, yang mana hal ini dapat memotivasi dan memfasilitasi pencapaian tujuan bahkan saat menghadapi kesulitan dan tantangan.

Menurut Bakker dan Demerouti (dalam Yanti, dkk, 2018), terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi keterikatan kerja, yaitu sebagai berikut:

a. *Job resources* (sumber daya pekerjaan)

Keterikatan kerja dapat dipengaruhi oleh 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.

b. *Personal resources* (sumber daya pribadi)

Sumber daya pribadi yang dimiliki oleh karyawan yang mengacu pada evaluasi diri secara positif yang mengacu pada kemampuan seorang individu atau karyawan dalam mengontrol dan mempengaruhi keberhasilan lingkungan mereka. Evaluasi diri yang positif tersebut dapat memprediksi penetapan tujuan, motivasi, kinerja, kepuasan hidup dan kepuasan kerja, ambisi karier dan hasil lain yang diharapkan.

Menurut Lockwood (dalam Pratami, 2021) keterikatan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain: Budaya di dalam tempat bekerja, komunikasi organisasional, gaya manajerial yang memicu kepercayaan dan

penghargaan serta kepemimpinan yang dianut dan reputasi perusahaan itu sendiri.

3. Aspek-aspek Keterikatan Kerja

Schaufeli & Bakker (2010) menjelaskan bahwa terdapat 3 aspek dalam keterikatan kerja, yaitu:

a. Semangat (*vigor*)

Merujuk pada karakter pegawai yang memiliki ketahanan mental yang kuat ketika bekerja dan menyelesaikan pekerjaannya, memiliki semangat, kemauan dan energi tinggi pada pekerjaan, dan konsisten dalam menghadapi setiap kesulitan yang ditemui saat bekerja.

b. Pengabdian (*dedication*)

Pengabdian yang dimaksud merujuk pada karakter pegawai yang memiliki keterlibatan kuat dengan pekerjaan dan disertai perasaan senang, adanya perasaan penting dan antusias akan pekerjaannya, menginspirasi dan memiliki kebanggaan, serta menyukai tantangan dalam pekerjaannya. Mengarah pada pelibatan diri yang kuat terhadap suatu pekerjaan dan merasakan keberartian, antusiasme, inspirasi, kebanggaan dan tantangan.

c. Penyerapan (*absorption*)

Merujuk pada karakter pegawai yang memiliki totalitas diri dengan berkonsentrasi sepenuhnya pada pekerjaan yang dilakukan, merasa senang dan larut dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga waktu bekerja terasa berjalan dengan cepat dan merasa sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaannya.

Menurut Kahn (dalam Simanjuntak, 2021), keterikatan kerja meliputi tiga aspek, yaitu sebagai berikut:

a) *Physically engage.*

Merupakan suatu bentuk keterikatan secara fisik antara karyawan dan pekerjaannya yang ditandai dengan adanya aktivitas fisik dalam bekerja. Misalnya seperti menjahit, *packing*, atau pekerjaan lain yang melibatkan aktivitas fisik karyawan.

b) *Emotionally engage.*

Merupakan bentuk keterikatan secara emosional antara karyawan dan pekerjaannya yang berhubungan dengan orang lain dalam lingkungan pekerjaannya. Misalnya seperti terjalinnya hubungan interpersonal antara sesama rekan kerja dalam suatu tim.

c) *Cognitively engage.*

Merupakan suatu bentuk keterikatan cara kognitif antara karyawan dan pekerjaannya yang meliputi pikiran-pikiran yang berhubungan dengan pekerjaannya. Misalnya seperti *meeting* dengan sesama rekan kerja atau atasan, pemecahan masalah, atau pengambilan keputusan dalam bekerja.

Konrad (dalam Endres dan Moak, 2008) memaparkan bahwa aspek-aspek dalam keterikatan kerja meliputi :

a) *Cognitive*

Pemikiran yang dimiliki karyawan yang terdapat kepercayaan dan keyakinan terhadap perusahaannya, baik dari segi pemimpin maupun lingkungan pekerjaannya.

b) Emotional

Merupakan kecenderungan pekerja untuk merasa dan bersikap positif terhadap kondisi perusahaannya.

c) Behavioral

Kecenderungan karyawan untuk memiliki kebebasan untuk mengabdikan pada pekerjaannya baik dalam bentuk waktu, energi, kemampuan maupun segala sumber daya yang dimilikinya.

4. Indikator Keterikatan Kerja

Menurut pendapat Schaufeli & Bakker (2010), indikator keterikatan kerja yaitu:

- a. Semangat, kekuatan yang dimiliki seseorang saat bekerja dan semangat serta rasa gembira yang lebih ketika melakukan pekerjaan. Individu merasa rela untuk memberikan usaha semaksimal mungkin terhadap pekerjaan dan mempunyai mental yang kuat untuk menghadapi tuntutan pekerjaan.
- b. Dedikasi, dedikasi yaitu keadaan dimana individu memiliki keterikatan kerja yang baik dan merasa terlibat dengan pekerjaannya sehingga menghasilkan perasaan tertantang, antusias, dan merasakan pekerjaannya dapat memberikan inspirasi bagi dirinya.
- c. Penyerapan, penyerapan meliputi perasaan senang dan fokus, jadi tidak bisa mengabaikan diri dari pekerjaan dan susah melepaskan diri dari pekerjaan..

Menurut Anitha (2014) menyebutkan beberapa indikator dari keterikatan karyawan, yaitu lingkungan kerja, kepemimpinan, tim dan hubungan rekan kerja, pelatihan dan pengembangan karir, kompensasi, kebijakan organisasi dan kesejahteraan kerja. Indikator lainnya dari Amstrong (dalam Pratama, 2023) mengemukakan 3 indikator keterikatan kerja yaitu: semangat, komitmen dan loyalitas.

B. Kesejahteraan Psikologis

1. Pengertian Kesejahteraan Psikologis

Kesejahteraan psikologis merupakan kondisi individu yang sejahtera dengan mengisi kehidupannya secara bermakna, bertujuan sehingga berfungsi secara optimal dan memiliki penilaian yang positif atas kehidupannya (Tanujaya, 2014). Menurut Ryff (2015) kesejahteraan psikologis ditandai dengan keadaan individu yang dapat menerima dirinya apa adanya, membangun hubungan yang dekat dan hangat dengan orang lain, mandiri ketika mengalami tekanan sosial, memiliki kendali atas dirinya sendiri dan mampu memaksimalkan potensinya. Tingkat kesejahteraan psikologis yang tinggi dapat terlihat pada individu yang memiliki kondisi emosional positif, puas dengan kehidupannya dan mampu melewati pengalaman buruk yang dapat menghasilkan kondisi emosional negatif.

Shyu (2019) menjelaskan kesejahteraan psikologis akan mempengaruhi perasaannya saat bekerja seperti penilaian individu terhadap lingkungan kerja yang menyenangkan, memiliki tantangan serta menarik menunjukkan bahwa

individu merasakan kebahagiaan dan memiliki kinerja optimal. Kesejahteraan psikologis merupakan individu yang secara psikologis dapat berfungsi secara positif atau merujuk pada perasaan-perasaan seseorang mengenai aktifitas hidup sehari-hari (Hernandez & Basset, 2017).

Menurut Ismawati (2013) kesejahteraan psikologis adalah sebuah kondisi dimana individu memiliki sikap yang positif terhadap dirinya sendiri, memiliki hubungan positif dengan orang lain, dapat membuat keputusan sendiri dan mengatur tingkah lakunya sendiri, dapat menciptakan dan mengatur lingkungan yang kompatibel dengan kebutuhannya, memiliki tujuan hidup. Baumgardner dan Crothers (2010) menjelaskan bahwa kebahagiaan dirasakan individu ketika keinginannya terpenuhi, ditandai dengan merasakan afek positif dan tidak merasakan afek negatif. Selanjutnya, hal tersebut disebut sebagai kesejahteraan subjektif.

Berdasarkan paparan kesejahteraan psikologis di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan psikologis adalah keadaan individu yang memiliki motivasi, energi positif, mampu melakukan pencapaian penuh atas potensi psikologisnya, serta mampu untuk memenuhi aspek-aspek dari kesejahteraan psikologis itu sendiri. karyawan yang menerima kekuatan dan kelemahan diri apa adanya, memiliki tujuan hidup, mengembangkan relasi yang positif dengan orang lain, menjadi pribadi yang mandiri, mampu mengendalikan lingkungan, serta dapat terus tumbuh secara personal.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kesejahteraan Psikologis

Menurut Ryff (dalam Rahama & Izzati, 2021) terdapat beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kesejahteraan psikologis, diantaranya :

a. Usia

Terdapat perbedaan antara usia dengan kesejahteraan psikologis. Beberapa dimensi kesejahteraan psikologis seperti penguasaan lingkungan dan otonomi cenderung meningkat seiring dengan bertambahnya usia.

b. Jenis kelamin

Perbedaan jenis kelamin mempengaruhi aspek-aspek kesejahteraan psikologis.

c. Status sosial ekonomi

Perbedaan kelas sosial ekonomi memiliki hubungan dengan kesejahteraan psikologis individu.

d. Dukungan sosial

Dukungan sosial dapat menimbulkan perasaan dicintai, dihargai, diperhatikan, dan sebagai bagian dari suatu jaringan sosial seperti organisasi masyarakat dalam individu.

Selanjutnya Huppert (dalam Rahama & Izzati, 2021) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis terdiri dari:

a. Faktor sosial dan perkembangan otak

Orang-orang yang mempunyai gaya emosi yang berubah ubah merupakan orang yang memiliki kecenderungan untuk merasakan hal positif maupun negatif. Kunci untuk memahami perbedaan individu dalam gaya emosionalnya adalah periode yang luar biasa berkepanjangan dari periode perkembangan otak.

b. Faktor genetik

Genetik yang dimiliki oleh individu tidak dapat diragukan juga memiliki pengaruh pada perkembangan mengenai kesejahteraan psikologis dan resiliensi menghadapi stress.

c. Kepribadian

Kepribadian merupakan salah satu faktor yang dapat memprediksi emosi seseorang, yang lebih khusus pada *ekstraversi* dan *neurotisme*. Kepribadian berhubungan tidak hanya dengan bagaimana perasaan kita tetapi bagaimana dapat berfungsi secara psikologis.

d. Faktor demografis

Karakter demografis yang dimiliki oleh individu menunjukkan perbedaan efek pada sejahtera maupun sakit. Perempuan menunjukkan gejala yang lebih tinggi terkait gangguan mental seperti kecemasan dan depresi dibandingkan laki-laki. Selain itu hubungan diantara umur dan kesejahteraan mental adalah hal yang kompleks.

e. Faktor sosial ekonomi

Faktor sosial ekonomi mempunyai kecenderungan untuk membedakan efek pada mental, mental yang sejahtera dan mental yang sakit.

f. Faktor lain

Terdapat faktor lain yang besar dalam mengembangkan intervensi yang dapat mengubah perilaku, pikirandan motivasi sebagai metode untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis.

Menurut Cho (2019), faktor lainnya yang dapat memengaruhi tingkat kesejahteraan psikologis yaitu tingkat organisasi yang meliputi dukungan sosial dan tingkat individu yang meliputi ciri afektif, kepribadian, dan karakteristik demografis individu.

3. Aspek-aspek Kesejahteraan Psikologis

Ryff (2015) menjelaskan bahwa terdapat beberapa aspek dalam kesejahteraan psikologis, antara lain:

a. Penerimaan diri

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

b. Hubungan positif dengan orang lain

Aspek ini terkait dengan bagaimana individu bersikap dan kemampuannya untuk menjalin hubungan dengan orang lain secara positif. Aspek ini ditandai dengan sikap yang hangat, puas, hubungan yang saling percaya dengan orang lain, peduli dengan kesejahteraan orang lain,

memahami hubungan dengan orang lain dengan memberi dan menerima, serta mampu menampilkan empati, afeksi, dan keintiman yang kuat.

c. Otonomi

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

d. Penguasaan lingkungan

Penguasaan lingkungan adalah kemampuan untuk menciptakan lingkungan sesuai dengan kebutuhan dan nilai-nilai pribadi, dan mampu untuk mengembangkan diri secara kreatif melalui aktifitas fisik. Aspek ini ditandai dengan memiliki perasaan penguasaan dan mampu mengelola lingkungan, mengendalikan kegiatan eksternal yang rumit, memanfaatkan kesempatan yang ada di lingkungan secara efektif, dan mampu untuk memilih atau menciptakan konteks yang sesuai dengan kebutuhan dan nilai pribadi.

e. Tujuan hidup

Aspek ini menjelaskan kemampuan individu dalam memiliki tujuan hidup atau arti hidup. Individu yang memiliki tujuan hidup yang baik ditandai dengan memiliki tujuan hidup dan keberarahaan, merasa ada makna dalam kehidupan saat ini maupun dimasa lalu, memegang

keyakinan yang memberikan tujuan hidup, dan memiliki tujuan atau sasaran hidup.

f. Pertumbuhan pribadi

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

Robertson dan Cooper (2011), mengemukakan bahwa aspek dari kesejahteraan psikologis meliputi: kebahagiaan dan kepuasan, emosi positif, penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup dan pertumbuhan pribadi.

Aspek-aspek kesejahteraan psikologis menurut Ingersoll-Dayton, dkk (2004) adalah:

- a. Harmonis, merupakan hubungan aman dan tentram bersama orang lain seperti keluarga, teman-teman, dan tetangga.
- b. Saling bergantung, saling memberi dan menerima pertolongan dari keluarga dan orang lain bersama-sama.

- c. Penerimaan, menerima kondisi yang dimiliki dan bebas dari memikirkan hal-hal yang mengacaukan sehingga mengakibatkan kedamaian dan ketenangan.
- d. Rasa hormat, apabila tercipta perhatian pada pendapat atau saran dari orang lain dan mengamati atau menilai suatu kebijakan, maka seseorang akan merasa diperhatikan sehingga memunculkan kesejahteraan psikologis.
- e. Menikmati, memberikan penilaian dan tidak menyalahkan kebahagiaan hingga yang paling sederhana yang diberikan dari orang lain dan ketika mencari pola hidup yang terbaik.

C. Hubungan Kesejahteraan Psikologis dengan Keterikatan Kerja

Karyawan membutuhkan kesejahteraan dalam hidupnya, baik itu berupa kesejahteraan secara fisik yang dicirikan dengan fisik yang sehat, maupun kesejahteraan secara psikologis sebagai bentuk dari kesehatan mental. Kesejahteraan psikologis yang baik penting untuk dimiliki oleh setiap orang karena dapat menunjang kehidupan yang baik pula. Dengan adanya kesejahteraan psikologis yang tinggi, individu akan memiliki kondisi emosional positif, puas dengan kehidupannya dan mampu melewati pengalaman buruk yang dapat menghasilkan kondisi emosional negatif.

Shuck & Reio (2014), menemukan bahwa keterikatan kerja yang tinggi akan dapat memunculkan kesejahteraan psikologis yang tinggi, sebaliknya pula jika keterikatan kerja rendah akan memunculkan kelelahan emosional. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Aiello dan Tesi (2017) dengan judul

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

Berdasarkan penelitian sebelumnya, ditemukan bahwa kesejahteraan psikologis dapat meningkatkan keterikatan kerja. Menurut (Robertson & Cooper, 2011) interaksi antara keterikatan kerja dan kesejahteraan psikologis yang baik akan menciptakan kondisi dimana karyawan terlibat secara penuh pada pekerjaannya. Hal ini terjadi karena karyawan dengan keterikatan kerja yang tinggi akan memunculkan semangat dalam bekerja, mampu menyadari potensi sehingga karyawan dapat memanfaatkannya dengan baik yang berguna dalam meningkatkan performa kerja dan perasaan positif terhadap pekerjaannya. Dengan adanya perasaan positif ini mengacu pada kesejahteraan psikologis yang baik, dimana karyawan akan merasa semangat dan tidak merasa terbebani dengan pekerjaannya.

D. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

Ha : Terdapat pengaruh antara kesejahteraan psikologis terhadap keterikatan kerja karyawan PT Bitata Food Indonesia.

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara kesejahteraan psikologis terhadap keterikatan kerja karyawan PT Bitata Food Indonesia. Berdasarkan uraian hipotesis di atas, jika terdapat pengaruh antara kesejahteraan psikologis dan keterikatan kerja maka Ha diterima dan Ho ditolak. Sebaliknya, jika tidak adanya pengaruh antara kesejahteraan psikologis dan keterikatan kerja maka Ho diterima dan Ha ditolak.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Berdasarkan landasan teori yang ada serta rumusan hipotesis penelitian maka variabel dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel bebas (X) : Kesejahteraan Psikologis
2. Variabel terikat (Y) : Keterikatan Kerja

B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Keterikatan Kerja

Keterikatan kerja adalah hubungan terhadap pekerjaan yang aktif dan positif yang ditandai dengan semangat (*vigor*), pengabdian (*dedication*), dan penyerapan/penghayatan (*absorption*) (Schaufeli & Bakker, 2010). Dalam penelitian ini, keterikatan kerja diukur menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Schaufeli & Bakker (2010) yaitu semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), penghayatan (*absorption*).

2. Kesejahteraan Psikologis

Kesejahteraan psikologis merupakan keadaan individu yang dapat menerima dirinya apa adanya, membangun hubungan yang dekat dan hangat dengan orang lain, mandiri ketika mengalami tekanan sosial, memiliki kendali atas dirinya sendiri dan mampu memaksimalkan potensinya (Ryff, 2015). Dalam penelitian ini, kesejahteraan psikologis diukur menggunakan aspek yang dikemukakan oleh Ryff (2015) yaitu penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup dan pertumbuhan pribadi.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan kumpulan data yang mengidentifikasi fenomena. Populasi dengan jumlah tertentu disebut populasi finit sedangkan populasi yang memiliki jumlah tak terhingga disebut populasi infinit (Romie, 2017). Menurut Handayani (2020), populasi adalah totalitas dari setiap elemen yang akan diteliti yang memiliki ciri sama, bisa berupa individu dari suatu kelompok, peristiwa, atau sesuatu yang akan diteliti. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dari PT. Bitata Food Indonesia yang berjumlah 41 karyawan.

2. Sampel

Sampel merupakan sekumpulan data yang diambil dari populasi. Pengambilan sampel biasanya dilakukan sebab dalam praktek di lapangan terdapat banyak kendala yang tak memungkinkan untuk melakukan penelitian kepada seluruh populasi (Romie, 2017). Penentuan sampel dalam penelitian ini dipilih dengan menggunakan teknik *non probability sampling*. Menurut Sugiyono (2017) *non probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang yang sama bagi setiap unsur atau populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *sampling* jenuh. Menurut sugiyono (2017) teknik *sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel yang mana seluruh anggota populasi digunakan menjadi sampel dalam penelitian. Jumlah sampel pada penelitian ini yaitu 41 orang yang merupakan seluruh populasi yang bekerja di PT. Bitata Food Indonesia.

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode angket (*questionnaire*). Metode angket merupakan serangkaian bentuk pertanyaan yang disusun secara tertulis yang akan diberikan kepada subjek selaku responden untuk kemudian diisi secara tertulis. Selanjutnya jenis skala yang akan dipakai adalah skala *likert*. Skala *likert* adalah metode penskalaan pernyataan untuk mengukur persepsi, pendapat dan sikap menggunakan distribusi respon sebagai dasar penentuan nilai skalanya dengan menggunakan respon yang dikategorikan jawaban yaitu : Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

Tabel 1. Format Jawaban

| No | Pilihan Jawaban | Aitem | |
|----|---------------------|------------------|--------------------|
| | | <i>Favorable</i> | <i>unfavorable</i> |
| 1 | Sangat setuju | 4 | 1 |
| 2 | Setuju | 3 | 2 |
| 3 | Tidak setuju | 2 | 3 |
| 4 | Sangat tidak setuju | 1 | 4 |

1. Skala Keterikatan Kerja

Keterikatan kerja akan diukur menggunakan indikator menurut Schaufeli & Bakker (2010) yaitu semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), penghayatan (*absorption*). Skala keterikatan kerja terdiri dari 36 item, yaitu 18 item *favourable* dan 18 item *unfavourable*. Peneliti menjabarkan *blueprint* skala keterikatan kerja sebagai berikut:

Tabel 2. Blueprint skala Keterikatan Kerja

| No | Indikator | Item | | Jumlah | Bobot (%) |
|--------------|-------------|------------------|--------------------|-----------|-------------|
| | | <i>Favorable</i> | <i>Unfavorable</i> | | |
| 1 | Semangat | 6 | 6 | 12 | 33,3% |
| 2 | Pengabdian | 6 | 6 | 12 | 33,3% |
| 3 | Penghayatan | 6 | 6 | 12 | 33,3% |
| Total | | 18 | 18 | 36 | 100% |

2. Skala Kesejahteraan Psikologis

Kesejahteraan psikologis akan diukur menggunakan aspek-aspek menurut Ryff (2015) yaitu penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup dan pertumbuhan pribadi. Skala kesejahteraan psikologis terdiri dari 36 item, yaitu 18 item *favourable* dan 18 item *unfavourable*. Peneliti menjabarkan *blueprint* skala kesejahteraan psikologis sebagai berikut:

Tabel 3. Blueprint skala Kesejahteraan Psikologis

| No | Aspek | Item | | Jumlah | Bobot (%) |
|--------------|------------------------------------|------------------|--------------------|-----------|-------------|
| | | <i>Favorable</i> | <i>Unfavorable</i> | | |
| 1 | Penerimaan diri | 3 | 3 | 6 | 16,6% |
| 2 | Hubungan positif dengan orang lain | 3 | 3 | 6 | 16,6% |
| 3 | Otonomi | 3 | 3 | 6 | 16,6% |
| 4 | Penguasaan lingkungan | 3 | 3 | 6 | 16,6% |
| 5 | Tujuan hidup | 3 | 3 | 6 | 16,6% |
| 6 | Pertumbuhan pribadi | 3 | 3 | 6 | 16,6% |
| Total | | 18 | 18 | 36 | 100% |

E. Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Validitas merupakan representasi dari keakuratan informasi. Validitas berarti sejauh mana ketetapan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 2014). Penelitian ini menggunakan Uji validitas isi,

yang merupakan validitas yang diestimasi melalui pengujian terhadap isi tes berdasarkan *professional judgement*. Menurut Azwar (2014), Pengujian validitas berdasarkan *professional judgement* adalah menemukan jawaban sejauh mana aitem-aitem dalam tes tersebut mencakup keseluruhan isi yang akan diukur atau sejauh mana isi tes mencerminkan ciri atribut yang hendak diukur. Pada penelitian ini yang menjadi *professional judgement* adalah dosen pembimbing.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama. Menurut Azwar (2014), uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur kestabilan dan konsistensi dari jawaban responden yang mengandung makna kecermatan pengukuran terhadap suatu alat ukur, suatu aitem dapat dikatakan reliabel apabila memiliki koefisien reliabilitas $> 0,7$. Setelah dilakukan uji validitas, maka langkah selanjutnya adalah melakukan uji reliabilitas menggunakan rumus *alpha cronbach* dengan bantuan SPSS (*Statistic Program for Social Science*) versi 23.0 for windows.

F. Analisis Data

Sesuai tujuan penelitian dan hipotesis pada penelitian ini yaitu untuk mencari pengaruh, maka data yang diperoleh akan diuji dengan uji asumsi, yaitu uji normalitas dan uji linieritas yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui data yang terkumpul berdistribusi normal atau tidak. Kaidah sebuah data dikatakan berdistribusi normal adalah apabila nilai $p > 0,05$, sebaliknya jika nilai $p < 0,05$ maka data yang diperoleh berdistribusi tidak normal (Astuti, 2019). Uji normalitas dilakukan dengan memakai teknik *Kolmogrof Smirnov Test* dengan bantuan fasilitas komputer yaitu SPSS (*Statistic Program for Social Science*) versi 23.0 for windows.

b. Uji Linearitas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui antara variabel bebas dan variabel terikat memiliki hubungan yang linier atau tidak. Dua variabel dikatakan memiliki hubungan yang linier apabila nilai signifikansi $p < 0,05$. (Astuti, 2019). Peneliti akan menggunakan *Test for Linearity* dengan bantuan fasilitas komputer yaitu program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 23.0 for Windows.

2. Uji Hipotesis

Setelah uji asumsi terpenuhi, selanjutnya peneliti melakukan uji hipotesis untuk melihat seberapa besar pengaruh keterikatan kerja terhadap kesejahteraan psikologis karyawan, dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana. Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linier satu variabel bebas dan variabel terikat (Sugiyono, 2015). Peneliti menggunakan bantuan dari aplikasi SPSS versi 23 for windows dengan kriteria jika nilai $p <$

0.05, adanya pengaruh antara keterikatan kerja dengan kesejahteraan psikologis. Sebaliknya, jika nilai $p > 0.05$, maka tidak adanya pengaruh antara keterikatan kerja dengan kesejahteraan psikologis (Ghozali, 2016).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Orientasi Kancah Penelitian

Orientasi kancah merupakan tahapan yang harus dilaksanakan sebelum melakukan penelitian dengan tujuan untuk mengenal kancah penelitian yang lebih spesifik serta mempersiapkan segala sesuatu yang berhubungan dengan penelitian yang akan dilakukan, guna mendapat informasi tentang fenomena-fenomena permasalahan yang akan diteliti. Untuk mendapatkan informasi tentang fenomena-fenomena permasalahan penelitian yang perlu dilakukan, peneliti awalnya melakukan observasi dan wawancara yang mengacu pada sampel yang diinginkan. Penelitian ini dilakukan di PT. Bitata Food Indonesia yang beralamatkan di Jl. Tgk Dilhong, no 3, dusun Keuchik Mahmud, Gampong Peunyerat, Kec. Banda Raya, kota Banda Aceh, Aceh, Indonesia.

Bitata Food singkatan dari Biar Tambah Takwa, berdiri sejak tahun 2017, bergerak dibidang olahan makanan. Berdirinya PT Bitata Food Indonesia karena melihat mayoritas rakyat aceh sangat senang menyajikan nasi minyak saat momen lebaran, acara pernikahan, dan berbagai syukuran. Maka dari itu Bitata Food hadir dengan produk-produknya yang praktis, sehingga dapat dinikmati semua orang dengan cara pembuatan yang mudah dan harga ekonomis. Seiring berkembangnya bisnis, produk-produk Bitata Food mulai diproduksi dengan bahan baku yang ditanam dengan pupuk alami dari hasil pertanian yang ada di Aceh. Bitata Food juga bekerjasama dan melakukan pembinaan terhadap 6 kelompok tani di Aceh dengan harapan dapat membawa kebermanfaatan dan kesejahteraan kepada petani lokal.

1. Visi dan Misi PT Bitata Food Indonesia

1) Visi

Visi dari PT Bitata Food Indonesia adalah “Menjadikan Bitata Food sebagai salah satu brand terkemuka serta bermanfaat bagi banyak orang”.

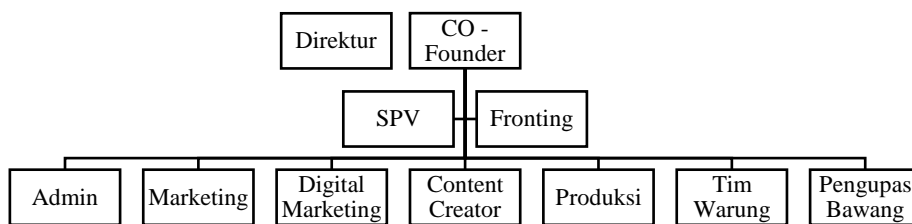
2) Misi

PT Bitata Food Indonesia memiliki misi sebagai berikut :

- a) Membawa kebermanfaatan dan kesejahteraan untuk petani lokal dengan membuat produk yang dipasarkan di dalam dan luar negeri.
- b) Berupaya menghasilkan produk-produk yang inovatif, organik, natural, thoyib, kreatif dan berkualitas.
- c) Menjalin hubungan yang baik dan saling menguntungkan bagi seluruh *stakeholders*.
- d) Membangun budaya kerja yang produktif, kooperatif, nyaman dan menyenangkan dengan seluruh tim dan karyawan.

2. Struktur Organisasi PT Bitata Food Indonesia

Gambar 1. Struktur Organisasi PT Bitata Food Indonesia



Sumber: SPV Bitata Food Indonesia (2023)

B. Persiapan Penelitian

Sebelum melakukan penelitian, peneliti melakukan beberapa persiapan yang matang untuk menghindari kesalahan-kesalahan yang tidak diinginkan dalam

proses penelitian. Dimana persiapan ini sendiri dimulai dengan melakukan observasi dan wawancara. Setelah melakukan observasi dan wawancara peneliti menyusun alat ukur yang akan digunakan dalam penelitian, mengurus perizinan penelitian, baru selanjutnya melakukan proses penelitian.

1. Pengurusan Surat Izin Penelitian

Peneliti memperoleh izin melakukan penelitian yang dikeluarkan oleh Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh dengan nomor surat 388/UM.M6/F/2023 pada tanggal 2 agustus 2023. Selanjutnya surat tersebut ditujukan kepada Manager PT Bitata Food Indonesia dan kemudian Manajer PT Bitata Food Indonesia memberikan surat keterangan bahwasanya telah dilakukan penelitian dengan nomor surat SP/00969 pada tanggal 8 agustus 2023.

2. Penyusunan Alat Ukur

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan skala keterikatan kerja dan kesejahteraan psikologis dengan skala *likert* sebagai alat ukur. Aitem skala keterikatan kerja disusun berdasarkan indikator yang dikemukakan oleh Schaufeli & Bakker (2010) yang terdiri dari 36 aitem. Sedangkan aitem kesejahteraan psikologis disusun berdasarkan aspek-aspek dari Ryyf (2015) yang terdiri dari 36 aitem.

C. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampling jenuh dimana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Penelitian skala dilakukan kepada 41 orang karyawan PT Bitata Food Indonesia. Penelitian dilakukan dalam

kurun waktu kurang lebih 3 (tiga) hari. Dimana peneliti melakukan penyebaran skala penelitian dengan menggunakan aplikasi *google form* yang dibagikan kepada seluruh karyawan PT Bitata Food Indonesia secara *online*.

D. Hasil Analisis Data Penelitian

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui kelayakan pada sebuah aitem. Alat ukur dalam penelitian ini adalah validitas isi. Menurut Azwar (2014) validitas isi merupakan validitas yang diestimasi melalui pengujian terhadap isi tes berdasarkan *professional judgement*. Pengujian validitas pada penelitian ini berdasarkan *professional judgement* yaitu dosen pembimbing yang akan menilai dan menyarankan aitem-aitem yang akan diuji. Setelah peneliti menyusun dan memperbaiki aitem-aitem yang ada kemudian dosen pembimbing telah mengatakan bahwa aitem pada variabel tersebut valid maka dapat dilakukan penelitian.

b. Diskriminasi aitem

Diskriminasi aitem dilakukan untuk melihat aitem yang gugur dengan nilai *Corrected Item-Total Correlation* di bawah (0,3) dan aitem dalam penelitian diatas (0,30). Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan aitem valid yang layak pakai pada skala keterikatan kerja sebanyak 24 aitem dan yang gugur sebanyak 12 aitem. Hasil analisis data aitem skala keterikatan kerja dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. Hasil Analisis Diskriminasi Aitem Keterikatan Kerja Sebelum Aitem Gugur Dibuang

| No | Aspek | No aitem | | Jumlah |
|----|-------|------------------|--------------------|--------|
| | | <i>favorable</i> | <i>unfavorable</i> | |
| | | | | |

| | | | | |
|-------|-------------|---|-----------------------------------|----|
| 1. | Semangat | 1, 2, 5, 6, 9 , 10 | 3, 4 , 7, 8, 11, 12 | 12 |
| 2. | Pengabdian | 13, 14 , 17, 18 , 21, 22 | 15, 16, 19, 20 , 23, 24 | 12 |
| 3. | Penghayatan | 25, 26 , 29, 30 , 33, 34 | 27, 28, 31, 32, 35, 36 | 12 |
| Total | | 18 | 18 | 36 |

Ket: aitem yang dicetak tebal merupakan aitem gugur

Tabel 5. Hasil Analisis Diskriminasi Aitem Keterikatan Kerja Setelah Aitem Gugur Dibuang

| No | Aspek | No aitem | | Jumlah |
|-------|-------------|------------------------------------|--------------------|--------|
| | | <i>Valid</i> | <i>Gugur</i> | |
| 1. | Semangat | 1, 2, 3, 5, 7, 8, 10, 11 | 4, 6, 9, 12 | 12 |
| 2. | Pengabdian | 13, 15, 16, 19, 21, 23, 24 | 14, 17, 18, 20, 22 | 12 |
| 3. | Penghayatan | 27, 28, 29, 31, 32, 33, 34, 35, 36 | 25, 26, 30 | 12 |
| Total | | 24 | 12 | 36 |

Sedangkan untuk skala kesejahteraan psikologis dari 36 aitem hanya tersisa 33 aitem dan 3 aitem yang tidak pakai atau gugur. Hasil analisis data aitem skala kesejahteraan psikologis dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 6. Hasil Analisis Diskriminasi Aitem Kesejahteraan Psikologis Sebelum Aitem Gugur Dibuang

| No | Indikator | No aitem | | Jumlah |
|-------|------------------------------------|------------------|--------------------|--------|
| | | <i>favorable</i> | <i>unfavorable</i> | |
| 1. | Penerimaan diri | 1, 2, 3 | 4, 5, 6 | 6 |
| 2. | Hubungan positif dengan orang lain | 7, 9, 11 | 8, 10, 12 | 6 |
| 3. | Otonomi | 13, 15, 17 | 14, 16, 18 | 6 |
| 4. | Penguasaan lingkungan | 19, 21, 23 | 20, 22, 24 | 6 |
| 5. | Tujuan hidup | 25, 27, 29 | 26, 28, 30 | 6 |
| 6. | Pertumbuhan pribadi | 31, 33, 35 | 32, 34, 36 | 6 |
| Total | | 18 | 18 | 36 |

Ket: aitem yang dicetak tebal merupakan aitem gugur

Tabel 7. Hasil Analisis Diskriminasi Aitem Kesejahteraan Psikologis Setelah Aitem Gugur Dibuang

| No | Indikator | No aitem | | Jumlah |
|----|-----------------|------------------|--------------|--------|
| | | <i>Valid</i> | <i>Gugur</i> | |
| 1. | Penerimaan diri | 1, 2, 3, 4, 5, 6 | - | 6 |

| | | | | |
|-------|------------------------------------|------------------------|--------|----|
| 2. | Hubungan positif dengan orang lain | 7, 8, 9, 10, 11, 12 | - | 6 |
| 3. | Otonomi | 13, 14, 15, 16, 17, 18 | - | 6 |
| 4. | Penguasaan lingkungan | 19, 20, 21, 22, 23, 24 | - | 6 |
| 5. | Tujuan hidup | 27, 29 | 28, 30 | 6 |
| 6. | Pertumbuhan pribadi | 31, 32, 33, 34, 35 | 36 | 6 |
| Total | | 33 | 3 | 36 |

c. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan koefisien *Formula Alphacronbac's*. Hasil uji dari skala keterikatan kerja dengan jumlah 36 butir aitem menunjukkan hasil yang reliabel dengan nilai koefisien sebesar 0,938. Setelah aitem yang gugur dibuang tersisa menjadi 24 butir aitem dengan koefisien reabilitasnya sebesar 0,954. Sedangkan hasil uji reabilitas dari skala kesejahteraan psikologis dengan jumlah 36 butir aitem menunjukkan hasil reliabel dengan koefisien sebesar 0,968. Dan setelah aitem yang gugur dibuang tersisa menjadi 33 aitem dengan koefisien reabilitasnya sebesar 0,970.

Tabel 8. Hasil Analisis Uji Reliabilitas Sebelum Aitem Gugur Dibuang

| Variabel | <i>Alpha Cronbach</i> | Total Aitem |
|--------------------------|-----------------------|-------------|
| Keterikatan Kerja | 0,938 | 36 |
| Kesejahteraan Psikologis | 0,968 | 36 |

Sumber: Olah Data SPSS 29.0 For Windows, 2023

Tabel 9. Hasil Analisis Uji Reliabilitas Sesudah Aitem Gugur Dibuang

| Variabel | <i>Alpha Cronbach</i> | Total Aitem |
|--------------------------|-----------------------|-------------|
| Keterikatan Kerja | 0,954 | 24 |
| Kesejahteraan Psikologis | 0,970 | 33 |

Sumber: Olah Data SPSS 29.0 For Windows, 2023

2. Deskripsi Subjek dan Data Penelitian

a. Deskripsi Subjek Penelitian

Subjek pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bitata Food Indonesia di Kota Banda Aceh. Adapun jumlah subjek dalam penelitian ini adalah 41 orang, penentuan subjek penelitian disini menggunakan teknik sampling jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian.

b. Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi data penelitian disajikan untuk mengetahui karakteristik data pokok yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan. Deskripsi data penelitian dapat dilihat di bawah ini:

Tabel 10. Statistik Deskripsi Data Penelitian

| Deskripsi | Keterikatan Kerja | Kesejahteraan Psikologis |
|-----------------------|--------------------------|---------------------------------|
| N | 41 | 41 |
| <i>Missing</i> | 0 | 0 |
| <i>Mean</i> | 56,02 | 78.98 |
| <i>Median</i> | 59,00 | 82.00 |
| <i>Std. Deviation</i> | 16,874 | 23.159 |
| <i>Minimum</i> | 28 | 36 |
| <i>Maximum</i> | 87 | 114 |
| Sum | 2297 | 3238 |

Sumber: Olah Data SPSS 29.0 For Windows, 2023

Kategori keterikatan kerja dan kesejahteraan psikologis dibagi menjadi tiga kategori yaitu kategori rendah, kategori sedang, dan kategori tinggi. Untuk menentukan ketiga kategori tersebut, peneliti menggunakan rumus (Azwar,2010).

Rumus :

$$\text{Rendah} = X < (-1.SD)$$

$$\text{Sedang} = X < (-1.SD) \leq X (+1.SD)$$

$$\text{Tinggi} = (+1.SD) \leq X$$

1) Keterikatan Kerja

$$\text{Rendah} = X < (56-1.16)$$

$$= X < 40$$

$$\text{Sedang} = X < (56-1.16) \leq X (40+1.16)$$

$$= 40 \leq X 56$$

$$\text{Tinggi} = (40+1.16) \leq X$$

$$= 56 \leq X$$

2) Kesejahteraan Psikologis

$$\text{Rendah} = X < (79-1.23)$$

$$= X < 56$$

$$\text{Sedang} = X < (79-1.23) \leq X (56+1.23)$$

$$= 56 \leq X 79$$

$$\text{Tinggi} = (56+1.23) \leq X$$

$$= 79 \leq X$$

Berdasarkan deskripsi di atas, maka rentang frekuensi deskripsi data penelitian keterikatan kerja diperoleh rendah (28-40), sedang (40-56), dan tinggi (56-87).

Sedangkan untuk frekuensi deskripsi data penelitian kesejahteraan psikologis diperoleh Rendah (36-56), sedang (56-79), dan tinggi (79-114). Hasil kategorisasi

data penelitian dapat di lihat dalam tabel berikut:

Tabel 11. Kategori Data Penelitian Keterikatan Kerja

| Kategori | Hasil deskripsi | Frekuensi | Persentase |
|----------|-----------------|-----------|------------|
| Rendah | $X < 40$ | 9 | 21,7% |
| Sedang | $40 \leq X 56$ | 10 | 24,2% |
| Tinggi | $56 \leq X$ | 22 | 53,3% |
| Total | | 41 | 100% |

Tabel 12. Kategori Data Penelitian Kesejahteraan Psikologis

| Kategori | Hasil deskripsi | Frekuensi | Persentase |
|----------|------------------|-----------|------------|
| Rendah | $X < 56$ | 10 | 24,2% |
| Sedang | $56 \leq X < 79$ | 8 | 19,3% |
| Tinggi | $79 \leq X$ | 23 | 55,6% |
| Total | | 41 | 100% |

Berdasarkan penjabaran tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 41 karyawan PT. Bitata Food Indonesia yang di teliti, diperoleh kategori tingkat keterikatan kerja yang rendah sebanyak 9 karyawan dengan persentase 21,7%, sedang sebanyak 10 karyawan dengan persentase 24,2%, dan tinggi sebanyak 22 karyawan dengan persentase 53,3%. Kemudian persentase terhadap tingkat kesejahteraan psikologis karyawan yang rendah sebanyak 10 karyawan dengan persentase 24,2%, sedang sebanyak 8 karyawan dengan persentase 19,3%, dan tinggi sebanyak 23 karyawan dengan persentase 55,6%.

3. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan teknik *Kolmogorof Smirnov Test* untuk melihat sebaran data berdistribusi normal atau tidak. Persebaran data dinyatakan berdistribusi normal apabila $p > 0,05$ dan dinyatakan tidak berdistribusi normal apabila nilai $p < 0,05$. Peneliti menjabarkan hasil uji normalitas sebagai berikut:

Tabel 13. One Sample Kolmogorof Smirnov Test

| Variabel | Test Statistic | Asymp Sig. (2-tailed) |
|------------------------------|----------------|-----------------------|
| Keterikatan kerja (X) | 0.121 | 0.139 |
| Kesejahteraan Psikologis (Y) | 0.103 | 0.200 |

Sumber: Olah Data SPSS 29.0 For Windows, 2023

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas terhadap kedua variabel dapat dilihat bahwa hasil uji normalitas variabel keterikatan kerja menunjukkan 0,121 dengan nilai signifikansi $p = 0,139$ dan variabel kesejahteraan psikologis menunjukkan 0,103 dengan nilai signifikansi $p = 0,200$ yang artinya data tersebut berdistribusi normal.

b. Uji linearitas

Uji linearitas pada penelitian ini menggunakan *Test For Linierity*, untuk mengetahui hubungan *linier* atau tidak antara dua variabel secara signifikan. Dua variabel dinyatakan *linier* apabila nilai signifikansi $p < 0,05$ dan dinyatakan tidak linier apabila nilai signifikansi $p > 0,05$. Peneliti menjabarkan hasil uji linieritas pada tabel berikut :

Tabel 14. Hasil Uji Linearitas

| Variabel | | F | Sig. |
|------------------------------|-----------|--------|------|
| Keterikatan Kerja (X) | Linearity | 23.907 | .001 |
| Kesejahteraan Psikologis (Y) | | | |

Sumber: Olah Data SPSS 29.0 For Windows, 2023

Berdasarkan tabel hasil uji linieritas di atas, dapat di lihat bahwa kedua variabel menunjukkan bahwa nilai F 23.907 dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$ yang artinya kedua variabel memiliki hubungan yang linier antara variabel keterikatan kerja terhadap kesejahteraan psikologis.

4. Uji Hipotesis

Setelah uji asumsi terpenuhi, selanjutnya peneliti melakukan uji regresi linear sederhana untuk mengetahui banyaknya sumbangan atau pengaruh variabel bebas yaitu kesejahteraan psikologis terhadap variabel terikat yaitu keterikatan kerja. Peneliti menjabarkan hasil uji regresi dalam tabel di bawah ini:

Tabel 15. Model Summary

| Model | R Square | F | Sig. |
|--------------|-----------------|----------|-------------|
| 1 | 0.417 | 27.888 | 0.001 |

Sumber: Olah Data SPSS 29.0 For Windows, 2023

Berdasarkan tabel di atas, hasil menunjukkan bahwa variabel kesejahteraan psikologis berpengaruh signifikan terhadap variabel keterikatan kerja. Hal ini dilihat dari pengaruh atau nilai *R Square* adalah 0,417, dengan nilai F 27,888 dan nilai sig. 0.001, artinya adalah kesejahteraan psikologis berpengaruh sebesar 47,1% terhadap keterikatan kerja pada karyawan PT Bitata Food Indonesia, sedangkan sisanya sebesar 42,9% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

E. Pembahasan

Penelitian ini mengumpulkan data dari 41 responden yang tersebar di berbagai posisi di tempat kerja, dengan rata-rata responden perempuan sebesar 58,5% dan responden laki-laki dengan persentase 41,5%. Dengan rata-rata usia karyawan terbanyak mulai dari 20 hingga 25 tahun, posisi marketing sebanyak 7 orang dengan persentase 17,1% dan posisi produksi sebanyak 11 orang dengan persentase 26,8%.

Berdasarkan hasil analisis uji validitas yang telah dilakukan dari 36 aitem, terdapat aitem valid yang layak pakai pada skala keterikatan kerja sebanyak 24 aitem dan

yang gugur sebanyak 12 aitem, sedangkan untuk skala kesejahteraan psikologis dari 36 aitem hanya tersisa 33 aitem dan 3 aitem yang tidak pakai atau gugur. Hasil uji reliabilitas dari skala keterikatan kerja dengan 36 butir aitem menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,938, dan sisa 24 aitem dengan koefisien reabilitasnya menjadi 0,954 setelah aitem yang gugur dibuang. Sedangkan hasil uji reabilitas skala kesejahteraan psikologis pada 36 butir aitem sebesar 0,968, setelah aitem yang gugur dibuang tersisa menjadi 33 aitem dengan koefisien reabilitas sebesar 0,970. Sementara rentang frekuensi deskripsi data penelitian keterikatan kerja diperoleh rendah sebanyak (28-40), sedang (40-56), dan tinggi (56-87). Sedangkan untuk frekuensi deskripsi data penelitian kesejahteraan psikologis diperoleh Rendah (36-56), sedang (56-79), dan tinggi (79-114).

Melalui deskripsi data penelitian, dapat diketahui bahwa keterikatan kerja pada karyawan PT Bitata Food Indonesia memiliki persentase pada kategori rendah sebanyak 9 karyawan atau 21,7%, sedangkan 10 karyawan atau 24,2% menunjukkan keterikatan kerja yang sedang, dan kategori tinggi sebanyak 22 karyawan atau 53,3%. Sementara kategorisasi untuk kesejahteraan psikologis menunjukkan 10 karyawan atau 24,2% pada kategori yang rendah, sedangkan 8 karyawan atau 19,3% menunjukkan kesejahteraan psikologis yang sedang, dan sebanyak 23 karyawan atau 55,6% menunjukkan kesejahteraan psikologis yang tinggi.

Dari hasil kategorisasi di atas dapat dilihat bahwa kesejahteraan psikologis yang tinggi mempengaruhi keterikatan kerja yang tinggi pula. Hal ini juga sejalan dengan pendapat (Shuck & Reio, 2014), yang menemukan bahwa keterikatan kerja yang

tinggi akan dapat memunculkan kesejahteraan psikologis yang tinggi, sebaliknya pula jika keterikatan kerja rendah akan memunculkan kelelahan emosional. Hal ini juga diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Aiello dan Tesi (2017) dengan judul *Psychological Well-Being and Work Engagement among Italian Social Workers: Examining the Mediation role of Job Resources* yang dilakukan kepada 140 pekerja sosial menemukan hasil bahwa kesejahteraan psikologis yang bertindak sebagai sumber daya personal yang mendukung persepsi, identifikasi dan bahkan promosi sumber daya pekerjaan memiliki hubungan dengan keterikatan kerja dengan sumber daya pekerjaan sebagai mediasinya. Artinya kesejahteraan psikologis yang dimiliki oleh pegawai pemerintahan akan memunculkan keadaan karyawan yang memiliki rasa keterikatan terhadap pekerjaannya.

Pengaruh signifikansi antara kesejahteraan psikologis dengan keterikatan kerja ini menunjukkan adanya interaksi antara keterikatan kerja dan kesejahteraan psikologis sehingga terciptanya kondisi dimana setiap karyawan terlibat secara penuh dalam melakukan pekerjaan. Artinya karyawan PT Bitata Food Indonesia memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan mereka sehingga adanya kesejahteraan psikologis yang baik, hal ini juga berpengaruh pada terciptanya semangat karyawan dan tidak merasa terbebani dengan pekerjaan yang dikerjakannya. Sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Robertson dan Cooper, 2010) yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki kesejahteraan psikologis yang tinggi akan memiliki keterikatan dengan pekerjaannya dengan tinggi pula.

Kesejahteraan psikologis sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja, dimana tingkat kesejahteraan psikologis yang tinggi dapat membantu

meningkatkan keterikatan kerja, sebaliknya rendahnya kesejahteraan psikologis dapat menyebabkan rendahnya keterikatan karyawan pada pekerjaannya. Interaksi antara kesejahteraan psikologis dengan keterikatan kerja pada karyawan ini dapat mengarah pada terciptanya kondisi keterikatan kerja yang tinggi, sehingga kondisi psikologis karyawan yang sehat sekaligus tingkat keterikatan kerja yang tinggi dapat berlangsung lama.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis memiliki keterkaitan dengan keterikatan kerja. Adanya karyawan dengan kondisi psikologis yang baik, ditandai dengan kesadaran dan pemanfaatan potensi diri secara utuh dapat mempengaruhi semangat, penghayatan dan dedikasi karyawan terhadap apa yang dikerjakan. Hal ini sejalan dengan pendapat Schaufeli & Bakker (dalam Novrandy & Tanuwijaya, 2022), dimana ketika karyawan memiliki keterikatan dengan pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan memiliki perasaan dan pikiran yang lebih positif dalam hubungannya dengan pekerjaannya.

Adapun kuat atau tidaknya korelasi kedua variabel ditunjukkan oleh koefisien korelasi dengan nilai $r = 0,417$. Hal ini mengindikasikan bahwa korelasi kesejahteraan psikologis dan keterikatan kerja adalah sedang. Jika menelaah dari wawancara yang dilakukan kepada salah seorang subjek, dikatakan bahwa semangatnya pada saat bekerja, terlibat dalam pekerjaannya, bahkan terlarut dalam pekerjaan yang dilakukan lebih memungkinkan terjadi apabila melakukan pekerjaan karena tanggung jawab dan tuntutan. Oleh karena itu, peneliti mengaitkan tuntutan pekerjaan sebagai salah satu faktor yang dapat memunculkan keterikatan kerja pada karyawan. Hal ini sejalan dengan pendapat Bakker (dalam

Aidina & Prihatsanti, 2017) bahwa tuntutan pekerjaan, sumber daya kerja dan sumber daya pribadi menjadi faktor yang mempengaruhi tingginya keterikatan kerja.

Tuntutan pekerjaan mampu memberikan dampak negatif pada keterikatan kerja jika disertai dengan kegiatan yang membutuhkan usaha besar. Seperti halnya karyawan yang bekerja secara *non stop* dalam jangka waktu yang lama, pekerjaan yang terlalu banyak, gaji yang tidak seberapa dan waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan sangat sedikit. Tuntutan tersebut akan memberikan efek kelelahan, depresi, stres, sehingga menurunkan semangat pada karyawan, Demerouti dkk., dalam Arum (2019).

Hasil penelitian Ayu, Maarif, dan Sukmawati (2015), menunjukkan jika karyawan mengalami kelelahan secara fisik, psikologis, sosial dan perusahaan akan menurunkan tingkat keterikatan kerja. Sebaliknya, bila karyawan secara fisik, psikologis, sosial dan organisasional baik, maka keterikatan kerja juga meningkat. Jika meningkatnya semangat karyawan PT Bitata Food Indonesia dalam bekerja karena salah satu faktor seperti tuntutan kerja, maka dalam pemenuhan faktor tersebut juga dibutuhkan adanya kesejahteraan psikologis pada karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Ogungbamalia (2017) dimana menunjukkan terdapat hubungan antara tuntutan pekerjaan dan kesejahteraan psikologis pada karyawan dalam lingkungan kerja.

Keterikatan kerja perlu dimiliki oleh karyawan karena dapat menunjang keoptimalan kinerja yang dihasilkan. Karyawan dengan keterikatan kerja akan

menunjukkan komitmen lebih untuk tetap berada di perusahaan, berdedikasi tinggi terhadap pekerjaannya, dan memberikan energi serta kinerja yang lebih baik, Vazirani dalam Riandana & Noviati (2014). Keterikatan kerja juga ditandai oleh karyawan yang berkomitmen terhadap perusahaan, melibatkan aspek psikologis daripada fisik, dan mampu untuk membuat pilihan tentang bagaimana mereka berperilaku dan sejauh mana karyawan akan terlibat dengan organisasi.

Robertson dan Cooper (2010) menjelaskan bahwa perasaan berkomitmen dan positif terhadap pekerjaan berhubungan dengan kesejahteraan psikologis karyawan, karena bekerja juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kondisi psikologis individu. Dengan begitu ketika individu merasa nyaman dan senang terhadap apa yang dikerjakan, akan berpengaruh pada kondisi psikologis individu tersebut yang kemudian dapat membuat individu memiliki perasaan terikat dengan pekerjaannya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis sebagai bagian dari sumber daya personal menjadi salah satu faktor yang menunjang munculnya rasa terikat pada pekerjaan yang dimiliki pegawai. Mengacu pada pendapat Berger (2010) bahwa kesejahteraan psikologis yang dimiliki pegawai di tempat kerja menjadikan individu memiliki motivasi, merasa dilibatkan dalam pekerjaannya, memiliki energi yang positif, dapat menikmati semua kegiatan pekerjaan, serta mampu bertahan dengan lama dalam pekerjaannya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kesejahteraan psikologis dengan keterikatan kerja pada karyawan PT Bitata Food Indonesia. Dimana

hipotesis yang diajukan adalah terdapat pengaruh yang positif antara kesejahteraan psikologis dengan keterikatan kerja pada karyawan PT Bitata Food Indonesia. Berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan maka diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kesejahteraan psikologis dan keterikatan kerja dengan nilai $p = 0,001$ ($p < 0,05$). Sementara koefisien regresi yang diperoleh adalah $r = 0,417$ yang menunjukkan bahwa pengaruh antara kedua variabel bersifat positif. Semakin tinggi kesejahteraan psikologis yang dimiliki oleh karyawan PT Bitata Food Indonesia maka keterikatan kerja yang dimiliki pun akan tinggi.

Berdasarkan dari pemaparan di atas dapat diambil kesimpulan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara keterikatan kerja (X) dengan kesejahteraan psikologis (Y) pada karyawan PT Bitata Food Indonesia. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima (H_a) yang berarti semakin tinggi kesejahteraan psikologis, maka semakin tinggi pula keterikatan kerja pada karyawan PT Bitata Food Indonesia.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan, peneliti menyimpulkan bahwa adanya pengaruh antara kesejahteraan psikologis dengan keterikatan kerja karyawan PT Bitata Food Indonesia di Kota Banda Aceh. Hal ini dapat dilihat dari nilai R Square adalah 0.417, yang mana 47,1% menunjukkan pengaruh yang diberikan ketika karyawan memiliki kesejahteraan psikologis mempengaruhi keterikatan kerja yang tinggi. Dengan nilai F 27.888 dan nilai signifikansi 0.001, yang mana menandakan bahwa kesejahteraan psikologis memiliki pengaruh positif yang signifikan dengan keterikatan kerja.

Oleh karena itu maka dapat diambil kesimpulan yang menjadi jawaban dari rumusan masalah penelitian bahwa terdapat pengaruh antara kesejahteraan psikologis dengan keterikatan kerja karyawan PT Bitata Food Indonesia, yang mana hubungan kedua variabel menunjukkan arah yang positif, artinya semakin tinggi kesejahteraan psikologis pada karyawan maka semakin tinggi pula keterikatan kerja yang dimiliki karyawan. Sebaliknya, apabila rendahnya kesejahteraan psikologis pada karyawan maka rendah pula tingkat keterikatan kerja pada karyawan. hal ini berarti hipotesis (H_a) diterima.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Saran bagi perusahaan

Saran bagi perusahaan yaitu untuk memperhatikan dan meningkatkan kembali keterikatan kerja pada karyawan. Misalnya bisa mulai merekrut karyawan dengan visi yang sama dengan perusahaan, memberikan pelatihan kepada karyawan, melakukan evaluasi perorangan untuk mendengarkan kritik dan saran dari para karyawan, dan memberi kesempatan bagi karyawan untuk berpendapat disertai dengan adanya kepedulian dari perusahaan untuk seluruh karyawan.

2. Bagi karyawan

Bagi karyawan pertahankan hubungan positif sesama karyawan, karena dengan hubungan positif karyawan dapat membentuk lingkungan kerja yang nyaman dan membangun semangat dalam bekerja, dengan begitu karyawan akan berdedikasi pada perusahaan dalam mencapai target dan terus berinovasi untuk memberikan hasil yang maksimal kepada perusahaan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan mampu mengulas lebih dalam tentang penelitian yang ingin diteliti, menambah populasi penelitian yang mungkin akan memberikan hasil yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadiansyah, R. (2016). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah Salatiga. *Interdisciplinary Journal of Communication*, 223-236.
- Aidina, N. R., & Prihatsanti, U. (2018). Hubungan antara kepercayaan terhadap pemimpin dengan keterikatan kerja pada karyawan pt telkom witel semarang. *Jurnal Empati*, 6(4), 137-142.
- Aiello, A., & Tesi, A. (2017) Psychological well-being and work engagement among Italian social workers: examining the meditational role of job resources. *Working paper of Departement Political Sceinces University of Pisa*.
- Aisyah, A., & Chisol, R. (2020). Rasa syukur kaitannya dengan kesejahteraan psikologis pada guru honorer sekolah dasar. *Proyeksi: Jurnal Psikologi*, 13(2), 109-122.
- Anitha, J. (2014). Determinants of employee engagement and their impact on employee performance. *International journal of productivity and performance management*, 63(3), 308-323.
- Arum, N. M. (2019). Hubungan Antara Keterlibatan Kerja dan Keterikatan Kerja Pada Karyawan.
- Astuti, N. S. (2019). Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada agen asuransi Bumiputera 1912 di Kota Banda Aceh. Fakultas Psikologi.
- Ayu, D. R., Maarif, S., & Sukmawati, A. (2015). Pengaruh job demands, job resources dan personal resources terhadap work engagement. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, 1 (1), 12-22.
- Azizah, R. & Ratnaningsih, I. Z. (2018). Hubungan antara job crafting dengan keterikatan kerja pada karyawan generasi y di kantor pusat pt. bank bukopin, tbk Jakarta. *Jurnal Empati*, 7(2), 167-173.
- Azwar, S. (2014). *Metodelogi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development Internasional*, 13(3), 209-223
- Bakker, A. B. & M. Leiter, *Work engagement: A Handbook of Essential Theory and Research* (hal. 10- 24). New York: Psychology Press.
- Baumgardner, S. R., & Crothers, M .K. (2010). *Positive Psychology*. United Stated: Perason Education, Inc
- Berger, A. (2010). *Review: Happiness at work*. United States: Basil & Spice.

- Cartwright, S., Cooper, C.L., & Murphy, L.R. (1997). Diagnosing a healthy organisation: A protective approach to stress in the workplace. *American Psychological Association*, 15, 217-229.
- Cho, S. (2019). Effects of social support and grateful disposition on employees' psychological well-being. *Service Industries Journal*, 39(11-12), 799-819.
- Endres, Grace, M. & Mancheno-Smoak, Lolita. (2008). The human resources craze: human performance and employee engagement. *Journal of organizational development*, 69-78
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23 (VIII)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handayani, Ririn. 2020. *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Trussmedia Grafika.
- Hernandez, & Basset. (2017). Psychological Well-Being and Physical Health: Associations, Mechanisms, and Future Directions. *SAGE Journal*, 20(1).
- Ismawati, (2013) *Peran perubahan organisasi dengan kesejahteraan psikologis karyawan PT. PLN (Persero) Area Malang*. Undergraduate thesis, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Iswanto, F & Agustina, I. (2016). Peran Dukungan Sosial di Tempat Kerja terhadap Keterikatan Kerja Karyawan. *MEDIAPSI 2016*, Vol. 2, No. 2, 38-45
- Karnadi. A. 2022. *Industri Mamin Tumbuh 2,54% Pada 2021*. <https://dataindonesia.id/sektor-riil/detail/industri-mamin-tumbuh-254-pada-2021>
- Kusumawati, E. (2021). *Hubungan Antara Keterikatan Kerja Dengan Turnover Intention (Perbedaan Pada Generasi Milenial DAN Generasi Z)* (Doctoral dissertation, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya).
- Mujiasih, E., dan Ratnaningsih, I.Z. 2012. *Meningkatkan Work Engagement Melalui Gaya Kepemimpinan Transforasional dan Budaya Organisasi*. *Jurnal Psikologi*.
- Novrandy, R. A., & Tanuwijaya, J. (2022). Pengaruh Work-Family Conflict dan Work Engagement terhadap Task Performance dan Turnover Intention dengan mediasi Supervisor Support. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 9(1).
- Ogungbamalia, A. (2017). Predicting psychological well-being from job demands and marital status of police personnel in ondo state: A peace perspective, *Ife Psychologia*, 25, 481- 493. ISSN: 1117-1421

- Pasya, D. J. (2018). Analisis motivasi, kompensasi dan status kerja terhadap keterikatan kerja karyawan studi pada PT. Karya canggih mandiri utama. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen: Jurnal Ilmiah Multi Science*, 9(02), 67-75
- Pratama, N. P. (2023). *Pengaruh Komitmen Karyawan, Keterikatan Karyawan, Dan Employee Empowerment Terhadap Retensi Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Indonesia).
- Pratami, R. P. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Work Engagement Karyawan Di Masa Pandemi Covid 19. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 8(6), 1735-1743.
- Rahama, K., & Izzati, U. A. (2021). Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Psychological Well-Being Pada Karyawan. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8, 94-106.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*.
- Ramadhani, T., Djunaedi, & Sismiati, A. (2016). Kesejahteraan psikologis (psychological well-being) siswa yang orangtuanya bercerai (studi deskriptif yang dilakukan pada siswa di smk negeri 26 pembangunan jakarta). *Insight: Jurnal Bimbingan Konseling*. 5(1), 108-115.
- 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.
- Riandana, Y. R., & Noviati, N. P. (2014). Persepsi terhadap asertivitas pimpinan dan keterikatan kerja karyawan. *Psikologika*, 19(2), 111-120.
- Robertson, I., & Cooper, C. (2011). *Well-being: Productivity and happiness at work*. Springer
- Ryff, C. D. (2015). Psychological Wellbeing Revisited: Advances in Science and Practice. *Psychother Psychosom*, 83(1).
- Saks, A. M. (2006). *Antecedents and consequences of employee engagement*. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). *Defining and Measuring Work engagement: Bringing Clarity to the Concept*.
- Shyu. (2019). Maintaining and Improving Psychological Well-Being. *Journal of Nursing Research*, 27(3).
- Simanjuntak, C. W. (2021). Meningkatkan Keterikatan Kerja Karyawan Dengan Dukungan Organisasi. *PUBLISH BUKU UNPRI PRESS ISBN*, 1(1).
- Sofyanty, D. (2018). Pengaruh kontrak psikologis dan psychological well being terhadap keterikatan kerja. *Widya Cipta*, 11(1), 96–102.

- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung :Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Statistik nonparametris untuk penelitian* . Bandung : Alfabeta.
- Shuck, B., & Reio Jr, T. G. (2014). Employee engagement and well-being: A moderation model and implications for practice. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 21(1), 43-58.
- Tanujaya, W. (2014). Hubungan kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis (psychological well being) pada karyawan cleaner (studi pada karyawan cleaner yang menerima gaji tidak sesuai standar UMP di PT. Sinergi Integra Services, Jakarta). *Jurnal Psikologi Esa Unggul*, 12(02), 126322.
- Yanti, D. T. R., Nashori, F., & Faraz, F. (2018). Pengaruh Pelatihan Efikasi Diri terhadap Keterikatan Kerja Perawat Rumah Sakit Umum Daerah di Sulawesi Selatan. *JIP (Jurnal Intervensi Psikologi)*, 10(2), 103-114.

Lampiran 1. Skala Penelitian

Kuesioner Penelitian

Saya Muhammad Ibrar Purnama, mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh angkatan tahun 2019 akan melakukan survei kepada para karyawan PT Bitata Food Indonesia. Survei ini bertujuan kepada karyawan PT Bitata Food Indonesia, untuk melihat adakah pengaruh antara keterikatan kerja dengan kesejahteraan psikologis karyawan PT Bitata Food Indonesia. Kepada seluruh Karyawan dimohon untuk mengisi skala yang telah disediakan, besar harapan saya bahwa seluruh karyawan bersedia untuk membantu.

Atas perhatian dan kerja samanya saya ucapkan terima kasih.

DATA DIRI RESPONDEN

Nama :

Usia :

Jenis Kelamin :

Posisi Pekerjaan :

PETUNJUK Pengerjaan

Bacalah setiap pernyataan dengan seksama. Setiap pernyataan dalam skala dilengkapi empat pilihan jawaban, dengan format pilihan angka : 1. Sangat Setuju (SS), 2. Setuju (S), 3. Tidak Setuju (TS), dan 4. Sangat Tidak Setuju (STS). Pilihlah salah satu angka yang sesuai dengan kamu, jika kamu memilih angka :

1. **SS** berarti teman-teman merasa **Sangat Setuju** dengan pernyataan yang disajikan.
2. **S** berarti teman-teman merasa **Setuju** dengan pernyataan yang disajikan.
3. **TS** berarti teman-teman merasa **Tidak Setuju** dengan pernyataan yang disajikan.
4. **STS** berarti teman-teman merasa **Sangat Tidak Setuju** dengan pernyataan yang disajikan.

SKALA 1

| No | Pernyataan | SS | S | TS | STS |
|----|---|----|---|----|-----|
| 1 | Saya bersemangat dalam melakukan pekerjaan saya saat ini | | | | |
| 2 | Saya ingin mencapai target pekerjaan setiap hari | | | | |
| 3 | Saya kurang bersemangat dalam melakukan pekerjaan ini | | | | |
| 4 | Saya hanya memikirkan pekerjaan saya di hari ini | | | | |
| 5 | Saya akan berjuang demi hasil yang lebih baik | | | | |
| 6 | Saya senang dengan pekerjaan yang saya lakukan | | | | |
| 7 | Saya tidak perlu meningkatkan performa kerja | | | | |
| 8 | Saya merasa tidak puas dengan pekerjaan yang saya lakukan | | | | |
| 9 | Saya tetap semangat meskipun banyak tantangan dalam bekerja | | | | |
| 10 | Saya sangat antusias setiap kali memulai pekerjaan saya | | | | |
| 11 | Saya mudah merasa lelah saat menghadapi hambatan dalam bekerja | | | | |
| 12 | Saya kurang antusias saat memulai kegiatan kerja | | | | |
| 13 | Saya berusaha untuk bekerja secara maksimal demi hasil yang baik | | | | |
| 14 | Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu | | | | |
| 15 | Saya merasa tidak perlu memberikan hasil yang maksimal pada saat bekerja | | | | |
| 16 | Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tidak tepat waktu | | | | |
| 17 | Saya rela bekerja lembur demi mencapai hasil yang lebih baik setiap harinya | | | | |
| 18 | Saya bangga menjadi bagian dari tempat kerja saya saat ini | | | | |
| 19 | Saya tidak ingin bekerja lembur karena akan mengganggu waktu istirahat saya | | | | |
| 20 | Saya kurang nyaman dengan perusahaan tempat saya bekerja | | | | |
| 21 | Saya akan terus berkembang dan belajar demi kemajuan perusahaan | | | | |
| 22 | Saya senang bekerja sama dengan rekan kerja untuk meningkatkan kualitas kerja | | | | |
| 23 | Saya kurang tertarik untuk mengembangkan diri demi perusahaan | | | | |
| 24 | Saya lebih mementingkan diri sendiri daripada kepentingan tim | | | | |

| | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|
| 25 | Saya merasa puas dan terus belajar setiap kali melakukan pekerjaan dan tugas saya | | | | |
| 26 | Bagi saya terus berinovasi di tempat kerja membuat saya juga terus berkembang | | | | |
| 27 | Saya merasa tidak perlu adanya perubahan dalam bekerja | | | | |
| 28 | Terus berinovasi tidak membuat saya berkembang di perusahaan ini | | | | |
| 29 | Pekerjaan saya saat ini sangat berarti bagi saya | | | | |
| 30 | Dengan mengasah keterampilan yang saya miliki, saya bisa menekuni pekerjaan saya | | | | |
| 31 | Saya merasa pekerjaan saya monoton | | | | |
| 32 | Saya tidak perlu menekuni pekerjaan saya saat ini | | | | |
| 33 | Saat saya bekerja, saya merasa sepenuhnya terkoneksi dengan tugas-tugas saya | | | | |
| 34 | Saya selalu bergegas saat ada pekerjaan yang harus segera dilakukan | | | | |
| 35 | Saat saya bekerja, saya tidak terkoneksi dengan tugas yang diberikan | | | | |
| 36 | Saya tidak perlu bekerja dengan sungguh-sungguh | | | | |

SKALA 2

| No | Pernyataan | SS | S | TS | STS |
|----|--|----|---|----|-----|
| 1 | Ketika melakukan kesalahan, saya akan berusaha untuk memperbaikinya | | | | |
| 2 | Saya merasa percaya diri, menerima kelebihan dan kekurangan yang ada | | | | |
| 3 | Saya mampu menghadapi penilaian dari orang lain tanpa merasa terancam | | | | |
| 4 | Saat cenderung mengulang kesalahan saya saat bekerja | | | | |
| 5 | Saya sering merasa tidak cukup baik | | | | |
| 6 | Saya merasa cemas saat orang lain memberikan penilaian terhadap kinerja saya | | | | |
| 7 | Saya lebih suka bekerja secara tim, dari pada mengerjakannya sendiri | | | | |
| 8 | Saat bekerja sendiri, saya merasa pekerjaan saya selesai | | | | |
| 9 | Saya berusaha membantu teman yang sedang mengalami masalah kerja | | | | |
| 10 | Saat teman kerja saya sedang ada masalah, saya mengabaikannya | | | | |

| | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|
| 11 | Saya merasa mudah untuk memaafkan kesalahan teman kerja saya | | | | |
| 12 | Saya sulit untuk memaafkan kesalahan yang sudah diperbuat | | | | |
| 13 | Saya merasa memiliki tanggung jawab atas hasil kerja saya | | | | |
| 14 | Saya merasa hasil kerja saya, bukan tanggung jawab saya | | | | |
| 15 | Saya merasa dihargai atas kontribusi dan ide-ide saya | | | | |
| 16 | Kontribusi yang saya berikan hanya sia-sia, saya merasa tidak dihargai | | | | |
| 17 | Saya memiliki cara sendiri untuk menyelesaikan tugas pekerjaan saya | | | | |
| 18 | Saya cenderung sulit menyelesaikan tugas tugas pekerjaan saya | | | | |
| 19 | Saya mampu menyesuaikan diri dengan budaya di perusahaan | | | | |
| 20 | Saya tidak nyaman dengan budaya perusahaan | | | | |
| 21 | Saya merasa memiliki keterampilan dalam menangani tugas-tugas pekerjaan saya | | | | |
| 22 | Saya merasa kurang memiliki keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan saya | | | | |
| 23 | Saya merasa mampu mengambil inisiatif dan berperan aktif dalam mengatasi masalah | | | | |
| 24 | Saya merasa sulit untuk mengambil inisiatif dalam mengatasi sebuah masalah | | | | |
| 25 | Saya termotivasi dan bersemangat dalam mencapai tujuan hidup saya | | | | |
| 26 | Saya merasa sulit untuk menemukan inspirasi dalam hidup saya | | | | |
| 27 | Saya memiliki pandangan optimis tentang masa depan, karena tujuan hidup saya memberikan harapan dan visi yang positif | | | | |
| 28 | Saya merasa kehilangan tujuan dalam hidup | | | | |
| 29 | Saya merasa puas dan bahagia ketika mencapai Langkah-langkah kecil menuju tujuan hidup saya | | | | |
| 30 | Saya merasa tidak puas dengan hidup saya karena tidak adanya pencapaian yang signifikan | | | | |
| 31 | Saya merasa termotivasi untuk menghadapi tantangan baru dan mencari peluang pengembangan diri | | | | |

| | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|
| 32 | Saya lebih duka berada di zona nyaman dari pada melakukan pengembangan diri saya | | | | |
| 33 | Saya merasa terbuka terhadap masukan dari rekan kerja dan atasan saya | | | | |
| 34 | Saya marah saat mendapatkan masukan dari orang lain | | | | |
| 35 | Saya memiliki semangat dan tekad untuk terus belajar dan meningkatkan keterampilan saya dalam pekerjaan | | | | |
| 36 | Saya takut gagal dalam mengembangkan diri saya | | | | |

Lampiran 2. Reliabilitas Keterikatan Kerja & Kesejahteraan Psikologis

A. Reliabilitas Keterikatan Kerja Sebelum Aitem Gugur Dibuang

| Case Processing Summary | | | |
|-------------------------|-----------------------|----|-------|
| | | N | % |
| Cases | Valid | 41 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 41 | 100.0 |

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

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .938 | 36 |

| Item-Total Statistics | | | | |
|-----------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Subjek | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| 1 | 80.83 | 373.795 | .640 | .935 |
| 2 | 80.68 | 382.122 | .484 | .937 |
| 3 | 80.44 | 377.902 | .326 | .938 |
| 4 | 80.63 | 380.988 | .301 | .938 |
| 5 | 80.73 | 372.801 | .631 | .935 |
| 6 | 80.85 | 380.378 | .363 | .937 |
| 7 | 80.27 | 365.501 | .600 | .935 |
| 8 | 80.44 | 353.752 | .736 | .933 |
| 9 | 80.78 | 376.626 | .388 | .937 |
| 10 | 80.56 | 358.302 | .716 | .934 |
| 11 | 80.46 | 361.855 | .655 | .934 |
| 12 | 80.66 | 380.880 | .307 | .938 |
| 13 | 80.83 | 373.795 | .640 | .935 |
| 14 | 80.44 | 375.502 | .359 | .938 |
| 15 | 80.56 | 358.302 | .716 | .934 |
| 16 | 80.80 | 362.061 | .623 | .935 |
| 17 | 80.63 | 377.288 | .341 | .938 |
| 18 | 80.76 | 379.689 | .299 | .938 |
| 19 | 80.51 | 368.006 | .546 | .936 |
| 20 | 80.63 | 377.288 | .341 | .938 |
| 21 | 80.71 | 372.512 | .700 | .935 |
| 22 | 80.73 | 379.201 | .331 | .937 |
| 23 | 80.46 | 366.055 | .533 | .936 |
| 24 | 80.63 | 360.788 | .628 | .935 |
| 25 | 80.78 | 381.926 | .341 | .937 |
| 26 | 80.66 | 374.030 | .429 | .937 |
| 27 | 80.59 | 367.199 | .572 | .935 |
| 28 | 80.29 | 360.662 | .773 | .933 |
| 29 | 80.63 | 367.088 | .765 | .934 |

| | | | | |
|----|-------|---------|------|------|
| 30 | 80.66 | 376.930 | .325 | .938 |
| 31 | 80.78 | 368.176 | .500 | .936 |
| 32 | 80.71 | 360.662 | .692 | .934 |
| 33 | 80.88 | 365.810 | .853 | .934 |
| 34 | 80.73 | 373.001 | .692 | .935 |
| 35 | 80.37 | 376.688 | .380 | .937 |
| 36 | 80.32 | 362.172 | .679 | .934 |

Seleksi Kedua

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .938 | 35 |

| Item-Total Statistics | | | | |
|-----------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Subjek | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| 1 | 78.66 | 362.380 | .631 | .936 |
| 2 | 78.51 | 370.456 | .478 | .937 |
| 3 | 78.27 | 366.401 | .320 | .938 |
| 4 | 78.46 | 369.605 | .289 | .938 |
| 5 | 78.56 | 361.302 | .626 | .936 |
| 6 | 78.68 | 368.622 | .362 | .937 |
| 7 | 78.10 | 353.390 | .615 | .935 |
| 8 | 78.27 | 341.951 | .746 | .934 |
| 9 | 78.61 | 365.444 | .373 | .938 |
| 10 | 78.39 | 346.144 | .734 | .934 |
| 11 | 78.29 | 349.812 | .669 | .935 |
| 12 | 78.49 | 369.556 | .293 | .938 |
| 13 | 78.66 | 362.380 | .631 | .936 |
| 14 | 78.27 | 364.801 | .334 | .938 |
| 15 | 78.39 | 346.144 | .734 | .934 |
| 16 | 78.63 | 349.588 | .646 | .935 |
| 17 | 78.46 | 366.955 | .304 | .938 |
| 19 | 78.34 | 355.980 | .558 | .936 |
| 20 | 78.46 | 366.955 | .304 | .938 |
| 21 | 78.54 | 360.905 | .699 | .935 |
| 22 | 78.56 | 368.302 | .306 | .938 |
| 23 | 78.29 | 353.762 | .550 | .936 |
| 24 | 78.46 | 348.405 | .649 | .935 |
| 25 | 78.61 | 370.044 | .345 | .938 |
| 26 | 78.49 | 363.206 | .406 | .937 |
| 27 | 78.41 | 355.149 | .584 | .936 |
| 28 | 78.12 | 349.260 | .772 | .934 |
| 29 | 78.46 | 355.455 | .768 | .934 |
| 30 | 78.49 | 365.956 | .306 | .938 |
| 31 | 78.61 | 355.794 | .519 | .936 |

| | | | | |
|----|-------|---------|------|------|
| 32 | 78.54 | 348.655 | .706 | .934 |
| 33 | 78.71 | 354.162 | .857 | .934 |
| 34 | 78.56 | 361.402 | .691 | .935 |
| 35 | 78.20 | 365.111 | .377 | .938 |
| 36 | 78.15 | 350.078 | .695 | .934 |

Seleksi Ketiga

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .939 | 33 |

| Item-Total Statistics | | | | |
|-----------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Subjek | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| 1 | 74.10 | 343.840 | .623 | .937 |
| 2 | 73.95 | 351.598 | .473 | .938 |
| 3 | 73.71 | 346.962 | .336 | .939 |
| 5 | 74.00 | 342.550 | .628 | .936 |
| 6 | 74.12 | 349.660 | .364 | .938 |
| 7 | 73.54 | 334.605 | .622 | .936 |
| 8 | 73.71 | 323.712 | .747 | .934 |
| 9 | 74.05 | 346.598 | .374 | .938 |
| 10 | 73.83 | 327.595 | .739 | .935 |
| 11 | 73.73 | 330.901 | .681 | .935 |
| 13 | 74.10 | 343.840 | .623 | .937 |
| 14 | 73.71 | 346.612 | .318 | .939 |
| 15 | 73.83 | 327.595 | .739 | .935 |
| 16 | 74.07 | 330.770 | .656 | .936 |
| 17 | 73.90 | 348.990 | .280 | .940 |
| 19 | 73.78 | 337.376 | .558 | .937 |
| 20 | 73.90 | 348.990 | .280 | .940 |
| 21 | 73.98 | 341.974 | .708 | .936 |
| 22 | 74.00 | 350.000 | .288 | .939 |
| 23 | 73.73 | 334.651 | .564 | .937 |
| 24 | 73.90 | 329.390 | .663 | .936 |
| 25 | 74.05 | 351.298 | .337 | .939 |
| 26 | 73.93 | 345.320 | .382 | .939 |
| 27 | 73.85 | 336.128 | .596 | .936 |
| 28 | 73.56 | 330.652 | .778 | .934 |
| 29 | 73.90 | 336.890 | .769 | .935 |
| 30 | 73.93 | 347.670 | .292 | .940 |
| 31 | 74.05 | 336.598 | .534 | .937 |
| 32 | 73.98 | 329.974 | .713 | .935 |
| 33 | 74.15 | 335.628 | .857 | .935 |
| 34 | 74.00 | 342.600 | .694 | .936 |
| 35 | 73.63 | 345.888 | .388 | .938 |

| | | | | |
|----|-------|---------|------|------|
| 36 | 73.59 | 331.349 | .703 | .935 |
|----|-------|---------|------|------|

Seleksi Keempat

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .945 | 29 |

| Item-Total Statistics | | | | |
|-----------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Subjek | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| 1 | 65.05 | 308.998 | .544 | .943 |
| 2 | 64.90 | 315.490 | .412 | .945 |
| 3 | 64.66 | 310.130 | .332 | .946 |
| 5 | 64.95 | 307.148 | .578 | .943 |
| 6 | 65.07 | 313.320 | .336 | .945 |
| 7 | 64.49 | 296.606 | .670 | .942 |
| 8 | 64.66 | 286.030 | .795 | .940 |
| 9 | 65.00 | 312.350 | .291 | .946 |
| 10 | 64.78 | 288.776 | .817 | .940 |
| 11 | 64.68 | 293.722 | .711 | .941 |
| 13 | 65.05 | 308.998 | .544 | .943 |
| 14 | 64.66 | 315.380 | .166 | .948 |
| 15 | 64.78 | 288.776 | .817 | .940 |
| 16 | 65.02 | 290.674 | .761 | .941 |
| 19 | 64.73 | 298.851 | .617 | .943 |
| 21 | 64.93 | 305.870 | .685 | .942 |
| 23 | 64.68 | 294.672 | .659 | .942 |
| 24 | 64.85 | 289.728 | .756 | .941 |
| 25 | 65.00 | 314.600 | .318 | .945 |
| 26 | 64.88 | 313.860 | .226 | .947 |
| 27 | 64.80 | 297.111 | .672 | .942 |
| 28 | 64.51 | 294.556 | .780 | .941 |
| 29 | 64.85 | 301.928 | .717 | .942 |
| 31 | 65.00 | 296.900 | .621 | .943 |
| 32 | 64.93 | 292.120 | .764 | .941 |
| 33 | 65.10 | 299.990 | .832 | .941 |
| 34 | 64.95 | 307.448 | .629 | .943 |
| 35 | 64.59 | 308.649 | .399 | .945 |
| 36 | 64.54 | 293.405 | .755 | .941 |

Seleksi Kelima

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .952 | 26 |

| Item-Total Statistics | | | | |
|------------------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Subjek | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| 1 | 58.15 | 287.478 | .475 | .952 |
| 2 | 58.00 | 293.150 | .349 | .952 |
| 3 | 57.76 | 286.939 | .332 | .953 |
| 5 | 58.05 | 285.698 | .513 | .951 |
| 6 | 58.17 | 291.445 | .280 | .953 |
| 7 | 57.59 | 272.899 | .701 | .949 |
| 8 | 57.76 | 262.789 | .820 | .948 |
| 10 | 57.88 | 265.210 | .851 | .948 |
| 11 | 57.78 | 270.526 | .729 | .949 |
| 13 | 58.15 | 287.478 | .475 | .952 |
| 15 | 57.88 | 265.210 | .851 | .948 |
| 16 | 58.12 | 266.210 | .816 | .948 |
| 19 | 57.83 | 274.845 | .654 | .950 |
| 21 | 58.02 | 283.674 | .650 | .950 |
| 23 | 57.78 | 269.976 | .715 | .949 |
| 24 | 57.95 | 265.298 | .810 | .948 |
| 25 | 58.10 | 291.990 | .287 | .953 |
| 27 | 57.90 | 272.540 | .728 | .949 |
| 28 | 57.61 | 272.694 | .758 | .949 |
| 29 | 57.95 | 280.598 | .659 | .950 |
| 31 | 58.10 | 271.990 | .682 | .950 |
| 32 | 58.02 | 269.024 | .781 | .948 |
| 33 | 58.20 | 278.261 | .790 | .949 |
| 34 | 58.05 | 285.748 | .568 | .951 |
| 35 | 57.68 | 285.422 | .402 | .952 |
| 36 | 57.63 | 269.988 | .781 | .949 |

B. Reability Keterikatan Kerja (Sesudah Aitem Gugur Dibuang)

| Case Processing Summary | | | |
|--------------------------------|-----------------------|----|-------|
| | | N | % |
| Cases | Valid | 41 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 41 | 100.0 |

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

| Reliability Statistics | |
|-------------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .954 | 24 |

| Item-Total Statistics | | | | |
|------------------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Subjek | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| 1 | 53.93 | 273.620 | .458 | .955 |
| 2 | 53.78 | 279.326 | .316 | .955 |
| 3 | 53.54 | 272.405 | .342 | .956 |
| 5 | 53.83 | 272.195 | .484 | .954 |
| 7 | 53.37 | 258.488 | .717 | .952 |
| 8 | 53.54 | 249.055 | .824 | .951 |
| 10 | 53.66 | 251.330 | .857 | .950 |
| 11 | 53.56 | 256.702 | .730 | .952 |
| 13 | 53.93 | 273.620 | .458 | .955 |
| 15 | 53.66 | 251.330 | .857 | .950 |
| 16 | 53.90 | 252.140 | .827 | .951 |
| 19 | 53.61 | 260.694 | .661 | .953 |
| 21 | 53.80 | 270.061 | .626 | .953 |
| 23 | 53.56 | 255.652 | .730 | .952 |
| 24 | 53.73 | 251.001 | .827 | .951 |
| 27 | 53.68 | 257.972 | .750 | .952 |
| 28 | 53.39 | 259.044 | .751 | .952 |
| 29 | 53.73 | 267.301 | .630 | .953 |
| 31 | 53.88 | 257.110 | .711 | .952 |
| 32 | 53.80 | 255.211 | .783 | .951 |
| 33 | 53.98 | 264.774 | .769 | .952 |
| 34 | 53.83 | 271.945 | .550 | .954 |
| 35 | 53.46 | 270.905 | .413 | .955 |
| 36 | 53.41 | 256.349 | .777 | .951 |

C. Reabilitas Kesejahteraan Psikologis Sebelum Aitem Gugur Dibuang

| Case Processing Summary | | | |
|--------------------------------|-----------------------|----|-------|
| | | N | % |
| Cases | Valid | 41 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 41 | 100.0 |

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

| Reliability Statistics | |
|-------------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .968 | 36 |

| Item-Total Statistics | | | | |
|------------------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Subjek | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| 1 | 83.0976 | 527.540 | .777 | .966 |
| 2 | 83.2439 | 530.489 | .801 | .966 |
| 3 | 83.3171 | 532.772 | .787 | .966 |
| 4 | 83.9512 | 550.148 | .539 | .967 |
| 5 | 83.6829 | 557.172 | .313 | .968 |
| 6 | 83.8293 | 549.295 | .547 | .967 |
| 7 | 83.2927 | 531.912 | .807 | .966 |
| 8 | 83.4878 | 543.156 | .634 | .967 |
| 9 | 83.2927 | 528.112 | .870 | .966 |
| 10 | 83.8293 | 553.095 | .357 | .968 |
| 11 | 83.4878 | 537.106 | .760 | .966 |
| 12 | 83.5610 | 553.302 | .407 | .968 |
| 13 | 83.1951 | 520.861 | .846 | .966 |
| 14 | 83.7561 | 543.589 | .669 | .967 |
| 15 | 83.1951 | 526.661 | .797 | .966 |
| 16 | 83.7805 | 537.626 | .840 | .966 |
| 17 | 83.2683 | 521.451 | .893 | .966 |
| 18 | 83.6341 | 552.288 | .429 | .968 |
| 19 | 83.4390 | 533.152 | .825 | .966 |
| 20 | 83.7805 | 536.326 | .876 | .966 |
| 21 | 83.2195 | 534.226 | .805 | .966 |
| 22 | 83.6341 | 546.688 | .533 | .967 |
| 23 | 83.3902 | 532.794 | .786 | .966 |
| 24 | 83.8049 | 552.811 | .538 | .967 |
| 25 | 83.2195 | 523.826 | .834 | .966 |
| 26 | 83.4146 | 554.099 | .350 | .968 |
| 27 | 83.2439 | 530.489 | .691 | .967 |
| 28 | 83.6585 | 557.480 | .280 | .969 |
| 29 | 83.2683 | 523.551 | .852 | .966 |
| 30 | 83.7561 | 557.939 | .294 | .968 |
| 31 | 83.3171 | 529.022 | .809 | .966 |
| 32 | 83.5122 | 549.056 | .529 | .967 |
| 33 | 83.1707 | 526.295 | .807 | .966 |
| 34 | 83.5122 | 553.356 | .475 | .968 |
| 35 | 83.3659 | 521.888 | .882 | .966 |
| 36 | 83.2683 | 560.201 | .300 | .968 |

Seleksi Kedua

| Reliability Statistics | |
|-------------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .969 | 34 |

| Item-Total Statistics | | | | |
|------------------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Subjek | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| 1 | 78.8049 | 504.111 | .778 | .968 |
| 2 | 78.9512 | 506.848 | .806 | .968 |
| 3 | 79.0244 | 509.274 | .787 | .968 |
| 4 | 79.6585 | 526.230 | .541 | .969 |
| 5 | 79.3902 | 532.944 | .319 | .970 |
| 6 | 79.5366 | 525.605 | .543 | .969 |
| 7 | 79.0000 | 508.100 | .815 | .968 |
| 8 | 79.1951 | 518.961 | .647 | .969 |
| 9 | 79.0000 | 504.600 | .873 | .968 |
| 10 | 79.5366 | 530.005 | .338 | .970 |
| 11 | 79.1951 | 513.711 | .756 | .968 |
| 12 | 79.2683 | 530.251 | .384 | .970 |
| 13 | 78.9024 | 497.540 | .849 | .968 |
| 14 | 79.4634 | 520.405 | .654 | .969 |
| 15 | 78.9024 | 503.140 | .801 | .968 |
| 16 | 79.4878 | 514.556 | .826 | .968 |
| 17 | 78.9756 | 497.874 | .901 | .967 |
| 18 | 79.3415 | 528.580 | .424 | .970 |
| 19 | 79.1463 | 509.378 | .833 | .968 |
| 20 | 79.4878 | 512.956 | .871 | .968 |
| 21 | 78.9268 | 510.170 | .819 | .968 |
| 22 | 79.3415 | 523.430 | .521 | .969 |
| 23 | 79.0976 | 509.240 | .788 | .968 |
| 24 | 79.5122 | 529.106 | .531 | .969 |
| 25 | 78.9268 | 499.870 | .848 | .968 |
| 26 | 79.1220 | 530.210 | .349 | .970 |
| 27 | 78.9512 | 505.998 | .711 | .969 |
| 29 | 78.9756 | 499.474 | .868 | .968 |
| 31 | 79.0244 | 505.324 | .816 | .968 |
| 32 | 79.2195 | 525.426 | .523 | .969 |
| 33 | 78.8780 | 502.910 | .808 | .968 |
| 34 | 79.2195 | 529.976 | .459 | .970 |
| 35 | 79.0732 | 498.570 | .884 | .967 |
| 36 | 78.9756 | 536.324 | .294 | .970 |

D. Reabilitas Kesejahteraan Psikologis Sesudah Aitem Gugur Dibuang

| Case Processing Summary | | | |
|---|-----------------------|----|-------|
| | | N | % |
| Cases | Valid | 41 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 41 | 100.0 |
| a. Listwise deletion based on all variables in the procedure. | | | |

| Reliability Statistics | |
|-------------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .970 | 33 |

| Item-Total Statistics | | | | |
|------------------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Subjek | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| 1 | 76.2195 | 494.826 | .780 | .969 |
| 2 | 76.3659 | 497.538 | .808 | .969 |
| 3 | 76.4390 | 499.852 | .791 | .969 |
| 4 | 77.0732 | 516.770 | .543 | .970 |
| 5 | 76.8049 | 523.311 | .323 | .971 |
| 6 | 76.9512 | 516.048 | .547 | .970 |
| 7 | 76.4146 | 498.699 | .819 | .969 |
| 8 | 76.6098 | 509.494 | .650 | .969 |
| 9 | 76.4146 | 495.249 | .877 | .968 |
| 10 | 76.9512 | 520.798 | .333 | .971 |
| 11 | 76.6098 | 504.344 | .758 | .969 |
| 12 | 76.6829 | 521.372 | .369 | .971 |
| 13 | 76.3171 | 488.322 | .850 | .968 |
| 14 | 76.8780 | 510.960 | .657 | .969 |
| 15 | 76.3171 | 493.822 | .803 | .969 |
| 16 | 76.9024 | 505.240 | .827 | .969 |
| 17 | 76.3902 | 488.644 | .902 | .968 |
| 18 | 76.7561 | 519.539 | .414 | .971 |
| 19 | 76.5610 | 500.052 | .834 | .969 |
| 20 | 76.9024 | 503.740 | .869 | .969 |
| 21 | 76.3415 | 500.880 | .819 | .969 |
| 22 | 76.7561 | 514.389 | .512 | .970 |
| 23 | 76.5122 | 499.856 | .791 | .969 |
| 24 | 76.9268 | 519.820 | .526 | .970 |
| 25 | 76.3415 | 490.680 | .848 | .968 |
| 26 | 76.5366 | 520.855 | .347 | .971 |
| 27 | 76.3659 | 496.738 | .712 | .969 |
| 29 | 76.3902 | 490.344 | .868 | .968 |
| 31 | 76.4390 | 495.852 | .821 | .969 |
| 32 | 76.6341 | 516.288 | .516 | .970 |

| | | | | |
|----|---------|---------|------|------|
| 33 | 76.2927 | 493.462 | .813 | .969 |
| 34 | 76.6341 | 520.738 | .453 | .970 |
| 35 | 76.4878 | 489.306 | .886 | .968 |

Lampiran 3. Tabulasi Penelitian

A. Keterikatan Kerja

| X 1 | X 2 | X 3 | X 5 | X 7 | X 8 | X 10 | X 11 | X 13 | X 15 | X 16 | X 19 | X 21 | X 23 | X 24 | X 27 | X 28 | X 29 | X 31 | X 32 | X 33 | X 34 | X 35 | X 36 | X To tal |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|----------------|
| 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 64 | |
| 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 69 |
| 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 28 |
| 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 36 |
| 2 | 3 | 4 | 3 | 1 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 1 | 4 | 2 | 4 | 1 | 1 | 4 | 2 | 1 | 4 | 2 | 2 | 4 | 1 | 61 |
| 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 78 |
| 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 42 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 32 |
| 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 86 |
| 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 87 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 65 |
| 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 40 |
| 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 31 |
| 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 35 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 58 |
| 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 49 |
| 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 46 |
| 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 31 |
| 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 45 |
| 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 80 |
| 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 67 |
| 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 37 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 67 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 72 |
| 2 | 2 | 2 | 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 1 | 2 | 4 | 68 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 70 |
| 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 48 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 66 |
| 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 52 |
| 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 4 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 49 |
| 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 1 | 4 | 64 |
| 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 44 |
| 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 4 | 1 | 46 |
| 2 | 2 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 4 | 2 | 41 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 4 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 1 | 4 | 3 | 1 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 64 |
| 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 64 |
| 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 33 |
| 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 86 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 76 |
| 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 61 |
| 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 59 |

B. Kesejahteraan Psikologis

| Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 | Y6 | Y7 | Y8 | Y9 | Y10 | Y11 | Y12 | Y13 | Y14 | Y15 | Y16 | Y17 | Y18 | Y19 | Y20 | Y21 | Y22 | Y23 | Y24 | Y25 | Y26 | Y27 | Y28 | Y29 | Y30 | Y31 | Y32 | Y33 | Y34 | Y35 | Total | |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-------|-----|
| 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 80 | |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 66 | |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 112 | |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 85 | |
| 1 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 4 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 4 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 77 | |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 97 | |
| 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 97 | |
| 4 | 4 | 4 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 89 | |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 36 |
| 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 39 |
| 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 60 | |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 95 | |
| 4 | 4 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 1 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 86 | |
| 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 77 | |
| 4 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 63 | |
| 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 114 | |
| 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 104 | |
| 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 1 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 103 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 81 | |
| 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 4 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 54 | |
| 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 48 | |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 82 | |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 103 | |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 46 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 2 | 1 | 44 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 45 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 110 | |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 107 | |
| 3 | 4 | 3 | 2 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 94 | | |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 109 | |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 107 | |
| 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 102 | |
| 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 1 | 1 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 92 | |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 85 | |
| 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 54 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 72 | |
| 4 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 1 | 3 | 85 | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|
| 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 53 |
| 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 48 | |
| 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 70 | |
| 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 67 | |

Lampiran 4. Tabulasi Skor Aitem

Skala Keterikatan Kerja

| N | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 | Y6 | Y7 | Y8 | Y9 | Y10 | Y11 | Y12 | Y13 | Y14 | Y15 | Y16 | Y17 | Y18 | Y19 | Y20 | Y21 | Y22 | Y23 | Y24 | Y25 | Y26 | Y27 | Y29 | Y31 | Y32 | Y33 | Y34 | Y35 | Y Total | |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|---------|-----|
| 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 80 | |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 66 | |
| 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 112 | |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 85 | |
| 5 | 1 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 4 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 4 | 2 | 1 | 2 | 1 | 77 | |
| 6 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 97 | |
| 7 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 97 | |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 89 | |
| 9 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 36 |
| 10 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 39 |
| 11 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 60 | |
| 12 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 95 | |
| 13 | 4 | 4 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 1 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 86 | |
| 14 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 77 | |
| 15 | 4 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 63 | |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 114 |
| 17 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 104 |
| 18 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 1 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 103 | |
| 19 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 81 | |
| 20 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 4 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 54 | |
| 21 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 48 | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|-----|-----|
| 22 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 82 | | |
| 23 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 103 | |
| 24 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 46 |
| 25 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 2 | 1 | 44 |
| 26 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 45 |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 110 |
| 28 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 107 |
| 29 | 3 | 4 | 3 | 2 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 94 |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 109 |
| 31 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 107 |
| 32 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 102 |
| 33 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 1 | 1 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 92 |
| 34 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 85 |
| 35 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 54 |
| 36 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 72 |
| 37 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 1 | 3 | 85 |
| 38 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 53 |
| 39 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 48 |
| 40 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 70 |
| 41 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 67 |

Skala Kesejahteraan Psikologis

| N | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 | Y6 | Y7 | Y8 | Y9 | Y10 | Y11 | Y12 | Y13 | Y14 | Y15 | Y16 | Y17 | Y18 | Y19 | Y20 | Y21 | Y22 | Y23 | Y24 | Y25 | Y26 | Y27 | Y29 | Y31 | Y32 | Y33 | Y34 | Y35 | Y Total | | |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|---------|----|-----|
| 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 80 | |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 66 | |
| 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 112 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 85 |
| 5 | 1 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 4 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 4 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 77 | |
| 6 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 97 | |
| 7 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 97 | |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 89 | |
| 9 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 36 | |
| 10 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 39 | |
| 11 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 60 | | |
| 12 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 95 | | |
| 13 | 4 | 4 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 1 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 86 | | |
| 14 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 77 | | |
| 15 | 4 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 63 | | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|-----|----|-----|-----|
| 16 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 114 | | | |
| 17 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 104 | |
| 18 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 1 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 103 | |
| 19 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 81 | | |
| 20 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 4 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 54 | |
| 21 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 48 | |
| 22 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 82 | |
| 23 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 103 | |
| 24 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 46 | |
| 25 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 2 | 1 | 44 | |
| 26 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 45 | |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 110 | |
| 28 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 107 |
| 29 | 3 | 4 | 3 | 2 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 94 | |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 109 | |
| 31 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 107 |
| 32 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 102 | |
| 33 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 1 | 1 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 92 | |
| 34 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 85 | |
| 35 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 54 | |
| 36 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 72 | |
| 37 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 1 | 3 | 85 | |
| 38 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 53 | |
| 39 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 48 | |
| 40 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 70 | |
| 41 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 67 | |

Lampiran 5. Hasil Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | | | |
|--|-------------------------|-------------|-------------------|------|
| | | X Total | Y Total | |
| N | | 41 | 41 | |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 56.02 | 78.98 | |
| | Std. Deviation | 16.874 | 23.159 | |
| Most Extreme Differences | Absolute | .121 | .103 | |
| | Positive | .100 | .103 | |
| | Negative | -.121 | -.090 | |
| Test Statistic | | .121 | .103 | |
| Asymp. Sig. (2-tailed) ^c | | .139 | .200 ^e | |
| Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d | Sig. | | .132 | .320 |
| | 99% Confidence Interval | Lower Bound | .123 | .308 |
| | | Upper Bound | .140 | .332 |
| a. Test distribution is Normal. | | | | |
| b. Calculated from data. | | | | |
| c. Lilliefors Significance Correction. | | | | |
| d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 926214481. | | | | |
| e. This is a lower bound of the true significance. | | | | |

Lampiran 6. Hasil Uji Linearitas

| ANOVA Table | | | | | | | |
|---|-------------------|-----------------------------|----------------|----|-------------|--------|-------|
| | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| Y Kesejahteraan Psikologis * X Keterikatan Kerja | Between Groups | (Combined) | 18085.726 | 31 | 583.411 | 1.559 | .247 |
| | | Linearity | 8944.453 | 1 | 8944.453 | 23.907 | <,001 |
| | | Deviation from Linearity | 9141.273 | 30 | 304.709 | .814 | .684 |
| | Within Groups | | 3367.250 | 9 | 374.139 | | |
| | Total | | 21452.976 | 40 | | | |

Lampiran 7. Hasil Uji Hipotesis

| Correlations | | | |
|--------------------------|---------------------|-------------------|--------------------------|
| | | Keterikatan Kerja | Kesejahteraan Psikologis |
| Keterikatan Kerja | Pearson Correlation | 1 | .646** |
| | Sig. (2-tailed) | | <,001 |
| | N | 41 | 41 |
| Kesejahteraan Psikologis | Pearson Correlation | .646** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | <,001 | |
| | N | 41 | 41 |

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

| Model Summary | | | | |
|----------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .646 ^a | .417 | .402 | 17.909 |

a. Predictors: (Constant), Keterikatan Kerja

Lampiran 8. Hasil Uji Regresi

| ANOVA ^a | | | | | | |
|------------------------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|--------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 8944.453 | 1 | 8944.453 | 27.888 | <,001 ^b |
| | Residual | 12508.523 | 39 | 320.731 | | |
| | Total | 21452.976 | 40 | | | |
| a. Dependent Variable: Y Total | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), X Total | | | | | | |

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .646 ^a | .417 | .402 | 17.909 |

a. Predictors: (Constant), Keterikatan Kerja

Lampiran 9. Frekuensi Data Penelitian

Statistics

| | | X Total | Y Total |
|--------------------|---------|---------|---------|
| N | Valid | 41 | 41 |
| | Missing | 0 | 0 |
| Mean | | 56.02 | 78.98 |
| Std. Error of Mean | | 2.635 | 3.617 |
| Median | | 59.00 | 82.00 |
| Mode | | 64 | 85 |
| Std. Deviation | | 16.874 | 23.159 |
| Variance | | 284.724 | 536.324 |
| Range | | 59 | 78 |
| Minimum | | 28 | 36 |
| Maximum | | 87 | 114 |
| Sum | | 2297 | 3238 |



SURAT KEPUTUSAN
DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
NOMOR: 015/UM.M6/KEP/F/2023

TENTANG

PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI TAHUN AKADEMIK 2022-2023
FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH

DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI


- Menimbang** : 1. Bahwa untuk kelancaran bimbingan skripsi mahasiswa pada Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh, maka dipandang perlu menunjuk pembimbing skripsi mahasiswa tahun akademik 2022-2023;
2. Bahwa namanya yang tercantum dalam surat keputusan ini dianggap cakap dan mampu serta memenuhi syarat untuk diangkat dalam jabatan pembimbing skripsi.
- Mengingat** : 1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012, Tentang Pendidikan Tinggi;
2. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2012 Tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia;
3. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2015, Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi;
4. Surat Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia No. 6007/SK/BAN-PT/Ak-PPJ/S/NI/2021 Menyatakan Bahwa Program Studi Sarjana Psikologi Unmuha Terakreditasi Dengan Peringkat B;
5. Surat Keputusan Rektor Unmuha Nomor: 494/UM.M/KEP/D/20202 Tanggal 29 Rabiul Akhir 1442 H/14 Desember 2020 M Tentang Pengangkatan Dekan Fakultas Psikologi Unmuha Masa Jabatan 2020-2024.
- Memperhatikan** Keputusan tim penguji proposal skripsi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh pada bulan Januari 2023

MEMUTUSKAN

- Menetapkan** :
Pertama : **Menunjuk Saudara;**
Sriana Septiawati, M.Si
Nur Hasmalawati, M.Si
Untuk Membimbing Skripsi:
Nama : Muhammad Ibrar Pumama
NPM : 1909110016
Prodi : Psikologi
Judul : Hubungan Kesejahteraan Psikologis dengan Keterikatan Kerja Karyawan PT. Bitata Food Indonesia
- Kedua** : Kepada pembimbing yang tercantum di atas berwenang untuk membimbing SKRIPSI mahasiswa dan diberi honorarium sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
- Ketiga** : Surat Keputusan pembimbing ini berlaku hanya satu tahun, terhitung sejak tanggal ditetapkan.
- Keempat** : Segala sesuatu akan diperbaiki dan ditetapkan kembali apabila di kemudian hari ternyata terdapat kekeliruan di dalam keputusan ini.

Ditetapkan di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 07 Sya'ban 1444 H
27 Februari 2023 M

Dekan,


Bar mawi, M.Si
NIK: 19700103 200609 1 001

Tembusan:
1. Biro Keuangan & Bendahara
2. Mahasiswa yang bersangkutan
3. Arsip



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS PSIKOLOGI

Status Akreditasi "B" No. 6007/SK/BAN-PT/Ak-PPJ/S/VI/2021
Jl. Muhammadiyah No. 91 Batoh, Lueng Bata
Telp. 085225961113, Banda Aceh - 23245
Email : psikologi@unmuha.ac.id | Homepage : www.psikologi.unmuha.ac.id

Nomor : 388/UM.M6/F/2023
Lampiran : -
Hal : Izin Penelitian

Kepada Yth,
Direktur PT Bitata Food Indonesia
Di -
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat,

Berdasarkan surat permohonan tanggal 2 Agustus 2023, atas nama :

Nama : Muhammad Ibrar Purnama
NPM : 1909110016
Semester : VIII (delapan)
Judul Skripsi : Pengaruh Ketertarikan Kerja Dengan Kesejahteraan Psikologis Karyawan.

Dengan ini kami sampaikan bahwa yang bersangkutan benar sedang dalam proses penyusunan Skripsi di Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh. Untuk itu, melalui surat ini kami mohon agar diberikan kesempatan kepada mahasiswa yang bersangkutan untuk memperoleh data di instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian surat permohonan ini kami buat, atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Banda Aceh, 15 Muharram 1445 H
2 Agustus 2023 M


Dekan
Barmawi, M.Si

NIK: 19700103 200609 1 001

PT BITATA FOOD INDONESIA

Jl. Tgk di Lhong no.3, Gampong Peunyerat, Kec. Banda Raya, Kota Banda Aceh, Aceh. 23117
HP. 082259679534 Email. bitataindonesia@gmail.com



Nomor : SP/00969
Keterangan : Telah Melakukan Penelitian

Banda Aceh, 8 Juli 2023
Kepada Yang Terhormat,
Dekan Fakultas Psikologi UNMUHA Aceh
Di
Banda Aceh

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan surat Saudara No 388/UM.M6/F/2023 tanggal 2 Agustus 2023 perihal pada pokok surat, maka dengan ini kami beritahukan kepada Saudara bahwa :

Nama : Muhammad Ibrar Purnama
NPM : 1909110016
Semester : VIII (delapan)
Jurusan/Prodi : Psikologi

Benar yang tersebut namanya di atas telah mengadakan penelitian pada PT Bitata Food Indonesia yang berjudul "Pengaruh Ketertarikan Kerja dengan Kesejahteraan Psikologis Karyawan" dalam rangka mengumpulkan data-data untuk menyusun skripsi

Demikian surat keterangan ini Kami buat agar dapat dimaklumi seperlunya dan atas kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Best Regards,

Anshar Zulhelmi

BIODATA

A. PENULIS

Nama : Muhammad Ibrar Purnama
Tempat dan Tanggal Lahir : Panton Labu, 20 Agustus 2001
Jenis Kelamin : Laki-laki
Agama : Islam
Kebangsaan/Suku : Indonesia/Aceh
Alamat : Tj. Pineung, Seunuddon, Aceh Utara
Pekerjaan : Mahasiswa

B. ORANG TUA/WALI

Nama Ayah : Syamsul Bahri
Pekerjaan : PNS
Nama Ibu : Sofia Fitriana
Pekerjaan : PNS
Alamat : Tj. Pineung, Seunuddon, Aceh Utara

C. RIWAYAT PENDIDIKAN

MIN Panton Labu : 2007 - 2013
MTSs Almuslimun : 2013 - 2016
MAS Almuslimun : 2016 - 2019

Demikian biodata ini saya buat dengan sebenar-benarnya, agar dapat dipergunakan seperlunya.

Banda Aceh, 29 Agustus 2023



Muhammad Ibrar Purnama
NPM: 1909110016