

**“PSYCHOLOGICAL MEANINGFULNESS AT WORK (KEBERMAKNAAN  
PSIKOLOGIS DI TEMPAT KERJA) SEBAGAI MEDIATOR ANTARA  
KARAKTERISTIK PEKERJAAN DENGAN KETERIKATAN KERJA  
PADA GURU SD NEGERI DI YOGYAKARTA ”**



**SKRIPSI**

**Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora  
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta  
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh  
Gelar Sarjana Strata Satu Psikologi**

**Dosen Pembimbing Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, S. Psi, M. Si.**

**Disusun oleh :**

**Welly Putri Akmadelita**

**NIM. 11710070**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA  
2015**

## PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

*Assalamu'alaikum, Wr.Wb.*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Welly Putri Akmadelita

NIM : 11710070

Program Studi : Psikologi

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang saya susun dengan judul "*Psychological Meaningfulness At Work (Kebermaknaan Psikologis di Tempat Kerja) Sebagai Mediator Antara Karakteristik Pekerjaan dan Keterikatan Kerja Pada Guru SD Negeri di Yogyakarta*" merupakan hasil karya peneliti sendiri dan bukan penelitian atau karya orang lain. Apabila ternyata terbukti adanya plagiasi maka saya siap menerima sanksi yang berlaku dari Prodi Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga.

Demikian surat ini saya buat agar dapat diketahui oleh dewan penguji.

*Wassalamu'alaikum Wr.Wb.*

Yogyakarta, 11 November 2015

METERAI  
TEMPEL  
Menyatakan  
9E934ADF578012268  
6000  
ENAM RIBU RUPIAH  
Welly Putri Akmadelita  
NIM.11710070



## NOTA DINAS PEMBIMBING

Hal : Skripsi

Lampiran : -

Kepada:

Yth. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

*Assalamu 'alaikumWr. Wb.*

Setelah memeriksa, mengarahkan, dan mengadakan perbaikan seperlunya, maka selaku pembimbing, saya menyatakan bahwa skripsi saudara:

Nama : Welly Putri Akmadelita

NIM : 11710070

Program Studi : Psikologi

Judul : *"Psychological Meaningfulness At Work (Kebermaknaan Psikologis di Tempat Kerja) Sebagai Mediator Antara Karakteristik Pekerjaan dan Keterikatan Kerja Pada Guru SD Negeri di Yogyakarta"*

Telah dapat diajukan kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh gelar sarjana strata 1 (satu) Psikologi.

Harapan saya semoga saudara tersebut segera dipanggil untuk mempertanggung jawabkan skripsinya dalam sidang munaqosah.

Demikian atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

*Wassalammu 'alaikumWr. Wb.*

Yogyakarta, 11 November 2015

Pembimbing,



Dr. Erika Setyanti Kusumpuati, M. Si  
NIP. 197505142005012004



## PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : UIN.02/DSH/PP.00.9/0430/2015

Tugas Akhir dengan judul : **PSYCHOLOGICAL MEANINGFULNESS AT WORK (KEBERMAKNAAN PSIKOLOGIS DI TEMPAT KERJA) SEBAGAI MEDIATOR ANTARA KARAKTERISTIK PEKERJAAN DENGAN KETERIKATAN KERJA PADA GURU SD NEGERI DI YOGYAKARTA**

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : **WELLY PUTRI AKMADELITA**  
Nomor Induk Mahasiswa : **11710070**  
Telah diujikan pada : **Rabu, 25 November 2015**  
Nilai ujian Tugas Akhir : **A**

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

### TIM UJIAN TUGAS AKHIR

Ketua Sidang

Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, S.Psi., M.Si.  
NIP. 19750514 200501 2 004

Penguji I

Dr. Mustadin, M.Si.  
NIP. 19820220 200901 1 006

Penguji II

Zidni Immawan Muslimin, S.Psi, M.Si  
NIP. 19680220 200801 1 008

Yogyakarta, 25 November 2015

UIN Sunan Kalijaga

Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora

DEKAN



Dr. H. Kamsi, M.A.

NIP. 19570207 198703 1 003

## MOTTO

# NOW OR NEVER

-W\_lly P3 A.-

***“Pekerjaan hebat tidak dilakukan dengan kekuatan, tapi dengan ketekunan dan kegigihan.”***

-Samuel Jhonson-

“Pengetahuan diperoleh dengan belajar, kepercayaan dengan keraguan, keahlian dengan berlatih, dan cinta dengan mencintai”

-Thomas Szasz-

**HALAMAN PERSEMBAHAN**

***Karya sederhana ini peneliti persembahkan untuk  
kedua orang tua peneliti : Papa dan Mama tercinta***

***Akmaludin S.Pd dan***

***Deslita S.Pd***

***Abang dan Kakak tersayang:***

***Jrvan Desmal & Vina Alsandri***

***Adek Tercinta Faizah Fadhillah Akmalita***



## PRAKATA



Alhamdulillah, segala puji syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan segala kenikmatan dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan tugas skripsi dengan lancar walaupun masih banyak kekurangan di dalamnya. Sholawat serta salam tak lupa kami haturkan kepada Rasulullah SAW agar kita senantiasa menjadi umat yang, mendapatkan syafa'at di dunia dan akhirat.

Penyusunan skripsi dengan judul “*Psychological Meaningfulness At Work* (Kebermaknaan Psikologis di Tempat Kerja) Sebagai Mediator Antara Karakteristik Pekerjaan dan Keterikatan Kerja Pada Guru SD Negeri di Yogyakarta” ini merupakan tugas akhir untuk memenuhi persyaratan menyelesaikan studi Strata Satu di Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Peneliti menyadari bahwa bimbingan, arahan dan dukungan yang diberikan sangat berarti dalam penelitian ini. Penyusun hanya bisa membalas dengan terima kasih dari hati, kepada :

1. Bapak Dr. Kamsi MA, Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
2. Bapak Benny Herlena S.Psi, M.Si Ketua Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
3. Bapak M.Johan Nasrul Huda S.Psi M.Si, selaku Dosen Pembimbing Akademik

4. Ibu Dr. Erika Setyanti Kusumputri, M. Si, selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang tak henti-henti memberikan bimbingan, pengarahan, bantuan dan motivasi kepada penyusun dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Dr. Mustadin Taggala M. Si, selaku Dosen Penguji I
6. Bapak Zidni Immawan Muslimin, S.Psi, M. Si, selaku Dosen Penguji II
7. Seluruh dosen di Prodi Psikologi beserta seluruh karyawan yang telah membantu memenuhi persyaratan untuk menyelesaikan skripsi ini
8. Seluruh guru SD Negeri yang bersedia menjadi partisipan dalam penelitian ini.
9. Orang tua tercinta, Papa Akmaludin S. Pd dan Mama Deslita S. Pd yang selalu mendo'akan, menasehati dan memberikan segala bentuk kasih sayang
10. Abang dan Kakak tercinta Irvan Desmal dan Vina Alsandri yang telah menjadi inspirator dan motivator bagi penyusun
11. Adek tersayang Faizah Fadhilah Akmalita
12. Mbak Rohmatus Sholikha S. Psi (Emma) yang selalu menemani, menyemangati dan membantu proses penyusunan skripsi ini
13. Sahabat-sahabatku seperjuangan Tete Sinta, Siti Rahayu, Ndaru, Ida, Rimaya, Putri Angola, dan Amel yang telah membantu proses penyusunan skripsi ini
14. Teman-temanku Imah, Ivada, Erlin, Maya, Lia, Zahra, Nopek, Nurul, Dara, Ainin, Arini, Thian, Julfi, Andika, Mia dan yang lainnya, terima kasih atas doa dan bantuannya
15. Adek-adek kos Wirakarya yee tersuyung Yani, Iir, Nukie, Husna dan Laila jandi serta Minul terimakasih atas semangat yang selalu kalian berikan



16. Semua teman-teman Psikologi kelas A, B dan C angkatan 2011, terima kasih atas dukungan dan doanya.

17. Semua pihak yang berjasa namun tidak bisa disebutkan satu per satu.

Penyusun berharap semoga Allah SWT senantiasa membalas jasa-jasa atas segala bentuk kebaikan, doa, dan nasehatnya. Penyusun menyadari di dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan sehingga penyusun mengharapkan masukan dan saran guna memperbaiki skripsi ini.

Yogyakarta, 11 November 2015

Penyusun

Welly Putri Akmadelita  
NIM.11710070

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN SURAT PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>HALAMAN MOTTO</b> .....	<b>v</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xvi</b>
<b>INTISARI</b> .....	<b>xviii</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>xix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	15
C. Tujuan Penelitian .....	15
D. Manfaat Penelitian .....	16
E. Keaslian Penelitian .....	16
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>21</b>
A. KETERIKATAN KERJA .....	21

1. Pengertian Keterikatan Kerja .....	21
2. Aspek-aspek Keterikatan Kerja.....	23
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keterikatan Kerja.....	26
B. KARAKTERISTIK PEKERJAAN .....	33
1. Pengertian Karakteristik Pekerjaan .....	33
2. Aspek-aspek Karakteristik Pekerjaan .....	35
C. <i>PSYCHOLOGICAL MEANINGFULNESS</i> (KEBERMAKNAAN PSIKOLOGIS) .....	38
1. Pengertian <i>Psychological Meaningfulness</i> .....	38
2. Aspek-aspek <i>Psychological Meaningfulness</i> .....	40
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Psychological Meaningfulness</i> ...	43
D. Dinamika Hubungan Antara Karakteristik Pekerjaan dengan Keterikatan Kerja melalui <i>Psychological Meaningfulness</i> .....	46
E. Hipotesis .....	51
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>52</b>
A. Identifikasi Variabel Penelitian .....	52
B. Definisi Operasional .....	52
1. Keterikatan Kerja .....	52
2. Karakteristik Pekerjaan .....	53
3. <i>Psychological Meaningfulness</i> .....	53
C. Populasi dan Sampel Penelitian.....	54
D. Metode Pengumpulan Data .....	56
E. Validitas dan Reliabilitas.....	61

F. Metode Analisis Data .....	64
<b>BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>67</b>
A. Orientasi Kanchah .....	67
B. Persiapan Penelitian .....	70
C. Pelaksanaan Penelitian .....	78
D. Hasil Analisis Data .....	80
E. Pembahasan .....	94
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>105</b>
A. Kesimpulan.....	105
B. Saran .....	105
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>108</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>113</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Daftar Populasi Penelitian. ....	55
Tabel 2. Daftar Sampel Penelitian .....	56
Tabel 3. Skor Alternatif Jawaban .....	57
Tabel 4. <i>Blue Print</i> Skala Keterikatan Kerja .....	58
Tabel 5. <i>Blue Print</i> Skala Karakteristik Pekerjaan .....	60
Tabel 6. <i>Blue Print</i> Skala <i>Psychological Meaningfulness</i> .....	61
Tabel 7. Distribusi Item Skala Keterikatan Kerja Setelah <i>Try Out</i> .....	72
Tabel 8. Distribusi Item Skala Keterikatan Kerja Nomor Baru .....	73
Tabel 9. Distribusi Item Skala Karakteristik Pekerjaan Setelah <i>Try Out</i> .....	74
Tabel 10. Distribusi Item Skala Karakteristik Pekerjaan Nomor Baru .....	75
Tabel 11. Distribusi Item Skala <i>Psychological Meaningfulness</i> Setelah <i>Try Out</i> .....	76
Tabel 12. Distribusi Item Skala <i>Psychological Meaningfulness</i> Nomor Baru .....	76
Tabel 13. Reliabilitas Skala .....	77
Tabel 14. Sampel Penelitian .....	79
Tabel 15. Keterangan Jumlah dan Sebaran Sampel Penelitian .....	80
Tabel 16. Deskriptif Statistik Data Penelitian .....	81
Tabel 17. Rumus Kategorisasi Diagnostik .....	81
Tabel 18. Kategorisasi Skor Skala Keterikatan Kerja .....	82
Tabel 19. Kategorisasi Skor Skala Karakteristik Pekerjaan .....	83
Tabel 20. Kategorisasi Skor Skala <i>Psychological Meaningfulness</i> .....	86
Tabel 21. Hasil Uji Normalitas.....	86

Tabel 22. Hasil uji Linearitas .....	87
Tabel 23. Koefisien Regresi Efek Langsung Variabel Independen Terhadap Variabel Dependen .....	89
Tabel 24. Koefisien regresi tidak langsung variabel karakteristik pekerjaan terhadap keterikatan kerja dimediasi <i>psychological meaningfulness</i> .....	90
Tabel 25. Kesalahan regresi model analisis jalur antar variabel .....	92
Tabel 26. Hasil Uji Hipotesis Korelasi Pearson .....	93



## DAFTAR GAMBAR/ BAGAN

Gambar 1. Model JD-R ( <i>Job Demand-Resource Model</i> ) .....	31
Gambar 2. Model Karakteristik Pekerjaan .....	38
Gambar 3. Dinamika Hubungan Antara Karakteristik Pekerjaan dengan Keterikatan Kerja Melalui <i>Psychological Meaningfulness</i> .....	51
Gambar 4. Grafik Kategorisasi Subjek .....	85
Gambar 5. Model Hasil Analisis Jalur Antar Variabel .....	88

## DAFTAR LAMPIRAN

### Lampiran I : Alat Ukur

1. Skala *Try Out*
2. Skala Penelitian

### Lampiran II : Distribusi Data *Try Out*

1. Skala Keterikatan Kerja
2. Skala Karakteristik Pekerjaan
3. Skala *Psychological Meaningfulness*

### Lampiran III : Distribusi Data Penelitian

1. Data Keterikatan Kerja
2. Data Karakteristik Pekerjaan
3. Data *Psychological Meaningfulness*

### Lampiran IV : Hasil Normalitas Alat Ukur

1. Hasil Uji Validitas Skala dari *Professional Judgement* (terlampir)
2. Hasil FGD Subjek Penelitian

### Lampiran V : Hasil Reliabilitas Alat Ukur

1. Hasil Uji Reliabilitas Skala Keterikatan Kerja
2. Hasil Uji Reliabilitas Skala Karakteristik Pekerjaan
3. Hasil Uji Reliabilitas Skala *Psychological Meaningfulness*

### Lampiran VI : Hasil Analisis Data

1. Hasil Deskriptif Statistik
2. Hasil Uji Normalitas



3. Hasil Uji Linearitas
4. Hasil analisis Uji Hipotesis

**Lampiran VII : Surat Keterangan (terlampir)**

1. Surat Keterangan telah melakukan *Try Out*
2. Surat Keterangan telah melakukan Penelitian



***PSYCHOLOGICAL MEANINGFULNESS AT WORK* (KEBERMAKNAAN  
PSIKOLOGIS DI TEMPAT KERJA) SEBAGAI MEDIATOR ANTARA  
KARAKTERISTIK PEKERJAAN DENGAN KETERIKATAN KERJA  
PADA GURU SD NEGERI DI YOGYAKARTA**

**Welly Putri Akmadelita  
NIM.11710070**

**INTISARI**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara karakteristik pekerjaan dengan keterikatan kerja melalui *psychological meaningfulness* sebagai mediator. Subjek pada penelitian ini adalah guru SD Negeri di Yogyakarta yang berjumlah 132 (N=132) guru. Alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: skala keterikatan kerja (semangat, dedikasi, dan penghayatan), skala karakteristik pekerjaan (keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi, umpan balik), dan skala *psychological meaningfulness* (pekerjaan yang bermakna, orang lain disekitar lingkungan kerja, konteks pekerjaan, dan *spiritual life*). Metode analisis data menggunakan teknik analisis jalur yang dikembangkan dari teknik analisis regresi. Hasil analisis jalur menunjukkan pengaruh tidak langsung yang signifikan ( $p_2 0.332 \times p_2 0.332 = 0.110$ ) dan pengaruh langsung sebesar 0.511. Diketahui pula pengaruh total keterikatan kerja berdasarkan penjumlahan pengaruh langsung dan tidak langsung yaitu  $0.511 + 0.110 = 0.621$  (62.1%). Artinya, bahwa hipotesis diterima, yaitu terdapat hubungan antara karakteristik pekerjaan dengan keterikatan kerja melalui *psychological meaningfulness* sebagai mediator, dimana kesesuaian karakteristik pekerjaan akan meningkatkan keterikatan kerja melalui *psychological meaningfulness* yang juga semakin tinggi pada guru.

**Kata kunci:** Keterikatan kerja, Karakteristik pekerjaan, *psychological meaningfulness*, Analisis jalur

**PSYCHOLOGICAL MEANINGFULNESS AT WORK AS MEDIATOR  
BETWEEN JOB CHARACTERISTICS WITH WORK ENGAGEMENT ON  
THE TEACHERS OF PRIMARY SCHOOL STATE IN YOGYAKARTA**

**Welly Putri Akmadelita**  
**NIM.11710070**

**ABTRACT**

*This study was aimed to determine the relationship between job characteristics toward work engagement through the mediating psychological meaningfulness. Subjects in this study were a primary school teacher in Yogyakarta who totaled 132 (N = 132) of teachers. Instrument of data collection in this study is using a scale of work engagement (vigor, dedication, and absorption), scale of job characteristics (skill variety, task identity, task significant, autonomy, and feedback), and the scale of psychological meaningfulness (meaningful work, others around the work environment, the work context, and spiritual life). The methods of data analysis using path analysis techniques developed from regression analysis. Results of path analysis indicated that indirect effect was significant ( $p < 0.05$ ) and the direct effect of 0.511. Therefore total effect of the work engagement is direct and indirect effect that is  $0,511 + 0,110 = 0,621$  (62.1%). This means that hypotheses was accepted, there is a correlation between job characteristics toward work engagement through psychological meaningfulness as a mediator, where the suitability of job characteristics will improve work engagement through psychological meaningfulness that also higher on the teacher.*

**Keywords:** *Work engagement, job characteristics, psychological meaningfulness, path analysis*

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia (*human resources*) merupakan kekayaan utama suatu perusahaan karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Peran sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau institusi sangatlah penting karena manusia merupakan penggerak utama dalam pencapaian tujuan dari organisasi. Kemampuan dan kemauan yang dimiliki oleh masing-masing pekerja menjadi kontribusi paling besar bagi keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi (Munandar, 2001).

Keunggulan serta keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas pekerja yang bekerja didalamnya. Oleh sebab itu, organisasi dituntut untuk memiliki pekerja yang memiliki kemampuan di atas rata-rata, mampu menginvestasikan diri mereka sendiri untuk terlibat secara penuh dalam pekerjaan, proaktif, dan memiliki komitmen tinggi terhadap standar kualitas kinerja (Bakker, 2007). Selain itu organisasi juga membutuhkan pekerja yang terikat dengan pekerjaannya, faktor penting yang perlu diperhatikan dalam hal ini adalah keterikatan kerja (*work engagement*) yang dimiliki para pekerja dalam melakukan peran kerjanya dalam organisasi (Bakker & Leiter, 2010; Dalal, Brummel, Baysinger, & LeBreton, 2012).

Begitu banyak asal-usul yang membicarakan tentang keterikatan kerja (*work engagement*), begitu juga halnya dengan penggunaan istilah dari para peneliti. Beberapa peneliti menggunakan istilah keterikatan karyawan (*employee*



*engagement*) dan sebagian lainnya menggunakan istilah keterikatan kerja (*work engagement*). Kedua istilah ini pada intinya tidak menunjukkan adanya perbedaan yang berarti dalam menjelaskan keterikatan kerja, dimana keduanya ditujukan untuk satu konstruk yang sama. Selain itu keduanya juga dibangun atas aspek yang sama (Schaufeli, Salanova, Gonzales- Roma, & Bakker, 2002; Bakker 2009).

Pada beberapa tahun terakhir banyak ditemukan bahwa keterikatan kerja menjadi topik penting yang sering dibicarakan di antara perusahaan konsultan dan media bisnis terkenal dan menjadi perhatian dari para praktisi dalam manajemen sumber daya manusia (Saks, 2006). Hal ini juga berkaitan dengan kemampuan suatu organisasi dalam mempertahankan pekerjanya, meningkatkan efektifitas serta produktifitas organisasi.

Hasil survei dari sebuah perusahaan di Washington DC yang telah 12 tahun menyelenggarakan survei tentang keterikatan kerja, membuahkan hasil yang cukup mencengangkan. Dari 207 perusahaan yang dipilih sebagai responden, 42% di antaranya merupakan perusahaan yang disfungsi dinilai dari kondisi para karyawannya. Mereka adalah perusahaan di mana karyawan dengan hasil kerja yang baik justru memiliki tingkat keterikatan kerja yang rendah. Para karyawan menyelesaikan pekerjaan mereka berdasarkan standar yang diberikan perusahaan. Tidak terbangun adanya keterikatan karyawan dengan pekerjaan mereka serta rendahnya motivasi untuk datang ke tempat kerja. Rendahnya tingkat keterikatan karyawan terutama pada aspek *dedication* dan *absorption* terlihat dalam kasus ini yang ditandai dengan munculnya indikasi

sikap ketidakpedulian karyawan terhadap pekerjaan, rendahnya motivasi untuk bekerja serta perasaan karyawan yang tidak terikat dengan pekerjaannya. ([www.portalhrmanagement.com](http://www.portalhrmanagement.com))

Penelitian yang dilakukan oleh Probst (2000) terhadap 283 karyawan sektor-publik di Amerika Serikat, masih membahas tentang rendahnya keterikatan kerja karyawan yang disebabkan sistem promosi yang kurang baik, pengawasan dan pekerjaan itu sendiri dan juga hubungan yang terbangun antar sesama rekan kerja. Karyawan tidak dapat memenuhi kebutuhan untuk mengembangkan diri, harga diri, kemandirian, prestasi, kontrol, dan mengekspresikan diri sehingga mereka mengalami keterikatan yang rendah terhadap pekerjaannya.

Mark Attridge (2009) menyebutkan salah satu hambatan dalam keterikatan kerja yaitu kurang optimalnya kegiatan berbagi pengetahuan dalam organisasi, kondisi komunikasi yang tidak lancar, kurangnya fleksibilitas terkait norma-norma yang ada dalam suatu organisasi. Ketika adanya program yang dapat membangun suatu kelompok kerja yang baik maka keterikatan kerja anggota organisasi dapat ditingkatkan.

Antonius M Claret (2014) menjelaskan dalam penelitiannya bahwa rendahnya tingkat keterikatan kerja juga terjadi pada karyawan yang tidak mendapatkan status atau pengakuan dalam melakukan pekerjaannya, baik dari atasan maupun rekan kerja. Akibatnya banyak karyawan yang berhenti bekerja ataupun berpindah kepekerjaan lainnya.

Menurut Kahn (1990) keterikatan kerja merupakan ekspresi yang dikehendaki seseorang berkaitan dengan perilaku tugasnya, yang menghubungkan

pekerjaannya dengan eksistensi personal (fisik, kognitif, dan emosional) dan peran diri secara utuh. Aspek fisik, kognitif, dan emosional merupakan energi yang mampu mendorong seseorang untuk bekerja secara optimal, sedangkan peran diri tergambarkan melalui kondisi psikologis. Aspek fisik, kognitif, dan emosional diungkapkan melalui ekspresi diri yang menunjukkan identitas, pemikiran, dan perasaan seseorang yang sesungguhnya. Selanjutnya Bakker (2009) mendefinisikan keterikatan kerja sebagai kondisi mental yang positif, memuaskan, dan menimbulkan arti yang sangat dalam bagi seorang karyawan.

Smulders (Hadi & Indriyanti, 2012) menyatakan bahwa ada beberapa pekerjaan yang menuntut keterikatan kerja yang tinggi diantaranya pendidik, *manager*, *entrepreneur*, artis, dokter, dan perawat. Pekerjaan-pekerjaan tersebut memiliki satu kesamaan, yaitu pekerjaan yang melibatkan kualitas pelayanan sebagai modal utamanya. Kompetensi, kinerja dan tuntutan kerja berkaitan erat dengan kondisi keterikatan pekerja atas pekerjaan yang dilakukannya. Tenaga pendidik merupakan salah satu bidang pekerjaan yang menuntut keterikatan yang tinggi, dalam hal ini organisasi penting untuk memperhatikan beban kerja yang harus dihadapi para pendidik, tuntutan yang mengharuskan mereka untuk dapat memberikan kemampuan terbaik yang dimiliki.

Rendahnya keterikatan kerja guru terjadi pada salah satu sekolah dasar (SD) di Balikpapan. Hal ini terlihat dari perilaku para guru yang kurang disiplin dalam bekerja, seperti keterlambatan yang cukup lama dari jadwal pembelajaran, meninggalkan sekolah sebelum waktu pelajaran usai, meninggalkan sekolah tanpa mengikuti prosedur atau aturan yang berlaku, serta tidak bersemangat dalam

mengajar, sehingga kurangnya efektifitas dalam pencapaian tujuan organisasi sekolah (Rusnawati, 2013).

Suatu fenomena di pendidikan tanah air yang sering dibicarakan beberapa tahun terakhir yaitu program sertifikasi guru. Berbagai kalangan menaruh harapan besar akan adanya perubahan kualitas guru sebagai tenaga profesional, namun hasil kajian Dirjen Pendidikan Dasar dan Menengah Kementerian Pendidikan Nasional (Kemdiknas) menyebutkan, sebanyak 40 persen guru yang lulus sertifikasi memiliki standar nilai di bawah lima. Artinya lebih banyak kualitas guru yang tetap meski mendapatkan tunjangan profesi pendidik (TPP) dengan syarat lulus sertifikasi. “Hanya 29,6 persen kompetensi guru naik setelah adanya sertifikasi dan pemberian TPP,” ujar Salamun. Persentase keberhasilan pelaksanaan sertifikasi guru untuk peningkatkan mutu hanya 50 persen. Sedangkan untuk kesejahteraan guru mencapai sekitar 60 persen. (www.republika.co.id). Kompetensi seseorang di tempat kerja erat kaitannya dengan kondisi keterikatan kerja seseorang, rendahnya kompetensi, kurang semangat dalam bekerja dan buruknya kualitas kerja merupakan indikator keterikatan kerja yang rendah (Bakker & Leiter, 2010).

Anggota Forum Masyarakat Peduli Pendidikan (Formas Pepak) Abdul Muslih mengatakan (dalam Suara Merdeka, 26 november 2013), para guru sertifikasi biasanya melakukan berbagai cara supaya tunjangan sertifikasinya bisa cair setiap bulan. Kadang mereka justru memilih meninggalkan siswa pada jam pelajaran untuk mengurus persyaratan sertifikasi, urusan mengajar di sekolah yang menjadi tanggung jawabnya justru tidak dilakukan dengan baik. Kinerja dan

kompetensi mereka kalah dengan guru swasta yang berpenghasilan di bawah upah minimum kabupaten (UMK) ([www.suaramerdeka.com](http://www.suaramerdeka.com)).

Perilaku tidak disiplin, kurangnya semangat dalam mengajar dan rendahnya dedikasi dalam pekerjaan atau profesi sebagai guru menunjukkan adanya keterikatan yang rendah dalam melaksanakan pekerjaannya (Schaufeli, & Bakker, 2009). Berdasarkan data-data tersebut rendahnya kompetensi dan kinerja guru menggambarkan rendahnya keterikatan kerja dari para guru. Hal tersebut mengindikasikan suatu permasalahan yang akan merugikan organisasi baik dalam pencapaian tujuan organisasi dan juga sebagai lembaga pendidikan yang seharusnya memiliki tenaga pengajar yang berkualitas dan dapat menjadi panutan.

Seorang guru yang memiliki keterikatan kerja yang baik dapat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi. Dimana ia akan sangat memihak, bersemangat, punya rasa memiliki, dan benar-benar peduli dengan bidang pekerjaan yang dilakukannya (Robbins, 2011). Memberikan kemampuan maksimal yang mereka miliki bahkan melebihi apa yang ditargetkan oleh organisasi. Pekerja yang memiliki tingkat keterikatan kerja yang tinggi akan menunjukkan performa terbaik mereka, hal ini karena mereka menikmati pekerjaan yang mereka lakukan (Bakker & Leiter, 2010), selain itu *Gallup Management Journal* (2006) juga mengatakan bahwa pekerja dengan keterikatan kerja yang kuat terhadap organisasi, tugas-tugas dan lingkungan kerjanya akan lebih mudah dalam mengelola hubungan kerja, mengelola stres atas tekanan pekerjaan, dan mengelola perubahan. Organisasi yang memahami hal ini, dan

berupaya untuk memperbaiki kesejahteraan mereka, akan dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawannya.

Pekerja dengan tingkat keterikatan kerja yang tinggi diharapkan mempunyai suatu keterlibatan, komitmen, keinginan untuk berkontribusi dan rasa memiliki (*ownership*) terhadap pekerjaan dan organisasi. Di dalam terminologi ini, termasuk pula di dalamnya timbulnya rasa saling percaya (*trust*), loyalitas terhadap pekerjaan dan organisasi, serta kebanggaan terhadap organisasi dan semangat bekerjasama. Selain itu, keberhasilan dari organisasi membentuk sumber daya yang baik akan berujung pada efisiensi dan produktifitas yang baik untuk karyawan dan juga organisasi. Hal ini sesuai dengan hasil riset yang menemukan bahwa karyawan yang terikat (*engaged employee*) merupakan karyawan yang lebih produktif (Saks, 2006; Bakker & Leiter, 2010)

Keterikatan kerja sendiri dibentuk oleh beberapa aspek yaitu adanya semangat, kekuatan atau energi (*vigor*), dedikasi atau perasaan bangga terhadap pekerjaan (*dedication*), komitmen, dan sulit melepaskan diri dari pekerjaan (*absorption*) (Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma, & Bakker, 2002; May, Gilson, & Harter, 2004; Cook, 2008; Bakker, Schaufeli, Leiter, & Taris, 2008).

Schaufeli & Bakker (2003) menyatakan bahwa keterikatan kerja pada dasarnya dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu model JD-R (*job demand-resources model*) dan modal psikologis (*psychological capital*). Model JD-R mengasumsikan bahwa setiap level pekerjaan berkaitan dengan karakteristik tertentu dari suatu pekerjaan yang berada dalam dua kategori yaitunya *job*

*demand* dan *job resource* yang merujuk pada kondisi fisik, psikologis, social dan kondisi organisasi.

Sejalan dengan penelitian sebelumnya, Rothmann (2010) memberikan penjelasan bahwa *job resource* dari model JD-R terletak pada tingkatan organisasi (gaji, peluang karir, keamanan kerja), interpersonal dan hubungan sosial (dukungan dari supervisor, rekan kerja yang mendukung tim), kondisi kerja organisasi (keikutsertaan pekerja, pengambilan keputusan), dan karakteristik pekerjaan (keragaman keterampilan, identitas tugas, arti atau signifikansi tugas, otonomi, umpan balik). Selanjutnya hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif dari *job resource* terhadap keterikatan kerja. Karakteristik pekerjaan yang merupakan bagian dari *job resource* dalam model JD-R merupakan salah satu prediktor terhadap keterikatan kerja.

Dijelaskan juga bahwasanya JD-R (*job demand-resources model*) memiliki pengaruh yang besar terhadap keterikatan kerja dibandingkan dengan modal psikologis maupun faktor lainnya, hal ini dikarenakan komponen-komponen dari JD-R (*job demand-resources model*) memiliki peran langsung terhadap suatu pekerjaan yang berfungsi dalam mencapai tujuan kerja, mengurangi tuntutan kerja, meningkatkan pertumbuhan dan perkembangan pekerja (Bakker, Schaufeli, Leiter, & Taris, 2008).

Organisasi merupakan tempat berbagai jenis pekerjaan berada dan disinilah terjadinya interaksi antara karyawan dengan pekerjaan. Fungsi pekerjaan adalah untuk memenuhi kebutuhan organisasi maupun kebutuhan pegawai, sehingga pekerja perlu didesain untuk memenuhi kebutuhan-tersebut. Berbagai



pekerjaan yang ada ternyata masing-masing memiliki jenis, sifat dan karakteristik yang berbeda, namun demikian setiap pekerjaan itu mempunyai aspek inti yang merupakan ciri kesamaan dari berbagai pekerjaan tersebut. Sistem yang diselenggarakan oleh anggota-anggota organisasi membedakan organisasi satu dari organisasi lain. Sistem tersebut adalah melihat secara lebih dekat suatu rangkaian karakteristik yang dianut oleh organisasi. Bagaimana penerapan karakteristik dalam suatu pekerjaan akan mempengaruhi karyawan dalam peran kerjanya. Karakteristik pekerjaan berperan dalam menentukan perilaku pekerja yang menunjukkan apakah mereka memiliki keterikatan atau tidak dengan pekerjaan yang dilakukan.

Greenberg dan Baron (2000) menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan mengidentifikasi bagaimana pekerjaan dapat dirancang untuk membantu orang merasa mengerjakan pekerjaan yang berarti dan bermakna. Karakteristik pekerjaan merupakan dasar bagi produktivitas dan kepuasan kerja karyawan yang dirancang untuk memainkan peranan penting dalam kesuksesan dan kelangsungan hidup perusahaan. Dalam kondisi persaingan yang semakin meningkat, pekerjaan yang dirancang dengan baik akan mampu menarik dan mempertahankan tenaga kerja dan memberikan motivasi untuk menghasilkan produk dan jasa yang berkualitas. Karakteristik dari suatu pekerjaan menentukan bagaimana pekerjaan dilakukan, oleh karena itu sangat mempengaruhi perasaan karyawan terhadap sebuah pekerjaan, bagaimana pengambilan keputusan yang dibuat oleh karyawan kepada pekerjaannya dan seberapa banyak tugas yang harus diselesaikan oleh

karyawan. Besarnya keragaman aktivitas pekerjaan yang dilakukan maka seseorang akan merasa pekerjaannya semakin berarti.

Hackman dan Oldham (1990) menjelaskan aspek dari karakteristik pekerjaan yang terdiri dari keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi, dan umpan balik. Selain itu, lima aspek yang terkandung dalam suatu pekerjaan juga mempengaruhi tiga kondisi psikologis (*meaningfulness*, tanggung jawab, dan pengetahuan karyawan dalam bekerja). Tercapainya ketiga kondisi psikologis dapat membentuk motivasi internal, performansi kerja, rasa kebermaknaan, kepuasan kerja yang tinggi, serta keterlambatan dan tingkat turnover yang rendah.

Orang-orang yang pekerjaannya melibatkan adanya ketinggian tingkat dari variasi ketrampilan, identitas tugas dan signifikansi tugas akan menganggap pekerjaan mereka sangat berarti. Tingkat otonomi yang tinggi akan membangkitkan rasa tanggung jawab yang lebih besar dan apabila disediakan umpan balik yang memadai, karyawan akan mengembangkan suatu pemahaman yang berguna mengenai peranan dan fungsi mereka dengan lebih baik. Selanjutnya, rasa keberartian, tanggung jawab dan pemahaman hasil pekerjaan akan mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja. Karakteristik pekerjaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karakteristik pekerjaan menentukan kesesuaian orang dengan suatu bidang pekerjaan tertentu dan memungkinkan seseorang untuk lebih berhasil dalam bidang yang di tekuninya. Dengan pemahaman terhadap karakteristik pekerjaan diharapkan karyawan tersebut akan semakin berorientasi di bidang pekerjaannya.

Karyawan akan menekuni pekerjaan dengan konsentrasi dan tanggung jawab yang di sertai perasaan senang sampai di peroleh hasil yang memuaskan. Ketika seorang karyawan memiliki karakteristik yang sesuai dengan pekerjaannya maka kinerjanya akan meningkat, lebih termotivasi, merasa bermakna dan merasa puas atas hasil kerjanya (Robbins, 2011).

Beberapa penelitian sebelumnya yang meneliti tentang karakteristik pekerjaan memiliki kerancuan dalam penggunaan istilah antara pemerdayaan jabatan (*job enrichment*) dan karakteristik pekerjaan, seperti penelitian yang dilakukan oleh May, Gilson dan Harter (2004) dalam penelitiannya menggunakan variabel *job enrichment* sebagai variabel bebas, akan tetapi aspek yang digunakan untuk mengukur *job enrichment* adalah aspek dari karakteristik pekerjaan yang dijadikan indikator variabel bebas oleh peneliti. *Job enrichment* dan karakteristik pekerjaan terlihat sama dalam penelitian ini.

Karakteristik pekerjaan dengan model yang bersumber dari Hackman dan Oldham (1980) memang sering digunakan sebagai suatu model pendekatan terhadap pemerdayaan jabatan (*job enrichment*) yang dispesifikasikan kedalam lima aspek karakteristik inti yaitu keragaman keterampilan, jati diri dari tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik. Hal ini sering ditemukan dalam penelitian yang bersifat experimental ataupun bentuk intervensi. Karakteristik pekerjaan sendiri menurut Hackman dan Oldham (1990) merupakan aspek internal dari suatu pekerjaan yang mengacu pada isi dan kondisi dari pekerjaan tersebut, sedangkan pemerdayaan jabatan (*job enrichment*) dijelaskan oleh Boone dan Kurtz (2008) merupakan salah satu desain pekerjaan atau perubahan dalam

tugas-tugas yang hendak dikerjakan dengan memperkaya pekerjaan secara vertikal.

Berdasarkan uraian di atas dapat dikatakan bahwa karakteristik pekerjaan dan pemerikayaan jabatan (*job enrichment*) secara teori memiliki perbedaan. Keduanya tidak dapat mewakili atau saling menggantikan satu sama lain, karakteristik pekerjaan merupakan isi atau kondisi suatu pekerjaan sedangkan pemerikayaan jabatan merupakan desain dari pekerjaan yang akan dilakukan dengan memperkaya tugas secara vertikal. Dalam pelaksanaannya beban kerja akan menjadi bertambah.

Karyawan yang melakukan pekerjaan dengan karakteristik tertentu yang sejalan dengan harapan dan tujuan pribadinya akan memiliki kebermaknaan pada dirinya, kebahagiaan terhadap pekerjaan dan tingkat keterikatan kerja yang lebih baik. Kahn (1990) menjelaskan bahwa karyawan yang melakukan pekerjaan yang menantang, jelas, bervariasi, menuntut kreativitas, serta memberikan otonomi akan memiliki kebermaknaan diri yang lebih baik berdasarkan perspektif teori di atas, *meaningfulness* telah teruji dapat memberikan pengaruh yang besar terhadap *work outcomes* dan keterikatan kerja. Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian dari Oliver dan Rothmann (2007) yang meneliti tentang *antecedents* dari keterikatan.

Studi yang dilakukan Kahn (1990) dan May, Gilson dan Harter (2004) menunjukkan bahwa peran, aturan kerja dan kegiatan yang selaras dengan konsep diri individu berhubungan erat dengan *psychological meaningfulness* yang juga berdampak positif terhadap keterikatan kerja individu. Dapat dikatakan bahwa

organisasi berperan dalam memberikan aturan kerja yang harus dilakukan pekerja, karakteristik pekerjaan yang sesuai dapat mempengaruhi kebermaknaan dari pekerja yang akan berdampak pada keterikatan pekerja atas peran kerjanya.

Hasil dari beberapa penelitian yang sejalan dengan Khan (1990) menemukan adanya hubungan yang positif antara *job enrichment* dengan *meaningfulness* (May, 2003; Johns, Xie dan Fang 1992; Reen & Vandenberg, 1995) dan juga Rothmann (2013) membuktikan dalam studi empiris penerapan aspek karakteristik pekerjaan mempengaruhi keterikatan kerja dan *psychological meaningfulness* merupakan prediktor terhadap keterikatan kerja.

Penelitian tentang peran *meaningfulness* dan keterikatan kerja dilakukan juga oleh beberapa peneliti diantaranya Oliver dan Rothmann (2007) meneliti tentang faktor penyebab keterikatan kerja. Hasil penelitian menegaskan bahwa *psychological meaningfulness* berhubungan secara signifikan terhadap keterikatan kerja. Selanjutnya Steger (2009) menjelaskan hasil penelitian yang telah dilakukannya tentang arti penting kebermaknaan psikologis bagi para pekerja. Ketika pekerja merasa bermakna atas pekerjaan yang dilakukannya mereka juga merasa bermakna dalam kehidupan diluar pekerjaannya.

Beberapa penelitian yang memiliki kesamaan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti diantaranya penelitian dari May, Gilson dan Harter (2004) yang meneliti tentang keterikatan kerja serta penggunaan variabel *psychological meaningfulness* sebagai variabel mediator. Terdapat beberapa perbedaan yang mendasar antara penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti, variabel bebas yang digunakan May, Gilson dan Harter adalah pemerikayaan

pekerjaan (*job enrichment*) yang diukur menggunakan aspek dari karakteristik pekerjaan. Terdapat keracuan dalam penggunaan istilah antara pemerayaan pekerjaan (*job enrichment*) dan karakteristik pekerjaan yang seolah-olah terlihat sama dalam penelitian May, *et al.* Teori yang digunakan juga berbeda dengan yang digunakan peneliti. May, *et al* (2004) menggunakan teori dari Spreitzer (1995) untuk mengungkap *meaningfulness* sedangkan penelitian ini menggunakan teori dari Rosso, B, D., Dekas, K. H. dan Wrzesniewski, A. (2010). Selanjutnya penelitian May, *et al* (2004) mengungkap variabel keterikatan kerja menggunakan teori dari Khan (1990) sedangkan penelitian ini menggunakan teori dari Bakker, *et al* (2008).

Selanjutnya penelitian yang dilakukan Rothmann (2013) yang membuktikan bahwa karakteristik pekerjaan mempengaruhi keterikatan kerja karyawan dan *psychological meaningfulness* merupakan prediktor terhadap keterikatan kerja. Penelitian ini memiliki perbedaan fokus dengan penelitian yang peneliti lakukan, dimana fokus penelitian ini yaitu pada *Calling Orientation* guru terhadap keterikatan kerjanya. Teori yang digunakan Rothmann adalah teori dari Spreitzer (1995) dan Khan (1990) sebagaimana penelitian sebelumnya dari May, *et al* (2004) juga menggunakan teori yang sama. Rothmann menggunakan alat ukur yang dikembangkan dari penelitian May, *et al* (2004).

Seorang pendidik memiliki tugas dan peranan yang sangat luas dan berat, tidak hanya memiliki tanggung jawab dalam dunia akademisi namun juga tugas sosial kemasyarakatan serta citra yang harus dimiliki sebagai sosok yang layak menjadi panutan. Masdiana menjelaskan hasil dari penelitian Balitbang PDIP

(2008) menyatakan bahwa presentasi guru yang layak sesuai dengan profesinya adalah sebagai berikut: guru SMA 67,1%, guru SMP 64,1%, dan guru SD sebesar 50,7%. Hal ini menandai rata-rata keseluruhan guru, mulai dari guru SD, SMP, dan SMA rata-rata 60,6% yang layak dan 39,4% belum profesional atau belum layak menjadi guru sebagai tenaga pendidik. Permasalahan lainnya terjadi di salah satu SMP di Surabaya dimana para guru merasa kurangnya dedikasi dalam pekerjaannya sebagai seorang guru.

Berdasarkan pemikiran di atas, maka penulis tertarik untuk mengetahui apakah ada hubungan antara karakteristik pekerjaan dengan keterikatan kerja yang dimediasi oleh *psychological meaningfulness* (kebermaknaan psikologis). Maka dalam penelitian ini penulis mengangkat suatu judul “*Psychological Meaningfulness At Work (Kebermaknaan Psikologis di Tempat Kerja) Sebagai Mediator Antara Karakteristik Pekerjaan Dengan Keterikatan Kerja Pada Guru SD Negeri di Yogyakarta*”.

### **B. Rumusan Masalah**

Masalah yang di teliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada hubungan antara karakteristik pekerjaan dengan keterikatan kerja melalui *psychological meaningfulness* sebagai mediator.
2. Seberapa besar sumbangan efektif variabel karakteristik pekerjaan terhadap keterikatan kerja melalui *psychological meaningfulness* sebagai mediator.

### **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara karakteristik pekerjaan dengan keterikatan kerja melalui *psychological meaningfulness* sebagai



mediator. Selain itu juga untuk mengetahui seberapa besar sumbangan efektif dari variable karakteristik pekerjaan terhadap keterikatan kerja guru melalui *psychological meaningfulness* sebagai mediator.

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi perkembangan keilmuan, khususnya di bidang psikologi industri dan organisasi.

##### 2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris yang menunjukkan adanya hubungan antara karakteristik pekerjaan dengan keterikatan kerja melalui *psychological meaningfulness* yang akan menjadi masukan bagi perusahaan akan pentingnya pemahaman terkait dengan karakteristik pekerjaan yang berhubungan dengan keterikatan kerja dimediasi oleh variable *psychological meaningfulness* sebagai bagian dari strategi perusahaan untuk mencapai efisiensi serta produktifitas yang baik dari para karyawan maupun perusahaan. Pada pihak sekolah, hasil penelitian ini dapat memberikan informasi tentang keterikatan kerja yang dialami oleh para guru sehingga dapat dilakukan kebijakan untuk membentuk keterikatan kerja yang tinggi.

#### **E. Keaslian Penelitian**

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh William A. Khan (1990) dengan judul *Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work* yang menjelaskan tentang tiga kondisi psikologis *meaningfulness, safety*

*and availability*. Hasil dari penelitian kualitatif yang dilakukan menunjukkan bahwasanya ketiga kondisi psikologis yang diteliti mempengaruhi kinerja dan tingkat keterikatan karyawan.

Hasil dari sebuah penelitian yang dilakukan di USA terhadap supervisor, karyawan serta direktur pada sebuah perusahaan berdasarkan tiga kondisi psikologis dari teori Khan yaitunya *meaningfulness, safety and availability* yang kemudian dikembangkan oleh May, *et al* (2004) dengan judul *The Psychological Condition Of Meaningfulness, Safety and Availability and The Engagement Of Human the Spirit At Work*. Ditemukan bahwasanya pemerikayaan pekerjaan (*job enrichment*) yang diberikan perusahaan melalui lima karakteristik pekerjaan (Hackman & Oldham, 1980) berhubungan dengan keterikatan melalui *meaningfulness*. Adapun angka korelasi yang ditemukan yaitunya sebesar ( $r = 0.74$ ).

Alan M. Saks (2006) juga melakukan penelitian dengan judul *Antecedents and consequences of employee engagement* terhadap 102 orang karyawan pada suatu perusahaan. Penelitian ini membagi *engagement* menjadi *job enegeement* dan *organizational engagement*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara karakteristik pekerjaan dengan *job engagement* dengan nilai korelasi sebesar  $r = 0.37$ .

Penelitian terdahulu juga pernah dilakukan oleh Nicole & Rothmann pada tahun 2006 yang berjudul *work engagement of academic staff in South African higher education institutions*, meneliti tentang keterikatan para staff pada beberapa institusi di afrika dan pengaruhnya terhadap *job demand and resource*

dengan jumlah sampel penelitian sebanyak 200 orang staff . Adapun hasil dari penelitian yang menggunakan pengukuran *Utrecht Work Keterikatan Scale* (UWES) yang dianalisis menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM) ditemukan bahwa tiga aspek keterikatan (*vigour, dedication and absorption*) berhubungan secara signifikan terhadap *job level* akan tetapi tidak ditemukan hubungan yang signifikan antara keterikatan terhadap jenis kelamin dan *level academics*.

Selanjutnya Oliver & Rothmann meneliti tentang *Antecedents of work engagement. in a Multinational oil company*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui anteseden keterikatan dengan sampel yang dipilih acak bertingkat (N = 171) dari karyawan di sebuah perusahaan minyak multinasional. Hasil penelitian menegaskan bahwa *psychological meaningfulness* berhubungan signifikan terhadap keterikatan.

Masih tentang keterikatan kerja, Rothmann (2010) melakukan penelitian yang berjudul *Faktors associated with employee engagement in south afrika*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor terkait dengan keterikatan kerja karyawan di Afrika Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *psychological meaningfulness* berhubungan positif dengan keterikatan kerja. Selain itu, ditemukan juga bahwa faktor-faktor *job resource* berhubungan positif dengan keterikatan kerja.

Hadi dan Indrianti (2012) melakukan penelitian terkait keterikatan kerja yang berjudul “ Hubungan antara modal psikologis dengan keterikatan kerja pada perawan di instalasi rawat inap Rumah Sakit Jiwa Menur Surabaya” dengan

tujuan dari penelitiannya untuk mengetahui hubungan antara modal psikologis dengan keterikatan kerja pada perawat. Subjek penelitian berjumlah 68 perawat. Hasil penelitian menunjukkan tidak adanya hubungan yang signifikan antara variabel modal psikologis dan keterikatan kerja.

Penelitian selanjutnya dari Rothmann (2013) yang berjudul *Calling, work role fit, psychological meaningfulness and work engagement among teacher in Zamibia*. Penelitian ini menggunakan sampel yaitunya para guru dari beberapa sekolah di Zamibia, dengan focus penelitiannya yaitu pada *Calling Orientation* guru terhadap keterikatan kerja guru. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan dari semua variabel.

Akhmad Rofiqkhurohman (2014) juga meneliti keterikatan kerja pada guru dengan judul “Peran Sumber Daya Kerja Terhadap Keterikatan Kerja Melalui Efikasi Diri Pada Guru SDIT di Kabupaten Sleman-Yogyakarta”. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa terdapat peran sumber daya kerja terhadap keterikatan kerja melalui efikasi diri pada guru. Berdasarkan pengolahan analisis jalur ditemukan efek langsung sebesar 0.383 dan efek tidak langsung sebesar 0.385 serta pengaruh total sebesar 0.768 (76.8%).

Berdasarkan berbagai rangkuman dari penelitian terdahulu, penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan keaslian dan ciri khas dari penelitian ini, diantaranya:

1. Tema, Subjek, dan lokasi Penelitian

Penelitian ini memiliki kesamaan tema dengan beberapa penelitian sebelumnya diantaranya keterikatan kerja yang dilakukan oleh Khan (1990)

yang memiliki kesamaan salah satu variabel yaitunya variabel keterikatan kerja, namun terdapat perbedaan pada beberapa variabel lainnya, lokasi dan juga pada subjek penelitian. Selanjutnya penelitian Hadi dan Indrianti (2012) yang memiliki kesamaan tema dengan penelitian ini, akan tetapi terdapat perbedaan salah satu variabel, lokasi dan juga subjek penelitian.

## 2. Teori dan alat ukur

Penelitian ini memiliki kesamaan variabel dengan penelitian May, Gilson dan Harter (2004), Rothhman (2010) dan Rothmann (2013) yaitunya *meaningfulness* dan keterikatan kerja, namun terdapat perbedaan pada penggunaan teori dan alat ukur dimana penelitian terdahulu menggunakan teori dari Spreitzer (1995) untuk mengungkap *meaningfulness* sedangkan penelitian ini menggunakan teori dari Rosso, B, D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). Selanjutnya penelitian terdahulu mengungkap variabel keterikatan kerja menggunakan teori dari Khan (1990) dan May, *et al* (2004) yang merupakan pengembangan dari teori Khan serta perbedaan penggunaan alat ukur, sedangkan penelitian ini menggunakan teori dari Bakker, *et al* (2008).

Berdasarkan hasil review dan telaah yang telah dilakukan dari beberapa penelitian sebelumnya, penelitian yang akan dilakukan peneliti yang berjudul “*Psychological Meaningfulness At Work* (Kebermaknaan Psikologis di Tempat Kerja) Sebagai Mediator Antara Karakteristik Pekerjaan Dengan Keterikatan Kerja Pada Guru SD Negeri di Yogyakarta ” belum pernah diteliti sebelumnya.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dipaparkan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara karakteristik pekerjaan dan keterikatan kerja dengan dimediasi oleh *psychological meaningfulness* (kebermaknaan psikologis). Semakin baik karakteristik pekerjaan yang dirasakan guru akan meningkatkan keterikatan kerja melalui *psychological meaningfulness* (kebermaknaan psikologis) yang juga semakin tinggi. Terdapat pengaruh langsung karakteristik pekerjaan terhadap keterikatan kerja sebesar 0.511 (51.1%) dan pengaruh tidak langsung sebesar 0.110 (11%). Selain itu diketahui bahwa besarnya sumbangan efektif karakteristik pekerjaan terhadap *psychological meaningfulness* sebesar 11 % dan *psychological meaningfulness* memberikan sumbangan efektif terhadap keterikatan kerja sebesar 48.3%. Sedangkan pengaruh total sebesar 62.1% yang berarti bahwa karakteristik pekerjaan dan *psychological meaningfulness* berperan besar terhadap peningkatan keterikatan kerja guru, dan masih terdapat 37.9 % variabel lain yang belum dapat dijelaskan oleh variabel karakteristik pekerjaan dan *psychological meaningfulness* (kebermaknaan psikologis) terhadap keterikatan kerja.

#### **B. Saran**

##### **1. Lembaga pendidikan**

Bagi pihak sekolah sebagai lembaga pendidikan, berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa karakteristik pekerjaan mampu meningkatkan

keterikatan kerja melalui *psychological meaningfulness* (kebermaknaan psikologis). Oleh karena itu pihak sekolah perlu memperhatikan karakteristik pekerjaan yang dilakukan para guru sehingga mampu meningkatkan *psychological meaningfulness* yang berdampak pada tingginya keterikatan kerja. Misalnya dengan memberikan kebebasan dalam merencanakan, proses pelaksanaan dan penyelesaian tugas yang dilakukan guru dengan tidak terlepas dari ketentuan atau aturan-aturan yang berlaku. Berikutnya dengan memperhatikan umpan balik kinerja yang dibutuhkan para guru. Dapat juga dilakukan dengan membangun sistem kerja kelompok dimana hal tersebut menuntut para guru untuk lebih berkomitmen dan terlibat dalam penyelesaian tugas.

## 2. Guru atau pendidik

Bagi guru Sekolah Dasar Negeri diharapkan selalu memberikan dan memperhatikan iklim kerja positif seperti memberikan bantuan dan dukungan terhadap sesama rekan guru, memberikan hasil kerja terbaik agar bermanfaat buat orang lain, serta memberikan umpan balik yang tepat, sehingga pada akhirnya memberikan dampak terhadap keterikatan kerja yang semakin tinggi dengan adanya semangat, dedikasi, dan penghayatan terhadap pekerjaan.

## 3. Peneliti selanjutnya

Penelitian tentang keterikatan kerja biasanya dikaitkan dengan variabel kepuasan kerja, motivasi dan *turn over* karyawan, Peneliti selanjutnya diharapkan lebih banyak mengkaji sumber referensi yang mendukung penelitian tentang topik ini, atau melakukan perluasan dengan



mempertimbangkan faktor lain yang mempengaruhi keterikatan kerja maupun faktor-faktor terkait karakteristik pekerjaan.

Penelitian ini hanya dilakukan pada jenjang Sekolah Dasar dan hanya pada guru yang berstatus PNS, maka dapat melakukan penelitian ulang pada jenjang yang lain seperti SMP atau SMA dan profesi lain selain guru. Peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan metode lainnya seperti kualitatif atau eksperimen.



## DAFTAR PUSTAKA

- Agung, P. (2003). Pengaruh kompensasi dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan unit produksi PT. X Palembang, *Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya*, 1(2), 1-21.
- Agustian (2012). Pengaruh kompensasi, status/pengakuan, dan kesempatan berkembang terhadap tingkat employee engagement pada karyawan Universitas Sanata Dharma. *Tesis* (tidak diterbitkan). Yogyakarta: Magister Manajemen Universitas Gadjah Mada.
- Arnold, K. A., Turner, N., Barling, J., Kelloway, E. K., & Mc Kee, M. C. (2007). Transformational leadership and psychological well-being: The mediating role of meaningful work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(12), 193-203.
- Azwar, S. (2010). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2011). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2011). *Tes Prestasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bakker, A.B., Schaufeli, W.B., Leiter, Michael P., & Taris, T.W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Journal of Organizational Behavior* 1(22),187-200.
- Bakker, A.B., Schaufeli, W.B., Leiter, Michael P.(2010). *Work Engagement. A Hanbook of essential theory and research*. (h.1-181). Psychology Press.
- Bakker, A.B., Tims, M., Derks, D. (2012). Proactive personality and job performance: The role of job crafting and work engagement. *Human Relations*, 6(10), 1359-1378.
- B. Bakker & Xanthopoulos, D. (2013). Creativity and charisma among female leaders: The role of resources and work engagement. *Journal of Human Resource Management*. 24(14), 2760-2779.
- Djastuti, I. (2011). Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi karyawan tingkat Managerial perusahaan jasa konstruksi di Jawa Tengah. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, 13(1), 1-19.
- Ghozali, I. (2007). *Aplikasi Analisis Multivariate D engan Program SPSS*. Semarang. Badan Penerbit Univeristas Diponegoro.
- Hackman, J.R., Oldham, G., Janson, R., & Purdy, K. (1975). A new strategy for job enrichment. *California Management Review*, 17(4), 1-57.

- Indrianti, R & Hadi, C (2012). Hubungan antara modal psikologis dengan keterikatan kerja pada perawat di instalasi rawat inap rumah sakit jiwa Menur Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi* 1(03),120-125.
- Isaksen, J (2000). Constructing meaning despite the the drudgery of repetitive work. *Journal of Humanistic Psychology*, 1(40), 1-16.
- Kahn, W.A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4),692-724.
- Lightsey, O., & Boyraz, G (2011). Do positive thinking and meaning mediate the positive affect: life satisfaction relationship? *Canadian Journal Science*, 43 (3), 210-218.
- Maslach, C., Schaufeli, W.B., & Leiter, M.P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 1(52), 397-422.
- Maslach, C., Schaufeli, W.B., & Leiter, M.P. (2008). Early Predictors of Job Burnout and Engagement. *Journal of Applied Psychology*. 93(3), 498-512.
- May, D.R., Gilson, R.L., & Harter, L.M. (2004). The Psychological conditions of meaningfulness, safety, and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(1), 11-37.
- Munandar, A.S. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Tangerang: UI Press.
- Oliver, A. L., & Rothmann, S. (2007). Antecedents of work engagement in a multinational oil company. *SA Journal of Industrial Psychology*, 33(3), 40-56.
- Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A. (2011). *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior*. 1. (12<sup>th</sup> ed). Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A. (2011). *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior*. 2. (12<sup>th</sup> ed). Jakarta: Salemba Empat.
- Robinson, I. (2006) *Human Resouce Management in Organization*. London, England: CIPD
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 1(30), 94-120.
- Rothmann, S. (2010). Factor associated with employee engagement in south afrika. *SA Journal of Industrial Psychology*, 36(2) 1-12.

- Rothmann, S. & Welsh, C. (2013). Employee engagement: The role of psychological conditions. *Management Dynamics*, 22(1), 1-120.
- Rothmann, S. (2013). Callings, work role fit, psychological meaningfulness and work engagement among teachers in Zambia. *South African Journal of Education*, 33(2), 1-16.
- Rusnawati, V. (2013). Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam upaya meningkatkan disiplin kerja guru pada SDN 018 Balikpapan. *Jurnal Administrasi Negara* 1(2), 1-19.
- Saks, Alan M. (2006). Employee engagement : Antecedents and consequences. *Journal of Managerial Psychology*, 1(21), 600-619.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 1(25), 410-427.
- Schaufeli, W. B. (2012). Work Engagement. What Do We Know and Where Do We Go?. *Journal of Applied Psychology* 2012, 14(01), 3-10.
- Schaufeli, W. B., Martinez, I. M., Pinto, A. M., Salanova, M., & Bakker, A. B. (2002a). Burnout and engagement in university students: A cross-national study. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 1(33), 464-481.
- Schaufeli, W. B., Marti´nez, I. M., Pinto, A. M., Salanova, M., & Bakker, A. B. (2002). The Measure of engagement and burnout: A confirmative analysis approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 701-716.
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2003). Utrecht work engagement scale, *Preliminary Manual Version 1. Occupational Health Psychology Unit*.
- Schaufeli, W. B., and Bakker, A. B. (2009). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *Journal of Organizational Behavior J. Organiz. Behav.* 1(30), 1-15.
- Schaufeli, W. B., and Salanova, M. (2007). Work engagement: an emerging psychological concept and its implication for organization. *Managing Social and Ethical Issue in Organization*, 01(05), 78-90.
- Schueller, S., & Seligman, M. (2010). Pursuit of pleasure, engagement, and meaning: Relationship to subjective and objective measures of well-being. *The Journal of Positive Psychology*, 5(4), 1-17.

- Schultz, D & Schultz, S (1990). *Psychological and industry today: An introduction to industrial and organizational psychology*. 5<sup>th</sup> New York: Maxwell Mac Millan Publishing Company.
- Steer, R. M & Porter, L. W. (1983). *Motivation and work behaviour*. 3<sup>rd</sup> Edition. New York: Mc. Graw Hill Book Company
- Steger, M. F., & Dik, B. J. (2009) . If one is searching for meaning in life, does meaning in work help? *Journal of Applied Psychology: Health and Well-Being*, 01(1), 301-320.
- Steger, M.F., Dik, B.J., Duffy, R.D. (2012). Measuring meaningful work: The work and meaning inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 01(0), 1-16.
- Sungkit, F.N. (2014). Pengaruh job enrichment terhadap employee engagement melalui psychological meaningfulness sebagai mediator. *Tesis* (Tidak Dipublikasikan). Yogyakarta: Magister Profesi Psikologi Universitas Gadjah Mada.
- Taniredja, T. & Mustafidah, H. (2012). *Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta
- Van Zyl, Deacon, E., & Rothmann, S. (2010). Towards happiness: Experiences of work- role fit, meaningfulness and work engagement of industrial organizational psychologists in South Africa. *SA Journal of Industrial Psychology*, 36(1), 1-14.
- Wolf, S. (2010). *Meaning in life and why it matter*. Princeton, NJ: Princeton University Press.

## DAFTAR LAMAN

- Lockwood, N. R. (2007). *Leveraging employee engagement for competitive advantage, SHRM research briefly stated*, diunduh pada tanggal 15 Desember 2014, dari <http://www.shrm.org.htm>.
- Lockwood, N. R. (2005). *Employee engagement, SHRM research briefly stated*, diunduh pada tanggal 15 Desember 2014, dari <http://www.shrm.org.htm>.
- Muslih, A. (2013). *Index kinerja dan kualitas guru sertifikasi*. diunduh pada 16 April 2015, dari <http://www.suaramerdeka.com>
- Noname. (2014). *Management employee*, diunduh pada 20 Desember 2014, dari <http://www.portalhr.com>.
- UU No 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. (2015). Diunduh pada tanggal 27 Oktober 2014, dari <http://www.komnasham.go.id>.

**LAMPIRAN I**  
**(ALAT UKUR)**





*Skala Try Out*

**SKALA PENELITIAN**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA  
2015**

## PRAKATA

*Assalamu 'alaikum warohmatullohi wabarokatuh*, Salam sejahtera bagi Bapak/Ibu sekalian

Salam hormat saya mahasiswi Psikologi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, dalam rangka penelitian guna memenuhi sebagian persyaratan mencapai derajat S1, saya meminta bantuan Bapak/ibu untuk mengisi skala penelitian berikut guna melengkapi data dalam penelitian yang saya lakukan.

Skala ini terdiri dari tiga bagian yaitu: Identitas diri, skala I,II,III dan saran/masukan pada bagian akhir yang dapat Bapak/Ibu berikan terkait dengan skala yang saya berikan. Adapun tujuan dari skala ini adalah untuk **menggambarkan kebermaknaan psikologis Bapak/Ibu terhadap pekerjaan** yang terdiri beberapa pernyataan yang harus Bapak/Ibu respon. Tugas Bapak/Ibu adalah memberikan satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu sekarang, bukan jawaban yang seharusnya.

Dalam skala ini tidak ada jawaban yang salah, semua jawaban yang Bapak/Ibu berikan adalah **BENAR**, asalkan sesuai dengan keadaan atau pengalaman Bapak/Ibu yang sebenarnya, kami sangat menghargai kesungguhan dan kejujuran Bapak/Ibu dalam memberikan jawaban. Kerahasiaan identitas dan jawaban yang diberikan akan dijamin oleh peneliti.

Respon atau Jawaban yang Bapak/Ibu berikan akan sangat membantu penelitian ini. Selamat mengerjakan dan terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu dalam mengisi skala ini.

*Wa 'alaikumussalam warohmatullohi wabarokatuh*

Peneliti

Welly Putri Akmadelita

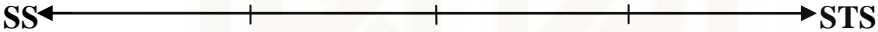
NIM: 11710070

### IDENTITAS DIRI

Inisial :  
 Usia :  
 Jenis Kelamin : P / L (Lingkari Salah Satu)  
 Masa kerja : tahun

### PETUNJUK PENGISIAN SKALA

Bacalah setiap pernyataan di bawah ini dengan seksama, kemudian berikan pendapat bapak/ibu pada lembaran yang telah kami bagikan untuk setiap pernyataan tersebut dengan cara memberikan tanda centang/ tanda check list (√) pada pilihan yang paling sesuai dengan diri bapak/ibu. Tidak ada jawaban yang salah dalam pengisian skala ini, semua jawaban yang bapak/ibu berikan adalah **BENAR**, sesuai dengan pendapat atau kondisi yang bapak/ibu alami. Adapun pilihan jawaban tersebut adalah:



(SANGAT SESUAI) (SANGAT TIDAK SESUAI)

**SS** = Bila **SANGAT SESUAI** dengan keadaan bapak/ibu

**STS** = Bila **SANGAT TIDAK SESUAI** dengan keadaan bapak/ibu

Jika bapak/ibu telah menyelesaikan semua pernyataan yang ada, periksa kembali agar tidak ada nomor yang terlewatkan atau jawaban ganda pada satu pernyataan.

### CONTOH PENGISIAN SKALA

NO	PERNYATAAN					
1.	Saya selalu bekerja tepat waktu					

Jika Bapak/ibu merasa sangat sesuai dengan dengan pernyataan tersebut, maka berilah tanda centang (√) pada pilihan SS, seperti contoh dibawah ini:

NO	PERNYATAAN					
1.	Saya selalu bekerja tepat waktu	√				

Apabila Bapak/Ibu ragu-ragu dan ingin mengganti jawaban yang ada sebelumnya, maka Bapak/Ibu dapat mencoret tanda centang yang ada (≠) dan menggantinya dengan memberi tanda centang (√) kembali pada pilihan jawaban baru yang Bapak/Ibu inginkan, seperti contoh dibawah ini:

NO	PERNYATAAN					
1.	Saya selalu bekerja tepat waktu	<del>√</del>			√	

Selamat mengerjakan 😊😊😊

## 1. Keterikatan Kerja

### SKALA I

SS = Sangat Sesuai ←————→ STS=Sangat Tidak Sesuai

NO	PERNYATAAN	←————→				
		SS				STS
1.	Pekerjaan saat ini merupakan hal penting dalam hidup					
2.	Saya merasa bangga dengan pekerjaan saat ini					
3.	Profesi lain dengan tawaran gaji yang lebih tinggi merupakan hal yang lebih menarik					
4.	Setiap pekerjaan dilakukan dengan sepenuh hati					
5.	Saya lebih memilih pekerjaan yang bisa dilakukan seadanya					
6.	Bekerja cukup menyita banyak waktu pribadi					
7.	Tugas-tugas tetap dikerjakan dengan tingkat kesulitan apapun					
8.	Saya menikmati pekerjaan saat ini					
9.	Saya bekerja untuk mendapatkan gaji					
10.	Saya tetap bekerja meskipun dalam keadaan sakit					
11.	Menjadi seorang guru merupakan hal yang biasa-biasa saja					
12.	Saya tidak tertarik membahas pekerjaan ketika berada diluar sekolah.					
13.	Ketika bekerja waktu terasa sangat cepat berlalu					
14.	Pekerjaan dalam bidang pendidikan tidak menyenangkan					
15.	Saya ingin segera meninggalkan pekerjaan disaat jam istirahat tiba.					
16.	Saya merasa lebih berguna dengan profesi sebagai guru					
17.	Pekerjaan dengan kesulitan tinggi membuat saya beralih pada yang lebih mudah					
18.	Saya merasa sulit untuk memisahkan diri dari pekerjaan yang dilakukan					
19.	Pekerjaan yang menguras tenaga bukanlah hal yang harus dilakukan					
20.	Menjadi seorang guru terkadang membosankan					
21.	Pekerjaan dilakukan dengan seluruh tenaga yang dimiliki					
22.	Saya merasa enggan meninggalkan pekerjaan ketika waktu bekerja telah selesai					
23.	Profesi lain terkadang lebih menyenangkan dari pada menjadi guru					
24.	Saya beruntung dengan profesi saat ini					

Selamat bapak/ibu telah menyelesaikan skala tahap 1  
Sebelum melanjutkan ketahap berikutnya, mohon periksa kembali  
barangkali ada yang terlewatkan atau jawaban ganda pada satu pernyataan.

Semangattt ☺☺☺

## 2. Karakteristik Pekerjaan

### SKALA II

SS = Sangat Sesuai ←————→ STS = Sangat Tidak Sesuai

NO	PERNYATAAN	←————→				
		SS				STS
1.	Saya bebas menentukan bagaimana harus menyelesaikan pekerjaan					
2.	Pekerjaan yang sulit untuk dikerjakan cenderung saya abaikan					
3.	Prioritas saya dalam bekerja adalah pekerjaan saya sendiri					
4.	Supaya hasil kerja maksimal dibutuhkan banyak keterampilan yang harus dikuasai					
5.	Saya menyelesaikan pekerjaan dalam pengawasan dari atasan					
6.	Untuk mendapatkan hasil yang baik saya bekerja dengan cara yang tepat					
7.	Kreatifitas yang saya miliki tidak sesuai dengan beban kerja yang ada					
8.	Berbagai media penunjang saya sediakan untuk mempermudah pegajaran					
9.	Saya bekerja maksimal sehingga hasilnya berguna bagi orang lain.					
10.	Dalam situasi sesulit apapun terkait keputusan, saya tetap harus menunggu atasan					
11.	Saya selalu mendapat kesempatan dari pekerjaan untuk mengetahui seberapa baik pekerjaan dilakukan					
12.	Organisasi memberikan prosedur yang fleksibel dalam melakukan pekerjaan					
13.	Saya merasa tidak memiliki cukup kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan baik					
14.	Saling membantu merupakan hal yang dibutuhkan dalam bekerja					
15.	Penilaian terhadap pekerjaan saya tidak pernah dilakukan secara periodic					
16.	Rekan kerja tidak mampu memahami apa yang saya lakukan					
17.	Saya selalu melakukan penilaian terhadap hasil pembelajaran secara sistematis					
18.	Hasil kerja saya dapat membantu orang lain menyelesaikan tugasnya dengan baik.					
19.	Saya kurang memiliki variasi strategi dalam bekerja					
20.	Dalam bekerja setiap orang sibuk dengan tugas masing-masing					
21.	Organisasi memberikan <i>reward</i> yang jelas terhadap hasil kerja					
22.	Pekerjaan menjadi mudah dilakukan dengan menggunakan seluruh kemampuan yang dimiliki					
23.	Saya mengajar secara spontan tanpa harus mempersiapkan bahan ajar					
24.	Saya mengajar tanpa memperhatikan metode yang digunakan					

NO	PERNYATAAN	←—————→				
		SS				STS
25.	Standar penilaian pekerjaan dari atasan bersifat objektif dan akurat					
26.	Metode yang diberikan orang lain untuk saya lakukan terasa membosankan					
27.	Saya diberikan tanggung jawab untuk mengatur jadwal pekerjaan					
28.	Antara saya dan rekan kerja saling membantu jika mengalami kesulitan.					
29.	Masing-masing tenaga pendidik tidak mengetahui tentang sistem penghargaan prestasi					
30.	Setiap pekerjaan yang dilakukan tidak mendapat respon dari orang lain					
31.	Dalam situasi apapun saya tidak berhak membuat keputusan					
32.	Cara apapun dapat digunakan untuk menyelesaikan tugas dengan baik					
33.	Setiap pekerjaan dapat diselesaikan dengan menggunakan beberapa cara yang sesuai					
34.	Memberikan berbagai penilaian atau tes hanya membebankan saya ataupun peserta didik					
35.	Sebelum mengajar saya menyusun bahan ajar untuk disampaikan					
36.	Pimpinan memberikan kritikan tanpa adanya solusi terhadap sistem penilaian pekerjaan					
37.	Pelajaran dapat disampaikan walaupun tanpa membuat rancangan pengajaran					
38.	Metode pengajaran yang telah dilakukan saya perhatikan dengan baik					
39.	Pekerjaan yang saya lakukan mendapat umpan balik yang cepat dari pimpinan					
40.	Sistem promosi tidak digunakan dalam institusi ini					

Selamat bapak/ibu telah menyelesaikan skala tahap 11  
 Sebelum melanjutkan ketahap berikutnya, mohon periksa kembali  
 barangkali ada yang terlewatkan atau jawaban ganda pada satu pernyataan.

Semangattt 😊😊😊



### 3. Psychological Meaningfulness

#### SKALA III

SS = Sangat Sesuai ←————→ STS = Sangat Tidak Sesuai

NO	PERNYATAAN	←————→				
		SS				STS
1.	Pekerjaan adalah bagian dari hidup saya					
2.	Saya bekerja sesuai apa yang saya miliki saat ini					
3.	Perbedaan tujuan pribadi saya dengan organisasi tidak menghalangi untuk tetap bekerja					
4.	Pekerjaan yang saya lakukan membuat saya merasa lebih berguna					
5.	Peran saya dalam pekerjaan tidak memberikan manfaat yang bermakna					
6.	Ketika menghadapi berbagai kesulitan rekan kerja selalu memberikan bantuan					
7.	Saya tidak ingin melewatkan setiap jam kerja yang ada					
8.	Saya tidak memperhatikan kekurangan dari hasil kerja untuk diperbaiki selanjutnya					
9.	Bekerja tidak memberikan makna pribadi dalam kehidupan					
10.	Saya merancang target yang harus dicapai dalam bekerja					
11.	Saya merasa dihargai ketika dipanggil menghadap pimpinan					
12.	Pekerjaan yang sulit membuat saya merasa lelah untuk menyelesaikannya					
13.	Salah satu sumber kebahagiaan adalah saat saya bekerja					
14.	Situasi kerja saat ini membuat saya dan rekan kerja lainnya jarang berkomunikasi					
15.	Visi misi organisasi tidak sesuai dengan tujuan hidup saya					
16.	Pekerjaan saat ini mampu mengoptimalkan kekuatan pribadi saya					
17.	Saya tidak merasa menyatu dengan pekerjaan yang dilakukan					
18.	Kesibukan satu sama lain membuat rekan kerja bersikap acuh tak acuh					
19.	Visi misi organisasi akan membawa masa depan saya lebih baik					
20.	Pimpinan selalu terbuka untuk dimintai pendapat					
21.	Saya bekerja hanya untuk memenuhi keinginan organisasi					
22.	Saya dan rekan kerja saling peduli satu sama lain					
23.	Pekerjaan tidak mampu memberikan arah bagi hidup saya					
24.	Pekerjaan yang dilakukan berhubungan dengan hal-hal penting dalam hidup					
25.	Pimpinan sangat sulit untuk ditemui					
26.	Saya bermakna pada saat menyumbangkan pemikiran dalam bekerja					
27.	Pekerjaan memberikan kekuatan pribadi saat menghadapi masalah					
28.	Pekerjaan merupakan rutinitas					

NO	PERNYATAAN	←-----→				
		SS				STS
29.	Saya merasa sangat berharga jika melakukan pekerjaan yang menyenangkan					
30.	Pendapat dari pimpinan sebatas rutinitas					
31.	Kebahagiaan saat ini bukan dari pekerjaan yang saya lakukan					
32.	Tujuan organisasi sejalan dengan harapan saya					

Selamat bapak/ibu telah menyelesaikan keseluruhan dari skala ini, mohon periksa untuk yang terakhir barangkali ada nomor yang terlewatkan atau jawaban ganda pada satu pernyataan

Terimakasih atas kesediaan dan kerjasamanya ☺☺☺

Saran / masukan :

1. ....
2. ....
3. ....



**SKALA PENELITIAN/ PENGAMBILAN DATA**

**SKALA PENELITIAN**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA  
2015**

## PRAKATA

*Assalamu'alaikum warohmatullohi wabarokatuh*, Salam sejahtera bagi Bapak/Ibu sekalian

Salam hormat kami mahasiswi Psikologi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, dalam rangka melakukan penelitian tentang keterikatan kerja, karakteristik pekerjaan dan kebermaknaan psikologis Bapak/Ibu dalam bekerja, kami meminta bantuan kepada Bapak/Ibu untuk mengisi skala penelitian berikut.

Skala ini terdiri dari tiga bagian yaitu: Identitas diri, skala I,II,III dan saran/masukan pada bagian akhir yang dapat Bapak/Ibu berikan terkait dengan skala yang saya berikan.

Bapak/Ibu kami minta untuk memberikan jawaban atas pernyataan sesuai dengan hati nurani dan kondisi Bapak/Ibu yang sebenarnya. Semua jawaban yang Bapak/Ibu berikan adalah **BENAR**, asalkan sesuai dengan keadaan atau pengalaman Bapak/Ibu, kami sangat menghargai kesungguhan dan kejujuran Bapak/Ibu dalam memberikan jawaban. Kerahasiaan identitas dan jawaban yang diberikan akan dijamin oleh peneliti.

Jawaban yang Bapak/Ibu berikan akan bermanfaat untuk meningkatkan kebermaknaan psikologis Bapak/Ibu dalam bekerja serta mengoptimalkan situasi dan kondisi pekerjaan. Selamat mengerjakan dan terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu dalam mengisi skala ini.

*Wa'alaikumussalam warohmatullohi wabarokatuh*

Peneliti  
Erika Setyanti Kusumaputri  
Welly Putri Akmadelita

### IDENTITAS DIRI

Inisial :  
 Usia :  
 Jenis Kelamin : P / L (Lingkari Salah Satu)  
 Masa kerja : tahun

### PETUNJUK PENGISIAN SKALA

Bacalah setiap pernyataan di bawah ini dengan seksama, kemudian berikan pendapat bapak/ibu pada lembaran yang telah kami bagikan untuk setiap pernyataan tersebut dengan cara memberikan tanda centang/ tanda check list (√) pada pilihan yang paling sesuai dengan diri bapak/ibu. Tidak ada jawaban yang salah dalam pengisian skala ini, semua jawaban yang bapak/ibu berikan adalah **BENAR**, sesuai dengan pendapat atau kondisi yang bapak/ibu alami. Adapun pilihan jawaban tersebut adalah semakin bapak/ibu memilih kearah kiri berarti semakin sangat sesuai dengan kondisi bapak/ibu dan jika memilih kearah kanan berarti semakin tidak sesuai dengan kondisi bapak/ibu sekalian:

SS ←—————|—————|—————|—————→ STS  
 (SANGAT SESUAI) (SANGAT TIDAK SESUAI)

**SS** = Bila **SANGAT SESUAI** dengan keadaan bapak/ibu

**STS** = Bila **SANGAT TIDAK SESUAI** dengan keadaan bapak/ibu

Jika bapak/ibu telah menyelesaikan semua pernyataan yang ada, periksa kembali agar tidak ada nomor yang terlewatkan atau jawaban ganda pada satu pernyataan.

### CONTOH PENGISIAN SKALA

NO	PERNYATAAN	←-----→				
		SS				STS
1.	Saya selalu bekerja tepat waktu					

Jika Bapak/ibu merasa sangat sesuai dengan dengan pernyataan tersebut, maka berilah tanda centang (√) pada pilihan SS, seperti contoh dibawah ini:

NO	PERNYATAAN	←-----→				
		SS				STS
1.	Saya selalu bekerja tepat waktu	√				

Apabila Bapak/Ibu ragu-ragu dan ingin mengganti jawaban yang ada sebelumnya, maka Bapak/Ibu dapat mencoret tanda centang yang ada (≠) dan menggantinya dengan memberi tanda centang (√) kembali pada pilihan jawaban baru yang Bapak/Ibu inginkan, seperti contoh dibawah ini:

NO	PERNYATAAN	←-----→				
		SS				STS
1.	Saya selalu bekerja tepat waktu	≠			√	

Selamat mengerjakan 😊😊😊



## SKALA I

SS = Sangat Sesuai ←—————→ STS=Sangat Tidak Sesuai

NO	PERNYATAAN	←—————→				
		SS				STS
1.	Pekerjaan saat ini merupakan hal penting dalam hidup					
2.	Saya merasa bangga dengan pekerjaan saat ini					
3.	Profesi lain dengan tawaran gaji yang lebih tinggi merupakan hal yang lebih menarik					
4.	Setiap pekerjaan dilakukan dengan sepenuh hati					
5.	Saya lebih memilih pekerjaan yang bisa dilakukan seadanya					
6.	Bekerja cukup menyita banyak waktu pribadi					
7.	Saya beruntung dengan profesi saat ini					
8.	Saya menikmati pekerjaan saat ini					
9.	Saya merasa enggan meninggalkan pekerjaan ketika waktu bekerja telah selesai					
10.	Pekerjaan dilakukan dengan seluruh tenaga yang dimiliki					
11.	Menjadi seorang guru merupakan hal yang biasa-biasa saja					
12.	Saya tidak tertarik membahas pekerjaan ketika berada diluar sekolah					
13.	Menjadi seorang guru terkadang membosankan					
14.	Pekerjaan dalam bidang pendidikan tidak menyenangkan					
15.	Saya merasa sulit untuk memisahkan diri dari pekerjaan yang dilakukan					
16.	Saya merasa lebih berguna dengan profesi sebagai guru					
17.	Pekerjaan dengan kesulitan tinggi membuat saya beralih pada yang lebih mudah					

Selamat bapak/ibu telah menyelesaikan skala tahap 1  
 Sebelum melanjutkan ketahap berikutnya, mohon periksa kembali  
 barangkali ada yang terlewatkan atau jawaban ganda pada satu pernyataan  
 Semangattt ☺☺☺

## SKALA II

SS = Sangat Sesuai ←—————→ STS=Sangat Tidak Sesuai

NO	PERNYATAAN	←—————→				
		SS				STS
1.	Saya bebas menentukan bagaimana harus menyelesaikan pekerjaan					
2.	Pekerjaan yang sulit untuk dikerjakan cenderung saya abaikan					
3.	Prioritas saya dalam bekerja adalah pekerjaan saya sendiri					
4.	Supaya hasil kerja maksimal dibutuhkan banyak keterampilan yang harus dikuasai					
5.	Saya menyelesaikan pekerjaan dalam pengawasan dari atasan					
6.	Metode pengajaran yang telah dilakukan saya perhatikan dengan baik					
7.	Pimpinan memberikan kritikan tanpa adanya solusi terhadap sistem penilaian pekerjaan					
8.	Berbagai media penunjang, saya sediakan untuk mempermudah pegajaran					
9.	Saya bekerja maksimal sehingga hasilnya berguna bagi orang lain.					
10.	Dalam situasi sesulit apapun terkait keputusan, saya tetap harus menunggu atasan					
11.	Saya selalu mendapat kesempatan dari pekerjaan untuk mengetahui seberapa baik pekerjaan dilakukan					
12.	Pekerjaan yang saya lakukan mendapat umpan balik yang cepat dari pimpinan					
13.	Sebelum mengajar saya menyusun bahan ajar untuk disampaikan					
14.	Saling membantu merupakan hal yang dibutuhkan dalam bekerja					
15.	Penilaian terhadap pekerjaan saya tidak pernah dilakukan secara periodik					
16.	Rekan kerja tidak mampu memahami apa yang saya lakukan					
17.	Saya selalu melakukan penilaian terhadap hasil pembelajaran secara sistematis					
18.	Hasil kerja saya dapat membantu orang lain menyelesaikan tugasnya dengan baik.					
19.	Saya kurang memiliki variasi strategi dalam bekerja					
20.	Setiap pekerjaan dapat diselesaikan dengan menggunakan beberapa cara yang sesuai					
21.	Organisasi memberikan <i>reward</i> (penghargaan) yang jelas terhadap hasil kerja					

NO	PERNYATAAN	←—————→				
		SS				STS
22.	Pekerjaan menjadi mudah dilakukan dengan menggunakan seluruh kemampuan yang dimiliki					
23.	Pelajaran dapat disampaikan walaupun tanpa membuat rancangan pengajaran					
24.	Saya mengajar tanpa memperhatikan metode yang digunakan					
25.	Standar penilaian pekerjaan dari atasan bersifat objektif dan akurat					
26.	Memberikan berbagai penilaian atau tes hanya membebaskan saya ataupun peserta didik					
27.	Saya diberikan tanggung jawab untuk mengatur jadwal pekerjaan					
28.	Antara saya dan rekan kerja saling membantu jika mengalami kesulitan.					
29.	Sistem promosi tidak digunakan dalam institusi ini					
30.	Setiap pekerjaan yang dilakukan tidak mendapat respon dari orang lain					
31.	Dalam situasi apapun saya tidak berhak membuat keputusan					

Selamat bapak/ibu telah menyelesaikan skala tahap 11  
 Sebelum melanjutkan ketahap berikutnya, mohon periksa kembali  
 barangkali ada yang terlewatkan atau jawaban ganda pada satu pernyataan  
 Semangattt 😊😊😊

## SKALA III

SS = Sangat Sesuai ←—————→ STS = Sangat Tidak Sesuai

NO	PERNYATAAN	←—————→				
		SS				STS
1.	Pekerjaan adalah bagian dari hidup saya					
2.	Pendapat dari pimpinan sebatas rutinitas					
3.	Kebahagiaan saat ini bukan dari pekerjaan yang saya lakukan					
4.	Pekerjaan yang saya lakukan membuat saya merasa lebih berguna					
5.	Peran saya dalam pekerjaan tidak memberikan manfaat yang bermakna					
6.	Ketika menghadapi berbagai kesulitan rekan kerja selalu memberikan bantuan					
7.	Tujuan organisasi sejalan dengan harapan saya					
8.	Saya tidak memperhatikan kekurangan dari hasil kerja untuk diperbaiki selanjutnya					
9.	Bekerja tidak memberikan makna pribadi dalam kehidupan					
10.	Saya merancang target yang harus dicapai dalam bekerja					
11.	Saya merasa dihargai ketika dipanggil menghadap pimpinan					
12.	Pekerjaan yang sulit membuat saya merasa lelah untuk menyelesaikannya					
13.	Salah satu sumber kebahagiaan adalah saat saya bekerja					
14.	Situasi kerja saat ini membuat saya dan rekan kerja lainnya jarang berkomunikasi					
15.	Visi misi organisasi tidak sesuai dengan tujuan hidup saya					
16.	Pekerjaan saat ini mampu mengoptimalkan kekuatan pribadi saya					
17.	Saya tidak merasa menyatu dengan pekerjaan yang dilakukan					
18.	Kesibukan satu sama lain membuat rekan kerja bersikap acuh tak acuh					
19.	Visi misi organisasi akan membawa masa depan saya lebih baik					
20.	Pimpinan selalu terbuka untuk dimintai pendapat					
21.	Saya bekerja hanya untuk memenuhi keinginan organisasi					

**SS = Sangat Sesuai** ←————→ **STS = Sangat Tidak Sesuai**

NO	PERNYATAAN	←————→				
		SS				STS
22.	Saya dan rekan kerja saling peduli satu sama lain					
23.	Pekerjaan tidak mampu memberikan arah bagi hidup saya					
24.	Pekerjaan yang dilakukan berhubungan dengan hal-hal penting dalam hidup					
25.	Pimpinan sangat sulit untuk ditemui					
26.	Saya merasa sangat berharga jika melakukan pekerjaan yang menyenangkan					
27.	Pekerjaan memberikan kekuatan pribadi saat menghadapi masalah					

Selamat bapak/ibu telah menyelesaikan keseluruhan dari skala ini, mohon periksa untuk yang terakhir barangkali ada nomor yang terlewatkan atau jawaban ganda pada satu pernyataan

Terimakasih atas kesediaan dan kerjasamanya 😊😊😊

Saran / masukan :

1. ....
2. ....
3. ....





**LAMPIRAN II**  
**(DISTRIBUSI DATA *TRY OUT*)**





**1. Skala Keterikatan Kerja (Try Out)**

Subjek	A 1	A 2	A 3	A 4	A 5	A 6	A 7	A 8	A 9	A 10	A 11	A 12	A 13	A 14	A 15	A 16	A 17	A 18	A 19	A 20	A 21	A 22	A 23	A 24
1	3	4	4	4	4	3	3	4	1	3	3	3	0	3	1	4	4	4	1	4	4	3	3	4
2	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3
3	4	4	3	3	4	3	4	3	0	3	4	3	3	3	4	4	4	4	1	3	4	4	1	4
4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	4	1	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4
7	4	4	4	4	4	3	3	4	1	2	4	3	3	4	1	4	4	4	1	4	3	4	4	4
8	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3
9	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	0	3	3	4	0	3
10	4	4	3	3	4	3	4	3	0	4	3	4	3	3	4	4	4	4	1	3	4	4	1	3
11	4	3	4	3	3	3	4	3	0	4	4	3	4	4	3	3	3	3	1	4	4	3	0	4
12	4	4	4	3	4	3	4	3	0	3	3	4	3	4	3	4	3	3	1	4	4	4	1	4
13	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3
14	3	4	4	3	3	3	4	3	1	3	4	3	3	4	3	4	3	3	2	4	3	4	0	3
15	3	4	4	3	1	3	4	3	0	1	4	3	3	3	4	3	3	4	1	4	3	4	1	4
16	3	3	3	3	2	3	3	4	0	2	3	4	3	3	4	4	3	3	0	3	4	3	1	4
17	3	4	4	4	1	3	3	4	0	2	4	3	4	4	4	3	4	3	0	3	3	4	1	3
18	3	4	3	3	2	3	4	3	0	2	4	3	3	3	4	4	3	3	0	3	4	3	1	4
19	4	4	3	3	3	3	3	4	0	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3
20	3	4	4	4	3	4	4	3	0	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	0	4	3	4	3	3	4
22	2	4	4	3	4	4	3	4	1	3	3	4	1	1	3	4	4	4	2	4	3	4	2	3
23	4	3	4	4	4	4	3	4	1	3	3	3	4	4	2	4	4	3	1	4	4	3	4	4
24	3	4	4	4	4	3	4	1	1	2	4	3	4	3	2	4	4	3	2	3	4	3	4	4
25	4	3	3	4	3	4	4	3	1	1	4	2	3	3	3	2	3	3	0	4	3	3	3	4
26	4	4	4	4	4	3	3	4	1	2	4	3	3	4	1	4	4	4	1	4	3	4	4	4
27	4	3	3	4	4	3	3	4	0	3	4	3	4	3	3	3	4	4	1	3	3	4	1	1
28	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4
29	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	4	3	3	4	2	4	3	3	3	4	3	4	3	3

30	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	4	3	4	4	2	4	4	3	2	4	3	4	4	3
31	3	3	3	4	4	3	4	3	2	2	3	4	3	4	3	4	3	4	2	4	3	4	3	3
32	4	3	3	3	4	3	3	4	2	1	4	3	4	3	2	4	4	3	2	4	4	3	4	4
33	4	4	4	4	3	3	4	3	2	1	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4
34	4	3	4	3	3	4	3	4	4	1	4	3	3	3	2	4	4	3	2	3	3	4	4	4
35	3	4	1	1	4	1	4	4	2	1	4	1	3	0	1	3	0	1	3	1	3	4	3	1
36	4	4	4	3	3	3	4	3	2	2	4	3	4	3	3	4	3	4	2	4	3	3	4	4
37	3	3	4	4	4	3	3	4	2	1	4	3	3	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	4

**2. Skala Karakteristik Pekerjaan (Try Out)**

Subjek	A 1	A 2	A 3	A 4	A 5	A 6	A 7	A 8	A 9	A 10	A 11	A 12	A 13	A 14	A 15	A 16	A 17	A 18	A 19	A 20	A 21	A 22	A 23	A 24	A 25
1	4	4	4	4	4	3	3	1	4	4	3	3	0	4	3	3	4	3	3	0	3	4	3	4	4
2	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	0	4	3
3	3	4	4	4	4	1	1	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	0	3	4	1	3	4
4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4
5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	4	3
6	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	0	4	2
7	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	1	4	4	3	4	3	3	1	3	4	4	4	4
8	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	0	4	3
9	4	3	4	3	3	0	1	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	1	4	4	1	4	4
10	3	3	4	4	3	1	1	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	2	3	4	1	3	4
11	4	3	3	3	4	1	0	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	1	4	4	1	4	3
12	4	3	4	3	3	0	0	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	0	3	3	0	4	3
13	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	0	4	3
14	3	3	4	3	4	0	1	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	2	3	3	0	4	3
15	2	3	4	3	3	1	1	4	4	4	3	4	3	0	3	3	3	4	3	2	3	4	1	4	2
16	4	3	4	4	3	0	1	3	3	3	3	4	3	1	4	3	3	4	3	1	4	3	0	4	4
17	3	3	4	4	3	0	1	4	3	4	3	4	4	0	3	4	3	4	4	1	3	4	1	4	3
18	4	3	3	3	3	0	0	4	3	3	4	3	3	1	3	4	3	1	3	1	4	3	1	4	4
19	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	0	4	3
20	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	0	3	3
21	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	0	4	3
22	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	2	1	1	1	4	3	3	4	4	3	3	4	1	4	4
23	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	1	3	4	3	4	3	3	1	3	3	3	4	3
24	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	1	1	3	4	4	3	3	2	2	4	3	4	3
25	4	4	3	3	3	4	4	2	4	3	3	4	2	3	4	3	3	4	4	2	4	0	3	4	3
26	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	1	4	4	3	4	4	3	1	3	3	4	4	3

A 26	A 27	A 28	A 29	A 30	A 31	A 32	A 33	A 34	A 35	A 36	A 37	A 38	A 39	A 40
0	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4
0	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3
2	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3
0	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4
1	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
2	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4
1	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4
0	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3
1	3	4	3	3	4	2	4	3	3	3	4	3	4	3
0	3	4	3	4	3	2	3	3	4	4	3	4	4	3
0	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3
0	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3
0	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4
4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3
1	3	4	3	4	3	3	4	3	0	4	3	3	4	3
0	1	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4
1	2	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3
0	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4
0	3	4	1	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3
0	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
3	3	3	4	3	1	4	3	4	2	4	3	3	4	3
3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4
3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4
3	4	4	3	4	3	3	4	3	2	1	1	1	4	3
3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4
0	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4
0	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3
2	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3
0	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4
1	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4

Subjek	A 1	A 2	A 3	A 4	A 5	A 6	A 7	A 8	A 9	A 10	A 11	A 12	A 13	A 14	A 15	A 16	A 17	A 18	A 19	A 20	A 21	A 22	A 23	A 24	A 25
27	3	4	4	4	3	0	1	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	1	3	4	1	3	4
28	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	0	4	3
29	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	2	4	4	3	4	3	3	0	3	4	3	4	3
30	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	3	2	4	4	3	4	4
31	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	4	4	4	4
32	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	3	4	3	4	3	3	2	3	4	4	3	4
33	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	0	3	1	3	2	4	4	3	4	4
34	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	2	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4
35	3	3	3	3	3	4	4	3	1	1	2	1	3	4	3	3	3	4	3	2	3	4	3	4	4
36	4	3	4	3	3	4	3	3	4	2	3	4	2	4	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3
37	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	1	3	3	3	4	3

A 26	A 27	A 28	A 29	A 30	A 31	A 32	A 33	A 34	A 35	A 36	A 37	A 38	A 39	A 40
0	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4
1	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4
2	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3
3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3
2	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3
2	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4
2	4	4	2	4	3	3	4	3	4	3	2	4	4	3
3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	1	4
3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	1	4	3	3
3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3
4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3

3. Skala Psychological Meaningfulness (Try Out)

Subjek	A 1	A 2	A 3	A 4	A 5	A 6	A 7	A 8	A 9	A 10	A 11	A 12	A 13	A 14	A 15	A 16	A 17	A 18	A 19	A 20	A 21	A 22	A 23	A 24	A 25	A 26	A 27	A 28	A 29	A 30	A 31	A 32		
1	4	1	0	4	4	4	1	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	1	3	1	4	4	4	4		
2	4	4	1	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	3		
3	4	3	0	4	4	3	4	3	4	4	0	0	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	2	4	4	3	4		
4	4	4	0	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4		
5	4	3	0	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4		
6	1	4	3	1	1	1	2	1	2	3	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	4	1	4	2	2	1	2		
7	4	0	0	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	1	3	0	4	4	4	4		
8	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3		
9	3	4	0	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	1	4	3	4	3	
10	4	3	1	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	1	3	3	4	3		
11	4	4	1	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	1	3	4	3	4		
12	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	1	4	3	4	4	
13	3	4	0	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3		
14	4	4	1	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	2	4	4	3	3		
15	3	3	1	4	1	4	3	3	4	3	4	2	3	3	4	3	1	4	3	4	0	1	1	4	4	2	4	1	3	3	3	4		
16	4	4	0	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	2	4	3	4	0	1	1	4	3	3	3	0	3	4	3	3		
17	2	2	3	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	0	1	2	1	1	1	
18	4	3	1	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	2	4	3	4	1	1	0	4	4	3	4	1	3	3	4	3		
19	3	4	1	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4		
20	4	4	1	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3		
21	4	4	1	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	
22	3	1	2	1	4	4	3	3	4	3	1	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	1	4	1	4	3	4	4
23	3	1	1	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	1	3	1	4	3	4	3	
24	4	1	2	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	1	4	3	4	3		
25	3	1	0	3	3	3	4	4	3	4	1	3	3	3	4	3	3	1	1	4	1	1	3	4	3	2	3	1	4	3	4	3		
26	3	0	0	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	1	3	0	4	4	3	3		
27	3	3	1	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	1	4	3	4	3	
28	4	4	0	0	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	
29	3	4	1	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	2	4	3	2	4	3	3	3	3	3	2	3	4	1	3	4	3	4	3
30	4	2	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	2	4	4	4	3	4	3	3
31	4	1	4	3	1	4	4	3	1	4	1	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	1	3	3	3	
32	3	1	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	2	4	2	4	4	3	3
33	3	2	3	3	3	3	1	3	2	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4
34	4	4	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3
35	4	1	1	4	4	4	1	3	2	3	3	4	4	4	3	4	3	1	4	3	3	4	3	4	3	4	3	1	4	4	3	3	3	
36	3	4	2	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	2	3	4	1	4	3	3	3	
37	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4





**LAMPIRAN III**  
**(DISTRIBUSI DATA PENELITIAN)**

1. Keterikatan kerja

Subjek	A 1	A 2	A 3	A 4	A 5	A 6	A 7	A 8	A 9	A 10	A 11	A 12	A 13	A 14	A 15	A 16	A 17	32	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2				
1	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	4	1	2	4	2	4	4		Subjek	A 1	A 2	A 3	A 4	A 5	A 6	A 7	A 8	A 9	A 10	A 11	A 12	A 13	A 14	A 15	A 16	A 17		
2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2		33	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3			
3	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3		34	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2		
4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2		35	4	4	2	4	4	0	4	4	3	4	4	4	1	4	4	4	4		
5	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3		36	4	4	4	4	4	4	4	4	0	4	4	4	4	4	4	4	4		
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		37	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4		
7	3	4	3	3	2	2	3	3	4	3	4	3	4	4	3	2	3		38	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4		
8	3	4	3	3	2	4	3	3	2	3	2	4	2	4	3	2	3		39	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4		
9	4	4	0	3	4	3	4	4	3	3	3	3	2	0	4	4	3		40	3	4	3	4	2	1	4	4	3	4	4	3	3	3	1	4	2		
10	4	4	4	4	4	3	4	4	1	4	4	3	4	4	0	4	1		41	4	4	4	4	2	0	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4		
11	4	4	0	4	4	4	4	4	0	4	4	4	4	4	4	4	4		42	4	4	4	4	4	1	3	3	0	0	4	4	3	3	4	4	4		
12	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	1	4	4	4	3	4		43	4	4	4	4	4	0	4	4	0	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
13	4	4	2	4	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4		44	4	4	4	1	3	3	1	3	2	2	3	3	3	4	2	4	4		
14	4	4	3	4	2	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4		45	4	4	4	4	2	2	3	3	3	2	3	3	4	2	4	4	4		
15	4	4	0	4	4	4	4	4	4	0	4	0	4	4	4	4	0		46	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	2	3	3	3	2	4	4		
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4		47	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	3	
17	4	4	3	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4		48	4	4	4	4	2	4	4	4	2	3	3	2	4	4	4	4	4	4	
18	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	2	3	3		49	4	4	4	4	4	3	4	4	1	4	4	2	3	1	1	3	4		
19	4	4	4	4	4	2	4	1	2	3	4	3	4	4	3	4	4		50	4	4	4	4	1	3	4	4	3	4	3	1	4	0	4	4	4		
20	4	4	1	4	4	0	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4		51	4	3	4	4	4	0	4	4	3	4	2	0	4	3	4	4	4		
21	4	3	4	4	3	1	3	4	4	3	4	2	2	4	3	4	4		52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
22	4	4	0	4	3	0	4	3	2	3	4	2	2	2	2	4	3		53	4	4	4	4	4	0	4	3	4	3	4	4	3	3	2	4	2		
23	4	4	4	4	4	3	4	4	1	3	4	3	4	4	1	4	4		54	4	4	4	4	4	4	4	4	0	4	4	3	4	4	1	4	4		
24	4	4	3	3	2	2	3	4	2	3	2	1	2	4	2	3	3		55	3	4	3	4	3	1	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3		
25	3	3	2	3	4	4	2	4	2	3	3	2	3	3	3	3	4		56	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	2	4	4	4		
26	4	4	4	4	4	2	4	4	0	4	4	4	0	4	2	4	4		57	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	
27	4	4	4	4	0	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0	4	0		58	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1		
28	4	4	4	4	0	1	4	4	1	3	4	3	4	4	4	4	4		59	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1			
29	4	4	4	3	4	1	4	3	2	3	4	2	2	2	4	4	4		60	4	4	4	4	4	2	4	4	0	4	0	4	4	4	3	2	2		
30	3	4	4	4	2	1	3	4	3	3	3	3	3	3	1	4	1		61	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	0	4	4		
31	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3		62	4	4	4	4	1	0	4	4	3	4	3	1	4	4	3	4	3		

<b>63</b>	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	3	3	4		<b>94</b>	4	4	4	4	2	1	3	2	0	4	3	4	3	2	3	4	3	
<b>64</b>	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4		<b>95</b>	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	3	4	4	4	3	4	4
																	<b>96</b>	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4	

<b>65</b>	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	0	4	4	4	2
<b>66</b>	4	4	4	4	4	2	4	4	0	4	4	0	4	4	2	4	4
<b>67</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0	4	0	2	4	4
<b>68</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	0	4	4	4	4	4	4	4	4
<b>69</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	0	4	4	4	4	4	4	4	4
<b>70</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	0	4	4	4	4	4	4	4	4
<b>71</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	0	4	4	4	4	4	4	4	4
<b>72</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	1	1	4	3	1
<b>73</b>	0	4	4	4	4	4	4	4	0	4	4	4	4	4	0	4	4
<b>74</b>	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2
<b>75</b>	4	4	4	4	2	2	4	4	0	4	4	4	4	4	2	4	4
<b>76</b>	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2
<b>77</b>	2	3	3	4	3	2	2	4	3	3	4	2	3	4	2	3	3
<b>78</b>	3	4	2	4	3	4	4	4	3	3	4	3	2	4	3	3	4
<b>79</b>	4	4	4	4	2	3	4	4	2	2	4	0	2	4	3	4	2
<b>80</b>	4	4	2	4	2	0	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	2
<b>81</b>	4	4	4	4	0	4	4	4	4	4	4	0	4	4	4	4	3
<b>82</b>	4	4	4	3	1	0	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	1
<b>83</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2
<b>84</b>	4	4	0	4	4	4	4	4	4	4	0	0	4	4	4	4	4
<b>85</b>	4	4	3	4	3	3	4	4	1	3	3	3	3	4	0	2	2
<b>86</b>	4	4	3	4	3	1	4	4	1	3	3	3	3	4	0	3	3
<b>87</b>	4	4	2	4	4	1	4	4	2	4	4	3	4	4	0	4	3
<b>88</b>	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	0	3	2
<b>89</b>	4	3	3	4	1	3	3	3	3	4	3	3	3	4	0	3	2
<b>90</b>	4	4	4	1	1	1	4	4	3	4	3	3	3	4	2	4	4
<b>91</b>	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	2
<b>92</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4
<b>93</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

<b>97</b>	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	2	4	4	3	4	4
<b>98</b>	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	4	3
<b>99</b>	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
<b>100</b>	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	4	4	2	4	3	3	4
<b>101</b>	4	4	4	4	3	1	4	4	3	4	4	2	2	4	3	4	2
<b>102</b>	4	4	4	2	4	0	4	4	0	4	4	4	4	3	0	2	4
<b>103</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
<b>104</b>	4	4	0	4	4	4	4	4	3	3	4	3	0	4	4	3	4
<b>105</b>	4	4	4	4	4	0	4	4	0	4	2	4	4	4	4	4	4
<b>106</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
<b>107</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	0	4	4	4	2	4	4	4	4
<b>108</b>	4	4	1	4	1	3	4	4	4	4	1	1	4	4	3	4	4
<b>109</b>	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2
<b>110</b>	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
<b>111</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
<b>112</b>	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
<b>113</b>	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4
<b>114</b>	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3
<b>115</b>	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	2	3	4
<b>116</b>	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	1	3	4	4	3	2	2
<b>117</b>	2	4	3	4	2	4	4	4	4	3	4	4	2	4	2	4	4
<b>118</b>	4	4	2	4	3	0	4	4	3	4	4	2	3	4	3	4	3
<b>119</b>	4	4	2	4	3	0	4	4	3	4	4	2	3	4	3	4	3
<b>120</b>	4	4	2	4	3	0	4	4	3	4	4	2	3	4	3	4	3
<b>121</b>	4	4	2	4	3	0	4	4	3	4	4	2	3	4	1	4	3
<b>122</b>	4	4	2	4	3	0	4	4	3	4	4	2	3	4	3	4	3
<b>123</b>	3	3	4	3	2	2	4	3	2	3	2	4	2	3	3	3	3
<b>124</b>	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3
<b>125</b>	4	4	0	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	3
<b>126</b>	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3
<b>127</b>	4	4	4	4	3	2	4	4	0	3	4	3	4	4	3	4	4

<b>128</b>	4	4	4	4	3	0	4	4	1	2	4	4	4	4	0	4	4
<b>129</b>	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	0	3	4	4	3	4	0
<b>130</b>	0	4	2	0	3	4	4	0	3	4	4	3	4	4	4	4	
<b>131</b>	4	4	4	4	4	2	4	4	0	3	4	3	4	4	3	4	
<b>132</b>	4	4	4	4	3	2	4	4	0	3	4	3	4	4	1	4	



## 2. Skala Karakteristik Pekerjaan

Subjek	A 1	A 2	A 3	A 4	A 5	A 6	A 7	A 8	A 9	A 10	A 11	A 12	A 13	A 14	A 15	A 16	A 17	A 18	A 19	A 20	A 21	A 22	A 23	A 24	A 25	A 26	A 27	A 28	A 29	A 30	A 31
1	1	4	2	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	2	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4
2	4	4	0	4	0	4	4	4	4	0	4	4	3	4	0	4	4	4	4	4	0	4	2	2	2	2	2	4	3	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	2	4
4	0	4	4	4	4	4	4	4	4	0	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	0	0
5	0	4	0	4	1	4	4	3	4	0	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	2	4	1
6	4	4	0	4	0	4	4	4	4	0	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4
8	4	4	0	4	0	4	4	4	4	4	4	0	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
9	3	2	4	4	3	3	4	3	3	1	3	3	4	4	3	1	4	2	2	3	3	4	1	2	3	4	4	4	2	3	2
10	0	4	0	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	3	4	3	4	4	4	1	4	3	4	4
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	0	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	2	4	2	4	1	4	3	4	4	1	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4
13	4	4	4	4	0	4	4	4	4	0	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0	4	4	4	4	4	4	4	4
14	2	4	1	4	0	4	4	3	4	0	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	2	4	4	0	4	4	4	3	0	1
15	4	4	4	0	0	4	0	4	4	0	4	4	4	4	0	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0	4	4
16	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	0	4	0	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	2	4	1	4	0	4	4	3	4	0	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	0	3
18	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4
19	3	4	1	4	0	0	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	1	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3
20	1	4	4	4	1	4	2	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	0	4	4	4	4	4	4	4	4
21	3	2	0	4	3	2	4	4	2	3	2	3	4	4	3	1	2	2	3	4	1	3	4	3	4	4	4	2	4	2	4
22	4	3	4	4	2	3	4	2	3	3	3	3	3	4	4	3	2	2	2	4	4	3	3	2	2	2	2	4	2	3	3
23	1	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	2	4	4	3	3	3	2	3	4	2	3	4	4	2	2	2	4	2	3	3
24	2	2	2	4	2	3	2	3	3	2	3	3	3	4	2	2	3	3	2	3	3	4	2	2	3	2	3	4	2	2	2
25	3	3	2	4	1	3	4	3	4	2	2	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	4	2	4	3	3	2
26	0	4	4	4	1	4	4	4	4	0	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0	4	4	4	4	4	4	4	0
27	4	4	0	4	0	4	4	4	4	0	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0	4	0	4	4
28	4	2	1	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	2	4	2	4	2	4	2
29	3	1	1	4	2	3	4	2	3	1	3	4	3	4	4	4	2	2	0	3	3	4	4	4	4	4	3	4	1	2	3
30	1	3	4	4	1	4	4	2	3	1	3	3	2	4	4	4	2	2	2	3	3	3	4	3	4	4	3	4	2	4	2



65	0	2	2	4	2	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
66	4	4	4	4	0	4	4	4	4	0	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0	4	2

67	4	4	2	4	1	4	4	4	4	3	4	3	4	4	1	4	2	4	4	4	4	4	0	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
68	0	4	2	4	0	4	4	4	4	0	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	0	0		
69	4	4	1	4	0	4	4	4	4	0	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4		
70	0	4	3	4	0	4	4	4	4	0	4	4	4	4	3	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	0	0		
71	0	4	3	4	0	4	4	4	4	0	4	4	4	4	3	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	0	0		
72	2	4	3	4	0	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
73	4	4	0	4	0	4	0	4	4	0	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0	0	
74	4	0	1	0	4	4	4	4	4	0	4	0	0	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0	0	0	0	0	0	4	4	4	4	4	
75	4	4	0	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0	0
76	4	4	4	3	0	4	4	4	4	0	4	0	4	4	4	1	4	4	3	0	4	4	4	4	0	0	4	4	0	3	0	0	0	0	
77	1	3	2	4	1	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	
78	3	2	1	4	2	3	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	1	3	4	2	3	1	1	1		
79	4	2	2	4	2	4	2	4	4	2	3	2	4	4	3	2	4	4	2	4	1	4	1	3	4	4	4	3	4	2	3	4	4	4	
80	4	2	0	4	0	4	3	4	3	2	4	2	3	4	2	0	4	3	3	4	3	4	0	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
81	4	2	0	4	0	4	3	4	4	2	4	2	4	4	2	2	4	3	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
82	1	1	0	4	3	4	1	4	4	0	3	1	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
83	2	0	1	4	2	3	4	3	4	1	4	4	4	4	4	4	3	3	1	4	3	4	0	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	
84	0	4	4	4	0	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
85	3	3	1	4	0	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	0	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	2	
86	3	3	1	4	1	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	0	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	3	
87	3	2	1	4	0	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	3	
88	3	3	1	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	3	
89	3	3	1	3	1	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	1	1	3	3	3	4	4	3	4	3	3	2	4	3	4	3		
90	4	4	2	4	1	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	1	3	4	2	3	3	4	3	4	1	3	2	4	2		
91	3	1	1	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	1	1	3	3	2	3	3	3	2	1	2	1	3	3	1	2	1	4	1		
92	2	4	2	4	1	4	4	4	4	0	4	4	3	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	
93	0	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
94	1	4	3	3	3	3	4	3	4	1	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	2	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	
95	1	4	3	4	2	4	4	4	4	0	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	

96	1	4	3	4	2	4	4	4	4	0	4	4	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3		
97	1	4	3	4	3	4	4	4	4	0	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	
98	1	4	3	4	3	4	4	4	4	0	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	
99	4	4	1	4	0	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
100	3	1	1	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	1	1	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	1	2	1

101	3	2	2	4	1	3	2	3	4	0	3	3	3	4	4	2	3	3	1	4	2	0	2	4	2	3	4	3	2	2	3
102	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0	4	4
103	4	4	0	4	0	4	4	4	4	0	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0	4	4
104	0	4	0	4	2	2	4	4	4	2	2	2	4	4	2	4	3	3	1	4	3	4	2	4	4	2	4	4	2	3	1
105	4	4	0	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0	0	4	4	4	3
106	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
107	4	2	2	0	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1	4	4	3	3	4	2	0	4
108	0	4	3	4	1	4	1	4	3	1	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	1	3	3	4	4	4	0	4	1
109	4	4	4	4	0	4	4	2	0	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0	0	0	4	0	4	4	2	4	1
110	4	4	4	4	4	4	4	4	0	0	0	0	0	4	4	4	4	4	4	4	4	0	0	4	0	4	4	4	4	4	4
111	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
112	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
113	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
114	2	4	3	4	0	4	4	4	4	2	4	0	2	4	1	4	3	4	0	4	0	4	1	4	4	4	0	0	2	3	3
115	3	3	1	4	2	3	3	4	4	2	2	3	4	4	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	2	3	4	4	2	3	2
116	2	3	4	2	2	3	1	3	3	1	3	3	3	3	1	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3
117	4	1	1	4	1	3	2	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4	0	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4
118	1	4	2	3	3	4	3	4	4	3	3	1	4	4	4	3	4	3	4	2	1	4	3	4	1	3	2	4	2	1	4
119	3	3	2	3	3	4	3	4	4	3	2	1	4	4	4	3	4	3	4	2	1	4	3	4	1	3	2	4	2	1	4
120	1	3	2	3	3	4	3	4	4	3	3	1	4	4	4	3	4	3	4	2	1	4	3	4	1	3	2	4	2	1	4
121	1	3	2	3	3	4	3	4	4	3	3	1	4	4	4	3	4	3	4	2	1	4	3	4	1	3	2	4	2	1	4
122	1	3	2	3	3	4	3	4	4	3	2	1	4	4	4	3	4	3	4	2	1	4	3	4	1	3	2	4	2	1	4
123	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2
124	4	4	0	4	0	4	4	4	4	4	4	2	0	4	0	4	3	4	1	4	2	4	4	4	2	4	0	4	4	3	2
125	4	4	3	4	4	4	3	3	4	1	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3
126	4	4	4	4	4	4	4	4	0	0	4	2	2	4	0	0	0	0	0	0	2	2	0	0	0	0	0	4	4	4	4
127	0	1	2	4	4	4	4	3	4	2	2	3	3	4	3	3	3	2	3	4	1	3	3	4	4	4	1	4	4	4	2



<b>128</b>	0	2	0	4	4	3	4	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0	3	3	2	3	4	0	4	4
<b>129</b>	3	4	1	4	4	2	4	3	4	3	0	3	3	4	3	3	3	3	3	4	1	4	3	4	3	3	0	4	0	4	4
<b>130</b>	0	1	2	2	2	1	1	3	0	3	3	3	0	0	0	3	3	2	3	2	1	1	3	2	3	3	3	4	2	4	4
<b>131</b>	0	1	0	4	4	4	4	3	4	2	2	3	3	4	4	4	3	2	4	4	2	3	3	4	4	4	1	4	4	4	2
<b>132</b>	0	1	2	4	4	4	4	3	4	2	2	3	3	3	4	4	3	2	3	4	1	3	3	4	4	4	1	4	4	4	2



### 3. Skala *Psychological Meaningfulness*

Subjek	A 1	A 2	A 3	A 4	A 5	A 6	A 7	A 8	A 9	A 10	A 11	A 12	A 13	A 14	A 15	A 16	A 17	A 18	A 19	A 20	A 21	A 22	A 23	A 24	A 25	A 26	A 27
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2
3	4	2	2	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	2	3	3	3	4	3	3	3	4	4
4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
7	3	2	4	3	3	3	3	4	3	2	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	4	2	3
8	3	0	1	3	3	3	3	4	3	2	1	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	4	2	3
9	4	2	1	4	3	4	3	2	0	4	4	2	4	4	0	3	3	3	2	4	3	2	4	2	0	4	4
10	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	1	1	3	4	4	3	0	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	0	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	2	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	2	4	3	4	4	4
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4
15	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	4	0	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0	4	4	4	4	0	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
18	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
19	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	3	4	4	4	4	3	0	4	4	0	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4
21	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	2	4	2	4	3	2	3	2	4	4	4	4	3	3
22	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	2	1	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3
23	4	3	3	4	3	2	2	3	4	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3
24	4	2	2	3	4	4	2	3	4	3	2	2	3	2	3	2	4	4	3	4	2	4	2	3	4	3	3
25	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0	4	4	4	4	4	4	4	4	0	4	4	4	4	4	4
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0	4	4	0	4	4	0	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	4	4	0	4	4	4	3	4	4	4	2	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1	0
29	3	2	2	4	3	4	4	2	4	1	4	1	2	3	4	2	4	3	3	4	2	4	4	3	4	4	2
30	3	3	2	4	4	3	3	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	3	4	4

31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
32	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2
34	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2
35	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3
36	4	0	4	4	4	1	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
37	4	3	1	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	4	2
38	4	4	1	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4
39	4	4	4	4	3	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	2
40	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	1	1	4	4	3	3	4	3	4	3	3	2
41	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4
42	4	4	1	3	2	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	1	2	2	2	0	1	4
43	4	4	0	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3
44	3	2	3	2	1	3	2	2	4	2	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	0	0	4	4	4
45	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4
46	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	4	4	3	4	3	4	4	2	4
47	4	4	0	4	4	4	4	4	4	4	1	4	0	2	0	4	4	4	0	4	4	4	4	4	4
48	4	1	3	4	4	3	3	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	2
49	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	4	3	3	4	4	4	1	4	4	4	4	4
50	3	2	4	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	2	2	3	2	3	4	4	3	3	3	2	3
51	4	3	3	2	2	4	4	2	2	2	3	2	3	4	2	4	2	4	2	2	4	2	2	4	2
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	2
53	4	3	2	4	4	3	4	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4
54	4	3	1	4	4	4	3	4	4	4	1	4	1	1	1	3	3	3	2	4	2	4	4	3	3
55	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
56	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
57	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
58	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
59	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
60	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
61	4	2	1	4	1	2	2	4	4	3	2	3	2	3	3	3	1	4	3	3	3	3	4	3	4
62	4	1	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3

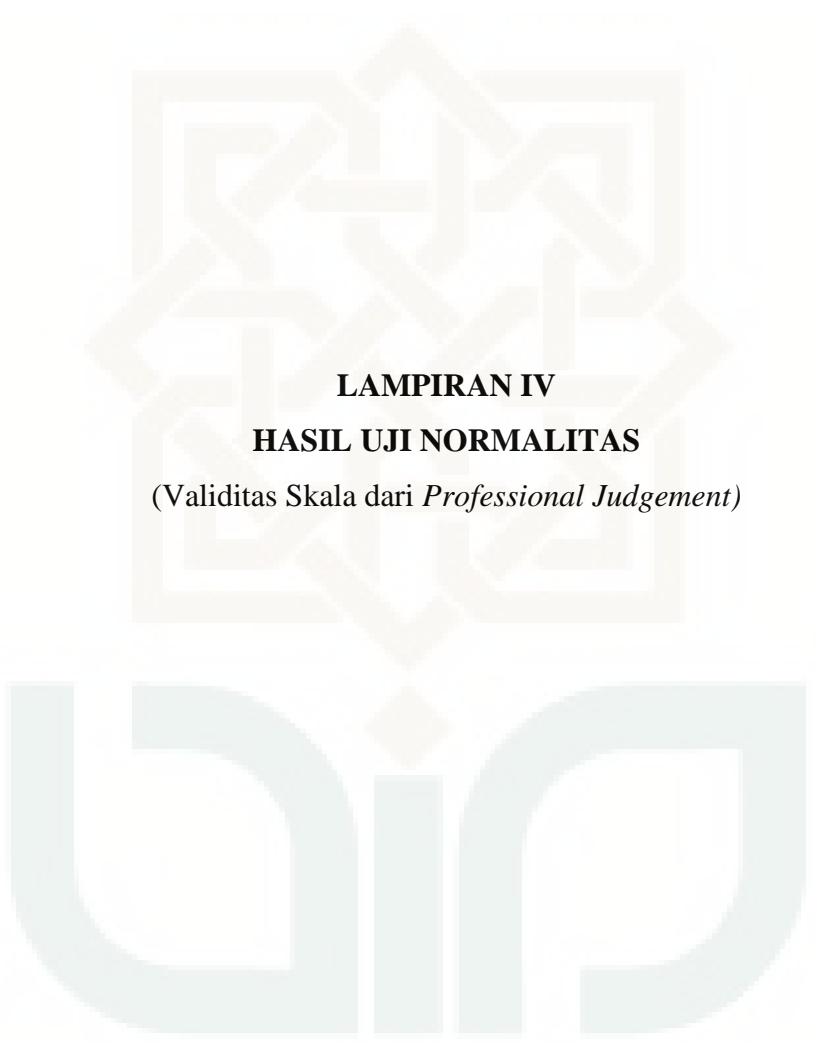


97	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
98	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3
99	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	
100	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3

101	4	3	3	4	4	2	2	3	4	3	3	1	4	2	4	4	4	2	3	3	3	2	4	4	4	4	3		
102	4	0	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0	4		
103	4	0	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0	4		
104	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	2	3	4	3	2	3	4	2	3	4	4	2	3	2	4	4	3		
105	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	0	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	
106	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
107	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
108	4	4	0	4	4	3	3	4	4	4	3	1	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	
109	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3		
110	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	
111	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	
112	4	3	1	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	
113	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
114	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
115	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	
116	4	3	3	3	1	3	3	1	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	1	3	4	3	4	3	4	3	3	3	
117	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	1	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	
118	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	2	4	3	2	4	4	3	1	3	4	3	4	4	4	2	3	4	
119	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	0	2	4	3	2	4	4	3	1	3	4	3	4	4	4	2	3	4	
120	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	0	2	4	3	2	4	4	3	1	3	4	3	4	4	4	2	3	4	
121	4	1	4	4	4	4	3	4	4	4	0	2	4	3	2	4	4	3	1	3	4	3	4	4	4	3	3	4	
122	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	0	2	4	3	2	4	4	3	1	3	4	3	4	4	4	2	3	4	
123	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3
124	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2
125	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3
126	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2
127	4	3	3	4	4	4	2	4	4	4	3	1	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	1	3	
128	4	0	4	4	4	4	4	2	3	3	1	0	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
129	4	3	4	3	4	4	1	4	4	3	0	0	2	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4
130	4	4	2	4	4	3	3	3	0	4	3	3	4	2	4	3	4	2	2	4	4	4	4	2	2	4	3	4	4

<b>131</b>	4	3	3	4	4	4	2	4	4	4	3	1	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4
<b>132</b>	4	3	3	4	4	4	2	4	4	4	3	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3





**LAMPIRAN IV**  
**HASIL UJI NORMALITAS**  
(Validitas Skala dari *Professional Judgement*)

**LAMPIRAN V**  
**(HASIL RELIABILITAS ALAT UKUR)**





### 1. Hasil Analisis Uji Reliabilitas Skala Keterikatan Kerja

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.919	17

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	53.89	71.587	.652	.913
A2	53.81	72.961	.570	.915
A3	53.89	69.359	.758	.910
A4	54.00	69.543	.761	.910
A5	54.00	72.857	.451	.919
A6	54.22	73.663	.468	.918
A8	53.97	73.571	.440	.919
A11	53.81	73.761	.500	.917
A12	54.25	71.507	.661	.913
A14	54.11	68.787	.661	.913
A16	53.72	71.063	.703	.912
A17	53.92	67.393	.807	.908
A18	54.08	70.879	.517	.918
A20	53.86	69.094	.778	.910
A21	54.00	74.743	.465	.918
A22	53.86	73.609	.513	.917
A24	53.94	69.883	.631	.914

## 2. Hasil Analisis Uji Reliabilitas Skala Karakteristik Pekerjaan

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.940	31

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	99.30	190.659	.528	.938
A2	99.54	189.422	.658	.937
A3	99.19	186.269	.753	.936
A4	99.41	184.081	.805	.935
A5	99.51	190.757	.665	.937
A8	99.62	190.742	.490	.939
A9	99.30	185.048	.708	.936
A10	99.30	190.770	.495	.938
A11	99.62	190.575	.595	.938
A14	99.62	190.408	.310	.943
A15	99.38	188.408	.656	.937
A16	99.57	188.030	.548	.938
A17	99.32	194.003	.447	.939
A18	99.35	192.345	.382	.940
A19	99.59	190.470	.629	.937
A21	99.65	190.623	.610	.937
A22	99.22	187.896	.530	.938
A24	99.14	184.787	.756	.936
A25	99.43	195.141	.315	.940

A27	99.24	196.023	.257	.941
A28	99.27	188.425	.641	.937
A30	99.35	186.568	.748	.936
A31	99.49	187.368	.634	.937
A33	99.24	186.745	.690	.936
A34	99.54	189.144	.674	.937
A35	99.59	192.026	.443	.939
A36	99.49	188.757	.568	.938
A37	99.51	184.812	.648	.937
A38	99.43	193.474	.402	.939
A39	99.27	190.258	.433	.939
A40	99.41	186.859	.745	.936

### 3. Hasil Analisis Uji Reliabilitas Skala *Psychological Meaningfulness*

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.883	27

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	87.75	93.279	.637	.875
A4	88.08	96.193	.261	.884
A5	87.92	92.021	.540	.876
A6	87.89	94.730	.526	.877
A8	87.97	93.799	.625	.875
A9	87.72	95.806	.353	.881
A10	87.86	100.466	.103	.885
A11	88.06	94.397	.308	.884
A12	88.19	96.390	.315	.882
A13	87.72	91.921	.752	.872
A14	87.72	95.863	.510	.878
A15	87.89	97.816	.334	.881
A16	87.72	92.435	.661	.874
A17	87.97	93.913	.501	.877
A18	88.14	97.552	.240	.884
A19	88.03	95.342	.439	.879
A20	87.64	95.323	.482	.878
A21	88.08	88.936	.520	.878
A22	88.00	91.943	.474	.878

A23	88.06	93.083	.418	.880
A24	87.75	95.507	.423	.879
A25	87.75	95.621	.531	.878
A27	87.94	95.540	.435	.879
A29	87.78	93.378	.429	.879
A30	87.78	95.549	.537	.877
A31	87.89	95.644	.451	.879
A32	87.92	96.536	.461	.879





**LAMPIRAN VI**  
**HASIL ANALISIS DATA**

## 1. Hasil Deskriptif Statistik

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic
keterikatankerja	132	44	68	55.54	.529	6.080
karakteristik	132	64	124	98.59	1.027	11.796
meaningfulness	132	54	107	85.01	.919	10.561
Valid N (listwise)	132					

## 2. Hasil Uji Normalitas

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		keterikatankerja	karakteristik	meaningfulness
N		132	132	132
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	55.54	98.59	85.01
	Std. Deviation	6.080	11.796	10.561
Most Extreme Differences	Absolute	.076	.113	.076
	Positive	.076	.113	.076
	Negative	-.057	-.071	-.068
Kolmogorov-Smirnov Z		.871	1.302	.874
Asymp. Sig. (2-tailed)		.435	.067	.430

a. Test distribution is Normal.

Kaidah Normal  $p > 0.005$

Variabel	KS-Z	Sig. (p)	Keterangan
Keterikatan Kerja	0.871	0.435	Normal
Karakteristik Pekerjaan	1.302	0.067	Normal
<i>Psychological Meaningfulness</i>	0.874	0.430	Normal

### 3. Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
keterikatankerja * meaningfulness	Between Groups	(Combined)	2284.267	41	55.714	1.960	.004
		Linearity	1216.216	1	1216.216	42.782	.000
		Deviation from Linearity	1068.051	40	26.701	.939	.578
	Within Groups		2558.544	90	28.428		
	Total		4842.811	131			

Variabel	F Linierity	Sig.	Keterangan
<i>Psychological Meaningfulness</i> (M) Keterikatan Kerja (Y)	42.782	0.000	Linier

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
keterikatankerja * karakteristik	Between Groups	(Combined)	2859.220	41	69.737	3.164	.000
		Linearity	1865.331	1	1865.331	84.634	.000
		Deviation from Linearity	993.889	40	24.847	1.127	.315
	Within Groups		1983.590	90	22.040		
	Total		4842.811	131			

Variabel	F Linierity	Sig.	Keterangan
Karakteristik Pekerjaan (X) terhadap Keterikatan Kerja (Y)	84.634	0.000	Linier

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
meaningfulness * karakteristik	Between Groups	(Combined)	5851.681	41	142.724	1.466	.067
		Linearity	1608.293	1	1608.293	16.525	.000
		Deviation from Linearity	4243.387	40	106.085	1.090	.361
	Within Groups		8759.312	90	97.326		
	Total		14610.992	131			

Variabel	F Linierity	Sig.	Keterangan
Karakteristik Pekerjaan (X) terhadap <i>Psychological Meaningfulness</i> (M)	16.525	0.000	Linier



#### 4. Hasil Uji Hipotesis

##### 1. Analisis Jalur

###### a) Persamaan Regresi 1

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.332 <sup>a</sup>	.110	.103	10.001	.110	16.080	1	130	.000

a. Predictors: (Constant), karakteristik

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1608.293	1	1608.293	16.080	.000 <sup>a</sup>
	Residual	13002.699	130	100.021		
	Total	14610.992	131			

a. Predictors: (Constant), karakteristik

b. Dependent Variable: meaningfulness

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	55.722	7.355		7.576	.000			
	karakteristik	.297	.074	.332	4.010	.000	.332	.332	.332

a. Dependent Variable: meaningfulness

## b). Persamaan Regresi 2

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.695 <sup>a</sup>	.483	.475	4.405	.483	60.286	2	129	.000

a. Predictors: (Constant), meaningfulness, karakteristik

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2339.643	2	1169.822	60.286	.000 <sup>a</sup>
	Residual	2503.168	129	19.404		
	Total	4842.811	131			

a. Predictors: (Constant), meaningfulness, karakteristik

b. Dependent Variable: keterikatankerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	13.356	3.889		3.434	.001			
	karakteristik	.263	.035	.511	7.609	.000	.621	.557	.482
	meaningfulness	.191	.039	.332	4.944	.000	.501	.399	.313

a. Dependent Variable: keterikatankerja

## 2. Uji Korelasi Antar Variabel

### a. Karakteristik Pekerjaan (X) – Keterikatan kerja (Y)

#### Correlations

		keterikatankerja	karakteristik
keterikatankerja	Pearson Correlation	1	.621**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	132	132
karakteristik	Pearson Correlation	.621**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	132	132

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

### b. Karakteristik Pekerjaan (X) – *Psychological Meaningfulness* (M)

#### Correlations

		karakteristik	meaningfulness
karakteristik	Pearson Correlation	1	.332**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	132	132
meaningfulness	Pearson Correlation	.332**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	132	132

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

c. *Psychological Meaningfulness (M) – Keterikatan Kerja(Y)***Correlations**

		meaningfulness	keterikatankerja
meaningfulness	Pearson Correlation	1	.501**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	132	132
keterikatankerja	Pearson Correlation	.501**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	132	132

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

**3. Analisis Tambahan Uji Korelasi Pearson****Correlations**

		keterikatankerja	karakteristik	meaningfulness
keterikatankerja	Pearson Correlation	1	.621**	.501**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	132	132	132
karakteristik	Pearson Correlation	.621**	1	.332**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	132	132	132
meaningfulness	Pearson Correlation	.501**	.332**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	132	132	132

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

#### 4. Analisis Tambahan Uji Korelasi Spearman

		Correlations			
		keterikatanke rja	karakteristik	meaningfulness	
Spearman's rho	keterikatankerja	Correlation Coefficient	1.000	.616**	.516**
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.000
		N	132	132	132
	karakteristik	Correlation Coefficient	.616**	1.000	.344**
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.000
		N	132	132	132
	meaningfulness	Correlation Coefficient	.516**	.344**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.
		N	132	132	132

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

#### 5. Analisis Tambahan Uji Korelasi Parsial

		Correlations		
Control Variables		keterikatan kerja	karakteristik	meaningfulness
keterikatankerja	Correlation	1.000	.621	.501
	Significance (1-tailed)	.	.000	.000
	df	0	130	130
karakteristik	Correlation	.621	1.000	.332
	Significance (1-tailed)	.000	.	.000
	df	130	0	130
meaningfulness	Correlation	.501	.332	1.000
	Significance (1-tailed)	.000	.000	.
	df	130	130	0

## 6. Analisis Tambahan Uji Regresi Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.621 <sup>a</sup>	.385	.380	4.786	.385	81.442	1	130	.000
2	.695 <sup>b</sup>	.483	.475	4.405	.098	24.444	1	129	.000

a. Predictors: (Constant),  
karakteristik

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	23.999	3.520		6.819	.000
karakteristik	.320	.035	.621	9.025	.000
2 (Constant)	13.356	3.889		3.434	.001
karakteristik	.263	.035	.511	7.609	.000
meaningfulness	.191	.039	.332	4.944	.000

a. Dependent Variable: keterikatankerja

**Excluded Variables<sup>b</sup>**

Model	Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
					Tolerance
1meaningfulness	.332 <sup>a</sup>	4.944	.000	.399	.890

a. Predictors in the Model: (Constant), karakteristik

b. Dependent Variable: keterikatankerja

**7. Uijj cbc**



**LAMPIRAN VII**  
**(SURAT KETERANGAN)**

