

**HUBUNGAN ANTARA KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS
DENGAN KETERIKATAN KERJA PADA KARYAWAN
GENERASI MILENIAL**

SKRIPSI



**UNIVERSITAS
MERCU BUANA
YOGYAKARTA**

Muhammad Nur Choiri

17081018

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MERCU BUANA YOGYAKARTA
2023**

**HUBUNGAN ANTARA KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS
DENGAN KETERIKATAN KERJA PADA KARYAWAN
GENERASI MILENIAL**

SKRIPSI

Diajukan kepada :

Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta

Sebagai salah satu syarat untuk mencapai derajat

Sarjana Strata Satu (S1)

UNIVERSITAS
MERCU BUANA
YOGYAKARTA

Oleh :

Muhammad Nur Choiri

17081018

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MERCU BUANA YOGYAKARTA
2023**

HALAMAN PENGESAHAN

**HUBUNGAN ANTARA KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS
DENGAN KETERIKATAN KERJA PADA KARYAWAN
GENERASI MILENIAL**

Oleh :

Muhammad Nur Choiri

17081018

Telah dipertanggungjawabkan dan diterima

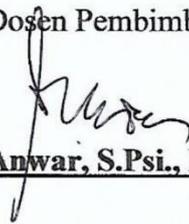
Oleh Tim Penguji pada tanggal

27 Oktober 2023

Mengesahkan
Dekan
UNIVERSITAS MERCU BUANA YOGYAKARTA
FAKULTAS PSIKOLOGI

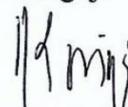
Reny Yuliasanti, M.Psi., Ph.D., Psikolog

Dosen Pembimbing



Anwar, S.Psi., M.Si.

Dosen Penguji



Kondang Budiyan, MA., Psikolog

PERNYATAAN

Dengan ini peneliti menyatakan bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis terdapat dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka sesuai layaknya sebuah karya tulis ilmiah.

Yogyakarta, 03 Maret 2023

Yang menyatakan,



Muhammad Nur Choiri

MOTTO

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا فَلِنَفْسِهِ وَمَنْ أَسَاءَ فَعَلَيْهَا وَمَا رَبُّكَ بِظَلَّامٍ لِلْعَبِيدِ * سورة
فصلت

“Barang siapa yang beramal baik maka akan bermanfaat untuk dirinya, dan barang siapa yang beramal buruk maka berat atas dirinya. Dan Tuhanmu Muhammad tidak menganiaya pada hambaNya”

(QS. Fusshilat; 46)

خَيْرُكُمْ مَنْ لَمْ يَتْرُكْ آخِرَتَهُ لِدُنْيَاهِ وَلَا دُنْيَاَهُ لِآخِرَتِهِ وَلَمْ يَكُنْ كَلًّا عَلَى
النَّاسِ * رواه الخاطب

“Sebaik-baiknya kalian adalah orang yang tidak meniggalkan perkara akhirat karena perkara dunia, dan tidak meninggalkan perkara dunia karena perkara akhirat, dan tidak selalu menggantungkan pada manusia (tidak mandiri)”

(Riwayat Al Khatabi)

“Jika anda tidak mau mendengar, ide yang sangat berharga bisa jadi lebas dan hilang begitu saja dari tangan anda. Namun harap dicamkan bahwa tak seorangpun bersedia untuk tidak ditanggapi”

(John C. Maxwell & Jim Dornan)

PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Bersyukur *alhamdulillah* berkat rahmat dan pertolongan dari Allah SWT pada akhirnya penulis bisa menyelesaikan salah satu tanggungjawab sebagai seorang mahasiswa strata satu. Segala macam ilmu yang suda penulis dapatkan baik dari dalam maupun luar bangu perkuliahan sangat berkontribusi dalam membantu menyelesaikan skripsi ini.

Karya ini penulis persembahkan untuk:

Ibu dan Bapak atas semua dukungan doa yang selalu terucap disetiap sujud, sehingga selalu menyertai sampai terselesaikan tugas dan tanggungjawab ini.

**

Semua Saudara dan teman-teman serta seluruh warga kelompok NH yang tidak bisa tersebut nama satu per-satu atas semua dukungan motivasi dan doa yang selalu diberikan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan aman, lancar, dan barokah.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah rabbil 'alamin, segala puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT serta hidayah dan rahmat-Nya yang sudah diberikan kepada penulis sampai sekarang. Penulis yakin bahwa terselesaikannya skripsi ini semua atas izin dan rahmat dari Allah SWT, tanpa itu semua mungkin penulis tidak akan bisa menyelesaikan skripsi ini dengan aman, selamat, lancar, dan barokah.

Skripsi ini dibuat guna memenuhi salah satu syarat menyelesaikan pendidikan perkuliahan jenjang Strata Satu (S1) Program Studi Psikologi di Fakultas Psikologi, Universitas Mercu Buana Yogyakarta. Skripsi berjudul “Hubungan antara Kesejahteraan Psikologis dan Keterikatan Kerja pada Karyawan Generasi Milenial” ini diharapkan bisa memberikan manfaat secara umum bagi masyarakat, dan khususnya bagi bidang ilmu psikologi.

Skripsi ini tentu tidak lepas dari dukungan, kritik, masukan, serta saran dari beberapa pihak, maka peneliti ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. Agus Slamet, S.TP., M.P., MCE selaku Rektor Universitas Mercu Buana Yogyakarta.
2. Renny Yuniasanti, M.Psi., Ph.D., Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta.

3. Dr. M. Wahyu Kuncoro, S.Psi., M.Si selaku Wakil Dekan Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta.
4. Santi Esterlita Purnamasari, M.Si., Psikolog selaku Kaprodi Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta.
5. Narastri Insan Utami, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku Sekprodi Psikologi Kampus 3 Universitas Mercu Buana Yogyakarta.
6. Angelina Dyah Arum S. M.Psi., Psikolog, selaku Dosen Pembimbing Akademik yang sudah memberikan pengarahan dan nasihat kepada penulis selama masa perkuliahan.
7. Anwar, S.Psi., M.Si., selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang sudah meluangkan waktu serta tenaganya untuk dengan sabar memberikan pengarahan dan bimbingan kepada penulis selama menjalani proses pembuatan skripsi. Banyak sekali ilmu serta wawasan yang penulis dapatkan dari berbagai macam kritik dan saran positif yang sudah diberikan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
8. Bapak/Ibu Dosen Penguji yang sudah bersedia memberikan koreksi berupa kritik dan saran dalam penelitian skripsi yang peneliti tulis.
9. Seluruh Bapak/Ibu dosen Universitas Mercu Buana Yogyakarta, yang tentu tidak bisa penulis sebutkan satu per-satu. Penulis sangat berterima kasih atas segala macam ilmu yang sudah diberikan selama masa perkuliahan, semoga ilmu yang sudah penulis dapatkan dapat bermanfaat untuk penulis dan banyak orang.

10. Seluruh karyawan dan staf Universitas Mercu Buana Yogyakarta yang telah membantu penulis ketika mengalami kesulitan selama perkuliahan, baik secara administratif maupun non-administratif.
11. Seluruh subjek penelitian yang sudah bersedia meluangkan waktu untuk mau berpartisipasi dalam penelitian ini.
12. Semua rekan-rekan penulis yang dengan suka rela membantu penulis dalam menyebarkan skala kepada subjek penelitian.
13. Semua pihak terkait yang membantu penulis selama proses pembuatan skripsi sampai selesai yang tentu tidak bisa disebutkan satu per-satu.

Penulis sangat menyadari pasti banyak kekurangan dalam skripsi ini, dan semua itu dikarenakan keterbatasan yang dimiliki penulis. Maka penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk kepentingan skripsi ini. Meskipun banyak kekurangan, penulis tetap memiliki harapan semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak.

Yogyakarta, 03 Maret 2023

Penulis

DAFTAR ISI

SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
Abstrak	xvi
<i>Abstract</i>	xvii
BAB I_PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Tujuan dan Manfaat	8
BAB II_TINJAUAN PUSTAKA	10

A. Keterikatan Kerja.....	10
1. Pengertian Keterikatan Kerja	10
2. Aspek-aspek Keterikatan Kerja	11
3. Faktor-faktor Keterikatan Kerja	13
B. Kesejahteraan Psikologis	18
1. Pengertian Kesejahteraan Psikologis	18
2. Aspek-aspek Kesejahteraan Psikologis.....	19
C. Hubungan Kesejahteraan Psikologis dan Keterikatan Kerja	23
D. Hipotesis.....	27
BAB III METODE PENELITIAN	28
A. Identifikasi Variabel dan Definisi Operasional	28
B. Subjek Penelitian	29
C. Metode Pengumpulan Data	31
D. Prosedur Penelitian	36
E. Metode Analisis Data.....	37
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	38
A. Hasil Penelitian.....	38
1. Deskripsi Data	38

2. Uji Prasyarat	41
3. Uji Hipotesis	44
4. Hasil Analisis Tambahan	45
B. Pembahasan	47
BAB V_KESIMPULAN DAN SARAN	55
A. Kesimpulan.....	55
B. Saran	56
DAFTAR PUSTAKA	59
LAMPIRAN	68

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Subjek Penelitian Menurut Jenis Kelamin.....	30
Tabel 3. 2 Subjek Penelitian Menurut Periode Usia Perkembangan	30
Tabel 3. 3 Blue Print Skala Keterikatan Kerja	32
Tabel 3. 4 Blue Print Skala Kesejahteraan Psikologis	34
Tabel 4. 1 Deskripsi Data Penelitian Kesejahteraan Psikologis dan Keterikatan Kerja.....	39
Tabel 4. 2 Kategorisasi Variabel Keterikatan Kerja	40
Tabel 4. 3 Kategorisasi Variabel Kesejahteraan Psikologis.....	41
Tabel 4. 4 Hasil Uji Homogenitas	46
Tabel 4. 5 Hasil Uji Beda	46

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Persentase Jumlah Penduduk Menurut Generasi	2
---	---

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Skala Uji Coba.....	69
Lampiran 2 Tabulasi Data Uji Coba.....	76
Lampiran 3 Output Uji Daya Beda dan Reliabilitas.....	83
Lampiran 4 Skala Penelitian.....	88
Lampiran 5 Tabulasi Data Penelitian.....	95
Lampiran 6 Output Uji Prasyarat.....	102
Lampiran 7 Hasil Analisis Tambahan.....	112

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kesejahteraan psikologis dengan keterikatan kerja pada karawan generasi milenial. Hipotesis yang diajukan adalah ada hubungan yang positif antara kesejahteraan psikologis dengan keterikatan kerja pada karyawan generasi milenial. Penelitian ini menggunakan subjek berjumlah 70 dengan rentang usia 22 – 42 tahun. Metode pengumpulan data menggunakan skala kesejahteraan psikologis (*SPWB*) dan skala keterikatan kerja (*UWES*). Metode analisis data yang digunakan adalah *product moment* dari *Pearson*. Hasil analisis data diperoleh nilai korelasi sebesar $r = 0,303$ dan $p = 0,005$ ($p < 0,050$), yang menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif antara kesejahteraan psikologis dengan keterikatan kerja pada karyawan generasi milenial. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Koefisien determinasi (R^2) mendapatkan nilai 0,092 yang menandakan bahwa kesejahteraan psikologis memberikan kontribusi sebesar 9,2% terhadap keterikatan kerja pada karyawan milenial dan 90,8% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak terlibat dalam penelitian ini.

Kata kunci: kesejahteraan psikologis, keterikatan kerja, karyawan milenial

Abstract

This study aims to know the correlation between psychological well-being and work engagement to millennial employees. The hypothesis put forward is that there is a positive correlation between psychological well-being and work engagement to millennial employees. The study used 70 subjects with an age range of 22-42 years. The collection method uses the Scale of Psychological Well-being (SPWB) and Utrecht Work Engagement Scale (UWES). The data analysis method uses is the product product from Pearson. Data analysis results in a correlation value of $r = 0.303$ and $p = 0.005$ ($p < 0.050$), which suggests that there is a positive correlation between psychological well-being and work engagement to millennial employees. Based on these results, the hypothesis proposed in this study was accepted. The coefficient of determinations (R^2) is 0.092, indicatting that psychological well-being contributed 9.2% to the work engagement to milenial employees and 90.8% was influenced by other variables not involved in this study.

Keywords: psychological well-being, work engagement, millennial employees

BAB I

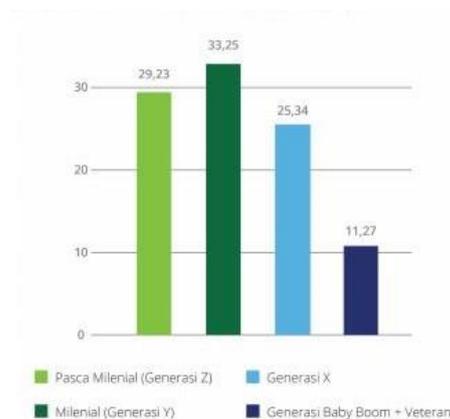
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Persaingan di antara perusahaan atau organisasi semakin ketat seiring dengan perkembangan zaman yang semakin pesat. Banyak cara yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan atau organisasi untuk bisa tetap bersaing agar mencapai tujuan yang diinginkan, seperti meningkatkan atau mengembangkan sumber daya secara optimal. Seorang pekerja atau karyawan merupakan sumber daya yang harus dikembangkan dalam perusahaan atau organisasi agar tetap bisa terus bersaing dengan perusahaan atau organisasi lain (Paramitta, Putra, & Sarinah, 2020). Menurut Ong dan Mahazan (2020) mengelola sumber daya manusia yang ada di perusahaan menjadi hal penting agar tujuan perusahaan segera tercapai dan terus berkembang. Bahkan meningkatkan sumber daya manusia yang ada di perusahaan menunjukkan keikutsertaan dalam membantu Indonesia mencerdaskan kehidupan bangsa, yang tertera dalam pembukaan UUD 1945 (Banggu, 2019).

Revolusi industri sudah mencapai tahap 5.0 yang merupakan suatu kondisi manusia bisa berkolaborasi bahkan mengontrol penuh teknologi untuk menjalani kehidupan, berbeda dengan kondisi revolusi industri 4.0 yang hanya menjadikan teknologi (alat dan kecerdasan buatan) sebagai komponen utama dalam menjalankan tugas-tugas manusia (Piacentini, Vega, & Mujumdar, 2021).

European Economic and Social Committee (EESC) menyebutkan bahwa revolusi industri 5.0 lebih fokus pada kolaborasi antara kreatifitas dan keahlian manusia dengan kecepatan, produktivitas, dan konsistensi yang dimiliki teknologi (Paschek, Mocan, & Draghici, 2019). Revolusi industri 5.0 membuat individu harus lebih kreatif, inovatif, adaptif dan dinamis terhadap perkembangan teknologi agar dapat memunculkan alternatif serta kombinasi yang baik dalam menjalankan kehidupan sehari-hari (Sampoerno & Herwandito, 2019). Selain revolusi industri 5.0, menurut Badan Pusat Statistik (dalam Rakhim, 2020) Indonesia telah memasuki era bonus demografi yang mengakibatkan penduduk produktif atau yang biasa disebut generasi milenial memiliki jumlah yang lebih banyak dibanding generasi terdahulu. Generasi milenial adalah generasi usia kelahiran tahun 1980 – 2000 yang memiliki kepercayaan diri, optimis dan pragmatis bahkan dimasa yang sulit (Deloitte, 2019; Cook, 2021).



Gambar 1. 1 Persentase Jumlah Penduduk Menurut Generasi

Jumlah generasi milenial atau generasi dengan angkatan lahir tahun 1981-2000 (Walidah, 2017; Deloitte, 2019) yang semakin menguasai demografi ini dapat menjadikan suatu tantangan dan juga peluang bagi bangsa Indonesia (Deloitte, 2019), terutama bagi perusahaan atau organisasi yang ingin selalu bersaing dan terus berkembang di masa sekarang hingga masa yang akan datang.

Kondisi era bonus demografi juga mengakibatkan generasi milenial mulai menjadi sorotan dan pertimbangan khusus di berbagai bidang industri dan organisasi (Amalia & Hadi, 2019). Generasi milenial merupakan generasi yang memiliki karakteristik cerdas, kreatif, produktif, orientasi pada pencapaian (*achievement oriented*), mencari pengembangan personal, kebermaknaan karir, serta mencari pembimbing untuk mendorong dan memfasilitasi dalam pengembangan profesionalitas (Kicheva', 2017). Menurut Qisthy, Musadieg, dan Sulistyو (dalam Parengkuan, 2020) bahwa generasi milenial atau generasi Y merupakan generasi yang baik secara kerja tim, lebih kooperatif, dan lebih optimis dibandingkan dengan generasi X (generasi sebelumnya). Namun permasalahan dalam dunia kerja tentu tetap muncul tanpa memandang jenis generasi pada setiap karyawan atau pekerja. Menurut Ahsani, Indriasttuti, Sunarso, dan Mega (2021) fenomena berpindah-pindah tempat kerja muncul pada generasi milenial atau generasi angkatan lahir tahun 1980 sampai 2000-an. Bahkan menurut Cran (dalam Parengkuan, 2020) generasi milenial apabila merasa tidak nyaman dalam bekerja, maka memilih untuk *resign* daripada loyal terhadap perusahaan.

Hasil penelitian Yasintasari dan Mulyana (2019) menyebutkan bahwa sikap karyawan terhadap aspek-aspek internal pekerjaan yang dilakukan, sangat erat kaitannya dengan tingkat keterikatan kerja yang akan ditimbulkan. Aspek tersebut meliputi, mendapat umpan balik dari pekerjaan yang dilakukan, mengetahui pekerjaan yang dilakukan memiliki makna, selalau dilibatkan, diberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam menentukan keputusan, diberikan pekerjaan yang membutuhkan kompetensi unik sehingga dapat menjauhkan karyawan dari rasa kebosanan, *turnover*, dan menunda pekerjaan. Apabila aspek dalam pekerjaan tersebut tidak terpenuhi atau masih terdapat masalah, maka dapat mempengaruhi rendahnya keterikatan kerja pada karyawan. Keterikatan (*Engagement*) dalam bekerja merupakan sikap dan perilaku atau hubungan antara pekerja dengan pekerjaan yang dilakukan (Bakker & Leiter, 2010). Memiliki dedikasi yang tinggi dalam pekerjaan serta proaktif dalam segala tugas kerja juga merupakan contoh kecil dari sikap dan perilaku yang ditimbulkan dari keterikatan dalam pekerjaan (Bakker & Albrecht, 2018). Rendahnya tingkat keterikatan (*engagement*) pada karyawan generasi milenial didukung oleh riset global yang dilakukan Gallup, Inc tahun 2016 yang menyatakan hanya 29% generasi milenial yang *engaged*, bahkan hasil riset Dale Carnegie Indonesia tahun 2017 juga menyatakan hanya 25% karyawan milenial yang *engaged* di tempat kerja (Amalia & Hadi, 2019). Bahkan lebih dari 60% dari 108 karyawan generasi milenial di Indonesia mengalami berpindah tempat kerja minimal 2 (dua) kali (Nindyati, 2017). Berdasarkan penelitian yang dilakukan Aon Hewit (dalam Fahreza, Kartika, & Sayekti, 2019)

menyebutkan bahwa tingkat *engagement* pada setiap generasi milenial (63%) menjadi yang terendah dibanding generasi X (66%) dan *baby boomers* (70%).

Menurut Triman (dalam Sukoco, Fu'adah, & Muttaqin, 2020) faktor rekan kerja, lingkungan kerja bahkan *reward* serta *passion* menentukan tingkat keterikatan kerja pada karyawan generasi milenial. Menurut Bakker dan Leiter (2010) rasa bosan dan kelelahan yang berkepanjangan dapat mengganggu proses keterikatan (*engagement*) karyawan pada pekerjaan. Anggapan Saptono, Supriyadi, dan Tabroni (2020) bahwa generasi milenial merupakan generasi yang menyukai kebebasan dan fleksibilitas, selaras dengan penelitian Ardiansyah dan Darmasetiawan (dalam Prasetyanto & Darmasetiawan, 2022) yang mengatakan generasi milenial akan tampak nyaman dengan suatu perubahan yang memberikan peluang baru untuk mengembangkan keterampilan diri. Melihat karyawan sebagai sumber daya yang sangat dibutuhkan perusahaan atau organisasi untuk mewujudkan visi-misi perusahaan, maka sesuai dengan anggapan Sathiskumar dan Karthikeyan (dalam Wicaksono, 2020) bahwa selain mempertahankan karyawan yang berbakat menjadikan karyawan terikat (*engage*) juga menjadikan tantangan tersendiri bagi perusahaan yang harus dihadapi. Maka permasalahan ini menjadi perhatian khusus bagi perusahaan atau organisasi yang memiliki karyawan angkatan kerja milenial.

Setiap perusahaan atau organisasi saat ini sangat membutuhkan karyawan yang memiliki rasa enerjik, dedikasi dan tingkat keterikatan kerja yang tinggi agar kualitas pekerjaan menjadi lebih baik (Bakker, Albrecht, & Leiter, 2011).

Keterikatan (*engagement*) dalam pekerjaan menjadi hal yang sangat penting bagi perusahaan, karena menurut Crawford, Lepine, dan Rich (dalam Mufarrikhah, Yuniardi, & Syakarofath, 2020) dengan keterikatan kerja yang dimiliki mengakibatkan karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan menjadi lebih mudah dan menarik serta akan termotivasi untuk mencari tantangan baru dalam bekerja. Menurut Simon (dalam Muhadi & Izzati, 2020) bahwa seorang karyawan akan memiliki keterikatan yang tinggi dalam bekerja apabila memiliki motivasi dalam bekerja, berada di lingkungan kerja yang baik, memiliki kesempatan untuk pengembangan diri, mendapat dukungan yang positif, serta kepedulian atas kesejahteraan (*well-being*) karyawan sehingga dapat menemukan makna dari pekerjaan yang dilakukan. Maka dengan demikian keinginan dan kemampuan karyawan untuk menginvestasikan diri secara penuh dalam pekerjaan juga dapat terjadi dan tentu menguntungkan perusahaan atau organisasi terkait. Keuntungan yang diperoleh perusahaan atau organisasi yang memiliki karyawan yang terikat (*engaged*) antara lain menurunkan tingkat *turnover*, meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karyawan lebih enerjik dalam kinerja, karyawan memiliki kreativitas lebih, komitmen dan keterlibatan kerja karyawan meningkat, bahkan dapat memunculkan perilaku OCB (*Organization Citizenship Behavior*) pada karyawan yaitu secara tidak langsung memberikan kontribusi lebih dari standar untuk perusahaan (Bakker & Albrecht, 2018; Bakker, Albrecht & Leiter, 2011; Bakker & Leiter, 2010).

Menentukan model design kerja untuk karyawan atau pekerja milenial merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan atau organisasi agar level keterikatan dalam bekerja lebih meningkat (Mulyati, Himam, Riyono & Suhariadi, 2019). Teori *Job Demands-Resources* (JD-R *Theory*) merupakan teori desain kerja yang sering digunakan untuk menjelaskan bahwa keterikatan kerja dapat diprediksi melalui gabungan antara sumber daya pekerjaan dan sumber daya pribadi (Bakker & Demerouti, 2017). Bakker dan Leiter (2010) mengatakan bahwa sumber daya pribadi terdiri dari efikasi diri, harga diri berdasarkan organisasi, optimisme, fleksibilitas, berorientasi pada tujuan, dan perkembangan diri. Perkembangan diri yang berada dalam sumber daya pribadi merupakan bagian dari kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) yang dimiliki individu dan memiliki peran penting dalam menjalankan pekerjaan bagi karyawan (Simanullang & Ratnaningsih, 2018; Robertson & Cooper, 2010). Ryff (2014) menyebutkan bahwa kesejahteraan psikologis memiliki enam aspek yaitu penerimaan diri (*self-acceptance*), hubungan positif dengan orang lain (*positive relations with others*), kemandirian (*autonomy*), penguasaan/pemahaman lingkungan (*environmental mastery*), tujuan hidup (*purpose in life*), dan perkembangan diri (*personal growth*). Robertson dan Cooper juga menjelaskan apabila terjadi interaksi yang baik antara kesejahteraan psikologis dengan keterikatan kerja pada individu dapat menjadikan individu mengalami yang dinamakan *full engagement* (Muhadi & Izzati, 2020).

Mengingat generasi milenial akan selalu mendominasi dunia kerja maka keterikatan kerja pada generasi ini sangat perlu untuk diteliti dan dicari berbagai

macam cara agar bisa terikat dalam pekerjaan. Selain keterikatan kerja, kesejahteraan psikologis juga menjadi salah satu aspek penting bagi karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas selama bekerja. Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk meneliti kesejahteraan psikologis yang dimiliki karyawan generasi milenial selama bekerja serta keterikatan kerja yang dimiliki karyawan generasi milenial selama bekerja. Sehingga rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara kesejahteraan psikologis dengan keterikatan kerja pada karyawan angkatan kerja milenial ?.

B. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui ada atau tidak hubungan antara kesejahteraan psikologis dengan keterikatan kerja pada karyawan generasi milenial dengan berbagai macam tuntutan di era revolusi industri 5.0. Peneliti berharap dengan penelitian yang dilakukan dapat memberikan manfaat baik secara teoritik maupun praktik.

2. Manfaat

a. Teoritik

Secara teoritik peneliti berharap agar penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu psikologi dalam bidang psikologi industri dan organisasi perihal masalah kesejahteraan psikologis dan keterikatan kerja

pada karyawan generasi milenial terutama di era demografis dan revolusi industri 5.0.

b. Praktik

Secara praktik diharapkan penelitian ini dapat memberikan sumbangan ilmu pengetahuan baru kepada dunia industri dan organisasi terutama industri yang memiliki karyawan angkatan kerja milenial di era revolusi industri 5.0 mengenai bagaimana perusahaan meningkatkan keterikatan kerja pada karyawan terutama generasi milenial melalui berbagai upaya yang menimbulkan kesejahteraan psikologis karyawan milenial. Sehingga industri atau organisasi dapat mempertahankan generasi milenial di era revolusi industri 5.0 agar tetap bisa bertahan dan terus bersaing hingga masa yang akan datang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Keterikatan Kerja

1. Pengertian Keterikatan Kerja

Keterikatan kerja (*work engagement*) merupakan suatu kondisi karyawan merasa senang dan memiliki motivasi tinggi dalam menghadapi tantangan pekerjaan yang dilakukan agar bisa selalu berinovasi terus dengan harapan tujuan yang diinginkan segera tercapai (Bakker & Leiter, 2010). Schaufeli, Salanova, Gonzalez-rom, dan Bakker (dalam Gagné, 2014) mengatakan bahwa *work engagement* merupakan kondisi pikiran positif yang dapat memberikan kepuasan pada setiap pekerjaan dengan ditandai ketahanan yang tinggi dalam bekerja, fokus, serta dedikasi yang tinggi karena merasa memiliki makna dalam setiap pekerjaan yang dilakukan. Tims dan Bakker (dalam Rakhim, 2020) mengatakan bahwa *work engagement* diartikan sebagai suatu keadaan pikiran positif yang dihubungkan dengan pekerjaan, dan memiliki semangat, fokus, serta dedikasi yang tinggi. Lockwood dan Robert (dalam Mufarrihah, Yuniardi, & Syakarofath, 2020) mengatakan bahwa *work engagement* merupakan kondisi karyawan yang mampu berkomitmen secara emosional maupun intelektual terhadap organisasi, sehingga dapat memaksimalkan pekerjaan yang dilakukan.

Jadi keterikatan kerja (*work engagement*) merupakan suatu kondisi karyawan yang memiliki komitmen dan kesemangatan dalam bekerja serta menganggap penting pekerjaan yang dilakukan di tempat kerja.

2. Aspek-aspek Keterikatan Kerja

Aspek-aspek work engagement menurut Bakker dan Leiter (2010) meliputi: Semangat (*vigor*), Pengabdian (*dedication*), dan Penghayatan (*absorption*).

a. Semangat (*vigor*)

Kekuatan yang dimaksud adalah karyawan memiliki mental dan energi yang kuat pada saat bekerja, sekuat tenaga untuk menyelesaikan pekerjaan, dan tekun ketika menghadapi masalah pekerjaan.

b. Pengabdian (*dedication*)

Pengabdian merupakan persaaan terlibat dengan kuat dalam suatu pekerjaan karena dirasa penting dan memiliki rasa kebermaknaan, antusiasme, kebanggaan, inspirasi serta tantangan dalam pekerjaan yang dimiliki.

c. Penghayatan (*absorption*)

Penghayatan memiliki pengertian suatu tingkat pengalaman optimal yang dikarakteristikkan dengan perhatian, kurangnya kesadaran diri, distorsi waktu dan kesenangan intrinsik. Karyawan serius, penuh penghayatan, konsentrasi dan terpusat dalam melakukan pekerjaan karena merasa senang. Sehingga

sulit lepas dari pekerjaan dan larut dalam pekerjaan bahkan dapat mengakibatkan perasaan bahwa waktu berjalan sangat cepat.

Menurut Kahn (1990) aspek keterikatan karyawan dalam bekerja terdiri dari:

a. Fisik

Secara fisik karyawan mengeluarkan energi lebih untuk menghadapi pekerjaan yang dimiliki.

b. Kognitif

Terkait seberapa besar keyakinan karyawan terhadap kondisi perusahaan / organisasi, pemimpin, dan pekerjaan yang dimiliki.

c. Emosi

Perasaan positif maupun negatif yang timbul dari karyawan terhadap kondisi perusahaan / organisasi serta pemimpin dalam menjalankan peran masing-masing.

Schaufeli, Salanova, Gonzalez-rom, dan Bakker (dalam Bakker & Albrecht, 2018) menyebutkan aspek dari keterikatan kerja terdiri dari semangat (*vigor*), pengabdian (*dedication*), dan penghayatan (*absorption*) dalam menjalankan pekerjaan.

Berdasarkan penjelasan aspek-aspek keterikatan kerja di atas, maka pada penelitian ini aspek keterikatan kerja mengacu pada pendapat dari Bakker dan Leiter (2010) yaitu semangat (*vigor*), pengabdian (*dedication*), dan penghayatan (*absorption*). Selain aspek-aspek tersebut secara spesifik dapat menjelaskan

keterikatan karyawan terhadap pekerjaan, menurut Kahn (1990) aspek-aspek tersebut juga dapat menjelaskan tentang keterikatan karyawan terhadap pimpinan dan perusahaan atau organisasi.

3. Faktor-faktor Keterikatan Kerja

Bakker dan Leiter (2010) mengemukakan faktor-faktor yang dapat mendorong keterikatan kerja yang dikenal dengan model JD-R (*Job Demands-Resources*) adalah *job demands*, *job resource*, dan *personal resource*.

a. Tuntutan Pekerjaan (*job demands*)

Tuntutan pekerjaan merupakan pekerjaan yang membutuhkan usaha atau timbal balik terus menerus baik secara fisik maupun psikologis. Bakker, Albrecht, dan Leiter (2011) mengatakan bahwa *job demands* dapat diartikan sebagai kondisi lingkungan kerja yang membutuhkan respon akibat diberikan stimulus bersifat menuntut dan memerintah. Tuntutan pekerjaan sebagai bentuk kesanggupan untuk menyelesaikan tugas dengan kuantitas dan kualitas yang sesuai dengan tanggungjawab pekerjaan (Prawira, Prasilowati, & Ayuningtyas, 2022), sehingga semakin baik *job demands*, maka keterikatan kerja semakin meningkat (Iksan, Widodo, & Praningrum, 2020). Apabila tuntutan pekerjaan dilakukan dengan tidak baik (*overload* atau diluar tugas tanggungjawab), maka dapat menimbulkan kecemasan, depresi bahkan *burnout* dan tentu mempengaruhi pembentukan keterikatan karyawan dalam bekerja (Schaufeli & Bakker, 2004).

b. Sumber Daya Pekerjaan (*job resources*)

Sumber daya pekerjaan ini mengacu pada fisik, sosial, maupun organisasi berupa pengaturan pekerjaan yang dapat mengurangi tuntutan pekerjaan, membantu mencapai tujuan kerja dan mendorong pertumbuhan, pembelajaran dan pengembangan individu. Sumber daya pekerjaan juga termasuk peralatan, mendapat partisipasi atau umpan balik dari kinerja yang dilakukan, serta dukungan sosial dari rekan kerja (Bakker, Demerouti, & Sanz-Vergel, 2014). Schaufeli dan Bakker (2004) mengatakan bahwa sumber daya pekerjaan merupakan hal yang penting untuk membantu karyawan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan, meningkatkan kemampuan pribadi untuk pencapaian kerja. Hasil penelitian Iksan, Widodo, dan Praningrum (2020) menunjukkan bahwa pemberian dukungan terhadap sumber daya pekerjaan (*job resources*) akan membantu meningkatkan keterikatan kerja pada karyawan. Sesuai dengan pernyataan Bakker dan Demerouti (2017); Schaufeli dan Bakker (2004) bahwa *job resources* memiliki peran besar terhadap peningkatan keterikatan kerja.

c. Sumber Daya Diri (*personal resource*)

Sumber daya diri merupakan evaluasi diri positif yang terkait dengan resiliensi dan mengacu pada kemampuan individu untuk mengontrol dan memberikan dampak terhadap lingkungan mereka. Sumber daya diri juga merupakan ketahanan mental individu dalam mengevaluasi diri secara positif dan perasaan individu terkait kemampuan diri untuk bisa mengontrol dan

mempengaruhi lingkungan (Bakker, Albrecht, & Leiter, 2011; Bakker, 2011). Sumber daya diri terdiri dari efikasi diri (*self efficacy*), harga diri berdasarkan organisasi, optimisme, fleksibilitas, berorientasi pada tujuan, dan perkembangan diri (Bakker & Leiter, 2010). Perkembangan diri merupakan salah satu bagian dari sumber daya diri (Wells, 2010; Ryff, 2014; Boniwell, 2012). Seseorang akan mengembangkan diri sehingga bisa *engage* terhadap pekerjaan jika memiliki kepercayaan akan hasil yang baik (optimis) dan dapat berpartisipasi dalam organisasi (Iksan, Widodo, & Praningrum, 2020).

Menurut Corporate Leadership Council, Lockwood dan Perrins (dalam Mujiasih & Ratnaningsih, 2012) faktor lain yang dapat mempengaruhi *work engagement* adalah:

a. Komunikasi

Menjalin komunikasi yang baik dan terbuka merupakan perihal penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Kebijakan pintu terbuka terhadap seluruh karyawan perusahaan dapat meningkatkan *engagement*, artinya dengan jalur komunikasi yang tepat karyawan secara bebas dan terbuka dapat memberikan pendapat dalam segala keputusan yang dibuat perusahaan.

b. Model Kepemimpinan

Pemimpin yang baik dan bijak dapat membuat *engagement* karyawan semakin meningkat, seperti selalu *supportive* dalam memberikan *feedback* pada kinerja karyawan. Penghargaan dari seorang pemimpin kepada setiap karyawan atas kualitas dan kontribusi kerja yang diberikan tanpa melihat

level pekerjaan, merupakan salah satu model kepemimpinan yang sangat diharapkan oleh setiap karyawan.

c. Budaya Organisasi

Budaya yang dimiliki pada setiap organisasi tentu berbeda-beda. Budaya organisasi yang dapat membuat karyawan atau anggota menjadi lebih berkembang secara pribadi dan pekerjaan, sejahtera secara fisik dan psikis akan lebih mudah menjadikan tingkat *engagement* karyawan pada pekerjaan lebih tinggi. *Engagement* juga dapat meningkat jika organisasi memiliki budaya memegang teguh *freedom of speech* baik sesama karyawan maupun terhadap pimpinan/supervisor dalam setiap keputusan yang dibuat sesuai aturan dan hukum yang berlaku.

d. Kesempatan Berkembang dan Berpendapat

Karyawan diberikan kesempatan untuk selalu berkembang terhadap pekerjaan yang dilakukan, sehingga dapat menjadikan *engagement* dalam pekerjaan semakin meningkat dan tidak akan mengalami kebosanan serta skil monoton dalam bekerja.

e. Dukungan Sosial Rekan Kerja

Seorang pekerja/karyawan sangat memerlukan dukungan dari berbagai pihak mulai dari keluarga, rekan kerja, hingga lingkungan. *Engagement* dalam bekerja akan semakin meningkat apabila memiliki tim kerja yang solid dan mendapat dukungan dari rekan kerja yang semakin memberikan efek positif,

baik melalui dukungan emosional, instrumental, informasi, serta penghargaan.

f. Tantangan dalam Bekerja

Semakin banyak tantangan dan peluang mengembangkan keterampilan dalam bekerja, maka semakin tertarik karyawan untuk bisa selalu *engage* dalam pekerjaan yang dilakukan.

Berdasarkan uraian di atas, faktor-faktor dari keterikatan kerja pada penelitian ini mengacu pada model JD-R (*Job Demands-Resources*) yang dikemukakan oleh Bakker dan Leiter (2010) meliputi: Tuntutan Pekerjaan (*job demands*), Sumber Daya Pekerjaan (*job resources*), dan Sumber Daya Diri (*personal resource*). Ditambah dengan faktor pendukung, seperti komunikasi, model kepemimpinan, budaya organisasi, kesempatan berkembang dan berpendapat, dukungan sosial rekan kerja, serta tantangan dalam bekerja. Perkembangan diri yang berada dalam sumber daya pribadi merupakan bagian dari kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) yang dimiliki individu dan memiliki peran penting dalam menjalankan pekerjaan bagi karyawan (Simanullang & Ratnaningsih, 2018; Robertson & Cooper, 2010).

B. Kesejahteraan Psikologis

1. Pengertian Kesejahteraan Psikologis

Ryff mengatakan kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) adalah salah satu konsep dari psikologi positif yang mengacu pada pengembangan potensi diri seseorang (Wells, 2010). Menurut Rogers kesejahteraan psikologis merupakan kondisi individu yang secara penuh dapat berfungsi menjalani hidup sesuai perasaan dan tindakan yang dilakukan (Wells, 2010). Menurut García-Alandete (2015) kesejahteraan psikologis merupakan suatu keadaan atau kondisi dimana individu merasa memiliki makna dalam hidup ketika dapat melakukan penerimaan diri pribadi, penguasaan lingkungan, memiliki hubungan interpersonal yang positif, dapat mengembangkan dirinya, dan memiliki otonomi atas dirinya. Menurut Ryff (2014) kesejahteraan psikologis adalah keadaan saat seseorang dapat berfungsi secara positif dalam hidup, yaitu memiliki penilaian positif atas diri dan kehidupan yang dijalani, merasakan pertumbuhan dan perkembangan diri yang berkelanjutan, memiliki keyakinan bahwa hidup memiliki tujuan dan makna, memiliki hubungan yang baik dengan orang lain, dapat mengatur segala hal dalam hidup secara efektif, dan memiliki prinsip pribadi.

Maka kesejahteraan psikologis merupakan keadaan individu yang bisa berfungsi secara positif dalam menjalani hidup, yaitu ketika bisa memiliki penilaian positif pada diri dan kehidupannya, bisa mengembangkan potensi diri,

memiliki tujuan hidup, memiliki hubungan yang baik dengan orang lain, memiliki prinsip pribadi, dan bisa mandiri.

2. Aspek-aspek Kesejahteraan Psikologis

Ryff (2014; dalam Wells, 2010; dalam Sianturi, Milfayetty, & Lubis (2019) menjelaskan aspek-aspek dari kesejahteraan psikologis adalah:

a. Penerimaan Diri

Penerimaan diri merupakan kunci dari keberfungsian yang positif pada manusia dan merupakan kriteria utama dari kesejahteraan. Individu dikatakan memiliki penerimaan diri yang baik apabila memiliki sikap positif terhadap diri sendiri, mengenali dan menerima kelebihan serta kekurangan diri, serta memiliki perasaan yang positif terhadap masa lalu.

b. Hubungan yang Positif dengan Orang Lain

Individu yang memiliki hubungan positif dengan orang lain adalah individu yang memiliki kemampuan yang besar untuk berempati, berdekatan, serta memberikan afeksi pada orang lain. Individu tersebut juga memiliki hubungan yang hangat, memuaskan, dan penuh rasa percaya dengan orang lain. Selain itu, individu tersebut juga mengerti konsep memberi dan menerima dalam suatu hubungan.

c. Pemahaman Lingkungan

Pemahaman lingkungan merujuk pada kemampuan individu untuk memilih atau menciptakan sebuah lingkungan yang sesuai dengan kebutuhan dan

nilai-nilai yang ada dalam diri. Individu dapat menggunakan kesempatan yang ada di lingkungan secara efektif untuk berkembang serta memiliki perasaan bahwa mampu dalam mengatur aktivitas-aktivitas yang dikerjakan.

d. Otonomi

Individu yang memiliki otonomi dapat berpikir dan bertindak menurut kemauan sendiri tanpa terpengaruh tekanan dari pihak lain. Individu yang memiliki skor tinggi untuk otonomi dapat menilai diri sendiri menggunakan standar pribadi yang dimiliki.

e. Tujuan Hidup

Individu dapat berfungsi secara positif apabila memiliki tujuan yang membuat individu merasa memiliki hidup yang bermakna dan terarah. Secara umum, individu yang memiliki tujuan hidup juga merasa bahwa ada makna yang bisa diambil dari pengalaman-pengalaman baik di masa lalu ataupun di masa yang sedang berlangsung. Tujuan hidup tersebut juga diperoleh dari keyakinan tertentu yang tertanam dalam diri.

f. Pertumbuhan Pribadi

Pertumbuhan pribadi diperlukan seiring perubahan kondisi yang dialami individu selama hidup yang membuat individu harus beradaptasi. Individu yang bertumbuh secara pribadi dapat merasakan pertumbuhan dan perbaikan yang berkelanjutan dalam diri, serta menyadari potensi-potensi yang dapat direalisasikan dan terbuka terhadap pengalaman-pengalaman baru.

Sama seperti Ryff, Boniwell (2012) juga menyebutkan aspek dari kesejahteraan psikologis yang terdiri dari:

a. Penerimaan Diri

Individu secara mandiri dapat evaluasi positif terhadap kondisi diri di masa lalu maupun masa sekarang dan dapat menerima kondisi diri akibat dari kegagalan maupun keberhasilan yang dialami. Individu dapat menyadari kelebihan dan kekurangan yang dimiliki karena bisa menerima kondisi diri apa adanya.

b. Pertumbuhan Pribadi

Seiring dengan perubahan yang dialami selama hidup, individu pasti akan mengalami fase pertumbuhan diri. Individu selalu bisa beradaptasi dengan kondisi-kondisi baru dalam hidup. Selama fase pertumbuhan berlangsung, individu bisa menyadari potensi yang dimiliki untuk mengembangkan kemampuan dan membantu menghadapi pengalaman atau situasi hidup yang baru sebagai penunjang keberhasilan dalam beradaptasi dengan kondisi hidup serta pertumbuhan individu yang baru.

c. Tujuan Hidup

Individu dapat berfungsi secara positif apabila dalam menjalani hidup memiliki tujuan agar hidup yang dijalani lebih memiliki makna dan terarah. Tujuan hidup yang dimiliki didasari dari nilai, keyakinan, serta prinsip yang sudah tertanam dalam diri.

d. Hubungan yang Positif dengan Orang Lain

Memiliki hubungan yang baik dengan orang lain sangat penting bagi kesejahteraan psikologis. Individu yang memiliki hubungan baik dengan orang lain dapat dilihat dari kemampuan dalam pemberian afeksi pada orang lain, dengan cara memberi perhatian, empati, kedekatan, serta dapat memberi dan menerima kepada orang lain.

e. Penguasaan Lingkungan

Kemampuan individu untuk membuat lingkungan yang sesuai dengan kebutuhan dan nilai pribadi. Individu juga dapat mengatur segala jenis aktivitas yang dilakukan dan mengembangkan kemampuan yang dimiliki secara efektif dengan memanfaatkan kondisi lingkungan yang sudah ada.

f. Otonomi

Individu memiliki kebutuhan untuk secara mandiri dapat memilih apa yang harus dilakukan tanpa ada pengaruh dari pihak lain, serta dapat bertanggung jawab terhadap apa yang sudah dipilih dalam menjalani kehidupan.

Berdasarkan uraian diatas, penelitian ini menggunakan aspek kesejahteraan psikologis mengacu pada teori Ryff (2014) yang terdiri dari penerimaan diri, hubungan yang positif dengan orang lain, adaptasi atau pemahaman lingkungan yang baik, pertumbuhan pribadi yang baik, memiliki tujuan hidup, serta mandiri dalam berpikir dan bertindak.

C. Hubungan Kesejahteraan Psikologis dan Keterikatan Kerja

Kesejahteraan dalam hidup sangat dibutuhkan pada setiap individu dalam menjalani kehidupan, baik kesejahteraan secara fisik maupun psikis. Individu yang memiliki tubuh yang sehat secara jasmani atau fisik yang kuat dapat dikatakan individu yang sejahtera secara fisik. Sejahtera secara psikis/psikologis merupakan keadaan individu yang secara penuh dapat mencapai potensi psikologis yang dimiliki dengan ditandai memiliki penilaian positif terhadap diri dan kehidupan yang dijalani, merasakan tumbuh kembang yang berkelanjutan, memiliki tujuan dan makna hidup, memiliki hubungan yang baik dengan orang lain, secara efektif dapat mengatur kehidupan yang dijalani, serta memiliki prinsip dalam hidup (Ryff, 2014). Kesejahteraan psikologis selain secara umum sebagai kebutuhan individu dalam menjalani hidup, era revolusi industri 5.0 ini juga membutuhkan individu dengan kualitas diri yang baik agar menimbulkan kolaborasi secara optimal antara individu dengan teknologi dalam menyelesaikan pekerjaan (Komalasari & Yuliani, 2020). Kesejahteraan psikologis yang dimiliki individu juga memiliki peran penting dalam menjalankan pekerjaan bagi karyawan (Simanullang & Ratnaningsih, 2018; Robertson & Cooper, 2010).

Penelitian yang dilakukan Simanullang dan Ratnaningsih (2018) menunjukkan hasil bahwa individu yang memiliki kesejahteraan psikologis yang tinggi maka tingkat keterikatan dalam pekerjaan semakin meningkat. Sianturi, Milfayetty, dan Lubis (2019) juga menyatakan bahwa karyawan yang memiliki keterikatan kerja tinggi selain dipengaruhi oleh masa kerja juga memiliki tingkat

kesejahteraan psikologis yang tinggi. Seorang karyawan atau pekerja yang secara positif dapat menerima kondisi diri apa adanya maka akan bisa bertahan dalam kondisi apapun selama bekerja. Karyawan yang memiliki kesejahteraan psikologis yang baik juga dapat membangun hubungan baik dengan orang lain (Ryff, 2014). Hubungan baik dengan orang lain dalam hal pekerjaan yaitu memiliki hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja maupun atasan. Kemampuan karyawan untuk bisa secara positif menerima kondisi apapun selama bekerja dengan diimbangi memiliki hubungan yang baik dengan semua orang di lingkungan kerja, menjadikan karyawan lebih semangat dalam bekerja karena mendapatkan dukungan yang positif dari orang lain. Kesemangatan dalam bekerja disebutkan oleh Bakker dan Leiter (2010) menjadi salah satu aspek agar menimbulkan keterikatan dalam bekerja (*work engagement*).

Individu dapat dikatakan sejahtera secara psikologis apabila memiliki keinginan untuk selalu mengembangkan potensi dalam diri (Ryff, 2014). Tentu berlaku juga bagi karyawan milenial yang memiliki keinginan untuk selalu mengembangkan diri melalui keterampilan yang dimiliki selama bekerja. Mengingat angkatan kerja milenial yang mudah sekali mengalami kebosanan, maka dengan mengembangkan potensi diri akan mendorong memunculkan kreatifitas serta inovasi-inovasi baru yang tentu membantu perkembangan perusahaan. Selama proses memunculkan kreatifitas serta inovasi-inovasi baru, maka rasa antusias dalam bekerja akan mengiringi selama proses berjalan, ditambah dengan mengembangkan potensi yang mendukung terwujudnya cita-cita atau tujuan yang

dimiliki. Kondisi seperti ini apabila dapat diaplikasikan oleh setiap karyawan angkatan kerja milenial, maka akan timbul rasa antusias yang tinggi karena pekerjaan yang dilakukan dinilai sebagai pekerjaan yang penting, pekerjaan yang menyenangkan, serta merupakan tantangan yang harus dihadapi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Situasi seperti ini yang disebut Bakker dan Leiter (2010) sebagai dedikasi atau pengabdian yang kuat dalam menjalani pekerjaan yang mengacu pada aspek keterlibatan kerja (*work engagement*).

Kemampuan karyawan milenial untuk dapat memahami atau menguasai lingkungan yang menjadi salah satu aspek kesejahteraan psikologis menurut Ryff (2014) merupakan salah satu hal penting dalam menjalankan aktifitas kerja. Pekerja atau karyawan dengan pemahaman / penguasaan lingkungan yang baik dapat membantu karyawan lebih mudah untuk tetap berkreasi dan berinovasi dalam pekerjaan sesuai dengan karakter yang dimiliki generasi milenial yaitu kreatif dan inovatif. Angkatan kerja milenial yang mampu mandiri dalam kerja karena sudah bisa menguasai lingkungan, maka akan lebih mudah untuk fokus dan konsentrasi menyelesaikan tugas kerja yang dihadapi. Memiliki perasaan yang senang dan dapat selalu fokus serta konsentrasi penuh dalam menjalankan pekerjaan, secara tidak langsung pekerja / karyawan dapat dikatakan larut dalam pekerjaan sehingga sulit untuk melepaskan pekerjaan yang dilakukan. Kondisi seperti ini yang dinamakan penghayatan dalam bekerja, termasuk salah satu aspek dari keterikatan kerja.

Uraian di atas didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Muhadi dan Izzati (2020) bahwa kesejahteraan psikologis karyawan yang baik ditandai dengan mendapatkan skor tinggi dari aspek kesejahteraan psikologis, yaitu memiliki tujuan hidup yang jelas dan terarah dalam pekerjaan maka keterikatan dalam pekerjaan yang dilakukan akan semakin tinggi. Sehingga dengan kesejahteraan psikologis yang dimiliki karyawan, menimbulkan rasa keterikatan karyawan pada pekerjaan yang dilakukan. Senada dengan penelitian yang dilakukan Paramitta, Putra, dan Sarinah (2020) yang menghasilkan hubungan positif antara kesejahteraan psikologis dengan keterikatan kerja, yaitu semakin tinggi kesejahteraan psikologis pada karyawan dengan ditandai mampu menyelesaikan permasalahan dan tantangan baru yang dihadapi, optimis menjalankan keyakinan yang dimiliki, memiliki penilaian positif terhadap diri sendiri dan orang lain maka tingkat keterikatan kerja pada karyawan semakin tinggi. Hasil penelitian dari Amalia dan Budiono (2020) juga mengatakan bahwa kesejahteraan psikologis memiliki pengaruh yang positif terhadap keterikatan kerja.

Bakker dan Leiter (2010) mengatakan bahwa sumber daya pribadi (*personal resources* yang menjadi faktor *work engagement*) terdiri dari efikasi diri, harga diri berdasarkan organisasi, optimisme, fleksibilitas, berorientasi pada tujuan, dan perkembangan diri. Perkembangan diri yang berada dalam sumber daya pribadi merupakan bagian dari kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) yang dimiliki individu dan memiliki peran penting dalam menjalankan pekerjaan bagi karyawan (Simanullang & Ratnaningsih, 2018; Robertson & Cooper, 2010).

Robertson dan Cooper (dalam Muhadi & Izzati, 2020) memeperkuat dengan memberikan penjelasan apabila terjadi interaksi yang baik antara kesejahteraan psikologis dengan keterikatan kerja pada individu dapat menjadikan individu mengalami *full engagement*. Maka penting bagi setiap perusahaan / organisasi untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) dengan mempertimbangkan kebutuhan yang diperlukan karyawan milenial dalam meningkatkan kinerja. Sehingga dengan kebutuhan yang terpenuhi, harapan kinerja yang lebih baik serta keterikatan karyawan terhadap pekerjaan semakin besar.

D. Hipotesis

Sesuai dengan pembahasan di atas peneliti mengajukan hipotesis bahwa ada hubungan yang positif antara kesejahteraan psikologis dengan keterikatan kerja. Semakin tinggi tingkat kesejahteraan psikologis yang dimiliki individu maka akan semakin tinggi pula tingkat keterikatan kerja yang terjadi pada karyawan. Semakin rendah tingkat kesejahteraan psikologis yang dimiliki individu maka semakin rendah pula tingkat keterikatan kerja pada karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel dan Definisi Operasional

Penelitian yang akan dilakukan ini menggunakan dua variabel yang terdiri dari variabel terikat dan variabel bebas. Variabel terikat penelitian ini adalah keterikatan kerja sedangkan variabel bebas penelitian ini adalah kesejahteraan psikologis.

1. Keterikatan Kerja

Keterikatan kerja merupakan suatu kondisi karyawan yang fokus dan bersemangat dalam bekerja ditandai dengan selalu senang ketika bekerja dan bisa menyelesaikan tugas serta tantangan apapun dalam pekerjaan.

Variabel keterikatan kerja ini diukur menggunakan alat ukur *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)* yang disusun oleh Schaufeli dan Bakker (2004). Aspek yang digunakan dalam skala untuk mengukur variabel keterikatan kerja yaitu semangat, dedikasi, dan penghayatan. Tinggi rendahnya tingkat keterikatan kerja dilihat dari hasil skor yang didapat melalui alat ukur. Semakin tinggi total skor yang diperoleh subjek maka menunjukkan semakin tinggi keterikatan kerja yang dimiliki subjek pada pekerjaan yang dilakukan. Sebaliknya, semakin rendah skor yang diperoleh subjek maka semakin rendah keterikatan kerja yang dimiliki subjek terhadap pekerjaan yang dilakukan.

2. Kesejahteraan Psikologis

Kesejahteraan psikologis merupakan keadaan individu yang mampu menerima diri dengan kondisi apapun, memiliki hubungan sosial yang baik, dan ingin selalu berkembang agar tujuan hidup bisa tercapai.

Variabel kesejahteraan psikologis ini diukur menggunakan alat ukur *The Scale of Psychological Well-being (SPWB)* yang dikembangkan oleh Ryff dan Keyes (1995); (Ryff, dkk., 2010); dan Ryff (2014). Aspek yang digunakan dalam skala untuk mengukur variabel kesejahteraan psikologis yaitu penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, penguasaan lingkungan, pertumbuhan pribadi, otonomi, dan tujuan hidup. Tinggi rendahnya tingkat kesejahteraan psikologis dapat dilihat dari hasil skor yang didapat melalui alat ukur. Semakin tinggi total skor yang diperoleh subjek maka menunjukkan semakin tinggi *psychological well-being* yang dimiliki subjek. Sebaliknya, semakin rendah skor yang diperoleh subjek maka semakin rendah *psychological well-being* yang dimiliki subjek.

B. Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini yaitu karyawan / pekerja swasta maupun negeri dengan karakteristik pria maupun wanita yang lahir kisaran tahun 1980-2000 atau usia antara 22-42 tahun dengan lama kerja minimal satu tahun. Teknik sampling yang digunakan adalah Non-Random Purposive, yaitu pengambilan sampel dengan

menetapkan ciri yang sesuai dengan tujuan penelitian. Populasi penelitian ini adalah karyawan / pekerja swasta maupun negeri dan sampel yang diambil adalah karyawan yang merupakan angkatan kerja milenial. Subjek dalam penelitian memiliki beberapa karakteristik, dilihat dari sudut pandang jenis kelamin dan juga usia. Karakteristik subjek dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. 1 Subjek Penelitian Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Pria	23	33 %
Wanita	47	67 %
Jumlah	70	100 %

Tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas subjek penelitian berjenis kelamin wanita dengan persentase 67% (47 subjek), sedangkan pria sebesar 33% (23 subjek).

Tabel 3. 2 Subjek Penelitian Menurut Periode Usia Perkembangan

Periode	Usia (subjek penelitian)	Frekuensi	Persentase
Dewasa Awal	22- 39	67	96 %
Dewasa Madya	40 - 42	3	4 %
Jumlah		70	100 %

Subjek berusia antara 22 – 39 tahun (dewasa awal) berjumlah 67 orang dengan rincian jumlah pria 23 orang dan wanita 44 orang. Subjek yang berusia antara 40 – 42 tahun (dewasa madya/tengah) hanya berjumlah tiga orang dan semua wanita, sehingga dalam penelitian ini tidak ada subjek pria yang berusia dewasa

madya atau tengah. Sehingga dalam penelitian ini 96% subjek masuk dalam kategori usia dewasa awal.

C. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini yang digunakan untuk mengungkap hubunga antara kesejahteraan psikologis dengan keterikatan kerja adalah skala. Skala merupakan kumpulan pertanyaan yang disusun sedemikian rupa untuk mengungkap atribut tertentu melalui respon dari pertanyaan tersebut (Azwar, 2014). Alasan penggunaan skala adalah dapat dilakukan pengamatan dan mendeskripsikan perilaku individu (Azwar, 2015). Sesuai dengan karakteristik skala psikologi bahwa respon subjek tidak diklasifikasikan sebagai jawaban yang benar atau salah.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*. Skala *likert* adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2016). Penyajian alternatif jawaban dari skala ini ada 4 (empat) yaitu SS (Sangat Sesuai), S (Sesuai), TS (Tidak Sesuai), STS (Sangat Tidak Sesuai). Alternatif jawaban ini dibuat agar subjek tidak bersikap netral atau tidak berpendapat. Adapun skala yang digunakan adalah skala keterikatan kerja dan skala kesejahteraan psikologis.

1. Skala Keterikatan Kerja

Pengukuran yang dilakukan untuk mengetahui tingkat keterikatan kerja pada karyawan menggunakan alat ukur *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)* yang disusun oleh Schaufeli dan Bakker (2004) berdasarkan tiga aspek dari keterikatan kerja. Menggunakan alat ukur UWES dapat diketahui tingkat keterikatan kerja yang dimiliki subjek penelitian, yaitu karyawan atau pekerja generasi milenial.

UWES dikembangkan oleh Schaufeli, Bakker, dan Salanova yang telah diadaptasi menjadi berbahasa Indonesia oleh peneliti dan mengacu pada hasil adaptasi oleh Rihlati (2018). Skala ini terdiri dari 17 aitem *favourable*, dengan 6 aitem mengukur aspek semangat, 5 aitem mengukur aspek dedikasi, dan 6 aitem mengukur aspek penghayatan. Distribusi aitem untuk Skala Work Engagement adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 3 Blue Print Skala Keterikatan Kerja

No	Aspek	Aitem	Jumlah
		<i>Favourable</i>	
1.	Semangat	1, 4, 8, 12, 15, 17	6
2.	Dedikasi	2, 5, 7, 10, 13	5
3.	Penghayatan	3, 6, 9, 11, 14, 16	6
Total		17	17

Skala keterikatan kerja ini memuat empat pilihan jawaban yang menunjukkan frekuensi dari pernyataan yang diberikan oleh subjek. Penilaian dalam skala ini yaitu: Sangat Tidak Sesuai (STS) mendapat skor 1, Tidak Sesuai (TS) mendapat skor 2, Sesuai (S) mendapat skor 3, Sangat Sesuai (SS) mendapat

skor 4. Skor total diperoleh dari jumlah skor keseluruhan aitem yang dipilih subjek pada skala ini.

Uji coba alat ukur atau skala dilakukan terlebih dahulu untuk mengetahui validitas dan reliabilitas dari alat ukur atau skala tersebut. Pengambilan data uji coba dilakukan dengan cara penyebaran *link google form* (<https://bit.ly/UjiCobaChoiri>) kepada subjek, cara ini dilakukan karena keterbatasan peneliti untuk mendatangi setiap subjek dimasa pandemi covid-19 atau PPKM. Uji coba dilakukan kepada 70 subjek yang sesuai dengan kriteria peneliti, yaitu seorang pekerja / karyawan angkatan kerja milenial (tahun lahir 1980-2000) dan usia kerja minimal satu tahun. Sebagai perbandingan hasil uji coba yang sudah dilakukan (Rihlati, 2018) pada 46 subjek memiliki koefisien korelasi aitem-total berkisar antara 0,271-0,719 dan memiliki koefisien reliabilitas *alpha cronbach* sebesar 0,852, sedangkan hasil uji coba yang dilakukan peneliti pada 70 subjek menunjukkan bahwa koefisien korelasi aitem-total antara 0,153-0,716 dan mendapatkan koefisien reliabilitas *alpha cronbach* sebesar 0,864. Aitem yang dikatan valid dan memuaskan apabila memiliki koefisien korelasi aitem-total $\geq 0,30$ namun kriteria tersebut bukan menjadi patokan tunggal dalam menentukan validitas aitem (Azwar,2012; Saifuddin, 2020). Misal dengan menggunakan kriteria $\geq 0,30$ ternyata mengugurkan banyak aitem sehingga menghilangkan semua aitem dalam satu aspek, maka penurunan batas kriteria bisa dilakukan menjadi 0,250 atau 0,20 (Saifuddin, 2020).

2. Skala Kesejahteraan Psikologis

Kesejahteraan psikologis diukur menggunakan alat ukur *The Scale of Psychological Well-being (SPWB)* yang dikembangkan oleh Ryff dan Keyes (1995); Ryff dkk (2010); dan Ryff (2014). Melalui alat ukur tersebut dapat diketahui tingkat kesejahteraan psikologis yang dimiliki subjek, yaitu karyawan atau pekerja generasi milenial.

Skala PWB dikembangkan oleh Ryff dan telah diadaptasi menjadi berbahasa Indonesia oleh peneliti dan mengacu pada hasil adaptasi oleh (Rihlati, 2018). Skala ini terdiri dari 18 aitem, dengan 3 aitem mengukur aspek penerimaan diri, 3 aitem mengukur aspek hubungan positif dengan orang lain, 3 aitem mengukur aspek penguasaan lingkungan, 3 aitem mengukur aspek pertumbuhan pribadi, 3 aitem mengukur aspek otonomi, dan 3 aitem mengukur aspek tujuan hidup. Distribusi aitem untuk Skala Kesejahteraan Psikologis adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 4 Blue Print Skala Kesejahteraan Psikologis

No	Aspek	Aitem		Jumlah
		Favorable	Unfavorable	
1.	Penerimaan diri	7, 16	3	3
2.	Hubungan positif dengan orang lain	13	5, 10	3
3.	Penguasaan lingkungan	2, 18	11	3
4.	Pertumbuhan pribadi	4, 12	14	3
5.	Otonomi	9, 17	1	3
6.	Tujuan hidup	8, 15	6	3
Total		11	7	18

Skala *psychological well-being* ini memuat empat pilihan jawaban yang menunjukkan frekuensi dari pernyataan yang diberikan oleh subjek. Penilaian dalam skala ini yaitu: Sangat Tidak Sesuai (STS) mendapat skor 1, Tidak Sesuai (TS) mendapat skor 2, Sesuai (S) mendapat skor 3, Sangat Sesuai (SS) mendapat skor 4. Skor pada tiap jawaban tersebut berlaku untuk pernyataan *favourable*, sementara untuk pernyataan *unfavourable* adalah kebalikannya. Skor total diperoleh dari jumlah skor keseluruhan aitem yang dipilih subjek pada skala ini.

Uji coba terhadap skala *psychological well-being* juga dilakukan seperti skala *work engagement* dengan tujuan yang sama untuk mengetahui validitas dan reliabilitas dari alat ukur atau skala tersebut. Uji coba dilakukan kepada 70 subjek yang sesuai dengan kriteria peneliti, yaitu seorang pekerja / karyawan angkatan kerja milenial (tahun lahir 1980-2000) dan usia kerja minimal satu tahun. Pengambilan data uji coba dilakukan dengan cara penyebaran *link google form* kepada subjek, cara ini dilakukan karena keterbatasan peneliti untuk mendatangi setiap subjek dimasa pandemi covid-19 atau PPKM. Sebagai perbandingan hasil uji coba yang sudah dilakukan (Rihlati, 2018) pada 46 subjek memiliki koefisien korelasi aitem-total berkisar antara 0,033-0,646 dan memiliki koefisien reliabilitas *alpha cronbach* sebesar 0,722, sedangkan hasil uji coba yang dilakukan peneliti pada 70 subjek menunjukkan bahwa koefisien korelasi aitem-total antara 0,014-0,651 dan mendapatkan koefisien reliabilitas *alpha cronbach* sebesar 0,725. Aitem yang dikatakan valid dan memuaskan apabila memiliki koefisien korelasi aitem-total $\geq 0,30$ namun kriteria tersebut bukan

menjadi patokan tunggal dalam menentukan validitas aitem (Azwar,2012; Saifuddin, 2020). Misal dengan menggunakan kriteria $\geq 0,30$ ternyata mengugurkan banyak aitem sehingga menghilangkan semua aitem dalam satu aspek, maka penurunan batas kriteria bisa dilakukan menjadi 0,250 atau 0,20 (Saifuddin, 2020).

D. Prosedur Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan berbagai tahapan. Pertama peneliti mempersiapkan alat ukur penelitian yaitu Skala Keterikatan Kerja (*UWES*) dan Skala Kesejahteraan Psikologis (*SPWB*) yang sudah ada dan sudah pernah digunakan oleh peneliti lain. Setelah alat ukur sudah siap, peneliti melakukan uji coba penelitian. Uji coba penelitian dilakukan kepada 70 subjek sesuai kriteria peneliti, yaitu karyawan milenial (kelahiran tahun 1980-2000) dengan minimal masa kerja minimal satu tahun melalui *link google form* (<https://bit.ly/UjiCobaChoiri>) dan penyebaran skala dilakukan melalui *platform media sosial (WhatsApp)*. Data hasil uji coba kemudian dianalisis tanpa mengugurkan aitem skala untuk membandingkan antara hasil uji coba peneliti dengan hasil uji coba peneliti sebelumnya.

Tahapan berikutnya yaitu melakukan penelitian yang dilakukan menggunakan data yang sudah ada. Tahap ini peneliti tidak perlu mengambil data lagi, karena subjek dari data hasil dari uji coba sudah memenuhi kriteria penelitian. Adapun tahap terakhir yaitu menghitung dan menganalisis hasil penelitian

menggunakan data hasil uji coba yang sudah ada. Hasil analisis selanjutnya dilaporkan dalam bentuk laporan tertulis berupa naskah skripsi.

E. Metode Analisis Data

Penelitian ini termasuk dalam metode kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional, karena peneliti ingin mengetahui hubungan antara variabel bebas yaitu kesejahteraan psikologis dan variabel terikat yaitu keterikatan kerja. Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi *product moment* yang bertujuan untuk mencari suatu hubungan antara dua variabel yang terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat. Teknik analisis data yang dilakukan sebelum uji hipotesis yaitu melakukan uji prasyarat yang meliputi uji normalitas dan linieritas. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan komputasi *software SPSS for Windows* versi 25.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data

Data penelitian yang diperoleh dari Skala Keterikatan Kerja dan Skala Kesejahteraan Psikologis digunakan sebagai dasar dalam pengujian hipotesis melalui skor hipotetik. Berdasarkan perhitungan data hipotetik, variabel keterikatan kerja memiliki skor minimum subjek sebesar $1 \times 17 = 17$ dan skor maksimum sebesar $4 \times 17 = 68$. Rerata hipotetik sebesar $(17 + 68) : 2 = 42,5$, jarak sebaran hipotetik yaitu $68 - 17 = 51$ dengan standar deviasi $(68 - 17) : 6 = 8,5$. Adapun hasil perhitungan data hipotetik variabel kesejahteraan psikologis mendapatkan skor minimum subjek sebesar $1 \times 18 = 18$ dan skor maksimum sebesar $4 \times 18 = 72$. Rerata hipotetik sebesar $(18 + 72) : 2 = 45$, jarak sebaran hipotetik yaitu $72 - 18 = 54$ dengan standar deviasi $(72 - 18) : 6 = 9$.

Hasil perhitungan data empirik variabel keterikatan kerja memiliki skor minimum subjek sebesar 34, skor maksimum 61 dan jarak sebaran empirik sebesar 27 dengan rerata sebesar 48,6 dan standar deviasi sebesar 5,68. Adapun hasil dari perhitungan data empirik variabel kesejahteraan psikologis memiliki skor minimum subjek sebesar 41, skor maksimum 62 dan jarak sebaran empirik

sebesar 21 dengan rerata sebesar 53,5 dan standar deviasi sebesar 4,15. Deskripsi data penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 1 Deskripsi Data Penelitian Kesejahteraan Psikologis dan Keterikatan Kerja

Variabel	N	Data Hipotetik				Data Empirik			
		Mean	Skor		SD	Mean	Skor		SD
			Min	Max			Min	Max	
Keterikatan Kerja	70	42,5	17	68	8,5	48,6	34	61	5,68
Kesejahteraan Psikologis	70	45	18	72	9	53,5	41	62	4,15

Keterangan:

N	= Jumlah Subjek
Mean	= Rerata
Min	= Skor Minimum atau terendah
Max	= Skor Maksimum atau tertinggi
SD	= Standar Deviasi

Berdasarkan data deskriptif, maka dapat dilakukan kategorisasi pada dua variabel penelitian. Menurut Azwar (2014) kategorisasi data penelitian dilakukan agar memposisikan individu pada kelompok yang berbeda secara berjenjang berdasarkan atribut yang diukur. Metode kategorisasi terbagi menjadi dua, yaitu berdasarkan data hipotetik dan berdasarkan data empirik. Kategorisasi berdasarkan data hipotetik dilakukan dengan memiliki tujuan untuk mengetahui posisi relatif kelompok terhadap alat ukur, sehingga alat ukur digunakan sebagai acuan. Kategorisasi berdasarkan data empirik memiliki tujuan untuk mengetahui posisi relatif individu dalam kelompok. Kategorisasi yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan nilai *mean* dan standar deviasi hipotetik dengan dikelompokkan menjadi tiga kategori, yaitu rendah, sedang dan

tinggi. Kategorisasi tersebut diambil dari data hasil skala keterikatan kerja (*UWES*) dan skala kesejahteraan psikologis (*SPWB*).

a. Kategorisasi Variabel Keterikatan Kerja

Hasil kategorisasi variabel keterikatan kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 2 Kategorisasi Variabel Keterikatan Kerja

Kategori	Pedoman	Skor	N	Persentase
Tinggi	$M + 1 \cdot SD \leq X$	$51 \leq X$	23	33 %
Sedang	$M - 1 \cdot SD \leq X < M + 1 \cdot SD$	$34 \leq X < 51$	47	67 %
Rendah	$X < M - 1 \cdot SD$	$X < 34$	0	0 %
Total			70	100 %

Keterangan:

M	= <i>Mean</i> / Rerata
SD	= Standar Deviasi
X	= Skor

Berdasarkan hasil kategorisasi skala keterikatan kerja menunjukkan bahwa subjek yang berada pada kategori tinggi sebesar 33% (23 subjek), kategori sedang 67% (47 subjek), dan kategori rendah 0% (tidak ada). Maka dapat disimpulkan pada penelitian ini banyak subjek yang memiliki kategori keterikatan kerja sedang, kemudian disusul kategori tinggi, dan tidak ada subjek yang memiliki kategori keterikatan kerja rendah.

b. Kategorisasi Variabel Kesejahteraan Psikologis

Hasil kategorisasi variabel kesejahteraan psikologis dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 3 Kategorisasi Variabel Kesejahteraan Psikologis

Kategori	Pedoman	Skor	N	Persentase
Tinggi	$M + 1 \cdot SD \leq X$	$54 \leq X$	29	41 %
Sedang	$M - 1 \cdot SD \leq X < M + 1 \cdot SD$	$36 \leq X < 54$	41	59 %
Rendah	$X < M - 1 \cdot SD$	$X < 36$	0	0 %
Total			70	100 %

Keterangan:

M = Mean / Rerata
 SD = Standar Deviasi
 X = Skor

Berdasarkan hasil kategorisasi skala kesejahteraan psikologis menunjukkan bahwa subjek yang berada pada kategori tinggi sebesar 41% (29 subjek), kategori sedang 59% (41 subjek), dan kategori rendah 0% (tidak ada). Maka dapat disimpulkan pada penelitian ini banyak subjek yang memiliki kategori kesejahteraan psikologis sedang, kemudian disusul kategori tinggi, dan tidak ada subjek yang memiliki kategori kesejahteraan psikologis rendah.

2. Uji Prasyarat

Data hasil penelitian yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan teknik korelasi *product moment* dari *Pearson*. Namun sebelum dilakukan analisis korelasi *product moment*, terlebih dahulu dilakukan uji prasyarat yaitu uji normalitas dan linearitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data penelitian mengikuti distribusi data yang normal atau tidak (Widana & Muliani, 2020).

Teknik uji normalitas pada penelitian ini, menggunakan pengujian

Kolmogrov-Smirnov (K-S Z). Menurut Widana dan Muliani (2020) kaidah uji normalitas yaitu jika nilai signifikansi (p) $> 0,050$ maka sebaran data mengikuti distribusi normal, namun jika nilai signifikansi (p) $\leq 0,050$ maka sebaran data tidak mengikuti distribusi normal. Hasil uji *Kolmogrov-Smirnov* pada variabel keterikatan kerja ketika menggunakan pendekatan *asymptotic* (pendekatan *default* pada aplikasi SPSS) diperoleh K-S Z = 0,118 ($p \leq 0,050$) sehingga variabel keterikatan kerja tidak mengikuti sebaran data normal. Begitu juga dengan variabel kesejahteraan psikologis, apabila uji normalitas menggunakan pendekatan *asymptotic* (pendekatan *default* pada aplikasi SPSS) maka nilai K-S Z = 0,159 ($p \leq 0,050$) sehingga variabel kesejahteraan psikologis juga tidak mengikuti sebaran data normal. Data penelitian dapat dianalisis menggunakan teknik korelasi *product moment* dari *Pearson* apabila lolos dalam uji prasyarat, termasuk uji normalitas.

Uji normalitas memiliki tiga pendekatan pengujian, yaitu *Exact P Values*, *Monte Carlo P Values*, dan *Asymptotic P Values* (Mehta & Patel, 2013). Menurut Mehta dan Patel (2013) tidak semua data dapat diuji normalitas menggunakan pendekatan *asymptotic* bahkan pendekatan *exact* yang merupakan pendekatan paling ideal digunakan pada setiap pengujian. Pendekatan *exact* juga akan lebih akurat jika digunakan untuk data yang memiliki besaran kecil. Namun kelemahan pendekatan *exact* yaitu jika data yang dimiliki besar, dan masalah tersebut dapat ditangani menggunakan pendekatan *monte carlo* (Mehta & Patel, 2013). Perubahan pendekatan

dalam uji normalitas ini tidak akan merubah nilai data atau tidak ada manipulasi data. Maka karakteristik ukuran data yang kecil pada penelitian ini akan menjadi sebaran data normal jika menggunakan uji normalitas dengan pendekatan *exact*. Hasil uji *Kolmogrov-Smirnov* pada variabel keterikatan kerja ketika menggunakan pendekatan *exact* diperoleh K-S Z = 0,118 ($p > 0,050$) sehingga variabel keterikatan kerja mengikuti sebaran data normal. Begitu juga dengan variabel kesejahteraan psikologis, ketika uji normalitas menggunakan pendekatan *exact* maka nilai K-S Z = 0,159 ($p > 0,050$) sehingga variabel kesejahteraan psikologis juga mengikuti sebaran data normal. Setelah melakukan uji normalitas pada variabel keterikatan kerja dan variabel kesejahteraan psikologis dengan menggunakan pendekatan pengujian *exact*, maka kedua variabel dapat digunakan untuk menuju langkah selanjutnya, yaitu uji linieritas dan uji hipotesis. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada lampiran 6 halaman 103.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat merupakan hubungan yang linier (membentuk garis lurus) atau tidak (Widana & Muliani, 2020). Kaidah dalam uji linearitas yaitu jika nilai signifikansi $\leq 0,050$ maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat merupakan hubungan yang linier, namun jika nilai signifikansi $> 0,050$ maka hubungan antara variabel bebas dan variabel tergantung bukan merupakan hubungan yang linier (Widana & Muliani,

2020). Hasil uji linearitas pada variabel keterikatan kerja dengan variabel kesejahteraan psikologis diperoleh nilai $F = 9,481$ ($p \leq 0,050$) berarti variabel keterikatan kerja dengan variabel kesejahteraan psikologis memiliki hubungan yang linier. Hasil uji linieritas dapat dilihat pada lampiran 6 halaman 104.

3. Uji Hipotesis

Setelah melakukan uji normalitas dan uji linieritas, maka akan dilakukan uji hipotesis dengan menggunakan teknik korelasi *product moment* dari *Pearson*. Menurut Hadi (2015) teknik korelasi *product moment* digunakan untuk mengetahui hubungan atau korelasi antara satu variabel bebas dengan satu variabel terikat, dalam penelitian ini variabel bebas adalah kesejahteraan psikologis dan variabel terikat adalah keterikatan kerja. Kaidah dalam uji korelasi *product moment* yaitu jika $p \leq 0,050$ maka terdapat korelasi antara dua variabel tersebut, jika $p > 0,050$ maka tidak ada korelasi antara dua variabel tersebut.

Berdasarkan analisis uji korelasi *product moment* yang sudah dilakukan, diperoleh nilai koefisien korelasi (r_{xy}) = 0,303 ($p \leq 0,050$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa ada korelasi yang positif antara kesejahteraan psikologis dengan keterikatan kerja, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan diterima. Sehingga dapat dikatakan semakin tinggi kesejahteraan psikologis maka keterikatan kerja akan cenderung tinggi. Besaran koefisien

determinasi (R^2) sebesar 0,092 berarti kontribusi variabel kesejahteraan psikologis terhadap variabel keterikatan kerja pada karyawan milenial sebesar 9,2% dan 90,8% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dicantumkan dalam penelitian ini.

4. Hasil Analisis Tambahan

Subjek dalam penelitian ini selain dikategorikan sesuai jenis kelamin, juga dikategorikan sesuai periode usia perkembangan. Maka peneliti ingin melakukan analisis tambahan berupa uji beda terhadap tingkat keterikatan kerja dan kesejahteraan psikologis pada karyawan milenial berdasarkan jenis kelamin dan usia perkembangan. Sebelum melakukan uji beda, peneliti perlu melakukan uji prasyarat yaitu uji normalitas dan uji homogenitas. Seperti yang sudah dijelaskan di atas, bahwa sebaran kedua data pada penelitian ini bersifat normal dengan menggunakan pendekatan *exact* yaitu nilai p pada keterikatan kerja sebesar 0,259 dan nilai p pada kesejahteraan psikologis sebesar 0,052. Kemudian untuk uji homogenitas pada penelitian ini menggunakan *Leneve's Test* dengan kaidah jika nilai $p > 0,050$ maka data memiliki distribusi varian atau berasal dari populasi yang sama atau homogen (Widana & Muliani, 2020). Hasil uji homogenitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. 4 Hasil Uji Homogenitas

Variabel	F	P	Homogenitas
Keterikatan Kerja * Usia Perkembangan	2,176	0,145	Homogen
Kesejahteraan Psikologis * Usia Perkembangan	2,290	0,135	Homogen
Keterikatan Kerja * Jenis Kelamin	0,023	0,879	Homogen
Kesejahteraan Psikologis * Jenis Kelamin	0,550	0,461	Homogen

Kemudian peneliti melakukan uji beda menggunakan *Manova* (*Multivariate analysis of variance*) karena ingin membandingkan antara dua variabel yang bersifat interval yaitu kesejahteraan psikologis dan keterikatan kerja, dengan variabel yang bersifat nominal yaitu kelompok usia perkembangan dan kelompok jenis kelamin. Kaidah pada uji beda yaitu apabila nilai $p \leq 0,050$ maka terdapat perbedaan pada variabel terhadap kelompok yang diukur. Hasil uji beda dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. 5 Hasil Uji Beda

Variabel	F	P	Keterangan
Keterikatan Kerja * Usia Perkembangan	0,715	0,401	Tidak Ada Beda
Kesejahteraan Psikologis * Usia Perkembangan	0,037	0,847	Tidak Ada Beda
Keterikatan Kerja * Jenis Kelamin	4,433	0,039	Ada Beda
Kesejahteraan Psikologis * Jenis Kelamin	0,156	0,695	Tidak Ada Beda

Berdasarkan hasil analisis uji beda tersebut dapat disimpulkan bahwa ada perbedaan tingkat keterikatan kerja pada pria dan wanita, namun tidak ada perbedaan tingkat keterikatan kerja terhadap usia perkembangan individu. Sementara tidak ada perbedaan tingkat kesejahteraan psikologis terhadap usia perkembangan maupun jenis kelamin.

Tabel 4. 6 Perbedaan Mean Berdasarkan Jenis Kelamin

Variabel	Jenis Kelamin	Mean
Keterikatan Kerja	Pria	50,609
	Wanita	47,638
Kesejahteraan Psikologis	Pria	53,261
	Wanita	53,681

Berdasarkan tabel di atas, ada perbedaan signifikan rerata pada jenis kelamin pria dan wanita terhadap tingkat keterikatan kerja. Jenis kelamin pria memiliki nilai rerata lebih tinggi (50,609) dari pada jenis kelamin wanita (47,638). Sedangkan tidak ada perbedaan signifikan rerata pada jenis kelamin pria dan wanita terhadap tingkat kesejahteraan psikologis.

B. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara kesejahteraan psikologis dengan keterikatan kerja pada karyawan generasi milenial. Hasil analisis *product moment* menunjukkan koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar 0,303 ($p < 0,050$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kesejahteraan psikologis dengan keterikatan kerja pada karyawan generasi milenial. Artinya kesejahteraan psikologis merupakan salah satu faktor yang berhubungan terhadap tinggi dan rendahnya kecenderungan keterikatan kerja. Melalui deskripsi data penelitian dapat diketahui bahwa keterikatan kerja pada karyawan milenial memiliki persentase terbanyak pada kategori sedang sebesar 67 %, dan disusul kategori tinggi sebesar 33%. Sementara untuk tingkat kesejahteraan psikologis pada

karyawan milenial memiliki persentase terbanyak juga pada kategori sedang sebesar 59%, dan disusul kategori tinggi juga sebesar 41%. Karyawan milenial dalam penelitian ini tidak memiliki kategori rendah baik dalam keterikatan kerja maupun kesejahteraan psikologis.

Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini mengungkapkan bahwa kesejahteraan psikologis merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tinggi dan rendahnya kecenderungan keterikatan kerja pada karyawan generasi milenial. Sesuai dengan hasil penelitian yang sudah dilakukan Muhadi dan Izzati (2020) pada karyawan rumah sakit yang mengungkapkan bahwa kesejahteraan psikologis mempengaruhi keterikatan kerja. Penelitian tersebut menjelaskan hubungan yang signifikan dan positif antara kesejahteraan psikologis dengan keterikatan kerja, yang artinya apabila kesejahteraan psikologis pada individu tinggi maka keterikatan kerja individu juga tinggi, sebaliknya apabila kesejahteraan psikologis individu rendah maka keterikatan kerja pada individu juga rendah. Diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan Paramitta, Putra dan Sarinah (2020) pada karyawan PT. Sumatera Berlian Motors yang menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis mempengaruhi keterikatan kerja pada karyawan. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa keterikatan kerja yang tinggi bergantung dari sikap positif terhadap diri dan orang lain, kemampuan menentukan keputusan, mengatur tingkah laku secara bijak, kemampuan menciptakan lingkungan yang baik dan sesuai kebutuhan, kemampuan membuat hidup lebih bermakna dengan memiliki tujuan hidup, serta kemampuan

eksplorasi dan mengaktualisasikan diri. Penelitian yang dilakukan Amalia dan Budiono (2020) terhadap karyawan Bank di Surabaya juga menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis memiliki pengaruh yang positif secara tidak langsung terhadap keterikatan kerja. Hasil penelitian pada tahun 2018 yang dilakukan Simanullang dan Ratnaningsih terhadap karyawan perawat instalasi rawat inap suatu rumah sakit daerah juga menyampaikan bahwa adanya hubungan positif yang signifikan antara kesejahteraan psikologis dengan keterikatan kerja. Bahkan menurut penelitian yang dilakukan Robertson dan Cooper pada tahun 2010 menyatakan apabila kesejahteraan psikologis dengan keterikatan kerja dapat berinteraksi dan beriringan dengan baik serta seimbang maka karyawan akan mengalami kondisi keterikatan dalam pekerjaan secara penuh dan bisa bertahan dalam jangka waktu panjang.

Kesejahteraan psikologis merupakan kondisi individu yang dapat menimbulkan nilai positif pada diri sendiri dan orang lain sehingga individu dapat mengatur segala hal secara efektif untuk bisa selalu mengembangkan diri sesuai dengan prinsip serta tujuan hidup yang dimiliki (Ryff, 2014). Rogers mengatakan individu yang berfungsi secara penuh menjalani hidup sesuai dengan perasaan serta tindakan yang dilakukan juga merupakan individu yang sejahtera secara psikologis (Wells, 2010). Diperkuat lagi oleh García-Alandete (2015) bahwa individu yang sejahtera secara psikologis yaitu individu yang selalu bisa memberikan makna dalam setiap perjalanan hidup, sehingga selalu memiliki hubungan interpersonal

yang positif dan bisa selalu mengembangkan atau meningkatkan kualitas diri. Menurut Simanullang dan Ratnaningsih (2018) individu yang memiliki kesejahteraan psikologis yang tinggi maka tingkat keterikatan dalam pekerjaan semakin tinggi. Robertson dan Cooper (2010) juga menjelaskan bahwa perkembangan diri dalam individu yang merupakan bagian dari aspek kesejahteraan psikologis memiliki peran penting dalam menjalankan pekerjaan bagi karyawan untuk membentuk keterikatan dalam bekerja. Memiliki hubungan yang baik dengan orang lain juga sebagai tanda bahwa individu tersebut memiliki kesejahteraan psikologis yang baik (Ryff, 2014). Hubungan yang baik dengan orang lain dapat menimbulkan kesemangatan dan kepercayaan diri yang tinggi bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaan sehingga dapat menjadikan karyawan lebih mudah untuk terikat dalam pekerjaan yang dilakukan (Bakker & Leiter, 2010). Penelitian ini menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis memiliki ikatan atau hubungan dengan keterikatan kerja. Kondisi psikologis yang baik ditandai dengan memiliki penilaian yang positif pada diri sendiri sehingga kegiatan atau pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dan berjalan secara optimal. Maka hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan Rakhim (2020) bahwa keterikatan kerja pada karyawan akan timbul jika individu memiliki keadaan pikiran yang positif, sehingga akan lebih semangat dan fokus pada pekerjaan yang dilakukan.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kontribusi kesejahteraan psikologis terhadap keterikatan kerja hanya sebesar 9,2 %, sehingga masih banyak variabel

lain diluar kesejahteraan psikologis yang dapat mempengaruhi keterikatan kerja dan tidak semua tercantum dalam penelitian ini. Faktor lain yang mempengaruhi keterikatan kerja karyawan kemungkinan dari bagaimana hubungan sosial yang dimiliki di tempat kerja maupun di luar tempat kerja, sudah baik atau belum. Kemudian *suport system* dari keluarga terhadap pekerjaan yang dilakukan, apakah sudah mendapat dukungan atau tidak. Kemampuan finansial apakah tergolong karyawan mampu atau tidak, bahkan memiliki pasangan hidup bisa menjadi faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja, karena dapat menentukan besar kecilnya tuntutan dalam hidup.

Analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat kesejahteraan psikologis pada subjek penelitian sebesar 59% berada dalam kategori sedang dan 41% dalam kategori tinggi, sehingga tidak ada subjek yang memiliki tingkat kesejahteraan psikologis dalam kategori yang rendah. Subjek yang tergolong kategori sedang hingga tinggi pada variabel kesejahteraan psikologi didominasi oleh subjek berjenis kelamin wanita dalam status usia perkembangan dewasa awal dengan masa kerja lebih dari satu tahun. Sedangkan tingkat keterikatan kerja pada subjek penelitian sebesar 67% berada dalam kategori sedang dan 33% dalam kategori tinggi, sehingga tidak ada subjek yang memiliki tingkat keterikatan kerja dalam kategori yang rendah. Subjek yang tergolong kategori sedang hingga tinggi pada variabel keterikatan kerja didominasi juga oleh subjek berjenis kelamin wanita dalam status usia perkembangan dewasa awal dengan masa kerja lebih dari satu

tahun. Penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini wanita dengan usia dewasa awal dengan lama kerja diatas satu tahun cenderung berada dalam kategorisasi kesejahteraan psikologis serta keterikatan kerja yang sedang hingga tinggi.

Faktor penyebab dari keterikatan kerja sering dikaitkan dengan fisik, psikologis, sosial, serta organisasi dalam pekerjaan (Bakker & Leiter, 2010). Sehingga beberapa faktor tersebut yang dapat menstimulasi karyawan untuk bisa mencapai tujuan dalam pekerjaan, membantu agar tetap terus belajar, tumbuh, dan berkembang. Menurut Sukmarani (2022) jenis kelamin serta usia termasuk dalam kategori fisik yang sangat penting dan kemudian berkaitan terhadap perkembangan diri dan psikologis individu. Perbedaan individu dalam hal jenis kelamin bahkan dalam perbedaan usia perkembangan mengakibatkan perbedaan juga dalam konteks kehidupan, seperti pekerjaan bahkan gaya hidup serta hubungan yang dijalani (Hurlock, 2009). Maka peneliti melakukan analisis tambahan dengan metode uji beda *Manova (Multivariate analysis of variance)* untuk mencari perbedaan tingkat kesejahteraan psikologis dan keterikatan kerja berdasarkan dua kategori, yaitu jenis kelamin dan usia perkembangan. Hasil uji beda menunjukkan bahwa ada perbedaan tingkat keterikatan kerja pada pria dan wanita ($p = 0,039$, $F = 4,433$), namun tidak ada perbedaan tingkat keterikatan kerja pada usia perkembangan individu ($p = 0,401$, $F = 0,715$). Sementara tidak ada perbedaan tingkat kesejahteraan psikologis terhadap usia perkembangan ($p = 0,847$, $F = 0,037$) maupun kesejahteraan psikologis

terhadap jenis kelamin ($p = 0,695$, $F = 0,156$). Semua hasil tersebut mendukung penelitian yang dilakukan Sukmarani (2022) bahwa faktor demografis seperti usia dan jenis kelamin secara tidak langsung dapat mempengaruhi keterikatan kerja pada karyawan. Perbedaan tingkat keterikatan kerja pada individu yang dilihat dari jenis kelamin kemungkinan dapat disebabkan oleh faktor-faktor lain, seperti jenis hormon yang berbeda atau faktor biologis lain yang belum peneliti ketahui.

Berdasarkan hasil analisis yang sudah peneliti lakukan, dapat dikatakan bahwa kesejahteraan psikologis dan keterikatan kerja yang dimiliki karyawan milenial sebagai subjek penelitian ini sudah cukup baik, meskipun tidak semua berada dalam kategori tinggi peneliti bersyukur tidak ada subjek yang memiliki tingkat kesejahteraan psikologis maupun keterikatan kerja dalam kategori rendah.

Penelitian ini tentu memiliki banyak kekurangan, seperti dalam pelaksanaan penyebaran skala ukur peneliti belum bisa secara langsung dikarenakan waktu penyebaran skala bertepatan dengan pandemi covid-19 sehingga peneliti hanya bisa melakukan penyebaran skala kepada subek secara *online (google form)*. Tentu proses ini menyebabkan peneliti tidak bisa menyaksikan secara langsung respon subjek ketika mengisi skala, bahkan keadaan fisik atau psikis subjek yang dapat dimungkinkan menyebabkan kesalahan dalam proses pengisian skala. Peneliti juga menyadari bahwa dalam penelitian ini tidak melakukan analisis yang lebih mendalam mengenai seberapa besar hubungan antara setiap aspek kesejahteraan psikologis terhadap keterikatan kerja. Kemudian dalam menerjemahkan dan

mengadaptasi alat ukur peneliti sadar banyak sekali kekurangan sehingga memungkinkan subjek sedikit kesulitan dalam memahami kalimat pada setiap aitem. Maka sangat diharapkan beberapa kekurangan dari peneliti dapat dijadikan perhatian lebih, agar kedepan penelitian yang serupa menjadi lebih baik.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Hasil analisis korelasi *product moment* dari *Pearson* memperoleh koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar 0,303 dengan taraf signifikansi $p = 0,005$ ($p < 0,050$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kesejahteraan psikologis dengan keterikatan kerja pada karyawan generasi milenial. Artinya karyawan milenial yang memiliki kesejahteraan psikologis yang baik, cenderung memiliki tingkat keterikatan kerja yang tinggi pada pekerjaan. Apabila tingkat keterikatan kerja karyawan milenial rendah, dimungkinkan kesejahteraan karyawan secara psikologis kurang baik.

Kemudian hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,092. Hal tersebut dapat diartikan bahwa kontribusi variabel kesejahteraan psikologis terhadap variabel keterikatan kerja pada karyawan milenial sebesar 9,2% dan 90,8% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dicantumkan dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil kategorisasi keterikatan kerja menunjukkan bahwa subjek yang berada pada kategori tinggi sebesar 33% (23 subjek), kategori sedang 67% (47 subjek), dan kategori rendah 0% (tidak ada), sehingga dapat disimpulkan pada penelitian ini sebagian besar subjek memiliki kategori keterikatan kerja sedang,

kemudian disusul kategori tinggi, dan tidak ada subjek yang memiliki kategori keterikatan kerja rendah. Sedangkan untuk kategorisasi kesejahteraan psikologis menunjukkan bahwa subjek yang berada pada kategori tinggi sebesar 41% (29 subjek), kategori sedang 59% (41 subjek), dan kategori rendah 0% (tidak ada), sehingga dapat disimpulkan pada penelitian ini sebagian besar subjek memiliki kategori kesejahteraan psikologis sedang, kemudian disusul kategori tinggi, dan tidak ada subjek yang memiliki kategori kesejahteraan psikologis rendah.

Berdasarkan hasil analisis uji beda yang merupakan analisis tambahan dalam penelitian ini, dapat dikatakan bahwa ada perbedaan tingkat keterikatan kerja berdasarkan jenis kelamin dan tidak ada perbedaan tingkat keterikatan kerja berdasarkan usia perkembangan. Keterikatan kerja pada jenis kelamin pria memiliki nilai rerata lebih tinggi dibanding wanita. Sementara itu tidak ada perbedaan tingkat kesejahteraan psikologis berdasarkan usia perkembangan maupun jenis kelamin.

B. Saran

Saran yang dapat diberikan peneliti berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan yaitu sebagai berikut:

1. Bagi subjek penelitian

Karyawan yang tergolong dalam usia milenial sangat diharapkan sekali keterlibatannya dalam memajukan suatu perusahaan atau tempat kerja.

Karyawan generasi milenial memiliki karakteristik yang sangat dibutuhkan oleh semua jenis perusahaan yaitu kreatif, cerdas, produktif, berorientasi pada pencapaian serta karir, selalu berusaha untuk berkembang, dan lain-lain. Meskipun karyawan milenial dalam penelitian ini sudah cukup baik secara keterikatan kerja maupun kesejahteraan psikologis, namun akan lebih baik ditingkatkan agar dalam bekerja bisa lebih terikat tanpa mengurangi kesejahteraan psikologis. Memunculkan kondisi tersebut selain dengan memotivasi diri juga harus didorong dengan berbagai upaya. Beberapa upaya yang bisa dilakukan agar karyawan bisa merasa terikat dengan pekerjaan dan bisa sejahtera secara psikologis yaitu:

- a. Meningkatkan produktifitas dengan melakukan kegiatan-kegiatan yang disukai dan tentu bisa mendukung tercapainya tuntutan dalam pekerjaan.
- b. Menjalin hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja maupun atasan dalam rangka menggali potensi yang dimiliki sehingga diharapkan bisa menimbulkan keterikatan dalam bekerja.
- c. Setelah melakukan *mainjob* tetap harus semangat untuk meningkatkan keterampilan kerja yang dimiliki dengan berusaha mencari tantangan pekerjaan diluar *mainjob*, sehingga semakin lama bekerja akan semakin meningkat keterampilan yang dimiliki, sehingga dalam bekerja bisa lebih efektif.

Maka memasuki era revolusi industri 5.0 yang serba AI (*Artificial Intelligence*) ini semua karyawan atau pekerja bahkan perusahaan dituntut

untuk kreatif dan inovatif dalam bekerja, aspek tersebut yang secara umum dimiliki generasi milenial.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya yang menggunakan tema serupa diharapkan untuk bisa lebih memperhatikan faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi keterikatan kerja, karena dalam penelitian ini kesejahteraan psikologis hanya berkontribusi 9,2% terhadap tinggi rendahnya keterikatan kerja. Peneliti lain mungkin bisa menggunakan variabel lain seperti hubungan sosial, keluarga, religiusitas, pasangan, dan lain-lain. Semua variabel tersebut dijadikan sebagai variabel bebas kemudian dicari apakah ada korelasi dengan keterikatan kerja. Peneliti juga bisa menggunakan teori lain seperti teori motivasi sebagai variabel prediktor dengan penelitian yang menggunakan pendekatan eksperimental. Penggunaan bahasa dalam skala juga perlu diperhatikan agar lebih memudahkan subjek untuk memahami kalimat dalam skala ukur, sehingga bisa mendapatkan hasil yang maksimal dan akurat sesuai yang diinginkan peneliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahsani, R. F., Indriasttuti, D. R., Sunarso, S., & Mega, H. (2021). Pengaruh Keadilan Organisasional, Kesempatan Promosi, Lingkungan Kerja, Dan Job Embeddedness Terhadap Turnover Intentions Karyawan Millennial. *Research Fair Unisri*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.33061/rsfu.v5i1.4976>
- Amalia, F., & Budiono. (2020). Pengaruh Self-Esteem dan Psychological Well Being terhadap Job Performance melalui Work Engagement pada Karyawan Bank di Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 1–16. Retrieved from <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/9704/pdf>
- Amalia, R. S., & Hadi, C. (2019). Peran Desain Pekerjaan Dan Karir Bagi Karyawan Generasi Milenial. *Fenomena*, 28(1), 10–21. <https://doi.org/10.30996/fn.v28i1.2421>
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan Validitas (IV)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2014). *Penyusunan Skala Psikologi (II)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2015). *Dasar-Dasar Psikometrika (II)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bakker, A. B. (2011). An Evidence-Based Model of Work Engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20(4), 265–269. <https://doi.org/10.1177/0963721411414534>
- Bakker, A. B., & Albrecht, S. (2018). Work Engagement: Current Trends. *Career Development International*, 23(1), 4–11. <https://doi.org/10.1108/CDI-11-2017-0207>

- Bakker, A. B., Albrecht, S. L., & Leiter, M. P. (2011). Key Questions Regarding Work Engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 4–28. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2010.485352>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job Demands-Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and Work Engagement: The JD–R Approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 389–411. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235>
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research. In *Psychology Press* (1st ed.). <https://doi.org/10.4324/9780203853047>
- Banggu, H. E. M. (2019). Adversity Quotient dan Stres Kerja dalam menghadapi Era Revolusi Industri 4 . 0 pada Guru SMP Swasta di Kupang. *Jurnal Kreatif Online*, 7(3), 1–10.
- Boniwell, I. (2012). *Positive Psychology in a Nutshell: The science of happiness* (3rd ed.). London: McGraw-Hill Education.
- Cook, L. L. (2021). Insight Into the Millennial Mind-set: Impact of 4IR and Society 5.0 on the Real Estate, Construction and Other Industries. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 654(1), 1–7. <https://doi.org/10.1088/1755-1315/654/1/012030>

- Deloitte. (2019). Generasi Milenial dalam Industri 4.0: Berkah Bagi Sumber Daya Manusia atau Ancaman. *Deloitte Indonesia Perspectives*, 1(2), 25–40. Retrieved from <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/id/Documents/about-deloitte/id-about-dip-edition-1-chapter-2-id-sep2019.pdf>
- Fahreza, S., Kartika, L., & Sayekti, A. (2019). Analisis Faktor Engagement Karyawan Generasi Milenial Pada Perusahaan Berbasis Ekonomi Kreatif. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 19(1), 56. <https://doi.org/10.25124/jmi.v19i1.1985>
- Gagné, M. (2014). The Oxford Handbook of Work Engagement, Motivation, and Self-Determination Theory. In *Oxford Library of Psychology*. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199794911.001.0001>
- García-Alandete, J. (2015). Does Meaning in Life Predict Psychological Well-Being?: An Analysis Using the Spanish Versions of the Purpose-In-Life Test and the Ryff's Scales. *The European Journal of Counselling Psychology*, 3(2), 89–98. <https://doi.org/10.5964/ejcop.v3i2.27>
- Hadi, S. (2015). *Statistik (Revisi)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hurlock, E. B. (2009). *Psikologi Perkembangan* (V; R. M. Sijabat, ed.). Jakarta: Erlangga.
- Iksan, N., Widodo, S., & Praningrum. (2020). Pengaruh sumber daya pekerjaan, sumber daya individu dan beban kerja terhadap keterikatan kerja dan dampaknya pada kinerja pegawai sekretariat daerah kabupaten seluma. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 52–67.

- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, 33, 692–724. Retrieved from <https://www.jstor.org/stable/256287?origin=JSTOR-pdf&seq=1>
- Kicheva', T. (2017). Management of Employees from Different Generations - Challenge for Bulgarian Managers and HR Professionals. *Economic Alternatives*, 1, 103–121. Retrieved from https://www.unwe.bg/uploads/Alternatives/Kicheva_ea_en_br_1_2017.pdf
- Komalasari, S., & Yuliani, T. (2020). Pengembangan Kepribadian Mahasiswa untuk Era 5.0. *Prosiding Seminar Nasional 2020 Fakultas Psikologi UMBY*, 23–31.
- Mehta, C. R., & Patel, N. R. (2013). Ibm Spss Exact Tests. In *ResearchGate*.
- Mufarrikah, J. L., Yuniardi, M. S., & Syakarofath, N. A. (2020). Peran Perceived Organizational Support terhadap Work Engagement Karyawan. *Gadjah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 6(2), 151–164. <https://doi.org/10.22146/gamajop.56396>
- Muhadi, D. N., & Izzati, U. A. (2020). Hubungan antara Psychological Well-Being dengan Work Engagment pada Perawat Instalasi Rawat Inap di Rumah Sakit X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi.*, 07(03), 23–29. Retrieved from <https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/34414>
- Mujiasih, E., & Ratnaningsih, I. Z. (2012). Meningkatkan Work Engagement Melalui Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi. *Seminar Nasional Dan Call For Papers*, 1–20. <https://doi.org/10.1177/1534484316655666>

- Mulyati, R., Himam, F., Riyono, B., & Suhariadi, F. (2019). Model Work Engagement Angkatan Kerja Generasi Millennial dengan Meaningful Work sebagai Mediator. *Gajah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 5(1), 34–49. <https://doi.org/10.22146/gamajop.47964>
- Nindyati, A. D. (2017). PEMAKNAAN LOYALITAS KARYAWAN PADA GENERASI X DAN GENERASI Y (Studi Pada Karyawan Di Indonesia). *Journal of Psychological Science and Profession*, 1(3). <https://doi.org/10.24198/jpsp.v1i3.15230>
- Ong, J. O., & Mahazan, M. (2020). Strategi Pengelolaan SDM dalam Peningkatan Kinerja Perusahaan Berkelanjutan di Era Industri 4.0. *Jurnal BECOSS (Business Economic, Communication, and Social Sciences)*, 2(1), 159–168. Retrieved from <https://journal.binus.ac.id/index.php/BECOSS/article/view/6252>
- Paramitta, A., Putra, A. I. D., & Sarinah. (2020). Work Engagement Ditinjau dari Psychological Well-being pada Karyawan PT. Sumatera Berlian Motors. *Philanthropy: Journal of Psychology*, 4(1), 45–56. <https://doi.org/10.26623/philanthropy.v4i1.1702>
- Parengkuan, E. A. (2020). Analisis Pengaruh Work Engagement dan Job Satisfaction Terhadap turnover Intention Pada Generasi x dan Generasi Y di Kota Malang. *Parsimonia*, 7(1), 53–67. Retrieved from <https://jurnal.machung.ac.id/index.php/parsimonia/article/view/373>
- Paschek, D., Mocan, A., & Draghici, A. (2019). Industry 5 . 0 – The Expected Impact of Next Industrial Revolution. *Management Knowledge Learning International Conference*, 125–132.
- Piacentini, R. D., Vega, M., & Mujumdar, A. S. (2021). Beyond industrial revolution 4.0: How industrial revolution 5.0 is related to drying technology. *Drying Technology*, 39(4), 437–438. <https://doi.org/10.1080/07373937.2021.1875185>

- Prasetyanto, A. P., & Darmasetiawan, N. K. (2022). Pengaruh High Performance Work Environment Terhadap Employee Engagement Feeling & Behavior Generasi Milenial. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 26(1), 11–18. <https://doi.org/10.24123/jeb.v26i1.5055>
- Prawira, A., Prasilowati, S. L., & Ayuningtyas, E. A. (2022). Peran Job Satisfaction Sebagai Variabel Intervening Dalam Hubungan Job Demand dan Job Resources Terhadap Work Engagement. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 3(01), 69–82. Retrieved from <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v3i01.430>
- Rakhim, A. F. (2020). Factors That Cause Work Engagement in the Millennial Performance in BUMN: Faktor- Faktor Penyebab Work Engagement pada Angkatan Kerja Millennial di BUMN. *Proceeding of The ICECRS: Educational and Psychological Conference in the 4.0 Era*, 8, 1–8. Retrieved from <https://press.umsida.ac.id/index.php/icecrs/article/view/422/297?download=pdf>
- Rihlati, W. M. (2018). Hubungan antara Kesejahteraan Psikologis dan Keterikatan Kerja pada Pegawai Pemerintah. In *Fakultas Ilmu Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya UII, Skripsi*. Retrieved from <https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/6208>
- Robertson, I. T., & Cooper, C. L. (2010). Full engagement: The integration of employee engagement and psychological well-being. *Leadership and Organization Development Journal*, 31(4), 324–336. <https://doi.org/10.1108/01437731011043348>
- Ryff, C. D. (2014). Psychological well-being revisited: Advances in the science and practice of eudaimonia. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 83, 10–28. <https://doi.org/10.1159/000353263>

- Ryff, C. D., Almeida, D. M., Ayanian, J. Z., Carr, D. S., Cleary, P. D., Coe, C., ... Williams, D. R. (2010). National Survey of Midlife Development in the United States (MIDUS 2), 2004-2006. *Documentation of Psychosocial Constructs and Composite Variables in MIDUS II Project 1*, Ann Arbor, MI: Inter-university Consortium for Pol.
<https://doi.org/https://doi.org/10.3886/ICPSR04652.v8>
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The Structure of Psychological Well-being Revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719–727.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.4.719>
- Saifuddin, A. (2020). *Penyusunan Skala Psikologi (I)*. Retrieved from https://books.google.co.id/books?id=H4P1DwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=skala&hl=jv&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=skala&f=false
- Sampoerno, S., & Herwandito, S. (2019). *Millennial in Facing Society 5.0: Expectations and Anxiety of Millennial Generation towards Society 5.0*.
<https://doi.org/10.4108/eai.16-10-2019.2304343>
- Saptono, N. K., Supriyadi, E., & Tabroni. (2020). Pengaruh Work Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Employee Engagement Dengan Kesehatan Mental Sebagai Variabel Moderator Pada Karyawan Generasi Milenial (Studi Kasus: Direktorat Keuangan Pt Angkasa Pura I (Persero). *Jurnal Ekobisman*, 5(2), 88–108. Retrieved from <http://reliabel.unjani.ac.id/index.php/Psikologi/article/view/22>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Utrecht Work Engagement Scale Preliminary Manual. *Occupational Health Psychology Unit Utrecht University*, 1(1), 1–44. <https://doi.org/10.1037/t01350-000>
- Sianturi, N. S., Milfayetti, S., & Lubis, M. R. (2019). Hubungan Psychology Well Being dengan Employee Engagement Ditinjau dari Masa Kerja. *Proceeding Icopoid: The 2nd Interntional Conference on Politics of Islamic Development*, 1(1), 125–135. Retrieved from <http://proceeding.uma.ac.id/index.php/ycopoid>

- Simanullang, R. T. W., & Ratnaningsih, I. Z. (2018). Hubungan antara Kesejahteraan Psikologis dengan Keterikatan Kerja pada Perawat Instalasi Rawat Inap di Rumah Sakit X Kota Semarang. *Jurnal Empati*, 7(4), 290–296. Retrieved from <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/empati/article/view/23479>
- Sugiyono. (2016). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. In *CV Alfabeta*. <https://doi.org/10.3929/ethz-b-000238666>
- Sukmarani. (2022). Pengaruh Usia dalam Kepemimpinan Transformasional dan Keterikatan Kerja pada Perusahaan. *Journal of Management and Bussines*, 4(1), 22–41. <https://doi.org/10.31539/jomb.v4i1.3538>
- Sukoco, I., Fu'adah, D. N., & Muttaqin, Z. (2020). Work engagement of millennial generation employees. *Jurnal Pemikiran, Penelitian Administrasi Bisnis & Kewirausahaan*, 5(3), 263–281. Retrieved from <http://jurnal.unpad.ac.id/adbispreneur/article/view/29953>
- Walidah, I. Al. (2017). Tabayyun di Era Generasi Millennial. *Jurnal Living Hadis*, 2(1), 317–344. <https://doi.org/10.14421/livinghadis.2017.1359>
- Wells, I. E. (2010). Psychological well-being. In *Nova Science Publishers*. <https://doi.org/10.2307/j.ctvjsf3nc.9>
- Wicaksono, R. S. (2020). Work Engagement sebagai Prediktor Turnover Intention pada Karyawan Generasi Millennial di PT Tri-Wall Indonesia. *Acta Psychologia*, 2(1), 55–62. <https://doi.org/10.21831/ap.v1i1.34119>
- Widana, I. W., & Muliani, P. L. (2020). *Uji Persyaratan Analisis* (1st ed.; T. Fiktorius, ed.). Lumajang: Klik Media.

Yasintasari, C. F., & Mulyana, O. P. (2019). Hubungan Antara Karakteristik Pekerjaan Dengan Work Engagement Pada Karyawan PT. X. *Prosiding Seminar Nasional & Call Paper Psikologi Sosial 2019: Psikologi Sosial Di Era Revolusi Industri 4.0 (Peluang & Tantangan)*, 311–319. Retrieved from <http://fppsi.um.ac.id/wp-content/uploads/2019/07/Cevrela-Fani.pdf>

LAMPIRAN

Lampiran 1 Skala Uji Coba

IDENTITAS DIRI

Nama (boleh inisial) :
Jenis Kelamin : L / P *
Tahun Lahir :
Pekerjaan :
Lama Kerja :tahun

(* lingkari yang sesuai)

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

....., Desember 2021

Responden

Petunjuk Pengisian Skala 1 dan 2:

1. Bacalah dengan seksama petunjuk pengisian yang ada, agar tidak terjadi kesalahan sewaktu mengisi.
2. Jawablah pertanyaan dengan memberi tanda ceklis (√) pada pilihan jawaban yang tersedia sesuai dengan apa yang anda rasakan atau alami.
3. Pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan atau kondisi anda saat ini.
4. Setelah selesai mohon diteliti jawabannya, agar tidak ada pernyataan yang tidak terjawab atau terlewat.

Keterangan Jawaban:

1. STS : Sangat Tidak Sesuai dengan Kondisi Anda
2. TS : Tidak Sesuai dengan Kondisi Anda
3. S : Sesuai dengan Kondisi Anda
4. SS : Sangat Sesuai dengan Kondisi Anda

Skala 1

1. Saat bekerja, saya merasa penuh dengan energi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	STS	TS	S	SS
2. Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan adalah hal yang penuh dengan makna dan tujuan.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	STS	TS	S	SS
3. Waktu berlalu sangat cepat ketika saya bekerja.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	STS	TS	S	SS
4. Saat bekerja, saya merasa kuat dan bersemangat.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	STS	TS	S	SS
5. Saya antusias dengan pekerjaan saya.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	STS	TS	S	SS

6. Ketika bekerja, saya lupa terhadap segala sesuatu yang ada di sekitar saya.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	STS	TS	S	SS
7. Pekerjaan yang saya lakukan menginspirasi saya.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	STS	TS	S	SS
8. Ketika saya bangun dipagi hari, saya merasa bersemangat untuk bekerja.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	STS	TS	S	SS
9. Saya merasa bahagia saat bekerja dengan intensif.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	STS	TS	S	SS
10. Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	STS	TS	S	SS
11. Saya larut dalam pekerjaan saya.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	STS	TS	S	SS
12. Saya dapat terus bekerja dalam jangka waktu yang sangat lama.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	STS	TS	S	SS
13. Bagi saya, pekerjaan saya adalah hal yang menantang.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	STS	TS	S	SS
14. Saya terbawa suasana ketika saya bekerja.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	STS	TS	S	SS
15. Ketika saya bekerja, saya merasa tangguh secara mental.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	STS	TS	S	SS
16. Sangat sulit untuk memisahkan saya dengan pekerjaan yang saya lakukan.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	STS	TS	S	SS

17. Saat bekerja, saya selalu tekun, walaupun banyak hal tidak berjalan dengan baik.			
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
STS	TS	S	SS

Skala 2

1. Saya cenderung terpengaruh oleh orang-orang dengan pendapat yang kuat.			
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
STS	TS	S	SS
2. Secara umum, saya merasa bertanggung jawab atas situasi dimana saya tinggal.			
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
STS	TS	S	SS
3. Dalam banyak hal, saya merasa kecewa dengan prestasi yang saya dapatkan selama saya hidup.			
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
STS	TS	S	SS
4. Saya rasa penting untuk memiliki pengalaman baru yang menantang mengenai bagaimana saya memikirkan diri saya dan lingkungan sekitar.			
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
STS	TS	S	SS
5. Mempertahankan hubungan yang erat sulit saya lakukan dan membuat saya frustrasi.			
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
STS	TS	S	SS
6. Saya menjalani hidup disaat sekarang, dan tidak terlalu memikirkan masa depan.			
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
STS	TS	S	SS
7. Ketika saya melihat kisah hidup saya, saya puas dengan apa yang telah terjadi.			
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
STS	TS	S	SS

8. Saya merasa telah menemukan semua yang harus dilakukan dalam hidup.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	STS	TS	S	SS
9. Saya memiliki keyakinan atas pendapat saya sendiri, bahkan jika bertentangan dengan kesepakatan umum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	STS	TS	S	SS
10. Saya belum mengalami banyak hubungan yang hangat dan saling percaya dengan orang lain.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	STS	TS	S	SS
11. Tuntutan kehidupan sehari-hari sering membuat saya kecewa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	STS	TS	S	SS
12. Bagi saya, kehidupan merupakan proses belajar, perubahan, dan pertumbuhan yang berkesinambungan.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	STS	TS	S	SS
13. Orang lain akan menggambarkan saya sebagai seseorang yang mudah memberi, dan mau membagi waktu dengan orang lain.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	STS	TS	S	SS
14. Saya menyerah untuk mencoba membuat perbaikan atau perubahan besar dalam hidup saya.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	STS	TS	S	SS
15. Saya memiliki harapan dan tujuan dalam menjalani hidup.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	STS	TS	S	SS
16. Saya menyukai sebagian besar aspek kehidupan pribadi saya.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	STS	TS	S	SS
17. Saya menilai diri saya melalui apa yang saya anggap penting, bukan berdasarkan pemikiran orang lain.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

STS	TS	S	SS
18. Saya cukup pandai mengelola tanggung jawab keseharian saya.			
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
STS	TS	S	SS

Lampiran 2 Tabulasi Data Uji Coba

Tabulasi Data Uji Coba Skala Keterikatan Kerja (UWES)

Subjek	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16	A17
1	3	2	4	3	2	2	3	3	3	2	2	4	2	2	3	1	2
2	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	3
3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	4	3	2	3
4	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2
5	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2
6	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3
7	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	4
8	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3
9	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	2	3
10	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3
11	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3
12	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3
13	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3
14	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	2	3	2	2
15	4	3	4	3	3	1	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3
16	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3
17	3	3	4	3	3	1	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	3
18	4	4	3	3	4	2	4	3	4	4	2	4	4	3	3	4	4
19	2	2	3	2	2	1	2	1	2	2	1	3	2	2	2	2	3
20	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3
21	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3

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

Tabulasi Data Uji Coba Skala Kesejahteraan Psikologis (PSWB)

Subjek	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16	A17	A18
1	3	4	2	4	4	4	2	3	2	4	4	3	2	4	3	4	3	3
2	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	4	3	4	3	3	3	3
4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3
5	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3
6	4	4	1	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3
7	4	4	4	3	3	4	2	2	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3
8	3	3	4	3	4	4	2	2	3	4	4	3	3	4	3	3	2	3
9	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
10	3	3	4	3	4	2	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3
11	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	4	2	4	3	4	2	3
12	3	3	2	4	3	3	3	2	2	2	2	4	2	2	3	3	3	2
13	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3
14	3	3	4	3	3	3	4	2	2	3	3	4	2	3	4	3	3	4
15	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
16	2	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3
17	3	4	3	2	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	4	4	3	4
18	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	2	4	4	3	3	4
19	3	3	2	4	3	4	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3
20	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
21	2	3	4	3	4	4	4	3	2	4	3	4	3	4	4	3	3	4
22	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3
23	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4
24	3	3	3	2	4	4	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	4

25	4	3	3	3	4	4	2	2	2	4	4	3	3	4	3	3	3	4
26	2	4	2	3	2	3	2	2	3	3	1	3	2	2	3	3	3	4
27	2	4	4	3	4	4	3	2	2	4	4	4	3	3	4	3	3	3
28	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3
29	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3
30	3	4	3	3	4	1	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4
31	2	4	2	4	3	3	2	3	3	2	3	4	3	4	4	3	3	3
32	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	4	4	4	3	3
33	2	3	2	4	3	3	2	3	3	2	2	4	3	4	3	2	3	3
34	3	3	2	3	3	4	2	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3
35	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3
36	3	3	4	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3
37	3	3	2	3	3	4	2	2	2	2	1	4	2	4	4	4	3	4
38	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
39	1	3	1	4	1	2	3	3	2	1	1	4	3	2	3	2	2	3
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
41	2	3	3	4	3	3	2	2	2	3	2	4	2	4	3	3	3	3
42	1	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3	4	2	3	4	3	3	3
43	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2	2	3	3	2	3
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3
45	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4
46	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
47	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4
48	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
49	2	3	2	3	3	4	2	3	2	3	3	3	2	3	4	3	2	3
50	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3
51	3	4	4	3	4	4	3	2	3	3	3	4	2	4	4	3	3	4
52	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	4	2	4	3	4	2	3

53	3	3	2	4	3	3	3	2	2	2	2	4	2	2	3	3	3	2
54	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3
55	3	3	4	3	3	3	4	2	2	3	3	4	2	3	4	3	3	4
56	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
57	2	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3
58	3	4	3	2	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	4	4	3	4
59	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	2	4	4	3	3	4
60	3	3	2	4	3	4	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3
61	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
62	2	3	4	3	4	4	4	3	2	4	3	4	3	4	4	3	3	4
63	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3
64	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4
65	3	3	3	2	4	4	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	4
66	4	3	3	3	4	4	2	2	2	4	4	3	3	4	3	3	3	4
67	2	4	2	3	2	3	2	2	3	3	1	3	2	2	3	3	3	4
68	2	4	4	3	4	4	3	2	2	4	4	4	3	3	4	3	3	3
69	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3
70	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3

Lampiran 3 Output Uji Daya Beda dan Reliabilitas

Uji Daya Beda dan Reliabilitas Skala Keterikatan Kerja (UWES)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	70	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	70	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,864	17

Item Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
A1	70	3,14	,427
A2	70	3,23	,569
A3	70	3,27	,588
A4	70	3,03	,450
A5	70	3,10	,455
A6	70	2,14	,728
A7	70	3,00	,614
A8	70	2,77	,569
A9	70	2,97	,613
A10	70	3,24	,523
A11	70	2,21	,611
A12	70	2,51	,847
A13	70	3,13	,563
A14	70	2,51	,583
A15	70	2,93	,573

A16	70	2,51	,697
A17	70	2,90	,568

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	45,47	30,166	,410	,860
A2	45,39	27,951	,664	,849
A3	45,34	30,924	,153	,871
A4	45,59	28,855	,665	,851
A5	45,51	29,036	,617	,853
A6	46,47	29,238	,318	,866
A7	45,61	28,182	,569	,853
A8	45,84	27,931	,667	,849
A9	45,64	27,305	,716	,846
A10	45,37	29,048	,523	,855
A11	46,40	30,070	,272	,866
A12	46,10	27,425	,465	,860
A13	45,49	28,282	,613	,851
A14	46,10	28,874	,487	,857
A15	45,69	28,306	,596	,852
A16	46,10	28,207	,483	,857
A17	45,71	30,265	,269	,866

Uji Daya Beda dan Reliabilitas Kesejahteraan Psikologis (PSWB)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	70	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	70	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,725	18

Item Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
A1	70	2,71	,617
A2	70	3,27	,448
A3	70	2,91	,697
A4	70	3,04	,550
A5	70	3,13	,563
A6	70	3,29	,617
A7	70	2,69	,578
A8	70	2,51	,503
A9	70	2,31	,468
A10	70	3,01	,602
A11	70	2,96	,731
A12	70	3,47	,503
A13	70	2,50	,504
A14	70	3,19	,644
A15	70	3,34	,478

A16	70	3,09	,371
A17	70	2,84	,367
A18	70	3,27	,509

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	50,83	16,173	,149	,730
A2	50,27	15,911	,331	,712
A3	50,63	14,034	,532	,687
A4	50,50	18,022	-,220	,759
A5	50,41	14,217	,651	,679
A6	50,26	15,411	,310	,713
A7	50,86	16,211	,161	,727
A8	51,03	16,985	,014	,737
A9	51,23	16,904	,045	,734
A10	50,53	14,166	,611	,681
A11	50,59	13,695	,567	,681
A12	50,07	16,212	,205	,722
A13	51,04	16,360	,167	,725
A14	50,36	14,175	,558	,685
A15	50,20	15,264	,483	,699
A16	50,46	16,513	,214	,721
A17	50,70	16,561	,201	,721
A18	50,27	15,360	,421	,703

Lampiran 4 Skala Penelitian

IDENTITAS DIRI

Nama (boleh inisial) :
Jenis Kelamin : L / P *
Tahun Lahir :
Pekerjaan :
Lama Kerja :tahun

(* lingkari yang sesuai)

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

....., Desember 2021

Responden

Petunjuk Pengisian Skala 1 dan 2:

5. Bacalah dengan seksama petunjuk pengisian yang ada, agar tidak terjadi kesalahan sewaktu mengisi.
6. Jawablah pertanyaan dengan memberi tanda ceklis (✓) pada pilihan jawaban yang tersedia sesuai dengan apa yang anda rasakan atau alami.
7. Pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan atau kondisi anda saat ini.
8. Setelah selesai mohon diteliti jawabannya, agar tidak ada pernyataan yang tidak terjawab atau terlewati.

Keterangan Jawaban:

5. STS : Sangat Tidak Sesuai dengan Kondisi Anda
6. TS : Tidak Sesuai dengan Kondisi Anda
7. S : Sesuai dengan Kondisi Anda
8. SS : Sangat Sesuai dengan Kondisi Anda

Skala 1

18. Saat bekerja, saya merasa penuh dengan energi.			
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
STS	TS	S	SS
19. Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan adalah hal yang penuh dengan makna dan tujuan.			
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
STS	TS	S	SS
20. Waktu berlalu sangat cepat ketika saya bekerja.			
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
STS	TS	S	SS
21. Saat bekerja, saya merasa kuat dan bersemangat.			
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
STS	TS	S	SS
22. Saya antusias dengan pekerjaan saya.			
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
STS	TS	S	SS

23. Ketika bekerja, saya lupa terhadap segala sesuatu yang ada di sekitar saya.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	STS	TS	S	SS
24. Pekerjaan yang saya lakukan menginspirasi saya.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	STS	TS	S	SS
25. Ketika saya bangun dipagi hari, saya merasa bersemangat untuk bekerja.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	STS	TS	S	SS
26. Saya merasa bahagia saat bekerja dengan intensif.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	STS	TS	S	SS
27. Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	STS	TS	S	SS
28. Saya larut dalam pekerjaan saya.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	STS	TS	S	SS
29. Saya dapat terus bekerja dalam jangka waktu yang sangat lama.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	STS	TS	S	SS
30. Bagi saya, pekerjaan saya adalah hal yang menantang.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	STS	TS	S	SS
31. Saya terbawa suasana ketika saya bekerja.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	STS	TS	S	SS
32. Ketika saya bekerja, saya merasa tangguh secara mental.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	STS	TS	S	SS
33. Sangat sulit untuk memisahkan saya dengan pekerjaan yang saya lakukan.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	STS	TS	S	SS

34. Saat bekerja, saya selalu tekun, walaupun banyak hal tidak berjalan dengan baik.			
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
STS	TS	S	SS

Skala 2

19. Saya cenderung terpengaruh oleh orang-orang dengan pendapat yang kuat.			
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
STS	TS	S	SS
20. Secara umum, saya merasa bertanggung jawab atas situasi dimana saya tinggal.			
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
STS	TS	S	SS
21. Dalam banyak hal, saya merasa kecewa dengan prestasi yang saya dapatkan selama saya hidup.			
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
STS	TS	S	SS
22. Saya rasa penting untuk memiliki pengalaman baru yang menantang mengenai bagaimana saya memikirkan diri saya dan lingkungan sekitar.			
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
STS	TS	S	SS
23. Mempertahankan hubungan yang erat sulit saya lakukan dan membuat saya frustrasi.			
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
STS	TS	S	SS
24. Saya menjalani hidup disaat sekarang, dan tidak terlalu memikirkan masa depan.			
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
STS	TS	S	SS
25. Ketika saya melihat kisah hidup saya, saya puas dengan apa yang telah terjadi.			
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
STS	TS	S	SS

26. Saya merasa telah menemukan semua yang harus dilakukan dalam hidup.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
STS		TS	S	SS
27. Saya memiliki keyakinan atas pendapat saya sendiri, bahkan jika bertentangan dengan kesepakatan umum.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
STS		TS	S	SS
28. Saya belum mengalami banyak hubungan yang hangat dan saling percaya dengan orang lain.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
STS		TS	S	SS
29. Tuntutan kehidupan sehari-hari sering membuat saya kecewa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
STS		TS	S	SS
30. Bagi saya, kehidupan merupakan proses belajar, perubahan, dan pertumbuhan yang berkesinambungan.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
STS		TS	S	SS
31. Orang lain akan menggambarkan saya sebagai seseorang yang mudah memberi, dan mau membagi waktu dengan orang lain.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
STS		TS	S	SS
32. Saya menyerah untuk mencoba membuat perbaikan atau perubahan besar dalam hidup saya.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
STS		TS	S	SS
33. Saya memiliki harapan dan tujuan dalam menjalani hidup.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
STS		TS	S	SS
34. Saya menyukai sebagian besar aspek kehidupan pribadi saya.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
STS		TS	S	SS
35. Saya menilai diri saya melalui apa yang saya anggap penting, bukan berdasarkan pemikiran orang lain.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

STS	TS	S	SS
36. Saya cukup pandai mengelola tanggung jawab keseharian saya.			
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
STS	TS	S	SS

Lampiran 5 Tabulasi Data Penelitian

Tabulasi Data Penelitian Skala Keterikatan Kerja (UWES)

Subjek	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16	A17	Σ
1	3	2	4	3	2	2	3	3	3	2	2	4	2	2	3	1	2	43
2	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	3	60
3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	4	3	2	3	47
4	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	41
5	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	41
6	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	50
7	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	4	58
8	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	57
9	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	2	3	50
10	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	49
11	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	47
12	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	48
13	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	51
14	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	2	3	2	2	48
15	4	3	4	3	3	1	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	49
16	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	48
17	3	3	4	3	3	1	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	3	40
18	4	4	3	3	4	2	4	3	4	4	2	4	4	3	3	4	4	59
19	2	2	3	2	2	1	2	1	2	2	1	3	2	2	2	2	3	34
20	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	47
21	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	42
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	52

23	3	4	3	3	3	1	4	3	3	4	2	2	4	2	3	3	1	48
24	4	4	3	4	3	2	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	52
25	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	2	2	2	3	46
26	3	3	4	3	3	4	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	2	51
27	3	4	4	4	4	2	4	3	4	4	2	4	4	3	4	2	4	59
28	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	2	2	3	2	2	2	3	47
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	50
30	4	4	3	3	4	2	3	3	3	4	3	4	2	2	3	3	3	53
31	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	60
32	4	4	4	3	4	2	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	61
33	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	42
34	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	47
35	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	46
36	3	3	4	3	3	1	3	3	3	3	1	1	3	2	3	2	3	44
37	4	3	3	3	3	2	4	2	3	3	2	2	2	2	3	1	3	45
38	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	48
39	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	3	3	4	2	3	41
40	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	52
41	3	3	4	3	3	1	4	3	3	3	2	3	4	2	3	2	2	48
42	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	47
43	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	45
44	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	44
45	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	2	4	2	4	3	3	53
46	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	49
47	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	2	3	4	2	4	2	3	51
48	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	50

Tabulasi Data Penelitian Skala Kesejahteraan Psikologis (PSWB)

Subjek	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16	A17	A18	Σ
1	3	4	2	4	4	4	2	3	2	4	4	3	2	4	3	4	3	3	58
2	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	57
3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	4	3	4	3	3	3	3	52
4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	52
5	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	50
6	4	4	1	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	47
7	4	4	4	3	3	4	2	2	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	60
8	3	3	4	3	4	4	2	2	3	4	4	3	3	4	3	3	2	3	57
9	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	52
10	3	3	4	3	4	2	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	55
11	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	4	2	4	3	4	2	3	51
12	3	3	2	4	3	3	3	2	2	2	2	4	2	2	3	3	3	2	48
13	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	50
14	3	3	4	3	3	3	4	2	2	3	3	4	2	3	4	3	3	4	56
15	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	53
16	2	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	52
17	3	4	3	2	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	4	4	3	4	58
18	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	2	4	4	3	3	4	61
19	3	3	2	4	3	4	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	51
20	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	52
21	2	3	4	3	4	4	4	3	2	4	3	4	3	4	4	3	3	4	61

22	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	50
23	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	54
24	3	3	3	2	4	4	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	4	55
25	4	3	3	3	4	4	2	2	2	4	4	3	3	4	3	3	3	4	58
26	2	4	2	3	2	3	2	2	3	3	1	3	2	2	3	3	3	4	47
27	2	4	4	3	4	4	3	2	2	4	4	4	3	3	4	3	3	3	59
28	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	51
29	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3	52
30	3	4	3	3	4	1	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	56
31	2	4	2	4	3	3	2	3	3	2	3	4	3	4	4	3	3	3	55
32	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	4	4	4	3	3	57
33	2	3	2	4	3	3	2	3	3	2	2	4	3	4	3	2	3	3	51
34	3	3	2	3	3	4	2	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	53
35	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	48
36	3	3	4	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	54
37	3	3	2	3	3	4	2	2	2	2	1	4	2	4	4	4	3	4	52
38	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	53
39	1	3	1	4	1	2	3	3	2	1	1	4	3	2	3	2	2	3	41
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	53
41	2	3	3	4	3	3	2	2	2	3	2	4	2	4	3	3	3	3	51
42	1	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3	4	2	3	4	3	3	3	52
43	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2	2	3	3	2	3	50
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	52
45	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	59
46	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	52
47	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	62

48	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	52
49	2	3	2	3	3	4	2	3	2	3	3	3	2	3	4	3	2	3	50
50	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	57
51	3	4	4	3	4	4	3	2	3	3	3	4	2	4	4	3	3	4	60
52	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	4	2	4	3	4	2	3	51
53	3	3	2	4	3	3	3	2	2	2	2	4	2	2	3	3	3	2	48
54	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	50
55	3	3	4	3	3	3	4	2	2	3	3	4	2	3	4	3	3	4	56
56	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	53
57	2	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	52
58	3	4	3	2	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	4	4	3	4	58
59	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	2	4	4	3	3	4	61
60	3	3	2	4	3	4	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	51
61	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	52
62	2	3	4	3	4	4	4	3	2	4	3	4	3	4	4	3	3	4	61
63	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	50
64	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	54
65	3	3	3	2	4	4	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	4	55
66	4	3	3	3	4	4	2	2	2	4	4	3	3	4	3	3	3	4	58
67	2	4	2	3	2	3	2	2	3	3	1	3	2	2	3	3	3	4	47
68	2	4	4	3	4	4	3	2	2	4	4	4	3	3	4	3	3	3	59
69	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	51
70	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3	52

Lampiran 6 Output Uji Prasyarat

Uji Normalitas Keterikatan Kerja & Kesejahteraan Psikologis

Uji Normalitas dengan Pendekatan *Asymptotic P Values*

Case Processing Summary

	Valid		Cases Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Keterikatan_Kerja	70	100,0%	0	0,0%	70	100,0%
Kesejahteraan_Psikologis	70	100,0%	0	0,0%	70	100,0%

Descriptives

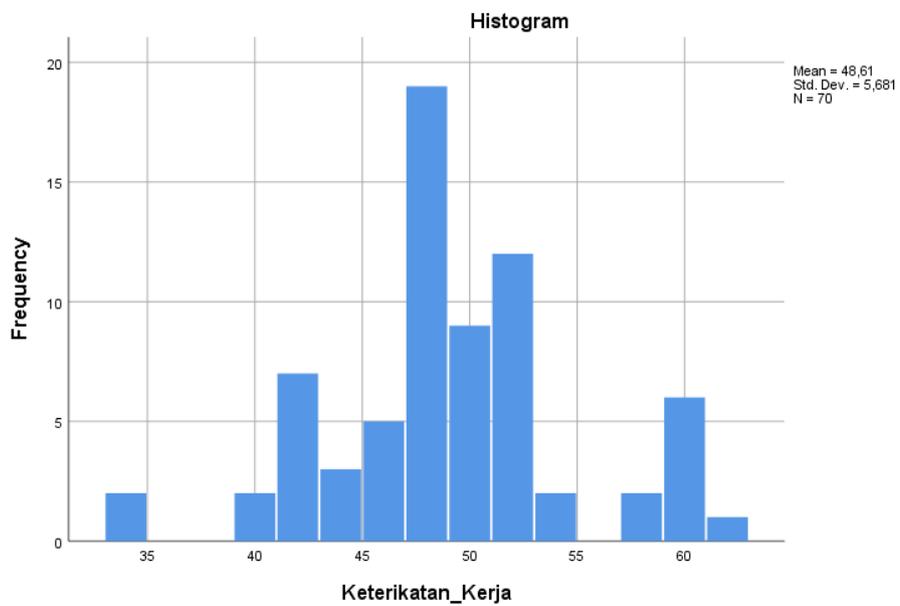
		Statistic	Std. Error	
Keterikatan_Kerja	Mean	48,61	,679	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	47,26	
		Upper Bound	49,97	
	5% Trimmed Mean	48,64		
	Median	48,00		
	Variance	32,269		
	Std. Deviation	5,681		
	Minimum	34		
	Maximum	61		
	Range	27		
	Interquartile Range	5		
	Skewness	,055	,287	
	Kurtosis	,517	,566	
	Kesejahteraan_Psikologis	Mean	53,54	,497
95% Confidence Interval for Mean		Lower Bound	52,55	
		Upper Bound	54,53	
5% Trimmed Mean		53,57		
Median		52,00		

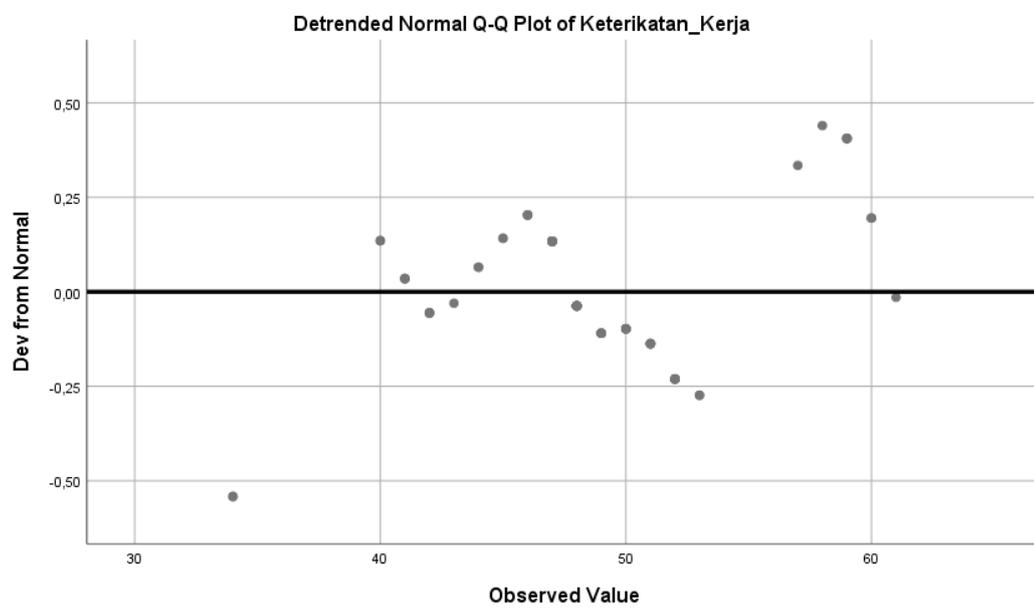
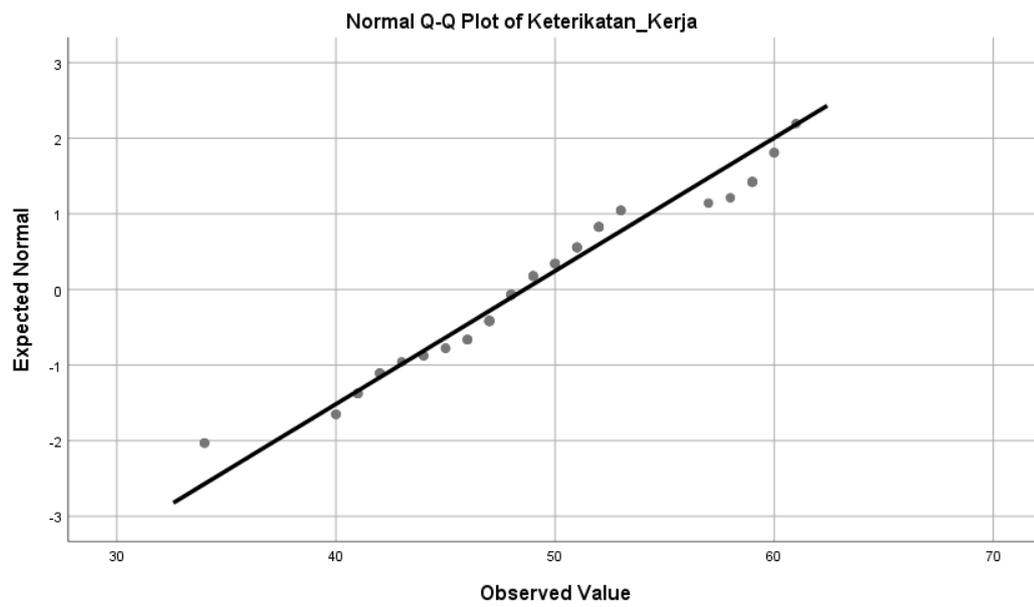
Variance	17,295	
Std. Deviation	4,159	
Minimum	41	
Maximum	62	
Range	21	
Interquartile Range	6	
Skewness	,028	,287
Kurtosis	,083	,566

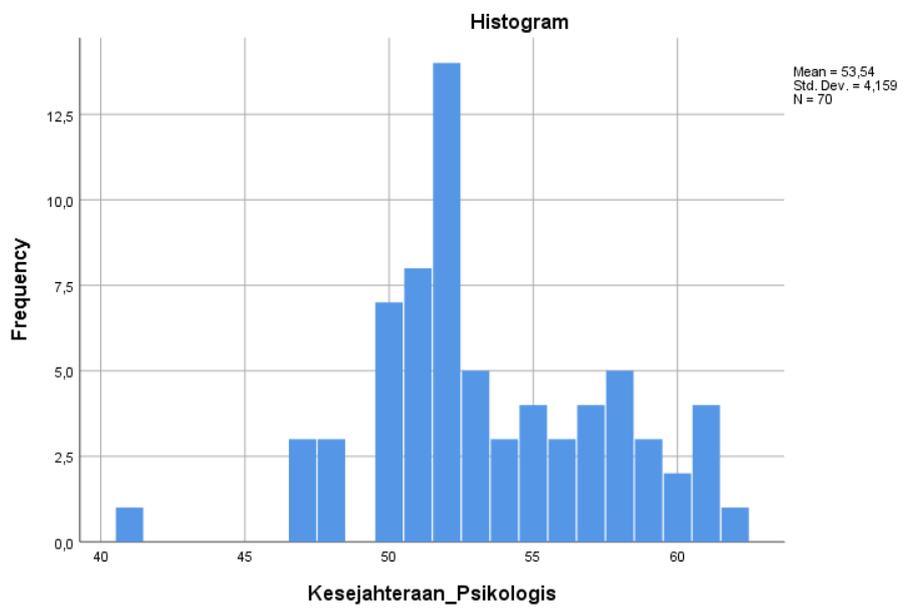
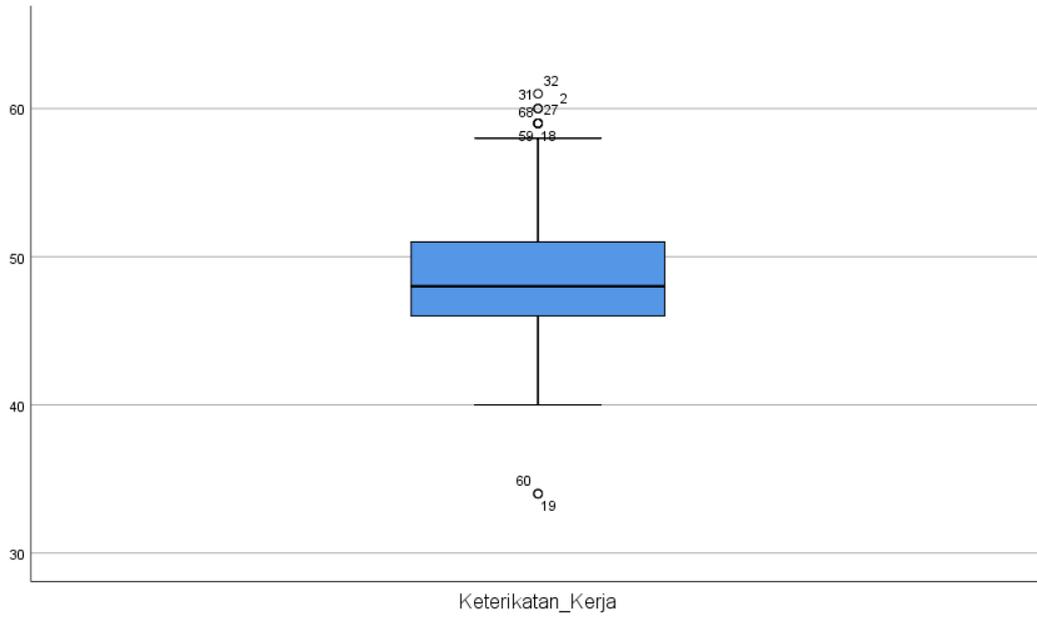
Tests of Normality

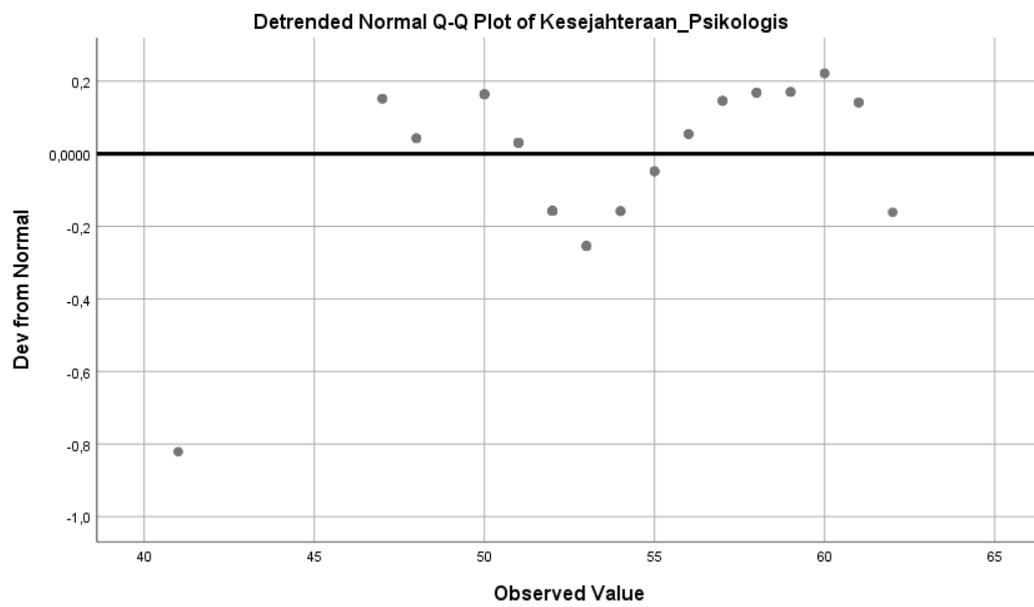
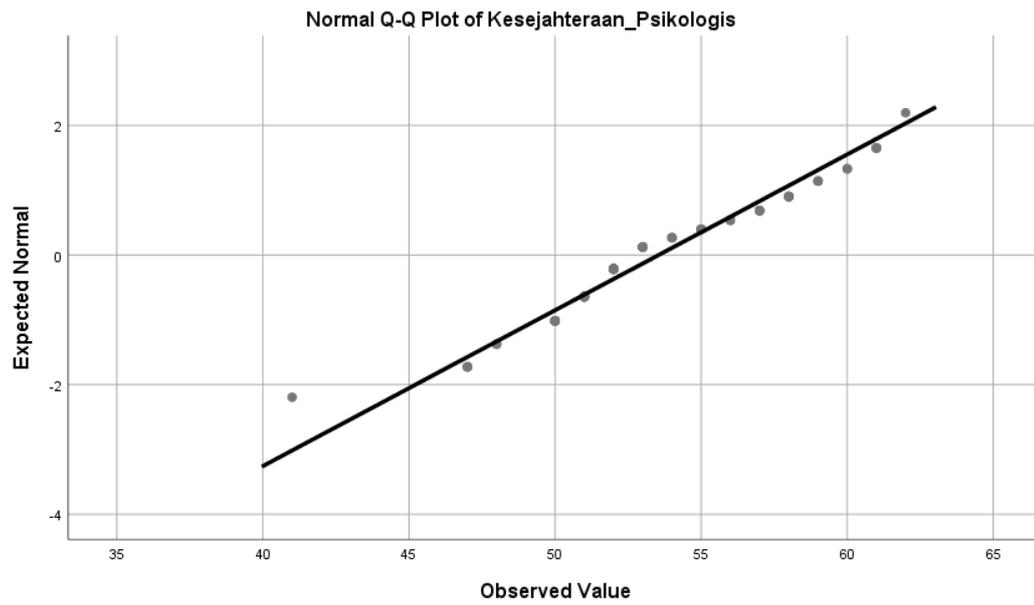
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Keterikatan_Kerja	,118	70	,016	,958	70	,018
Kesejahteraan_Psikologis	,159	70	,000	,959	70	,023

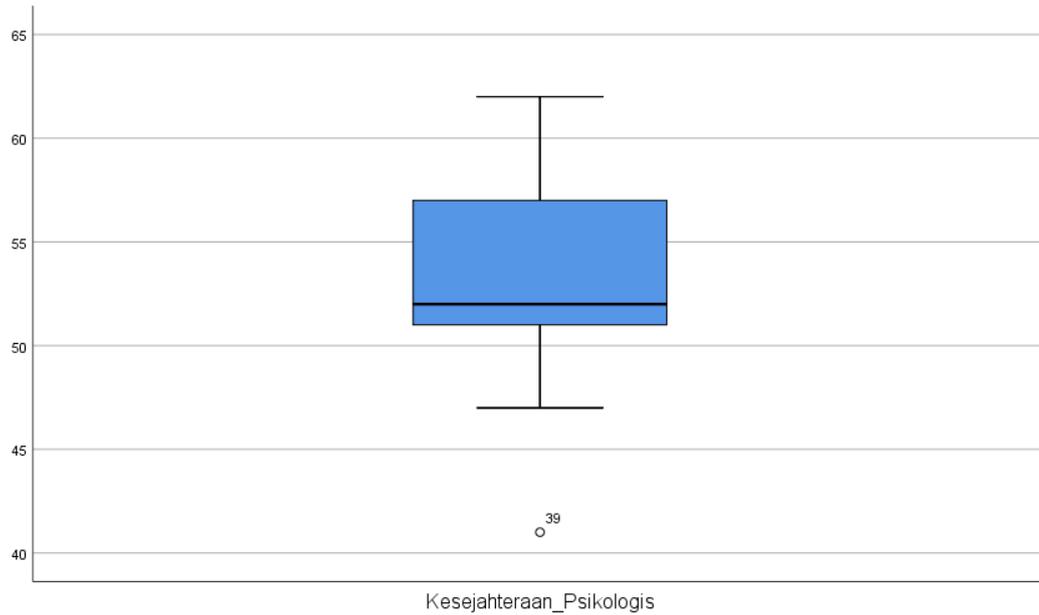
a. Lilliefors Significance Correction











One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Keterikatan_Kerj a	Kesejahteraan_ Psikologis
N		70	70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	48,61	53,54
	Std. Deviation	5,681	4,159
Most Extreme Differences	Absolute	,118	,159
	Positive	,118	,159
	Negative	-,117	-,097
Test Statistic		,118	,159
Asymp. Sig. (2-tailed)		,016 ^c	,000 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Uji Normalitas dengan Pendekatan *Exact P Values*

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Keterikatan_Kerja	70	48,61	5,681	34	61
Kesejahteraan_Psikologis	70	53,54	4,159	41	62

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Keterikatan_Kerj a	Kesejahteraan_ Psikologis
N		70	70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	48,61	53,54
	Std. Deviation	5,681	4,159
Most Extreme Differences	Absolute	,118	,159
	Positive	,118	,159
	Negative	-,117	-,097
Test Statistic		,118	,159
Asymp. Sig. (2-tailed)		,016 ^c	,000 ^c
Exact Sig. (2-tailed)		,259	,052
Point Probability		,000	,000

- a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.

Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Keterikatan_Kerja *	Between Groups	(Combined)	1063,455	15	70,897	3,291	,001
		Linearity	204,209	1	204,209	9,481	,003
Kesejahteraan_Psikologis		Deviation from Linearity	859,246	14	61,375	2,849	,003
		Within Groups	1163,131	54	21,539		
		Total	2226,586	69			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Keterikatan_Kerja * Kesejahteraan_Psikologis	,303	,092	,691	,478

Uji Hipotesis

Correlations

		Keterikatan_Kerja	Kesejahteraan_Psikologis
Keterikatan_Kerja	Pearson Correlation	1	,303**
	Sig. (1-tailed)		,005
	N	70	70
Kesejahteraan_Psikologis	Pearson Correlation	,303**	1
	Sig. (1-tailed)	,005	
	N	70	70

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Lampiran 7 Hasil Analisis Tambahan

Uji Homogenitas

Homogenitas Berdasarkan Jenis Kelamin

Levene's Test of Equality of Error Variances^a

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Keterikatan Kerja	Based on Mean	,023	1	68	,879
	Based on Median	,001	1	68	,980
	Based on Median and with adjusted df	,001	1	67,964	,980
	Based on trimmed mean	,020	1	68	,889
Kesejahteraan Psikologis	Based on Mean	,550	1	68	,461
	Based on Median	,470	1	68	,496
	Based on Median and with adjusted df	,470	1	67,118	,496
	Based on trimmed mean	,488	1	68	,487

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

a. Design: Intercept + Jenis_Kelamin

Homogenitas Berdasarkan Usia Perkembangan

Levene's Test of Equality of Error Variances^a

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Keterikatan Kerja	Based on Mean	2,176	1	68	,145
	Based on Median	2,258	1	68	,138
	Based on Median and with adjusted df	2,258	1	66,320	,138
	Based on trimmed mean	2,199	1	68	,143
Kesejahteraan Psikologis	Based on Mean	2,290	1	68	,135
	Based on Median	1,706	1	68	,196
	Based on Median and with adjusted df	1,706	1	67,096	,196
	Based on trimmed mean	2,358	1	68	,129

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

a. Design: Intercept + Usia_Perkembangan

Uji Beda (MANOVA)

Uji Beda Berdasarkan Jenis Kelamin

Between-Subjects Factors

	Value Label	N
Jenis Kelamin	1 Pria	23
	2 Wanita	47

Descriptive Statistics

	Jenis Kelamin	Mean	Std. Deviation	N
Keterikatan Kerja	Pria	50,61	5,467	23
	Wanita	47,64	5,581	47
	Total	48,61	5,681	70
Kesejahteraan Psikologis	Pria	53,26	4,413	23
	Wanita	53,68	4,071	47
	Total	53,54	4,159	70

Multivariate Tests^a

Effect		Value	F	Hypothesi s df	Error df	Sig.	Noncent. Paramete r	Observed Power ^c
Intercept	Pillai's Trace	,994	5722,5 93 ^b	2,000	67,00 0	,000	11445,18 7	1,000
	Wilks' Lambda	,006	5722,5 93 ^b	2,000	67,00 0	,000	11445,18 7	1,000
	Hotelling's Trace	170,8 24	5722,5 93 ^b	2,000	67,00 0	,000	11445,18 7	1,000
	Roy's Largest Root	170,8 24	5722,5 93 ^b	2,000	67,00 0	,000	11445,18 7	1,000
	Jenis_Kela min	Pillai's Trace	,078	2,825 ^b	2,000	67,00 0	,066	5,650

Wilks' Lambda	,922	2,825 ^b	2,000	67,000	,066	5,650	,537
Hotelling's Trace	,084	2,825 ^b	2,000	67,000	,066	5,650	,537
Roy's Largest Root	,084	2,825 ^b	2,000	67,000	,066	5,650	,537

a. Design: Intercept + Jenis_Kelamin

b. Exact statistic

c. Computed using alpha = ,05

Tests of Between-Subjects Effects

Source	Dependent Variable	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Noncent. Parameter	Observed Power ^c
Corrected Model	Keterikatan Kerja	136,256 ^a	1	136,256	4,433	,039	4,433	,546
	Kesejahteraan Psikologis	2,724 ^b	1	2,724	,156	,695	,156	,067
Intercept	Keterikatan Kerja	149061,742	1	149061,742	4849,092	,000	4849,092	1,000
	Kesejahteraan Psikologis	176612,724	1	176612,724	10086,667	,000	10086,667	1,000
Jenis_Kelamin	Keterikatan Kerja	136,256	1	136,256	4,433	,039	4,433	,546
	Kesejahteraan Psikologis	2,724	1	2,724	,156	,695	,156	,067
Error	Keterikatan Kerja	2090,329	68	30,740				
	Kesejahteraan Psikologis	1190,648	68	17,510				
Total	Keterikatan Kerja	167661,000	70					
	Kesejahteraan Psikologis	201872,000	70					

Corrected Total	Keterikatan Kerja	2226,58	69				
	Kesejahteraan Psikologis	1193,37	69				

- a. R Squared = ,061 (Adjusted R Squared = ,047)
b. R Squared = ,002 (Adjusted R Squared = -,012)
c. Computed using alpha = ,05

Jenis Kelamin

Dependent Variable	Jenis Kelamin	Mean	Std. Error	95% Confidence Interval	
				Lower Bound	Upper Bound
Keterikatan Kerja	Pria	50,609	1,156	48,302	52,916
	Wanita	47,638	,809	46,025	49,252
Kesejahteraan Psikologis	Pria	53,261	,873	51,520	55,002
	Wanita	53,681	,610	52,463	54,899

Uji Beda Berdasarkan Usia Perkembangan

Between-Subjects Factors

		Value Label	N
Usia Perkembangan	1	Dewasa Awal	67
	2	Dewasa Madya	3

Descriptive Statistics

	Usia Perkembangan	Mean	Std. Deviation	N
Keterikatan Kerja	Dewasa Awal	48,49	5,774	67
	Dewasa Madya	51,33	1,155	3
	Total	48,61	5,681	70
Kesejahteraan Psikologis	Dewasa Awal	53,52	4,240	67
	Dewasa Madya	54,00	1,732	3
	Total	53,54	4,159	70

Multivariate Tests^a

Effect		Value	F	Hypothesis df	Error df	Sig.	Noncent. Parameter	Observed Power ^c
Intercept	Pillai's Trace	,970	1081,312 ^b	2,000	67,000	,000	2162,624	1,000
	Wilks' Lambda	,030	1081,312 ^b	2,000	67,000	,000	2162,624	1,000
	Hotelling's Trace	32,278	1081,312 ^b	2,000	67,000	,000	2162,624	1,000
	Roy's Largest Root	32,278	1081,312 ^b	2,000	67,000	,000	2162,624	1,000
Usia_Perkembangan	Pillai's Trace	,010	,354 ^b	2,000	67,000	,703	,709	,105
	Wilks' Lambda	,990	,354 ^b	2,000	67,000	,703	,709	,105

Hotelling's Trace	,011	,354 ^b	2,000	67,000	,703	,709	,105
Roy's Largest Root	,011	,354 ^b	2,000	67,000	,703	,709	,105

a. Design: Intercept + Usia_Perkembangan

b. Exact statistic

c. Computed using alpha = ,05

Tests of Between-Subjects Effects

Source	Dependent Variable	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	Noncent Parameter	Observed Power ^c
Corrected Model	Keterikatan Kerja	23,173 ^a	1	23,173	,715	,401	,715	,133
	Kesejahteraan Psikologis	,655 ^b	1	,655	,037	,847	,037	,054
Intercept	Keterikatan Kerja	28614,373	1	28614,373	883,074	,000	883,074	1,000
	Kesejahteraan Psikologis	33196,769	1	33196,769	1892,638	,000	1892,638	1,000
Usia_Perkembangan	Keterikatan Kerja	23,173	1	23,173	,715	,401	,715	,133
	Kesejahteraan Psikologis	,655	1	,655	,037	,847	,037	,054
Error	Keterikatan Kerja	2203,413	68	32,403				
	Kesejahteraan Psikologis	1192,716	68	17,540				
Total	Keterikatan Kerja	167661,000	70					
	Kesejahteraan Psikologis	201872,000	70					
Corrected Total	Keterikatan Kerja	2226,586	69					

Kesejahteraan	1193,37	69				
Psikologis	1					

a. R Squared = ,010 (Adjusted R Squared = -,004)

b. R Squared = ,001 (Adjusted R Squared = -,014)

c. Computed using alpha = ,05

Usia Perkembangan

Dependent Variable	Usia Perkembangan	Mean	Std. Error	95% Confidence Interval	
				Lower Bound	Upper Bound
Keterikatan Kerja	Dewasa Awal	48,493	,695	47,105	49,880
	Dewasa Madya	51,333	3,286	44,775	57,891
Kesejahteraan Psikologis	Dewasa Awal	53,522	,512	52,501	54,543
	Dewasa Madya	54,000	2,418	49,175	58,825