

**HUBUNGAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT*  
(POS) DENGAN KETERLIBATAN KERJA PADA PERAWAT  
KONTRAK DI RSU X**



**SKRIPSI**

**OLEH :**

**FIDELIA RERIAN PUTRI**

**04041281621029**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI**

**FAKULTAS KEDOKTERAN**

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

**INDERALAYA**

**2020**

**HUBUNGAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT*  
(POS) DENGAN KETERLIBATAN KERJA PADA PERAWAT  
KONTRAK DI RSU X**



**SKRIPSI**

**Diajukan sebagai persyaratan memperoleh gelar**

**Sarjana Psikologi**

**OLEH :**

**FIDELIA RERIAN PUTRI**

**04041281621029**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI**

**FAKULTAS KEDOKTERAN**

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

**INDERALAYA**

**2020**

LEMBAR PENGESAHAN

**HUBUNGAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT*  
(POS) DENGAN KETERLIBATAN KERJA PADA PERAWAT  
KONTRAK DI RSU X**

**SKRIPSI**

Dipersiapkan dan disusun oleh

**FIDELIA RERIAN PUTRI**

telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

pada tanggal 13 November 2020

**Susunan Dewan Penguji**

Pembimbing I

Pembimbing II

Dewi Anggraini, S.Psi., MA  
NIP 198311022012092201

Ayu Purnamasari, S.Psi.,MA  
NIP 197906262014062201

Penguji I

Penguji II

Marisya Pratiwi, M.Psi., Psikolog.  
19870319201903 2 010

Yeni Anna Appulembang, S.Psi., MA.,Psy  
NIP 198409222018032001

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan

untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi

Tanggal November 2020

Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi, M.Si  
NIP 197805212002122004

**LEMBAR PERSETUJUAN**

**UJIAN SKRIPSI**

Nama : Fidelia Rerian Putri

NIM : 04041281621029

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Kedokteran

Judul Proposal Penelitian : Hubungan *Perceived Organizational Support*  
(POS) dengan Keterlibatan Kerja Pada Perawat Kontrak  
RSU X

Inderalaya, November 2020

Menyetujui,

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Dewi Anggraini, S.Psi.,MA

NIP. 198311022012092201

Ayu Purnamasari, S.Psi., MA

NIP. 198612152015042004

Mengetahui

Ketua Bagian Program Studi Psikologi

Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si

NIP 197805212002122004

## **SURAT PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini, Fidelia Rerian Putri, dengan disaksikan tim penguji skripsi, menyatakan dengan ini bahwa skripsi yang saya buat adalah karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh derajat kesarjanaan di dalam perguruan tinggi yang berada dimanapun. Dan sepanjang pengetahuan saya sebagai peneliti tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis/diterbitkan oleh peneliti lainnya, kecuali secara jelas telah tertulis dalam naskah ini dan dimasukkan ke dalam daftar pustaka. Apabila terjadi hal yang tidak sesuai dalam isi pernyataan ini, maka dari itu saya bersedia derajat kesarjanaan yang saya peroleh dicabut.

Inderalaya, 10 November 2020

Yang menyatakan,

Fidelia Rerian Putri

NIM 04041281621029

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat kesehatan, kasih sayang dan hidayah-Nya, sehingga peneliti masih diberikan kesempatan untuk dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar kesarjanaan. Peneliti mempersembahkan skripsi ini kepada :

1.       Orangtua saya tercinta, Mama saya Restu Wahyuni dan Ayah saya, Damhuri. Terima kasih banyak atas segala dukungan yang telah diberikan kepada saya yang tidak ada hentinya. Baik secara moriil maupun materil, meskipun terdapat banyak rintangan yang harus dilalui di setiap prosesnya, terutama karena saya berada jauh dari rumah. Terima kasih atas segala usaha yang sudah diberikan selama ini hingga akhirnya saya dapat menyelesaikan perkuliahan dan skripsi ini dan bisa mendapatkan gelar sarjana ini. Semoga mama dan papa selalu berada dalam lindungan Allah SWT dimanapun kalian berada.
  
2.       Terimakasih untuk teman serta keluarga besar yang tidak bisa disebutkan satu persatu, yang selalu ada saat saya benar-benar merasa jauh dan kehilangan arah hingga akhirnya bisa memberikan dukungan agar saya dapat menyelesaikan skripsi ini, terima kasih banyak.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga peneliti mendapat mengerjakan laporan tugas akhir skripsi, dengan judul “**Hubungan *Perceived Organizational Support* dengan Keterlibatan Kerja Pada Perawat Kontrak di RSUD X**”

Dalam proses pengerjaan laporan tugas akhir skripsi ini terdapat banyak hal yang dapat peneliti jadikan pelajaran berharga. Peneliti juga banyak mendapatkan bantuan dan bimbingan selama pengerjaan skripsi sehingga kesulitan yang peneliti alami dapat teratasi dengan baik. Peneliti mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada :

1. Prof. Dr. Ir. Anis Saggaf, MSCE, selaku Rektor Universitas Sriwijaya
2. dr. H. Syarif Husin, M.S, selaku Dekan Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya
3. Ibu Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si, selaku Ketua Bagian Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya
4. Ibu Dewi Anggraini, S.Psi., MA,, selaku pembimbing I Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya
5. Ibu Ayu Purnamasari, S.Psi., MA., Psikolog, selaku pembimbing II Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya

6. Para dosen dan staf di Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya
7. Orangtua saya yang tidak pernah lelah memberikan semua dukungannya dan memberikan semangat kepada saya, sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian ini sampai akhir
8. Responden Penelitian yakni perawat kontrak di RSUD X yang telah membantu proses pengumpulan data
9. Teman angkatan 2016 terutama dan teman seperbimbingan yang telah menemani, memberikan dukungan, saran dalam melakukan penelitian ini
10. Ella Dewi Febrizal dan Velia Busal yang telah membantu saya, mendukung dan menemani selama proses penelitian di Jambi
11. Teman-teman saya dalam grup ZZZ Mayoritas (ninda, mpit, nabila, suci, uul, iqbal) yang selalu menemani selama 4 tahun perkuliahan
12. *To the one who always be there especially during the hard times, DB. Thank you so much for the strength and support you've given to me. It means a lot.*

Peneliti menyadari bahwa dalam pengerjaan laporan tugas akhir skripsi masih memiliki beberapa kekurangan, sehingga dibutuhkan saran dan kritik yang bersifat membangun. Peneliti mengucapkan terima kasih untuk semua yang terlibat dalam penelitian dan semoga penelitian ini memberikan manfaat.

Inderalaya, November 2020

Fidelia Rerian Putri

04041281621029

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xiii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>xiv</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	13
C. Tujuan Penelitian.....	13
D. Manfaat Penelitian .....	13
E. Keaslian Penelitian.....	14
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b> .....	<b>21</b>
A. Keterlibatan Kerja.....	21

1. Pengertian Keterlibatan Kerja-----	21
2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Keterlibatan Kerja -----	22
3. Dimensi Keterlibatan Kerja -----	25
B. <i>Perceived Organizational Support</i> (POS) -----	27
1. Pengertian <i>Perceived Organizational Support</i> (POS)-----	27
2. Faktor-faktor <i>Perceived Organizational Support</i> (POS)-----	29
3. Aspek-aspek <i>Perceived Organizational Support</i> (POS) ----	32
C. Hubungan <i>Perceived Organizational Support</i> (POS) dengan Keterlibatan Kerja-----	37
D. Kerangka Berpikir-----	41
E. Hipotesis Penelitian-----	41
<b>BAB III METODE PENELITIAN -----</b>	<b>42</b>
A. Identifikasi Variabel Penelitian -----	42
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian-----	42
1. Keterlibatan Kerja-----	42
2. <i>Perceived Organizational Support</i> (POS) -----	43
C. Populasi dan Sampel Penelitian -----	43
D. Metode Pengumpulan Data -----	46
E. Validitas dan Reliabilitas-----	50
F. Metode Analisis Data-----	52
1. Uji Asumsi Penelitian-----	52
2. Uji Hipotesis-----	53
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN-----</b>	<b>54</b>
A. Orientasi Kancha Penelitian -----	54
B. Laporan Pelaksanaan Penelitian-----	55
1. Persiapan Administrasi -----	55
2. Persiapan Alat Ukur -----	56
3. Pelaksanaan Penelitian -----	62
C. Hasil Penelitian -----	67

1. Deskripsi Subjek Penelitian-----	67
2. Deskripsi Data Penelitian -----	70
3. Hasil Analisis Data Penelitian-----	73
D. Hasil Analisis Tambahan-----	75
E. Pembahasan -----	80
<b>BAB V KESIMPULAN -----</b>	<b>87</b>
A. Kesimpulan-----	87
B. Saran -----	87
<b>DAFTAR PUSTAKA -----</b>	<b>90</b>
<b>LAMPIRAN -----</b>	<b>95</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Penilaian Skala Likert -----	48
Tabel 3.2 Blueprint Skala Keterlibatan Kerja -----	49
Tabel 3.3 Blueprint Skala <i>Perceived Organizational Support</i> (POS)-----	50
Tabel 4.1 Distribusi Aitem Valid dan Tidak Valid Skala Keterlibatan Kerja-----	58
Tabel 4.2 Distribusi Penomoran Baru Skala Keterlibatan Kerja-----	59
Tabel 4.3 Distribusi Aitem Valid dan Tidak Valid Skala <i>Perceived Organizational Support</i> (POS)-----	61
Tabel 4.4 Distribusi Penomoran Baru Skala <i>Perceived Organizational Support</i> (POS) -----	62
Tabel 4.5 Rincian Jumlah Responden dalam Pengambilan Data <i>Try Out</i> -----	63
Tabel 4.6 Rincian Jumlah Responden dalam Pengambilan Data -----	66
Tabel 4.7 Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin -----	67
Tabel 4.8 Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Masa Kerja -----	68
Tabel 4.9 Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Usia-----	68
Tabel 4.10 Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Ruangan/Departemen -----	69
Tabel 4.11 Deskripsi Data Hipotetik dan Data Empirik Variabel Penelitian-----	70
Tabel 4.12 Tabel Formulasi Kategorisasi -----	71
Tabel 4.13 Deskripsi Kategorisasi Keterlibatan Kerja -----	72
Tabel 4.14 Deskripsi Kategorisasi <i>Perceived Organizational Support</i> (POS) -----	72

Tabel 4.15 Uji Normalitas Menggunakan Kolmogorov Smirnov-----	73
Tabel 4.16 Uji Linearitas Menggunakan <i>Linearity</i> -----	74
Tabel 4.17 Uji Hipotesis Menggunakan Korelasi <i>Pearson's Product Moment</i> --	75
Tabel 4.18 Hasil Uji Beda Keseluruhan Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin -----	76
Tabel 4.19 Hasil Uji Beda Keseluruhan Subjek Berdasarkan Masa Bekerja -----	77
Tabel 4.20 Deskripsi Hasil Uji Beda Keterlibatan Kerja Berdasarkan Masa Bekerja ( <i>tenure</i> )-----	78
Tabel 4.21 Hasil Perbedaan Mean Variabel Penelitian Berdasarkan Masa Bekerja ( <i>tenure</i> )-----	79
Tabel 4.22 Hasil Uji Beda Keseluruhan Subjek Berdasarkan Usia-----	80

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>A. Skala Uji Coba Penelitian</b> -----	95
<b>B. Skala Penelitian</b> -----	115
<b>C. Tabulasi Data Mentah Penelitian</b> -----	124
<b>D. Validitas dan Reliabilitas Skala</b> -----	172
<b>E. Data Empiris Penelitian</b> -----	180
<b>F. Hasil Data Penelitian</b> -----	186
<b>G. Hasil Uji Beda Berdasarkan Deskripsi Subjek Penelitian</b> -----	189
<b>H. Dokumentasi Pra-penelitian</b> -----	195

**HUBUNGAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* (POS) DENGAN KETERLIBATAN KERJA PADA PERAWAT KONTRAK DI RSUD X**

**Fidelia Rerian Putri<sup>1</sup>, Dewi Anggraini<sup>2</sup>**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan *perceived organizational support* (POS) dengan keterlibatan kerja pada perawat kontrak di RSUD X. Hipotesis penelitian ini yaitu ada hubungan antara *perceived organizational support* (POS) dengan keterlibatan kerja pada perawat kontrak di RSUD X

Populasi penelitian adalah perawat kontrak di RSUD X yang berusia 23-43 tahun dengan jumlah sampel sebanyak 123 perawat dengan status kontrak, teknik pengambilan data menggunakan teknik sampling non-probability sampling yang berupa sampling insidental. Alat ukur yang digunakan adalah skala keterlibatan kerja dan *perceived organizational support* (POS) dengan mengacu pada aspek keterlibatan kerja dari Yoshimura (1996) dan aspek *perceived organizational support* (POS) dari Eisenberger, Huntington, Hutchison dan Sowa (1986). Analisis data menggunakan analisis *pearson's product moment*.

Hasil analisis menunjukkan nilai  $R = 0,494$  dan nilai  $P = 0,000$  ( $p < 0,05$ ). Hasil menunjukkan bahwa *perceived organizational support* (POS) memiliki hubungan yang signifikan terhadap keterlibatan kerja. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima.

**Kata Kunci :** *Perceived Organizational Support* (POS), Keterlibatan Kerja.

---

<sup>1</sup>Mahasiswa Program Studi Psikologi FK Universitas Sriwijaya

<sup>2</sup>Dosen Program Studi Psikologi FK Universitas Sriwijaya

**THE RELATIONSHIP BETWEEN PERCEIVED  
ORGANIZATIONAL SUPPORT (POS) AND JOB  
INVOLVEMENT AMONG CONTRACT NURSES  
IN RSU X**

**Fidelia Rerian Putri<sup>1</sup>, Dewi Anggraini<sup>2</sup>**

**ABSTRACT**

*The research objective was to determine the relationship between perceived organizational support (POS) and job involvement in contract nurses RSU X. The hypothesis of this study is that there is a relationship between perceived organizational support (POS) and job involvement among contract nurses in RSU X.*

*Participants in this study were 123 nurses in RSU X aged 23-43. The research uses two scales as a measuring instrument, which is a Job Involvement scale that refers to the aspects of Yoshimura (1996) and the perceived organizational support scale that refers to the aspects from Eisenberger, Huntington, Hutchison dan Sowa (1986).*

*The results shown that there is a relationship between perceived organizational support (POS) and job involvement among contract nurses in RSU X with the value of  $r = 0.494$  and  $P = 0.000$  ( $P < 0.05$ ). This suggests that perceived organizational support (POS) has a significant relationship with job involvement. Therefore, the proposed hypothesis is accepted.*

**Keywords :** *Perceived Organizational Support (POS), Job Involvement*

---

<sup>1</sup>Student of Psychology Department of Medical  
Faculty, Sriwijaya University

<sup>2</sup>Lecturer of Psychology Department of Medical Faculty,  
Sriwijaya University



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Kesehatan merupakan suatu hal yang penting bagi kesejahteraan seluruh umat manusia. WHO (1948) menjelaskan seseorang dapat dikatakan sehat apabila sehat secara fisik, secara mental maupun secara kesejahteraan sosial. Apabila seseorang sehat secara keseluruhan, maka mereka dapat menjalankan aktivitas sehari-hari dengan normal tanpa hambatan. Seiring dengan pernyataan ini, pelayanan kesehatan menjadi hal yang penting apabila seseorang merasa sakit, dimana salah satu bentuk pelayanan kesehatan yang paling banyak dituju apabila seseorang merasa dirinya tidak sehat adalah rumah sakit. Depkes (2009), menyatakan bahwa suatu rumah sakit harus memiliki tenaga tetap yang meliputi tenaga medis dan penunjang medis, tenaga keperawatan, tenaga kefarmasian, tenaga manajemen rumah sakit, dan tenaga non kesehatan, serta tenaga tidak tetap dan konsultan sesuai kebutuhan rumah sakit.

Terdapat berbagai profesi yang bekerja sama di rumah sakit dalam memberikan pelayanan yang optimal kepada pasien. Salah satu tenaga medis yang menjadi bagian penting dalam pelayanan rumah sakit adalah tenaga perawat. Hal ini karena perawat berhadapan langsung baik dengan pasien maupun keluarga pasien dalam memberikan pelayanan kesehatan. Dalam Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2014 tentang keperawatan, dijelaskan bahwa definisi keperawatan adalah kegiatan pemberian kepada individu, keluarga, kelompok, baik dalam

keadaan sakit maupun sehat (Pusat Data Informasi Kementerian Kesehatan RI, 2017).

Pelayanan yang diberikan oleh perawat yang berhubungan langsung dengan pasien juga dapat membantu terbentuknya citra rumah sakit. Hal ini sejalan dengan pernyataan Sahrah (2017), dimana mutu pelayanan rumah sakit juga sering dipertaruhkan kepada para perawat, ketika para perawat merasakan adanya beban kerja yang menuntut selalu fokus dan bertanggung jawab terhadap keadaan kesehatan pasien yang tidak jarang itu merupakan masalah hidup dan mati. Maka dari itu, di dalam rumah sakit perawat memiliki peranan yang cukup besar. Hal ini karena tenaga perawat sangat berperan penting dalam pemberian pelayanan yang aman dan bermutu, yang berdampak pada kenyamanan, kesembuhan, dan kepuasan pasien (Depkes, 2004).

Berdasarkan data yang diperoleh dari Departemen Kesehatan Republik Indonesia dinyatakan bahwa pada tahun 2018, terdapat sebanyak 410.064 perawat dari total 1.301.734 SDM kesehatan di Indonesia dan sebanyak 6593 diantaranya berada di provinsi Jambi (DEPKES, 2018).

RSU X merupakan rumah sakit rujukan Regional Provinsi Jambi dan juga bertugas sebagai rumah sakit pendidikan dari seluruh Fakultas Kedokteran dan Ilmu keperawatan serta sekolah ilmu kesehatan yang ada di Provinsi Jambi. Secara umum kebijakan yang dilakukan oleh RSU X dalam melaksanakan seluruh kegiatan yang berkaitan dengan kepentingan Rumah Sakit sebagai Rujukan Regional Provinsi, baik yang bersifat administratif, keuangan dan organisasi,

mengacu pada Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Pemerintah, berkewajiban untuk mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas, fungsi dan peranannya dalam pengelolaan sumberdaya, dan sumber dana serta kewenangan yang ada yang dipercayakan kepada publik (RSU X, 2019).

Berdasarkan web resmi RSU X ([rs-mattaher.com](http://rs-mattaher.com), 2017), RSU X merupakan rumah sakit rujukan Regional dan rumah sakit pendidikan. Sebagai rumah sakit rujukan, maka RSU X memerlukan kebutuhan yang besar akan tenaga perawat sehingga diperlukannya tenaga tambahan, berupa tenaga kontrak.

Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan No. 1199 tentang Pedoman Pengadaan Tenaga Kesehatan Dengan Perjanjian Kerja di Sarana Kesehatan Milik Pemerintah tahun 2004, untuk memenuhi kebutuhan tenaga kesehatan yang dibutuhkan dalam pemenuhan sarana kesehatan, maka dalam jangka waktu tertentu diperlukan tenaga kesehatan di luar Jalur PNS. Tenaga kesehatan di luar Jalur PNS ini diperoleh melalui pengadaan tenaga kesehatan dengan perjanjian kerja sehingga diperoleh tenaga kesehatan sesuai kebutuhan.

Perbedaan status pekerjaan dalam pekerjaan dapat menyebabkan suatu masalah. Salah satunya adalah berkurangnya keterlibatan kerja yang dimiliki oleh karyawan, dimana karyawan yang berstatus kerja paruh waktu maupun kontrak ditemukan memiliki keterlibatan kerja yang lebih rendah dibandingkan dengan karyawan yang merupakan pegawai tetap (Martin & Hafer, 1995).

Keterlibatan kerja adalah derajat dimana seseorang mengidentikasi dirinya secara psikologis terhadap pekerjaannya atau pentingnya pekerjaan dalam keseluruhan gambaran diri seseorang (Lodahl & Kejnar, 1965). Seseorang juga dapat dikatakan memiliki keterlibatan dalam pekerjaannya apabila pekerjaan merupakan minat utama dari kehidupannya, aktif dalam pekerjaan, seseorang menganggap kinerja sebagai hal utama dari harga dirinya dan pada saat seseorang mempersepsikan kinerja sama konsistennya dengan konsep dirinya (Saleh & Hosek, 1967).

Pekerjaan sebagai seorang perawat berkaitan langsung dengan kelangsungan hidup pasien. Berdasarkan Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor:94/Kep/M.PAN/II/2001 BAB II pasal 4, bahwa tugas pokok perawat adalah memberikan pelayanan keperawatan berupa asuhan keperawatan, atau kesehatan kepada individu, keluarga dan kelompok masyarakat. Keterlibatan kerja yang tinggi dibutuhkan dalam hal ini karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi akan mengerahkan usaha (*effort*) yang lebih besar dalam bekerja (Brown, 1996).

Untuk melihat keterlibatan kerja pada perawat kontrak di RSUD X, Peneliti melakukan wawancara kepada dua orang perawat kontrak yang dilakukan dari tanggal 3-4 Juni 2020. Berdasarkan hasil wawancara bersama perawat pertama, yakni perawat X, diketahui bahwa pekerjaan bukan merupakan satu-satunya hal yang penting dalam kehidupannya, ia mengakui apabila memiliki skala prioritas, pekerjaan bukanlah menjadi prioritas yang utama. Hal ini dikarenakan ia merasa banyak hal lain yang lebih penting, salah satunya adalah keluarga.

Selain itu, perawat X juga mengaku sejujurnya bekerja sebagai status perawat kontrak ini termasuk melelahkan karena pasti ada dinas shift sore/malam, sehingga terkadang setelah pulang dinas malam, ia menjadi lebih sensitif karena hal ini disebabkan perawat X merasa dari penghasilan yang diterima lebih sedikit dari pegawai tetap. Perawat X juga menambahkan apabila diminta untuk mengikuti sosialisasi setelah dinas sore malam, ia enggan mengikutinya dan lebih memilih untuk mencari alasan agar bisa pulang ke rumah. Hal ini menurutnya karena tidak terlalu berpengaruh terhadap penilaian kerja tenaga kontrak setiap tahunnya.

Berdasarkan penjelasan perawat X, ia mengakui bahwa meskipun bekerja sebagai perawat kontrak di RSUD X, ia menganggap pekerjaan yang ia jalani sudah menjadi rutinitas sehari-hari. Hal ini menyebabkan ketika menemukan kendala atau melakukan performa yang kurang maksimal, ia tidak pernah memikirkannya sampai berlarut-larut. Baginya apapun hasil pekerjaan yang ia lakukan, tidak sampai mempengaruhi harga dirinya. Perawat X menambahkan ia tidak mau memusingkan dirinya sendiri dengan pekerjaan karena masih banyak hal lain yang harus dipikirkan.

Selain melakukan wawancara dengan perawat X, peneliti juga melakukan wawancara dengan perawat Y dimana dari hasil wawancara diketahui bahwa perawat Y juga memiliki prioritas yang lebih diutamakan selain pekerjaannya. Perawat Y mengakui, dalam menjalani pekerjaannya sebagai seorang perawat, ia juga sangat sering mengeluh apabila merasa kelelahan apalagi mengingat beban kerja yang tinggi tetapi status kepegawaiannya masih kontrak,

dan membandingkannya dengan status kepegawaian yang dimiliki oleh perawat PNS. Perawat Y juga mengakui bekerja sebagai perawat bukanlah kemauannya sendiri melainkan karena faktor dari luar yang mendorongnya untuk melakukan pekerjaannya sebagai perawat kontrak. Hal ini menyebabkan ketika perawat Y lelah dengan pekerjaannya, ia mengeluh dan selalu membandingkan pekerjaan yang dilakukan dengan pemasukan yang ia dapatkan dari pekerjaan tersebut sebagai perawat kontrak.

Perawat Y juga menambahkan bahwa apabila tidak diminta bantuan ia termasuk jarang menawarkannya terlebih dahulu karena menurutnya, ketika melakukan pekerjaan ia termasuk fokus pada pekerjaannya sendiri. Perawat Y juga mengakui disela-sela waktu senggangnya, ia tidak terlalu sering mencari-cari info mengenai pelatihan ataupun seminar yang bisa ia ikuti karena ia merasa tidak ada tuntutan ataupun keharusan untuk melakukannya. Perawat Y juga menambahkan ia jarang membaca artikel karena ia merasa bisa belajar banyak pada saat bertemu pasien langsung. Sehingga, ketika berada di luar rumah sakit ia tidak akan mencari tahu sendiri.

Selain melakukan wawancara, peneliti juga melakukan survey awal dimana dari hasil survey yang dilakukan oleh peneliti dari tanggal 1-4 Juni 2020 kepada 20 perawat kontrak, ditemukan bahwa sebanyak 14 dari 20 (70%) responden mengakui bahwa kebahagiaan yang mereka miliki bukanlah bersumber dari pekerjaan, melainkan keluarga, suami/istri, maupun anak mereka. Selain itu, sebanyak 16 dari 20 (80%) responden tidak terlalu merasa bahagia ketika mereka sedang kelelahan dalam pekerjaan yang mereka jalani. Dari hasil survey juga

diketahui bahwa sebanyak 12 dari 20 (60%) responden mengakui bahwa mereka tidak selalu mengetahui apa yang harus dilakukan saat mengambil tindakan.

Hasil survey juga menunjukkan bahwa sebanyak 14 dari 20 (70%) responden perawat kontrak mengakui bahwa mereka tidak selalu bisa meluangkan waktu untuk membantu rekan kerjanya, dan sebanyak 20 (100%) responden mengakui bahwa mereka tidak bersedia untuk melakukan pekerjaan diluar *jobdesc* yang sudah ditetapkan.

Berdasarkan survey dan wawancara yang sudah dilakukan peneliti diatas, peneliti menyimpulkan bahwa perawat kontrak masih tidak memiliki ketertarikan yang besar dalam pekerjaannya yang merupakan aspek emosional dari keterlibatan kerja, menganggap bahwa pekerjaan tidak sampai mempengaruhi harga diri ia miliki yang termasuk kedalam aspek kognitif, serta menunjukan adanya ketidakaktifan mencari informasi untuk pendalaman ilmu yang merupakan aspek perilaku dari keterlibatan kerja.

Keterlibatan kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat ditingkatkan dalam beberapa cara, salah satunya dengan membuat karyawan percaya bahwa organisasi peduli dengan kesejahteraan mereka. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Gorji, Etemadi, dan Hoseini (2012) mengatakan bahwa terdapat hubungan yang positif secara signifikan antara *perceived organizational support* (POS) yang mereka rasakan dengan keterlibatan kerja mereka.

Dharmasri & Vathsala (2010) juga menambahkan bahwa terdapat hubungan yang positif secara signifikan antara POS dengan keterlibatan kerja pada pekerja

produksi di Srilanka. Dimana karyawan harus dapat berpartisipasi aktif dalam pekerjaan. Keterlibatan kerja melalui partisipasi memberikan rasa kepemilikan yang lebih terhadap proses pekerjaan. Hasil temuan ini mengindikasikan bahwa POS memainkan peranan penting dalam membuat karyawan lebih merasa terlibat dalam pekerjaan mereka.

Persepsi terhadap dukungan organisasi atau *Perceived Organizational Support* (POS) merupakan suatu persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi (Eisenberger, Huntington, Hutchison, & Sowa, 1986). POS adalah tingkat keyakinan karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Rhoades & Eisenberger, 2002). Bentuk dukungan organisasi tersebut tampak dari perasaan bangga terhadap karyawan, kebijakan yang dibuat secara adil, dan pemenuhan kebutuhan karyawan (Rhoades & Eisenberger, 2002).

*Perceived organizational support* (POS) secara langsung dihubungkan dengan tiga kategori perlakuan yang diinginkan oleh karyawan yaitu yang pertama yaitu *reward* yang diberikan oleh organisasi serta kondisi pekerjaan yang disukai, kedua yaitu keadilan dan dukungan yang diberikan oleh supervisor, serta yang ketiga adalah hasil yang didapatkan dimana berupa kepuasan kerja dan komitmen organisasi (Rhoades dan Eisenberger, 2002).

Untuk mengetahui bagaimana *perceived organizational support* (POS) yang dimiliki oleh perawat kontrak di RSUD X, peneliti juga melakukan survey dan

wawancara kepada 2 orang perawat kontrak yang masing-masing dari ruangan ICCU, dan penyakit dalam pada tanggal 22-23 Januari 2020.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan bersama perawat X diketahui bahwa ia merasa apabila ada kebijakan baru yang ditetapkan rumah sakit. Informasi tersebut sering tidak disampaikan dengan efektif karena kebijakan sering tiba-tiba dikeluarkan sehari sebelumnya, sehingga masih banyak pegawai yang kadang tidak menerima informasi tersebut. Perawat X juga mengakui bahwa tingkat stress yang ia rasakan sebagai perawat menurutnya besar, tapi dari pihak instansi sendiri tidak ada program untuk mengurangi *stress* karyawan.

Perawat X juga menambahkan bahwa menurutnya termasuk sulit untuk mendapatkan pelatihan dari rumah sakit, karena melalui prosedur yang panjang dan harus secara bergantian serta belum tentu disetujui oleh pihak rumah sakit, kecuali mau melakukannya dengan biaya sendiri. Menurut pengakuannya, tenaga kontrak sendiri lebih sulit untuk mendapatkan pelatihan karena lebih diutamakan PNS. Sedangkan apabila melakukannya dengan biaya sendiri, biaya yang dibutuhkan juga cukup besar.

Dari hasil wawancara juga diketahui bahwa perawat X merasa atasannya bertindak kurang adil padanya. Menurutnya atasannya terlalu sensitif kepadanya padahal ia sudah melakukan pekerjaan sesuai prosedur, namun begitu hasil evaluasi kinerja keluar, banyak kinerja yang dianggap kurang memuaskan. Selain itu, perawat X juga mengatakan pada saat laporan harian, ia merasa bahwa atasannya seringkali bertindak kurang menyenangkan. Menurut perawat X, hal ini

tidak hanya dirasakan oleh dirinya namun juga perawat yang lainnya, dimana mereka merasa atasan mereka kurang mau mendengarkan aspirasi pegawai kontrak. Atasannya juga jarang memberikan penghargaan, baik berupa pujian maupun hadiah dalam bentuk fisik apabila mereka melakukan pekerjaan yang mereka anggap baik.

Selain melakukan wawancara dengan perawat X, peneliti juga melakukan wawancara dengan perawat Y dimana perawat Y juga mengeluhkan bahwa sebenarnya masih banyak hasil yang kurang sesuai dengan yang ia harapkan. Menurutnya meskipun terkadang serikat pegawai kontrak menyalurkan aspirasi kepada pihak rumah sakit, tidak semuanya akan langsung diproses sehingga tidak terlalu banyak perubahan yang dihasilkan.

Selain itu, dari hasil wawancara juga diketahui bahwa atasan tempat ia bekerja seringkali menegur di depan karyawan lainnya meskipun hal itu terkadang menimbulkan banyak persepsi, sehingga tidak bisa semuanya menerima. Terkadang ia juga merasa tidak sejalan dengan atasannya. Perawat Y juga mengatakan walaupun diberikan hasil evaluasi tahunan, tapi tidak ada yang bisa diubah dari hasil evaluasi yang dinilai langsung oleh atasan di ruangan tempat ia bekerja tersebut. Jadi menurutnya perawat hanya menerima hasilnya saja tanpa bisa mengajukan protes mengenai hasil yang diberikan.

Selain melakukan wawancara, peneliti juga melakukan survey untuk melihat apakah perawat di RSUD X merasa pihak rumah sakit sudah memberikan dukungan terhadap kelangsungan karyawannya atau tidak. Berdasarkan hasil survey, peneliti

menemukan bahwa *Perceived Organizational Support* (POS) yang diberikan rumah sakit masih dirasa kurang oleh perawat.

Berdasarkan hasil survey yang dilakukan oleh peneliti pada 2-5 Februari 2020 terhadap 20 orang perawat kontrak di RSUD X, ditemukan bahwa sebanyak 16 dari 20 (75%) responden merasa bahwa peraturan yang diberikan rumah sakit belum disosialisasikan dengan benar, sebanyak 15 dari 20 (70%) responden merasa bahwa merasa bahwa pihak rumah sakit belum memberikan informasi yang lengkap mengenai hasil kinerja mereka dan sebanyak 16 dari 20 (75%) responden merasa bahwa saran dan masukan yang diberikan karyawan tidak ditindaklanjuti oleh pihak rumah sakit.

Hal ini dapat menyatakan bahwa kurangnya *Fairness* yang merupakan salah satu aspek dari POS, diantaranya termasuk karyawan merasa dilibatkan dalam pengambilan keputusan, terdapat pemberitahuan yang cukup sebelum keputusan diambil, penerimaan informasi yang akurat, dan karyawan dapat mengetahui bagaimana hasil ditentukan.

Berdasarkan hasil survey juga dapat dilihat bahwa sebanyak 16 dari 20 (80%) responden merasa atasan mereka jarang memberikan penghargaan terhadap hasil kinerja yang mereka lakukan, sebanyak 16 dari 20 (80%) responden merasa pernah ditegur di depan rekan yang lainnya dan sebanyak 16 dari 20 (80%) responden mengakui bahwa tidak terdapat kegiatan yang diadakan oleh atasan untuk mencurahkan permasalahan yang dihadapi karyawan terkait masalah pekerjaan, dimana hal ini merupakan salah satu aspek dari *perceived*

*organizational support* (POS) yaitu *supervisor support* yang merupakan pandangan umum yang dimiliki karyawan termasuk perawat kontrak terhadap bagaimana atasan mereka menilai/menghargai kontribusi yang mereka berikan dan peduli terhadap *well-beingnya*.

Pada aspek *organizational rewards and conditions*, dari hasil survey ditemukan sebanyak 17 dari 20 (85%) responden merasa belum mendapatkan imbalan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan pekerjaan yang mereka miliki, selain itu juga terdapat 15 dari 20 (75%) responden tidak merasa aman dengan posisi pekerjaannya saat ini dan sebanyak 18 dari 20 (90%) responden mengakui bahwa masih belum difasilitasi rumah sakit untuk mengikuti pelatihan dalam *mneg-upgrade* ilmu yang mereka miliki. Hasil survey ini menunjukkan bahwa aspek dari *perceived organizational support* (POS), yaitu *organizational rewards and conditions* masih belum terpenuhi.

Berdasarkan survey dan wawancara yang sudah dilakukan peneliti diatas, peneliti menyimpulkan bahwa *perceived organizational support* (POS) perawat kontrak di RSUD X merasakan bahwa organisasi kurang peduli terhadap kesejahteraan dan kurang menghargai kontribusi karyawannya.

Dari latar belakang yang telah disampaikan diatas, peneliti melihat bahwa *perceived organizational support* (POS) dirasakan kurang karena karyawan merasa rumah sakit tidak terlalu memberikan kesejahteraan kepada mereka terutama perihal *rewards* yang diberikan sehingga hal ini dapat mengarahkan karyawan memiliki tingkat keterlibatan kerja yang rendah. Oleh karena itu,

peneliti tertarik untuk meneliti tentang Hubungan antara *perceived organizational support* (POS) dengan keterlibatan kerja pada perawat di RSUD X

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti membuat rumusan masalah. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

“Apakah ada hubungan antara *Perceived Organizational Support (POS)* dengan Keterlibatan Kerja pada perawat kontrak di RSUD X?”

### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara antara *Perceived Organizational Support (POS)* dengan Keterlibatan Kerja pada perawat kontrak di RSUD X.

### **D. Manfaat Penelitian**

#### **1. Manfaat Teoritis**

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan tentang hubungan antara *perceived organizational support* (POS) dengan keterlibatan kerja pada perawat kontrak di RSUD X. Se lain itu penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan kepada perkembangan ilmu Psikologi, khususnya di bidang Psikologi Industri dan Organisasi.

#### **2. Manfaat Praktis**

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan memperluas wawasan khususnya dalam bidang psikologi industri dan organisasi

b. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat terkait agar instansi terkait dapat lebih bisa memberikan *support* dengan cara meningkatkan hal-hal yang dibutuhkan perawat agar merasa diperhatikan, terutama di bidang keadilan, *supervisor support*, dan kondisi dan *rewards* dari organisasi yang baik. Sehingga perawat kontrak yang bekerja di RSUD X dapat memiliki keterlibatan kerja yang baik.

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

Penelitian pertama dilakukan oleh David Aaron, Adi Respati dan Eka Gatria melakukan penelitian yang berjudul “*Perbedaan Perceived Organizational Support* antara karyawan Generasi X dan karyawan Generasi Y pada PT. Z” pada tahun 2015. Penelitian ini dilakukan terhadap 118 responden dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan Generasi Y memiliki skor rata-rata *Perceived Organizational Support* (POS) yang secara signifikan lebih rendah daripada karyawan Generasi X.

Penelitian yang dilakukan David Aaron, Adi Respati dan Eka Gatria berbeda dengan yang dilakukan peneliti, karena penelitian ini hanya menggunakan satu variabel yakni *perceived organizational support* (POS). Peneliti menggunakan dua variabel dimana *perceived organizational support* (POS) merupakan variabel bebas dan tingkat variabel terikat, peneliti

menggunakan keterlibatan kerja. Perbedaan lainnya terdapat pada subjek yang digunakan, dimana peneliti menggunakan subjek perawat yang berstatus kontrak.

Pada tahun 2014, Yuki Grandiannisa dan Alice Salendu melakukan penelitian yang berjudul “Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi dan Perilaku Inovatif di Tempat Kerja Pada Karyawan”. Penelitian ini dilakukan pada karyawan di perusahaan batu bara dengan jumlah partisipan sebanyak 88 orang. Hasil utama dalam penelitian menemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi dukungan organisasi dan perilaku inovatif dalam bekerja.

Terdapat perbedaan dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan penelitian ini, yaitu adanya perbedaan variabel terikat dimana peneliti menggunakan keterlibatan kerja, sedangkan Grandiannisa dan Salendu menggunakan perilaku inovatif. Selain itu, perbedaan lainnya juga terletak pada sampel penelitian, dimana peneliti menggunakan sampel yang lebih besar pada perawat non- PNS (Kontrak) di RSUD X.

Penelitian selanjutnya adalah penelitian yang dilakukan oleh Irfan Abdurrahman dan Harlina Nurtjahjanti pada tahun 2017 dengan judul penelitian “Hubungan Antara Work-Family Conflict Dengan Keterlibatan Kerja Pada Karyawan Wanita”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara work-family conflict dengan keterlibatan kerja pada karyawan wanita di Badan Tenaga Nuklir Nasional (BATAN) dengan menggunakan sampel sebanyak 123 orang karyawan wanita dengan karakteristik subjek penelitian yaitu telah menikah

dan memiliki anak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya hubungan negatif dan signifikan antara work-family conflict dengan keterlibatan kerja, yang berarti bahwa semakin positif work-family conflict maka semakin rendah keterlibatan kerja.

Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini terletak pada variabel bebas, dimana pada penelitian yang dilakukan oleh Abdurrahman dan Nurtjahjanti (2017) menggunakan *work-family conflict* sebagai variabel bebas, sedangkan peneliti menggunakan *perceived organizational support* (POS). perbedaan lainnya terletak pada subjek yang digunakan dimana Abdurrahman dan Nurtjahjanti (2017) menggunakan karyawan dengan karakteristik sudah menikah, sedangkan peneliti menggunakan subjek penelitian menggunakan perawat kontrak, tidak dibatasi oleh *gender* dan status pernikahannya.

Penelitian berikutnya adalah penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Perawat Di Rumah Sakit Permata Hati Duri Mandau Kabupaten Bengkalis” yang dilakukan oleh Zahri Iqbal pada tahun 2016. Penelitian bertujuan untuk melihat pengaruh dari kompensasi dan keterlibatan kerja pada perawat di Rumah Sakit Permata Hati Duri Mandau Kabupaten Bengkalis. Penelitian ini menggunakan populasi sebanyak 88 orang perawat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan pada motivasi perawat yang bekerja di Rumah Sakit Permata Hati Duri. Keterlibatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi perawat.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terletak pada variabel bebas dimana peneliti menggunakan *perceived organizational support* (POS), sedangkan Iqbal menggunakan kompensasi sebagai variabel. Selain itu terdapat perbedaan subjek pada penelitian dimana peneliti mengkhususkan subjek pada perawat kontrak dengan teknik sampling *nonprobability sampling* dengan cara *sampling* insidental.

Penelitian berikutnya adalah penelitian yang dilakukan oleh Nurul Kusuma Dewi dan Dian Ratna Sawitri pada tahun 2015 dengan judul penelitian “Kecerdasan Adversitas Dan Keterlibatan Kerja Pada Karyawan PT. Gandum Mas Kencana Kota Tangerang”. Jumlah populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 134 karyawan tetap dan masa kerja minimal 1 tahun hingga 10 tahun dengan sampel penelitian sebanyak 80 karyawan yang diperoleh melalui propotional sampling. Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara kecerdasan adversitas dan keterlibatan kerja. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara kecerdasan adversitas dan keterlibatan kerja pada karyawan PT. Gandum Mas Kencana.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurul Kusuma Dewi dan Dian Ratna Sawitri terletak pada variabel bebas yang digunakan. Penelitian ini menggunakan *Perceived Organizational Support* (POS) sebagai variabel bebas, sedangkan Dewi dan Sawitri menggunakan kecerdasan adversitas untuk melihat hubungannya dengan keterlibatan kerja yang dimiliki oleh karyawan. Perbedaan lainnya terletak pada subjek yang digunakan dalam

penelitian, dimana penelitian ini menggunakan perawat yang berstatus kontrak serta terdapat perbedaan teknik sampling yang digunakan dimana penelitian ini menggunakan teknik sampling *nonprobability sampling* dengan cara *sampling insidental*.

Penelitian selanjutnya adalah penelitian dengan judul “*Conflict in Human Capital Relationships: the Impact of Job Satisfaction on Job Involvement in a Workplace*” yang dilakukan oleh O. I. Akinbobola pada tahun 2011. Adapun subjek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah 150 staf dari *private university* di Nigeria. Hipotesis dari penelitian ini adalah kepuasan kerja, usia, jenis kelamin, dan status pernikahan dari staff dapat memprediksi munculnya keterlibatan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat kepuasan kerja, usia, jenis kelamin, dan status pernikahan dari staff dan karakteristik lainnya seperti, supervisi, bonus, *reward* yang berkelanjutan, prosedur operasi, rekan kerja dan komunikasi dapat memprediksi munculnya keterlibatan kerja secara signifikan pada karyawan.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Akinbobola terletak pada variabel yang digunakan. Dimana, penelitian ini hanya menggunakan satu variabel bebas dan satu variabel terikat yaitu *Perceived organizational support* dan keterlibatan kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Akinbobola menggunakan tiga variabel yaitu *Human Capital*, *Job Satisfaction*, dan *Job Involvement*. Perbedaan lainnya terletak pada subjek yang digunakan, dimana peneliti menggunakan perawat kontrak sebagai subjek sedangkan Akinbobola menggunakan karyawan di sebuah universitas.

Penelitian lainnya adalah penelitian yang dilakukan oleh Martin R. Edwards dan Riccardo Peccei pada tahun 2010 dengan judul penelitian “*Perceived Organizational Support, Organizational Identification, and Employee Outcomes*” dan subjek penelitian sebanyak 736 karyawan dari *UK National Health Service* (NHS). Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah *Organizational identification* akan memediasi hubungan antara POS dengan *organizational involvement* dan keinginan untuk meninggalkan organisasi, terutama POS akan memiliki hubungan yang positif dengan *organizational identification*, (b) *Organizational identification* akan (i) memiliki hubungan yang positif dengan *organizational involvement*, and (ii) secara negatif berhubungan dengan keinginan meninggalkan organisasi, (c) POS akan memiliki dampak tidak langsung pada (i) *organizational involvement* dan (ii) keinginan meninggalkan organisasi melalui *organizational identification*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa POS memiliki dampak positif pada identifikasi yang mana, dapat memprediksikan kedua hasil yang telah disebutkan *Organizational support* menunjukkan efek langsung maupun tidak langsung pada hasil melalui *organizational identification*.

Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Martin R. Edwards and Riccardo Peccei dengan penelitian ini terletak pada variabel, subjek, dan teknik pengujian hipotesis yang digunakan. Penelitian ini menggunakan hanya menggunakan dua variabel, yaitu keterlibatan kerja sebagai variabel terikat dan *perceived organizational support* sebagai variabel bebas sedangkan Peccei dan Edwards menggunakan tiga variabel yaitu *Perceived Organizational Support*,

*Organizational Identification, and Employee Outcomes*. Subjek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah perawat yang berstatus kontrak.

Berdasarkan beberapa teori dan hasil penelitian yang telah dipaparkan tersebut maka diketahui bahwa terdapat perbedaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang peneliti lakukan sehingga penelitian ini dapat dipertanggungjawabkan keasliannya.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Keterlibatan Kerja**

##### **1. Pengertian Keterlibatan Kerja**

Yoshimura (1996) mendefinisikan bahwa karyawan yang memiliki keterlibatan kerja adalah mereka yang menganggap pekerjaan sebagai minat utama dan menjadikannya pusat dari kehidupan, hal yang penting dalam harga dirinya, dan memiliki partisipasi yang aktif dalam pekerjaannya untuk pengambilan keputusan.

Menurut Lodahl & Kejner (1965) keterlibatan kerja merupakan suatu derajat dimana seseorang teridentifikasi secara psikologis dengan pekerjaannya, atau pekerjaan menjadi bagian yang penting dalam keseluruhan pandangan mengenai dirinya. Selanjutnya Dubrin (2011) mendefinisikan keterlibatan kerja sebagai tingkatan dimana seseorang mengidentifikasi pekerjaan mereka

Kanungo (1982) juga menyatakan bahwa keterlibatan kerja merupakan kepercayaan deskriptif yang dimiliki oleh seseorang mengenai pekerjaannya dan bagaimana pekerjaan tersebut berfungsi untuk memenuhi kebutuhan seseorang. Lebih lanjut, Kanungo (1982) menyatakan bahwa keterlibatan kerja merupakan suatu bagaimana seseorang memandang pekerjaannya sebagai pusat dari kehidupannya.

Paullay., Alliger., & Stone-romero (1994) mendefinisikan keterlibatan kerja sebagai sejauh mana seseorang secara kognitif terokupasi, terikat dan memfokuskan dirinya pada pekerjaan saat ini. Sejalan dengan hal itu, Rabinowitz & Hall (1977) menyatakan bahwa keterlibatan kerja merupakan sejauh mana hasil kinerja seseorang mempengaruhi harga dirinya dan bagaimana orang tersebut mengidentifikasikan dirinya dengan pekerjaan.

Keterlibatan kerja menurut Robbins & Judge (2017) adalah suatu proses partisipatif yang menggunakan *input* pekerja untuk meningkatkan komitmen mereka kepada organisasi.

Berdasarkan definisi para ahli diatas, peneliti menyimpulkan bahwa keterlibatan kerja merupakan sejauh mana individu menganggap penting pekerjaan yang ia tekuni, dan secara psikologis mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaan yang sedang dijalani serta bagaimana pekerjaan tersebut mempegaruhi harga dirinya dan gambaran mengenai dirinya.

## **2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keterlibatan Kerja**

Menurut Rabbinowitz dan Hall (1977) terdapat tiga faktor yang dapat mempengaruhi seseorang untuk memiliki keterlibatan kerja, diantaranya:

### **a. Perbedaan Individual**

Perbedaan individual yang dipengaruhi oleh karakteristik personal diantaranya seperti usia, status pernikahan, jenis kelamin, pendidikan, *locus of control*, lama bekerja yang dimiliki oleh seseorang, perbedaan latar belakang, "*higher order need strength*" yang merupakan penting tidaknya

bagi seseorang untuk memenuhi kebutuhan akan harga diri maupun keinginan untuk berkembang.

b. Faktor situasional

Faktor-faktor situasional yang dapat berpengaruh pada keterlibatan kerja yang dimiliki karyawan antara lain: perilaku atasan, tingkat partisipasi dalam pengambilan keputusan, faktor sosial seperti apakah seseorang bekerja sendirian maupun berada di dalam tim, tingkatan pekerjaan, kepuasan kerja, kinerja, absensi dan tingkat *turnover*, dan kesuksesan dalam pekerjaan.

c. Produk dari interaksi individu dan lingkungan

Bagaimana individu dapat berinteraksi secara langsung dengan lingkungan pekerjaannya, seperti bagaimana pekerjaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mempengaruhi apa yang terjadi di organisasi, menjadi kreatif, dan menggunakan kemampuannya.

Brown (1996) menjabarkan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi adanya keterlibatan kerja pada karyawan, diantaranya:

a. Karakteristik personal

Perbedaan individual memegang peranan dimana keterlibatan kerja merupakan hasil dari sosial proses yang menanamkan pentingnya pekerjaan sebagai hal yang sangat penting. Beberapa karakteristik personal yang dapat mempengaruhi keterlibatan kerja pada karyawan, diantaranya seperti: *work-ethic endorsement*, *locus of control*, harga diri, *growth need strength*, dan motivasi intrinsik.

b. Karakteristik pekerjaan

Keterlibatan kerja merupakan hasil dari berbagai macam karakteristik situasional. Dimana ditemukan fungsi dari karakteristik pekerjaan seperti *autonomy*, signifikansi tugas, identitas tugas, variasi kemampuan, umpan balik, hierarki pekerjaan, tantangan pekerjaan, *motivating potential*, serta kompleksitas tugas dapat mempengaruhi bagaimana karyawan merasa terlibat dalam pekerjaannya.

c. Perilaku atasan

Perilaku dari atasan seperti, perhatian atasan, pengambilan keputusan yang partisipatif, dan jumlah komunikasi antara atasan dan bawahan dapat mempengaruhi bagaimana tinggi rendahnya keterlibatan kerja yang dimiliki oleh karyawan.

d. Persepsi peran

Persepsi peran dapat mempengaruhi potensial dari suatu pekerjaan untuk memuaskan berbagai kebutuhan psikologis yang utama. Semakin banyak seseorang mengalami berbagai macam tuntutan yang menyebabkan konflik dari berbagai *role partners (role conflict)* ataupun ketidakjelasan mengenai hal-hal yang dibutuhkan dan ekpekstasi untuk melakukan pekerjaan (*role ambiguity*) maka potensi pekerjaan untuk memuaskan kebutuhan psikologis semakin berkurang.

Dari faktor-faktor yang dijelaskan oleh para ahli diatas, maka peneliti menyimpulkan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi munculnya

keterlibatan kerja pada karyawan antara lain adalah: karakteristik personal, karakteristik situasional yang mencakup perilaku atasan dan karakteristik pekerjaan, serta peran yang dimiliki oleh karyawan.

### 3. Dimensi Keterlibatan Kerja

Yoshimura (1996) membagi keterlibatan kerja kedalam tiga dimensi, diantaranya:

- a. Emosional, menunjukkan seberapa kuat pekerja tertarik pada pekerjaannya atau seberapa besar pekerja menyukai pekerjaannya
- b. Kognitif, menunjukkan seberapa kuat pekerja ingin berpartisipasi dalam pembuatan keputusan terkait pekerjaan atau seberapa penting pekerjaan bagi harga dirinya
- c. Perilaku, menunjukkan seberapa sering pekerja biasanya mengambil peran yang lebih di luar pekerjaannya dan secara sukarela menambah pengetahuan dan belajar terkait dengan pekerjaannya.

Saleh dan Hosek (1976) mengukur keterlibatan kerja menjadi empat dimensi, diantaranya:

- a. *work as a central life interest*

Seberapa banyak pekerjaannya dipersepsikan oleh individu sebagai sumber utama dalam memuaskan kebutuhan-kebutuhan yang dianggap penting. Seseorang akan mencurahkan semua minat utamanya dan perhatiannya kepada pekerjaan.

b. *the extent of a person's active participation in the job*

seseorang yang terlibat dalam pekerjaan akan memiliki partisipasi lebih besar dan aktif dalam pekerjaannya terutama dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan mengenai pekerjaannya

c. *Extent of performance-self-esteem contingency*

seseorang yang memiliki keterlibatan kerja menganggap pekerjaannya sangat penting dan menganggap bahwa kinerja atau performa kerjanya akan mempengaruhi harga dirinya.

d. *consistency of job performance with the self concept.*

Level dari pekerjaan individu konsisten dengan konsep diri yang ia miliki. Ditandai dengan perasaan adanya kesesuaian antara kemampuan yang dibutuhkan oleh pekerjaannya dengan jumlah kemampuan yang ia miliki.

Selain itu, Lodahl & Kejnar dalam (Reeve & Smith, 2001) menjelaskan terdapat dua dimensi untuk menjelaskan keterlibatan kerja yang dimiliki oleh karyawan, diantaranya:

a. Sejah mana hasil pekerjaan seseorang mempengaruhi harga dirinya

Mencakup sejauh mana kinerja pekerjaan individu mempengaruhi harga diri yang ia miliki. Harga diri merupakan suatu tingkat indikasi dimana individu merasa dan percaya bahwa dirinya mampu dan berharga.

b. Pentingnya pekerjaan dalam gambaran diri keseluruhan

Hal ini merujuk pada sejauh mana seseorang merasa teridentifikasi dengan pekerjaannya, atau pentingnya pekerjaan dalam keseluruhan

gambaran dirinya. Dubin (dalam Lodahl & Kejnar, 1965) menyatakan bahwa orang yang memiliki keterlibatan kerja merupakan orang yang menganggap pekerjaan yang paling penting dalam kehidupannya. Hal ini menunjukkan bahwa dengan bekerja, seseorang dapat mengekspresikan dirinya dan menganggap bahwa pekerjaan merupakan aktivitas yang paling penting dalam kehidupannya.

Dari definisi para ahli diatas, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa dimensi-dimensi yang dapat membuat individu memiliki keterlibatan terhadap pekerjaannya antara lain adalah bagaimana individu menganggap pekerjaannya sangat penting bagi kehidupannya, memiliki partisipasi yang aktif dalam pekerjaannya, menganggap pekerjaan dan hasil kinerjanya sebagai bagian dari harga dirinya, secara sukarela membantu dan memiliki keinginan untuk belajar serta memiliki persepsi mengenai kesesuaian antara kemampuan yang ia miliki dan kemampuan yang dibutuhkan oleh organisasi.

## **B. Perceived Organizational Support (POS)**

### **1. Pengertian *Perceived Organizational Support* (POS)**

Rhoades & Eisenberger (2002) mendefinisikan *perceived organizational support* (POS) sebagai suatu perkembangan kepercayaan global yang dimiliki oleh individu yang berfokus pada sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka. *Perceived organizational support* (POS) juga dinilai sebagai kepastian mengenai adanya bantuan yang akan

diberikan oleh organisasi ketika dibutuhkan untuk melaksanakan tugas yang dimiliki seseorang secara efektif dan bagaimana cara berhadapan dengan situasi yang penuh tekanan. .

Erdogan dan Enders (2007) juga mengatakan bahwa *Perceived organizational support* (POS) merujuk pada derajat dimana individu percaya bahwa organisasi peduli kepada mereka, menghargai masukan mereka dan mendukung mereka dengan bantuan dan dukungan yang diperlukan.

Levinson (1965) juga mendefinisikan *perceived organizational support* sebagai suatu kepercayaan yang dimiliki karyawan mengenai sejauh mana perusahaan memiliki niatan untuk memberikan kompensasi yang adil dari usaha-usaha yang sudah dilakukan oleh karyawan, menolong karyawan dalam kebutuhan tertentu (seperti pada saat sakit, dan terkait dengan masalah pekerjaan), membuat pekerjaan menjadi menarik dan bersemangat, serta menyediakan kondisi kerja yang kondusif.

Allen., Armstrong., Reid., dan Riemenschneider (2008) mengartikan *perceived organizational support* sebagai suatu tingkat keyakinan karyawan yang di pengaruhi oleh evaluasi mereka atas pengalaman-pengalaman dan pengamatan mengenai bagaimana cara organisasi memperlakukan karyawan - karyawannya secara umum.

Selain tokoh-tokoh diatas, Robbins & Judge (2017) juga mendefinisikan *perceived organizational support* sebagai suatu tingkatam dimana para pekerja mempercayai bahwa organisasi menilai kontribusinya dan peduli terhadap kesejahteraan para karyawannya.

Berdasarkan uraian para tokoh diatas, maka dapat disimpulkan bahwa *perceived organizational support* merupakan suatu keyakinan atau kepercayaan yang dimiliki individu bahwa organisasi tempat mereka bekerja peduli dengan kesejahteraan mereka, berlaku adil kepada mereka dan menghargai segala kontribusi yang mereka berikan terhadap organisasi.

## 2. Faktor – Faktor yang mempengaruhi Perceived Organizational Support (POS)

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *perceived organizational support* (POS) pada seseorang. Adapun Allen, dkk. (2008) menjelaskan:

### a. Job characteristics

POS dapat dipengaruhi oleh bagaimana tindakan dari manajemen yang dipersepsikan oleh karyawan secara sukarela dibandingkan dengan kewajiban dari pihak luar, adapun karakteristik pekerjaan yang sering berpengaruh adalah tantangan pekerjaan, variasi tugas, dan persepsi beban kerja.

### b. Challenge

Merefleksikan keinginan individu untuk mendapatkan tantangan dari suatu pekerjaan dimana biasanya dibutuhkan ragam ketrampilan.

### c. *Task Variety* (Variasi Tugas)

Variasi tugas yang tinggi terhadap kegiatan baru yang tidak terduga dalam proses kerja berarti terdapat tugas di masa mendatang yang tidak pasti, dan banyak diantaranya bukanlah bagian dari rutinitas atau tidak dapat ditentukan secara tepat sebelumnya.

d. Perceived Workload

Beban kerja yang berlebihan seperti, deadline yang ketat, bekerja dengan waktu yang lama, bekerja tengah malam, pekerjaan yang mengharuskan karyawannya standby dan situasi yang penuh dengan krisis dapat menurunkan *perceived organizational support* (POS) pada individu.

e. Work exhaustion

Karyawan yang menderita karena kelelahan kerja akan memiliki kemungkinan yang lebih besar terhadap niat untuk turnover. POS juga ditemukan memiliki hubungan yang negative dengan kelelahan kerja dan symptom psikosomatis.

f. Role ambiguity

Ambiguitas peran muncul ketika perintah yang diberikan kepada seseorang tidak jelas, tidak meyakinkan dan tidak kuat.

g. Pay-for-performance

Gaji yang sesuai dengan hasil kerja dari karyawan dapat meningkatkan *perceived organizational support* (POS)

h. Mentoring

POS is dipengaruhi oleh bagaimana karyawan dapat mengembangkan kemampuan mereka. Mentoring adalah sebuah aktivitas organisasi yang dapat mengurangi *turnover*. Mentoring dapat dibagi menjadi dua bagian: karir dan psikososial. Fungsi yang pertama adalah *coaching*, *sponsorship*,

dan proteksi, sedangkan yang kedua adalah penerimaan, role modeling, konseling, dan pertemanan.

Selain dari faktor-faktor yang telah disebutkan sebelumnya, Rhoades & Eisenberger (2002) juga menambahkan dua faktor lain yang dapat mempengaruhi munculnya *perceived organizational support* (POS) atau persepsi dukungan organisasi pada karyawan yang meliputi:

a. Kepribadian

Kepribadian karyawan dapat mempengaruhi POS dengan cara mempengaruhi perilaku karyawan dan dengan konsekuensi perlakuan dari organisasi. Perasaan mengenai pengalaman yang dinilai positif maupun negatif dapat mempengaruhi POS dimana karyawan dapat menginterpretasikan perlakuan organisasi sebagai menguntungkan mereka atau tidak.

b. Karakteristik demografi

Karakteristik yang termasuk di dalam karakteristik ini adalah umur, pendidikan, jenis kelamin dan status ekonomi. Status sosial ekonomi yang lebih tinggi memungkinkan karyawan memiliki sudut pandang yang lebih positif dari perlakuan organisasi sehingga memiliki POS yang lebih baik.

Dari semua pemaparan ahli diatas, maka peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi munculnya *perceived organizational support* (POS) pada karyawan, diantaranya: karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi dan karakteristik demografi.

### 3. Aspek Perceived Organizational Support (POS)

Rhoades dan Eisenberger (2002) menjelaskan bahwa terdapat tiga aspek yang mempengaruhi *perceived organizational support* (POS) yang dijabarkan sebagai berikut:

#### a. Fairness

Keadilan structural yang dipandang oleh karyawan dapat dilihat dari aturan formal yang berfokus pada pengambilan keputusan yang mempengaruhi karyawan, termasuk didalamnya pemberitahuan yang cukup sebelum keputusan diambil, penerimaan informasi yang akurat, serta karyawan dilibatkan dalam pengambilan keputusan.

Selain itu terdapat aspek sosial atau keadilan interaksionisme, dimana karyawan merasa diperlakukan dengan penuh martabat dan respek/rasa hormat serta menyediakan informasi kepada karyawan mengenai bagaimana hasil ditentukan.

#### b. Supervisor Support

Karyawan membentuk pandangan umum terhadap bagaimana supervisor mereka menilai/menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap well-beingnya. Karena supervisor bertindak sebagai agen dari organisasi, memiliki tanggung jawab untuk mengarahkan dan mengevaluasi kinerja bawahannya, karyawan melihat adanya orientasi dukungan/tidak yang diberikan terhadap mereka sebagai indikator dari dukungan organisasi.

c. Organizational Rewards and Conditions

Jenis penghargaan dan kondisi kerja yang dihubungkan dengan *perceived organizational support* (POS) misalnya pengakuan, pembayaran atau upah, promosi, keamanan kerja, otonomi, peran yang dapat memicu stress (role stressors).

- Rekognisi, gaji, dan promosi.

Tersedianya kesempatan yang tepat untuk mendapatkan reward bagi para karyawan berfungsi untuk mengkomunikasikan penilaian positif dari kontribusi karyawan dan memberikan kontribusi untuk *perceived organizational support* (POS).

- *Job security*.

Terdapat jaminan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawannya yaitu adanya keinginan organisasi untuk mempertahankan keanggotaan di masa depan karyawannya, diharapkan dapat memberikan indikasi yang kuat terhadap *perceived organizational support* (POS) terutama dalam beberapa tahun terakhir ketika downsizing telah menjadi hal yang umum untuk dilakukan oleh organisasi.

- *Autonomy*

Perusahaan memberikan kepercayaan kepada karyawan sehingga Karyawan merasa dapat mengatur sendiri pekerjaannya termasuk penjadwalan, prosedur kerja dan variasi tugas.

- *Training.*

Terdapat training untuk meningkatkan kemampuan karyawan. Dimana, Wayne., et.al (Rhoades & Eisenberger, 2002) berpendapat bahwa pelatihan kerja merupakan suatu praktik dikresi dalam berkomunikasi dengan karyawan sehingga mengarah pada peningkatan *perceived organizational support* (POS).

- *Role stressors.*

Organisasi diharapkan untuk mampu mengontrol tingkat stress pekerjaan yang akan dilakoni oleh karyawannya. Lazarus ( Rhoades & Eisenberger, 2002) menyatakan bahwa stres mengacu pada tuntutan lingkungan dimana individu merasa tidak mampu mengatasinya. Pada tingkat itu, karyawan mengaitkan stress sebagai sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan dan kondisi kerja yang terkontrol oleh organisasi, berbeda dengan kondisi yang melekat pada pekerjaan atau yang dihasilkan dari tekanan di luar organisasi, stresor ini dapat menurunkan *perceived organizational support* (POS).

- Ukuran Organisasi

Menurut Dekker dan Barling (Rhoades & Eisenberger, 2002) berpendapat bahwa karyawan merasa kurang dihargai dalam organisasi besar dimana kebijakan dan prosedur mengurangi fleksibilitas dalam menangani kebutuhan formal karyawan.

Selain itu, Allen & Brady (1997) menjelaskan bahwa terdapat 3 aspek yang mempengaruhi *Perceived Organizational Support* pada karyawan yang dijabarkan sebagai berikut:

a. Sikap dan ide karyawan

*Perceived organizational support* (POS) dapat dipengaruhi oleh bagaimana sikap organisasi terhadap ide-ide yang dikemukakan oleh karyawannya. Apabila organisasi menganggap positif setiap ide yang dikemukakan oleh karyawan dan terdapat kemungkinan bahwa ide tersebut dapat diwujudkan oleh organisasi, maka karyawan akan memiliki persepsi yang positif mengenai dukungan yang diberikan oleh organisasi terhadap dirinya. Sebaliknya, POS yang dimiliki oleh karyawan akan menjadi negatif apabila perusahaan selalu menolak ide dari karyawannya.

b. Respon terhadap karyawan yang menghadapi masalah

Apabila organisasi cenderung tidak memperhatikan atau berkontribusi untuk membantu atau memberikan dukungan pada individu yang sedang menghadapi masalah, maka karyawan akan melihat bahwa tidak adanya dukungan yang diberikan oleh organisasi terhadap mereka.

c. Respon terhadap kesejahteraan karyawan

Perhatian yang diberikan oleh organisasi terhadap setiap karyawannya, dapat mempengaruhi *perceived organizational support* yang mereka miliki. Karyawan akan menilai organisasi secara positif apabila

organisasi berusaha keras untuk meningkatkan kesejahteraan individu yang bekerja didalamnya.

Menurut Worley, Fuqua, dan Hellman (2009) *perceived organizational support* (POS) terdiri dari dua aspek, yaitu:

- a. Keyakinan umum karyawan tentang sejauh mana organisasi menyadari dan menghargai kontribusinya.

Karyawan menilai apresiasi organisasi akan kontribusi yang telah diberikan melalui gaji, jabatan pengahragaan (reward) atau kompensasi dan keuntungan dalam bentuk lain.

- b. Keyakinan seorang karyawan tentang kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan sosioemosional yang diraskaan karyawan.

Berdasarkan uraian para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek dari *perceived organizational support* pada karyawan antara lain : adanya rasa keadilan yang dimiliki oleh karyawan, adanya dukungan yang diberikan oleh atasan (*supervisor support*) dan rasa mendapatkan dukungan dari organisasi ketika menghadapi suatu kesulitan, serta tersedianya berbagai Rewards sebagai bentuk etrhadap respon kesejahteraan karyawan.

### **C. Hubungan Perceived Organizational Support dengan Keterlibatan Kerja**

Karyawan kontrak merupakan karyawan yang bekerja pada suatu instansi dengan kerja waktu tertentu yang didasari atas suatu perjanjian atau kontrak yang dapat juga disebut sebagai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), yaitu perjanjian kerja yang didasarkan suatu jangka waktu yang diadakan untuk paling lama dua tahun dan hanya dapat diperpanjang satu kali untuk jangka waktu maksimal 1 tahun (Undang-Undang RI Ketenagakerjaan 2003, pasal 59 ayat 1). Berdasarkan penelitian oleh Iqbal, Qasem, dan anwar (2013) ditemukan bahwa tingkat keterlibatan kerja yang dimiliki karyawan kontrak lebih rendah dibandingkan dengan keterlibatan kerja yang dimiliki oleh pegawai permanen.

Selain itu, Cropanzano dan Prehar (2001) juga menambahkan bahwa status pekerjaan sebagai tenaga kontrak dapat mengarahkan pada berkurangnya keterlibatan kerja yang dimiliki oleh karyawan.

Lodahl dan Kejnar (1965) menjelaskan bahwa keterlibatan kerja merupakan sejauh mana seseorang mengidentifikasikan dirinya dengan pekerjaan yang ia jalani secara psikologis, atau seberapa penting pekerjaan bagi keseluruhan gambaran dirinya. Hirschfield (2002) menambahkan apabila individu merasa terlibat dengan pekerjaannya, maka akan lebih memungkinkan mereka untuk melakukan pekerjaan di luar *job description* yang mereka miliki.

Hirschfeld (2002) menambahkan dampak negatif yang terjadi apabila individu tidak merasa memiliki keterlibatan dengan pekerjaannya, yaitu

mengarahkan pada keterasingan organisasi dan pekerjaan, pekerjaan tidak teratur, dan memisahkan diri antara hidup dan pekerjaan.

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi munculnya keterlibatan kerja pada karyawan diantaranya adalah perbedaan karakteristik personal seperti *locus of control*, perbedaan karakteristik pekerjaan seperti *autonomy*, perilaku atasan dan persepsi peran (Brown, 1996). Selain itu Yoshimura (1996) berpendapat jika individu diberikan reward seperti promosi, kenaikan gaji, ataupun hanya sekedar pujian dari hasil kerja yang baik maka hal ini dapat menjadi penguatan bagi munculnya keterlibatan kerja.

Rhoades & Eisenberger (2002) menyatakan bahwa hal-hal seperti kenaikan gaji, promosi serta kemudahan mendapatkan informasi akan memunculkan *perceived organizational support* (POS) yang dimiliki oleh karyawan. Munculnya perasaan dihargai oleh organisasi yang ada pada karyawan dapat meningkatkan keterlibatan kerja yang mereka miliki. Saat *perceived organizational support* (POS) yang dimiliki oleh karyawan tinggi, karyawan akan lebih merasa bahwa lingkungan kerja lebih menyenangkan, merasa pekerjaan lebih dihargai, dan lebih terlibat dalam pekerjaannya. (Kurtessis, Eisenberger, Ford, Buffardi, Stewart, Adis, 2015).

POS juga lebih mungkin untuk meningkatkan ketertarikan individu terhadap pekerjaan mereka, dimana keterlibatan kerja adalah sejauh mana individu mengidentifikasi pekerjaan mereka secara psikologis. Sejalan dengan itu, Allen, Armstrong, Reid, dan Riemenschneider (2008) juga menyatakan bahwa

POS dapat memberikan kontribusi yang positif dalam keterlibatan kerja karyawan, dimana POS dapat meningkatkan minat yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan mereka.

Tuazon (2016) menyatakan bahwa POS memiliki efek positif terhadap keterlibatan kerja. Karyawan yang merasa bahwa organisasi menyediakan dukungan yang cukup, maka mereka akan memiliki manifestasi keterlibatan kerja yang tinggi. Dengan kata lain, saat organisasi memberikan dukungan yang cukup pada karyawan mereka, keterlibatan kerja yang mereka miliki akan meningkat.

Rhoades & Eisenberger (2002) juga mendefinisikan *perceived organizational support* (POS) sebagai suatu perkembangan kepercayaan global yang dimiliki oleh individu yang berfokus pada sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka.

Rhoades & Eisenberger (2002) juga menambahkan bahwa *perceived organizational support* (POS) dapat juga dinilai sebagai kepastian mengenai adanya bantuan yang akan diberikan oleh organisasi ketika dibutuhkan untuk melaksanakan tugas yang dimiliki seseorang secara efektif dan bagaimana cara berhadapan dengan situasi yang penuh tekanan.

Bentuk kepedulian organisasi yang dirasakan karyawan dapat berupa adanya keadilan dalam melaksanakan pekerjaan, bagaimana perilaku atasan berupa adanya perasaan mengenai dukungan yang diberikan, dan bagaimana bentuk kondisi organisasi dan *rewards* yang diberikan kepada mereka (Rhoades & Eisenberger, 2002).

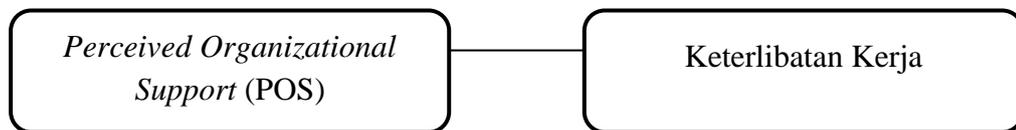
Apabila individu memiliki *perceived organizational support* (POS) yang positif, maka hal tersebut dapat menimbulkan beberapa dampak positif pula. Beberapa dampak positif yang dapat muncul diantaranya: munculnya komitmen organisasi yang dimiliki oleh masing-masing karyawan, mempengaruhi reaksi afektif umum terhadap pekerjaan mereka, termasuk munculnya *mood* positif dan kepuasan kerja, selain itu POS juga dapat memunculkan keterlibatan kerja, meningkatkan kinerja dan mengurangi tingkat *stress* yang dimiliki oleh karyawan (Rhoades & Eisenberger, 2002).

*Perceived organizational support* (POS) menjadi penting bagi munculnya keterlibatan kerja pada karyawan karena menyebabkan mereka merasa bahwa hasil kerjanya selama ini diperhitungkan dan dihargai oleh organisasi. Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh O' Driscoll & Randall (1999) yang menemukan bahwa POS berhubungan secara signifikan dengan munculnya keterlibatan kerja yang dimiliki oleh karyawan, dimana penelitian ini sejalan dengan temuan dari Eisenberger., dkk (1990) dan Shore & Wayne (1993) yang menyatakan bahwa kepercayaan yang dimiliki karyawan mengenai kepedulian organisasi dan menghargai kontribusi mereka memiliki asosiasi yang sangat kuat dengan tingkat keterlibatan kerja yang lebih tinggi.

Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Aryaningtyas & Suharti (2013) juga membuktikan bahwa POS memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja, dimana hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa keterlibatan kerja akan semakin besar apabila karyawan semakin merasa bahwa organisasi peduli dengan kesejahteraan mereka.

#### D. Kerangka Berpikir

Berdasarkan latar belakang masalah dan tinjauan pustaka mengenai hubungan keterlibatan kerja dengan *perceived organizational support* (POS) pada perawat kontrak di RSUD X, maka peneliti memiliki kerangka berpikir yang digambarkan seperti berikut:



#### E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan teori yang sudah dipaparkan diatas, adapun peneliti merumuskan sebuah hipotesis penelitian, yakni:

Ada hubungan antara *Perceived Organizational Support* dengan Keterlibatan Kerja pada perawat kontrak di RSUD X.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **A. Identifikasi Variabel Penelitian**

Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

Variabel terikat : Keterlibatan Kerja

Variabel bebas : *Perceived Organizational Support* (POS)

### **B. Definisi Operasional**

Definisi operasional dari variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **1. Keterlibatan Kerja**

Keterlibatan kerja merupakan sejauh mana perawat kontrak di RSUD X menganggap penting pekerjaan yang ia tekuni, dan secara psikologis mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaan yang sedang dijalani serta bagaimana pekerjaan tersebut mempengaruhi harga dirinya dan gambaran mengenai dirinya.

Untuk melihat ada tidaknya keterlibatan kerja yang terjadi pada perawat kontrak di RSUD X, peneliti menyusun sendiri skala keterlibatan kerja berdasarkan aspek-aspek keterlibatan kerja dari Yoshimura (1996) yang meliputi 3 aspek diantaranya emosional, kognitif, dan perilaku.

## 2. *Perceived Organizational Support (POS)*

*Perceived organizational support (POS)* merupakan suatu keyakinan atau kepercayaan yang dimiliki oleh perawat kontrak di RSUD X, bahwa rumah sakit tempat mereka bekerja peduli dengan kesejahteraan mereka, berlaku adil kepada mereka dan menghargai segala kontribusi yang mereka berikan terhadap rumah sakit.

Untuk melihat ada tidaknya *perceived organizational support* yang dirasakan oleh perawat kontrak di RSUD X, peneliti menyusun sendiri skala *perceived organizational support* berdasarkan aspek-aspek *perceived organizational support* dari Rhoades & Eisenberger (2002) yang meliputi 3 aspek diantaranya *Fairness*, *Supervisor Support*, dan *Organizational Rewards and Conditions*.

### C. Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Berdasarkan pengertian diatas maka populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah perawat kontrak di seluruh ruangan dan departemen yang ada di RSUD X yang berjumlah 252 orang.

## 2. Sampel

Sugiyono (2016) mengatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jumlah anggota sampel sering dinyatakan dengan ukuran sampel. Jumlah sampel yang diharapkan 100% mewakili populasi adalah sama dengan jumlah anggota populasi itu sendiri.

Makin besar jumlah sampel mendekati populasi maka peluang kesalahan generalisasi semakin kecil dan sebaliknya makin kecil jumlah sampel menjauhi populasi, maka makin besar kesalahan generalisasi (diberlakukan umum) (Sugiyono, 2016).

### a. Karakteristik Responden Penelitian

Terkait pengumpulan data yang akan peneliti lakukan, peneliti menentukan karakteristik responden yang merupakan karyawan kontrak di RSUD X.

### b. Teknik Pengukuran Sampel

Pada penelitian ini, ukuran sampel ditentukan berdasarkan pengukuran jumlah sampel untuk populasi tertentu yang dikembangkan oleh *Isaac* dan *Michael* dengan tingkat kesalahan 5%. Adapun penghitungan sampel sebagai berikut:

$$s = \frac{\lambda^2 \cdot N \cdot P \cdot Q}{d^2(N-1) + \lambda^2 \cdot P \cdot Q}$$

$$S = \frac{1^2 \cdot 252 \cdot 0,5 \cdot 0,5}{0,05^2 (252-1) + 1^2 \cdot 0,5 \cdot 0,5}$$

$$S = \frac{63}{0,8775}$$

$$S = 71.79487$$

$$S = 72$$

Maka dari itu berdasarkan penghitungan tersebut diketahui bahwa jumlah minimum sampel yang harus digunakan adalah sebanyak 72 orang, dimana dalam penelitian ini peneliti akan menggunakan sampel sebanyak 100 orang, untuk mendapatkan hasil yang lebih representatif. Sugiyono (2016) menyatakan bahwa semakin besar jumlah sampel mendekati populasi, maka kesalahan dalam generalisasi akan semakin kecil. Roscoe (dalam Sugiyono, 2016) menambahkan bahwa jumlah ukuran sampel yang layak dalam penelitian yaitu antara 30 sampai dengan 500 orang.

Setelah pembuatan aitem pada skala, tahap berikutnya adalah uji coba secara terbatas dengan sampel berukuran kecil. Untuk sampel uji coba pada penelitian ini berjumlah 30 orang yang diujikan pada sampel dengan karakteristik sejenis di RSUD X.

### 3. Teknik Pengambilan Sampel

Pengambilan sampel dilakukan dengan *non-probability sampling* dengan teknik *sampling insidental*. *Non-Probability sampling* adalah metode pengambilan

sampel yang tidak memberikan peluang yang sama pada setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Teknik *sampling* insidental adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan/incidental bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data (Sugiyono, 2016).

Berdasarkan data dari sampel tersebut selanjutnya digeneralisasikan ke populasi, dimana sampel tersebut diambil. Maka dari itu, sampel yang digunakan harus representatif, yaitu mewakili karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2016).

#### **D. Metode Pengumpulan Data**

Pada penelitian ini, peneliti melakukan pengumpulan data dengan menggunakan wawancara, kuesioner dan skala psikologis.

##### **1. Wawancara**

Wawancara adalah metode pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti yang ingin menemukan fenomena yang harus diteliti pada studi pendahuluan dan juga jika peneliti berniat mengetahui hal-hal mendalam dari responden (Sugiyono, 2016).

##### **2. Kuisisioner (Angket)**

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk

dijawabnya (Sugiyono, 2016). Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini berupa *Structured Questionnaire* atau kuesioner terstruktur yang berarti jawaban telah disediakan oleh peneliti.

Peneliti melakukan penyebaran kuisisioner kepada 23 orang perawat dengan status kepegawaian kontrak di RSUD X pada tanggal 3-5 Februari 2019.

### **3. Skala Psikologis**

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala keterlibatan kerja dan skala *perceived organizational support*. Skala pengukuran adalah kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Jenis skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2016).

Skala Likert yang digunakan dalam penelitian ini berbentuk *checklist*, yaitu dimana pernyataan akan disediakan di dalam kolom dan responden diminta untuk menconteng yang paling sesuai dengan diri mereka dalam kolom yang sudah disediakan

**Tabel 3.1 Penilaian Skala Likert**

Alternatif Jawaban	Skor	
	Favorabel	Unfavorabel
STS (Sangat Tidak Setuju)	1	4
TS (Tidak Setuju)	2	3
S (Setuju)	3	2
SS (Sangat Setuju)	4	1

Adapun skala yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala yang dibuat oleh peneliti sendiri berdasarkan teori yang telah dijelaskan sebelumnya. Dalam pengumpulan data, peneliti menggunakan alat ukur berupa skala psikologis yang akan dibuat sendiri terkait dengan variabel penelitian, yaitu:

**a. Skala Keterlibatan Kerja**

Skala keterlibatan kerja yang digunakan dalam penelitian ini dibuat sendiri oleh peneliti, dengan mengacu kepada aspek-aspek keterlibatan kerja dari Yoshimura (1996) yang meliputi 3 aspek diantaranya Emosional, kognitif, dan perilaku.

Pada skala ini akan ditampilkan pernyataan yang bersifat mendukung (*favorable*) dan tidak mendukung (*unfavorable*).

Tabel 3.2 *Blue Print* Skala Keterlibatan Kerja

Aspek	Nomor Aitem		Total	Target		
	Favorable	jumlah			Un-favorable	Jumlah
Emosional	1,5,10,15,20,25,30,35,40,45	10	2,14,22,26,33,39,51,54,57,60	10	20	6
Kognitif	4,8,12,16,20,24,28,36,44,50,55	10	7,13,17,19,34,38,42,46,53	10	20	6
Perilaku	3,6,9,18,21,27,48,52,56,58	10	11,29,31,32,37,41,43,47,49,59	10	20	6
Jumlah	30		30		60	18

#### b. Skala Perceived Organizational Support (POS)

Peneliti menyusun sendiri skala *perceived organizational support* berdasarkan aspek-aspek *perceived organizational support* dari Rhoades & Eisenberger (2002) yang meliputi 3 aspek diantaranya *Fairness*, *Supervisor Support*, dan *Organizational Rewards and Conditions*.

Pada skala ini akan ditampilkan pernyataan yang bersifat mendukung (*favorable*) dan tidak mendukung (*unfavorable*). Adapun sebaran nomor aitem dapat dilihat pada tabel 3.3.

**Tabel 3.3 Blue Print Skala Perceived Organizational Support (POS)**

Aspek	Nomor Aitem		Total	Target		
	Unfavorable	jumlah			favorable	Jumlah
Fairness	1,5,10,15,20,25,30,47,52,55	10	2,14,22,33,39,43,46,48,59,60	10	20	6
Supervisor Support	30,40,45,48,12,16,24,56,58	10	7,11,13,17,19,26,34,38,50,53	10	20	6
Organizational Rewards and Job Conditions	3,6,9,18,27,28,36,44,49,57	10	21,23,29,31,32,37,41,42,54,51	10	20	6
Jumlah		30		30	60	18

## E. Validitas dan Reliabilitas

### 1. Validitas

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2016).

Azwar (2016) menyatakan bahwa validitas adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrumen dalam menjalankan fungsi ukurnya. Substansi dalam validasi skala psikologi membuktikan bahwa struktur seluruh aspek

keperilakuan, indikator berperilaku dan aitem-aitemnya membentuk suatu konstruk yang akurat. Untuk mengetahui apakah alat ukur yang dibuat menghasilkan data yang akurat atau tidak, peneliti menggunakan analisis korelasi aitem terhadap alat ukur yang digunakan.

Sebagai kriteria pemilihan aitem berdasar korelasi aitem total, biasanya, digunakan batas  $r_{ix} \geq 0,30$ . Semua item yang mencapai koefisien korelasi minimal 0,30 dianggap memuaskan. Aitem yang memiliki harga  $r_{ix}$  kurang dari 0,30 dapat diinterpretasikan sebagai aitem yang memiliki daya beda rendah (Azwar, 2016). Pengujian validitas pada penelitian ini diperoleh dengan menggunakan aplikasi statistik SPSS 16.0 *for windows*.

## **2. Reliabilitas**

Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian mempunyai keandalan sebagai alat ukur, diantaranya diukur melalui konsistensi hasil pengukuran dari waktu ke waktu jika fenomena yang diukur tidak berubah. Azwar (2016) menyatakan bahwa reliabilitas merupakan salah-satu ciri atau karakter utama instrumen pengukuran yang baik adalah keterpercayaan atau konsistensi hasil ukur yang mengandung makna seberapa tinggi kecermatan pengukuran.

Menurut Azwar (2016) koefisien reliabilitas berada dalam rentang angka dari 0 sampai 1,00. Semakin tinggi koefisien reliabilitasnya, yaitu semakin mendekati angka 1,00, berarti semakin tinggi reliabilitasnya. Sebaliknya, semakin rendah koefisien reliabilitasnya, yaitu semakin mendekati angka 0, maka semakin

rendah reliabilitasnya. Pengukuran yang digunakan untuk mengukur reliabilitas dari alat ukur pada penelitian ini adalah menggunakan teknik penghitungan *cronbach alpha* yang dibantu menggunakan aplikasi statistik SPSS 16.0 *for windows*.

## F. Metode Analisis Data

Metode analisis data pada penelitian ini menggunakan alat bantu aplikasi statistik SPSS 16.0 *for windows* untuk mengetahui apakah ada hubungan antara *perceived organizational support* (POS) dengan keterlibatan kerja pada perawat kontrak di RSUD X.

### 1. Uji Asumsi

#### a. Uji Normalitas

Sebelum dilakukannya hipotesis maka terlebih dahulu dilkakukan pengujian normalitas data (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* dengan menggunakan aplikasi statistic SPSS 16.0 *for Windows*. Untuk melihat sebaran normalitas data jika hasil  $p > 0,05$  maka sebaran data dinyatakan berdistribusi normal (Sutanto, 2016).

#### b. Uji Linearitas

Uji lineritas merupakan suatu prosedur untuk mengetahui apakah 2 variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan (Sugiyono, 2016). Peningkatan atau penurunan kuantitas variabel lainnya.

Jika nilai  $p < 0.05$  maka hubungan antara variabel bebas dan terikat dinyatakan linier. Sebaliknya, apabila nilai  $p > 0,05$  maka hubungan antar variabel terikat dinyatakan tidak linear. Dalam penelitian ini, untuk mengetahui linear atau tidaknya variabel yang digunakan, peneliti menggunakan bantuan aplikasi pengukuran statistic SPSS 16.0 *for windows*.

## 2. Uji Hipotesis

Sugiyono (2016) mengatakan bahwa secara statistik hipotesis diartikan sebagai pernyataan mengenai keadaan keadaan populasi (parameter) yang akan diuji kebenarannya berdasarkan data yang diperoleh dari sampel penelitian (statistik). Pada hipotesis asosiatif (hubungan), bila data berdistribusi normal, akan diuji dengan korelasi *product moment* (Sugiyono, 2016). Pengujian hipotesis pada penelitian ini akan menggunakan korelasi *product moment* dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS versi 16.0.

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Orientasi Kancan Penelitian**

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti dilakukan di salah satu Rumah sakit yang berada di suatu Provinsi di Indonesia. Rumah sakit yang menjadi sasaran dalam penelitian ini merupakan rumah sakit rujukan regional yang termasuk kedalam tipe B dan menjadi salah satu rumah sakit pendidikan bagi Fakultas kedokteran dan keperawatan.

RSU X merupakan rumah sakit rujukan regional, sehingga RSU X memerlukan tenaga kerja tambahan diluar dari tenaga PNS yang penerimaannya belum tentu dilaksanakan setiap tahunnya. Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan No. 1199 tentang Pedoman Pengadaan Tenaga Kesehatan Dengan Perjanjian Kerja di Sarana Kesehatan Milik Pemerintah tahun 2004, untuk memenuhi kebutuhan tenaga kesehatan yang dibutuhkan dalam pemenuhan sarana kesehatan, maka dalam jangka waktu tertentu diperlukan tenaga kesehatan di luar Jalur PNS. Tenaga kesehatan di luar Jalur PNS yang diadakan oleh RSU X, diperoleh melalui pengadaan tenaga kesehatan dengan perjanjian kerja yang bersifat kontrak tahunan sehingga diperoleh tenaga kesehatan sesuai kebutuhan. Tenaga kesehatan yang bersifat kontrak kemudian ditugaskan pada setiap ruangan yang ada di RSU X sesuai kebutuhan dari ruangan tersebut, yang sebelumnya telah direkap oleh kepala ruangan masing-masing.

Sebagai rumah sakit rujukan regional dan demi meningkatkan mutu di bidang pelayanan kepada pasien, RSUD X memberlakukan beberapa pelatihan yang dapat diikuti semua perawat yang berada di RSUD X dengan berbentuk *in house training*. Pelatihan ini tetapi seringkali tidak diiringi oleh minat yang sama besar pada sebagian tenaga kontrak dengan berbagai alasan personal, sehingga *output* yang diharapkan tidak sesuai.

## **B. Laporan Pelaksanaan Penelitian**

Sebelum melakukan pengambilan data, peneliti melakukan beberapa tahapan persiapan dalam penelitian ini, antara lain :

### **1. Persiapan Administrasi**

Penelitian ini dilakukan pada perawat yang masih berstatus tenaga kontrak di RSUD X dari semua ruangan ataupun departemen yang ada. Surat-menyurat dipersiapkan guna meminta izin terhadap pihak instansi agar diperbolehkan untuk mengambil data penelitian baik dari survey awal, uji coba skala (*try out*), maupun pengambilan data setelah *try out*.

Peneliti juga perlu menyiapkan berkas protokol etik penelitian yang harus diserahkan ke bagian diklat dari RSUD X sebagai syarat dilakukannya penelitian yang sudah ditetapkan termasuk melakukan presentasi di depan 12 orang komite etik dari institusi terkait untuk mencegah terjadinya pelanggaran kode etik yang dapat merugikan semua pihak.

Proses perijinan diawali dengan mendatangi RSUD X ke bagian Etik diklat (Pendidikan dan pelatihan) dengan membawa surat permohonan ijin penelitian yang ditandatangani oleh Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya pada tanggal 1 Agustus 2020 yang ditujukan kepada Direktur RSUD X. Peneliti juga diminta untuk menyerahkan proposal penelitian serta lembar protokol etik penelitian yang diberikan dari pihak instansi untuk memastikan tidak adanya pelanggaran kode etik yang kedepannya akan dilakukan oleh peneliti serta melakukan presentasi. Penelitian disetujui dengan keluarnya surat keterangan dengan nomor surat S.171/RSUD.2.1/VIII/2020

## **2. Persiapan Alat Ukur**

Penelitian ini menggunakan alat ukur yang terdiri dari dua alat ukur psikologi yakni skala keterlibatan kerja dan skala *Perceived Organizational Support* (POS). Skala yang disebutkan dibuat sendiri oleh peneliti dengan menggunakan bentuk format skala *Likert* yang tersusun dari pernyataan *favorable* dan pernyataan *unfavorable* sejumlah 60 butir. Skala terlebih dahulu di uji cobakan pada tanggal 17 Agustus 2020 sampai dengan 25 Agustus 2020.

Penyebaran uji coba skala psikologi diberikan kepada perawat kontrak yang berstatus fungsional di RSUD X sebanyak 39 orang. Perawat fungsional merupakan perawat yang aktif bekerja di ruang perawatan intensif di RSUD X dan memegang pasien secara langsung. Kemudian, setelah data terkumpul peneliti melakukan analisis terhadap skala psikologi secara kuantitatif untuk dapat mengetahui

validitas dan reliabilitas pada masing-masing skala psikologi tersebut. Hasil uji validitas dan uji reliabilitas skala psikologi di uraikan sebagai berikut :

**a. Skala Keterlibatan Kerja**

Skala keterlibatan kerja terdiri dari 60 aitem, yang terdiri dari 30 aitem *favorabel* dan 30 aitem *unfavorabel*. Seleksi aitem skala keterlibatan kerja didasarkan pada kriteria bahwa aitem dapat dikatakan valid jika memiliki korelasi total aitem ( $r_{ix}$ )  $\geq 0,30$  dan dikatakan tidak valid jika korelasi total aitem ( $r_{ix}$ )  $\leq 0,30$ . Semua item yang mencapai koefisien korelasi minimal 0,30 dianggap memuaskan. Aitem yang memiliki harga rix kurang dari 0,30 dapat diinterpretasikan sebagai aitem yang memiliki daya beda rendah (Azwar, 2016). Hasil analisis aitem skala keterlibatan kerja menunjukkan bahwa 38 aitem skala keterlibatan kerja memiliki korelasi total aitem diatas  $\geq 0,30$ .

Widhiarso (2011), menyatakan bahwa peneliti dapat menggugurkan aitem yang memiliki korelasi total aitem mulai dari yang terendah jika uji coba skala yang menghasilkan aitem dengan nilai  $\geq 0,30$  melebihi target yang telah ditentukan. Oleh karena itu, peneliti menggunakan 6 target disetiap karakteristik dengan rentang korelasi aitem 0,446 sampai dengan 0,710. Sehingga terdapat 18 aitem yang valid pada skala keterlibatan kerja.

Koefisien korelasi total aitem valid tersebut mulai dari ( $r_{ix}$ ) 0,334 sampai dengan 0,710. Koefisien reliabilitas *alpha cronbach* ( $\alpha$ ) pada skala psikologi saat uji coba adalah sebesar 0,889 dengan jumlah 60 aitem.

Sedangkan pada 18 aitem valid didapatkan reliabilitas *alpha cronbach* ( $\alpha$ ) sebesar 0,908.

Distribusi aitem skala keterlibatan kerja yang valid dan tidak valid setelah diuji coba adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.1 Distribusi Aitem Valid dan Tidak Valid Skala Keterlibatan Kerja**

Aspek	Aitem			
	Favorable		Unfavorable	
	Sahih	Gugur	Sahih	Gugur
Emosional	5,20, 25,45	1*,10*,15 30*,35,40	2,33	14,22, 26*,39*,51*,54, 57*, 60
Kognitif	23,24,36	4,8,12,16, 28, 44*,50,55	38, 42,53	7,13,17,19,34*,46
Perilaku	3,9,27, 52,56	6*,18*,21, 48,58*	41	11,29*,31,32,37*, ,43*,47*,49*,59*
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>19</b>	<b>6</b>	<b>23</b>

**Keterangan :**

(\*) : aitem gugur karena pengurutan peringkat

Distribusi Penomoran baru skala kepuasan pernikahan dapat dilihat pada tabel di bawah ini, sebagai berikut :

**Tabel 4.2 Distribusi Penomoran Baru Skala Keterlibatan Kerja**

Aspek	<i>Favourable</i>		<i>Unfavourable</i>	
	Nomor Aitem	Jumlah	Nomor Aitem	Jumlah
Emosional	5 (1), 20 (7), 25 (12), 45 (18)	4	2 (4), 33 (10)	2
Kognitif	24 (2), 36 (8), 23 (13)	3	38 (5), 42 (11), 53 (15)	3
Perilaku	3 (3), 9 (9), 52 (14), 56 (16), 27 (17)	5	41 (6)	1
<b>Total</b>		<b>12</b>		<b>6</b>

Keterangan : nomor dalam kurung ( ) adalah penomoran baru.

**b. Skala Perceived Organizational Support (POS)**

Skala *perceived organizational support* (POS) terdiri dari 60 aitem yang yang dimana terdapat 30 aitem *favorabel* dan 30 aitem *unfavorabel*. Seleksi aitem skala didasarkan pada kriteria bahwa aitem dapat dikatakan valid jika memiliki korelasi total aitem ( $r_{ix}$ )  $\geq 0,30$  dan dikatakan tidak valid jika korelasi total aitem ( $r_{ix}$ )  $\leq 0,30$ . Hasil analisis aitem skala *perceived organizational support* menunjukkan bahwa aitem yang valid adalah sebanyak 39 aitem dengan korelasi total aitem ( $r_{ix}$ )  $\geq 0,30$ .

Sebagai kriteria pemilihan aitem berdasar korelasi aitem total, biasanya, digunakan batas  $r_{ix} \geq 0,30$ . Semua item yang mencapai koefisien korelasi minimal 0,30 dianggap memuaskan. Aitem yang memiliki harga  $r_{ix}$  kurang dari 0,30 dapat diinterpretasikan sebagai aitem yang memiliki daya beda rendah (Azwar, 2016). Oleh karena itu, peneliti menetapkan masing-

masing 6 target aitem pada setiap aspek dari *perceived organizational support* dengan korelasi aitem total dengan rentang 0,430 sampai 0,695.

Widhiarso (2011), menyatakan bahwa peneliti dapat menggugurkan aitem yang memiliki korelasi total aitem mulai dari yang terendah jika uji coba skala yang menghasilkan aitem dengan nilai  $\geq 0,30$  melebihi target yang telah ditentukan. Oleh karena itu, peneliti memilih untuk menggunakan 6 aitem untuk masing-masing aspek Sehingga terdapat 18 aitem yang valid pada skala *perceived organizational support*.

Koefisien korelasi total aitem valid dari skala ini dimulai dari ( $r_{ix}$ )  $\leq$  0,430 sampai dengan 0,695. Koefisien reliabilitas *alpha cronbach* ( $\alpha$ ) pada skala psikologi saat uji coba adalah sebesar 0,875 dengan jumlah aitem sebanyak 60. Sedangkan pada 18 aitem valid didapatkan nilai reliabilitas *alpha cronbach* ( $\alpha$ ) sebesar 0,901.

Distribusi aitem skala *perceived organizational support* yang valid dan tidak valid setelah diuji coba adalah sebagai berikut :

**Tabel 4. 3 Distribusi Aitem Valid dan Tidak Valid Skala Perceived Organizational Support**

Aspek	Aitem			
	Favorable		Unfavorable	
	Sahih	Gugur	Sahih	Gugur
Fairness	1,10,15, ,30	5*,20 25*,47*, 52*,55*	33,43	2,14,22*,39*46,4 8,59*,60
Supervisor Support	12,16, 24,45	4*,8, ,35,40*,56 ,58	26,50	7*,11,13*,17*19, 34,38*, 53
Organizati-onal Rewards and Job Conditions	3,9,49	18*, 27*,28, 36*,44, 57	29,32,51	21*,23*31,37*, 41,42,54
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>18</b>	<b>7</b>	<b>23</b>

**Keterangan :**

(\*) : aitem gugur karena pengurutan peringkat

Distribusi Penomoran baru skala *perceived organizational support* dapat dilihat pada tabel di bawah ini, sebagai berikut

**Tabel 4. 4 Distribusi Penomoran baru Skala Perceived Organizational Support**

Aspek	<i>Unfavorable</i>		<i>Favorable</i>	
	Nomor Aitem	Jumlah	Nomor Aitem	Jumlah
<i>Fairness</i>	10 (1), 15 (7), 1 (13), 30 (4)	4	33 (11), 43 (17)	2
<i>Supervisor Support</i>	12 (2), 16 (8), 24 (10), 45 (18)	4	26 (5), 50 (15)	2
<i>Organizational Rewards and Conditions</i>	3 (3), 6 (9), 49 (16)	3	29 (6), 32 (12) , 51 (14)	3
<b>Total</b>		<b>11</b>		<b>7</b>

Keterangan : nomor dalam kurung ( ) adalah penomoran baru

### 3. Pelaksanaan Penelitian

Pelaksanaan pada penelitian yang dilakukan oleh peneliti terbagi menjadi beberapa tahap, yaitu :

#### a. Tahap Pertama

Dalam penelitian ini, tahap pertama adalah tahap pengumpulan data awal yakni Peneliti melakukan wawancara kepada dua orang perawat kontrak yang dilakukan dari tanggal 3-4 Juni 2020 dan survey awal pada tanggal yang dilakukan oleh peneliti dari tanggal 1-4 Juni 2020. Wawancara yang dilakukan bertujuan untuk dapat mengetahui kondisi dan fenomena yang terjadi pada perawat kontrak yang bekerja di RSUD X . Wawancara dilakukan terhadap dua orang perawat kontrak di RSUD X, yakni perawat X dan perawat Y. Selanjutnya, survei awal disebar kepada 20 perawat kontrak

yang bekerja di RSUD X guna untuk mendapatkan data tambahan lebih rinci terhadap fenomena yang didapatkan dari hasil wawancara sebelumnya.

**b. Tahap Kedua**

Tahap kedua pada penelitian ini adalah pengambilan data untuk uji coba (*try out*) skala psikologi (skala keterlibatan kerja dan *perceived organizational support*). Pengambilan data uji coba skala psikologi dilakukan pada tanggal 17 Agustus 2020 sampai dengan tanggal 25 Agustus 2020 melalui *google form* dan skala tertulis. Pengambilan data uji coba dilakukan pada perawat kontrak yang bekerja di RSUD X sebanyak 39 orang.

**Tabel 4.5 Rincian Jumlah Responden Dalam Pengambilan Data Try Out**  
**Rincian Jumlah Responden Dalam Pengambilan Data**

<b>Tanggal</b>	<b>Google Form</b>
17 Agustus 2020	5 Responden
18 Agustus 2020	3 Responden-
19 Agustus 2020	4 Responden
20 Agustus 2020	7 Responden
22 Agustus 2020	9 Responden
24 Agustus 2020	6 Responden
25 Agustus 2020	5 Responden
<b>Total</b>	<b>39 Responden</b>

Pengambilan data skala uji coba dilakukan dengan menggunakan *google form* yang telah disediakan. Saat menyebarkannya, peneliti

memperkenalkan diri serta meminta kesediaan responden untuk mengisi skala yang disediakan. Peneliti juga meminta bantuan kerabat untuk menyebarkan skala dan kemudian menghubungi responden secara personal dan *mengirimkan link* yang telah dipersiapkan. Sebelum peneliti memberikan skala, peneliti menanyakan kriteria penelitian terlebih dahulu kepada responden.

Peneliti juga memberikan penjelasan terlebih dahulu mengenai tujuan dari pengambilan data dan tata cara dalam melakukan pengisian terhadap subjek penelitian sehingga subjek dapat memahami bagaimana mengisi skala tersebut.

**c. Tahap Ketiga**

Setelah melakukan penyebaran uji coba skala psikologi, peneliti melakukan pengolahan data dengan memperhatikan validitas dan reliabilitas skala untuk mendapatkan skala psikologi yang akan digunakan untuk pengambilan data penelitian. Berdasarkan uji validitas dan reliabilitas tersebut, skala psikologi yang akan digunakan yakni skala keterlibatan kerja sebanyak 18 aitem skala dengan reliabilitas sebesar 0,908 dan *perceived organizational support* (POS) sebanyak 18 aitem skala dengan reliabilitas sebesar sebesar 0,901.

**D. Tahap keempat**

Peneliti melakukan pengambilan data penelitian yang dilakukan pada 123 orang responden tanggal 1 September 2020 sampai dengan 12

September 2020 yang merupakan perawat yang masih ber-status tenaga kontrak di RSUD X. Peneliti menggunakan skala tertulis untuk diisi oleh responden dan disebar sendiri oleh peneliti dengan ditemani pembimbing yang ditunjuk dari pihak instansi untuk pergi ke ruangan-ruangan yang ada dengan membawa surat izin dan surat monitoring serta evaluasi penelitian. Surat ini ditanda-tangani oleh kepala ruangan masing-masing untuk memastikan bahwa skala benar-benar diisi sesuai dengan karakteristik yang dibutuhkan, serta mengetahui apakah ada kekurangan atau kendala dari data responden.

Pengambilan data menggunakan *skala tertulis* peneliti lakukan pada tanggal 1 September 2020 pada pagi hari dan mendapatkan subjek sebanyak 20 orang dari 3 departemen yang ada. 20 orang subjek yang mengisi pada tanggal 1 September 2020 adalah perawat kontrak yang melakukan shift pagi pada hari itu. Peneliti mendatangi kembali ketiga departemen tersebut pada sore hari dan mendapatkan sample sebanyak 10 orang. Peneliti melanjutkan penelitian pada tanggal 3 September 2020 dan berhasil mendapatkan data sebanyak 17 responden. Pada tanggal 5 September 2020, peneliti kembali melanjutkan untuk menyebarkan skala tertulis ke departemen lainnya dan pada hari itu berhasil didapatkan 15 orang.

Pada tanggal 7 September 2020, peneliti berhasil mendapatkan subjek sebanyak 20 orang, serta pada tanggal 9 September 2020 peneliti berhasil mendapatkan data sebanyak 10 orang. Peneliti kembali melakukan pengambilan data pada tanggal dan pada tanggal 10 September 2020 dan

berhasil mendapatkan 19 orang responden. Peneliti melanjutkan pengambilan data kepada 15 orang responden pada tanggal 11 September 2020 dan mendapatkan sebanyak 10 Responden pada tanggal 12 september 2020. Peneliti melakukan penyebaran data dengan mendatangi ruang instalasi pada pagi hari dimulai pukul 9.30 WIB sampai dengan selesai. Peneliti memilih jam tersebut berdasarkan arahan dari pihak rumah sakit, dimana dikatakan pada jam tersebut, perawat lebih senggang.

**Tabel 4.6 Rincian Jumlah Responden Dalam Pengambilan Data**

<b>Rincian Jumlah Responden Dalam Pengambilan Data</b>	
<b>Tanggal</b>	<b>Kuesioner Langsung</b>
1 September 2020	30 Responden
3 September 2020	17 Responden
5 September 2020	15 Responden
7 September 2020	20 Responden
9 September 2020	10 Responden
10 September 2020	19 Responden
11 September 2020	15 Responden
12 September 2020	10 Responden
<b>Total</b>	<b>123 Responden</b>

## C. Hasil Penelitian

### 1. Deskripsi Subjek Penelitian

Subjek yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 123 orang perawat yang hanya bekerja di ruang perawatan RSUD X. Subjek penelitian ini dideskripsikan berdasarkan jenis kelamin, lama masa bekerja, dan usia dari subjek penelitian.

**Tabel 4.7 Deskripsi subjek penelitian berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	28	22,8%
Perempuan	95	77,2 %
<b>Total</b>	<b>123</b>	<b>100 %</b>

Berdasarkan tabel deskripsi jenis kelamin subjek penelitian, maka dapat diketahui bahwa sebaran data subjek didominasi dengan jenis kelamin perempuan yakni sebanyak 95 orang responden dengan persentase 77,2% untuk perempuan.

Pengelompokan masa bekerja didasarkan pada penelitian yang dilakukan oleh Wagner dkk., (1987), dimana masa kerja dibagi menjadi 5 kategori yaitu kurang dari 1 tahun, 1-2 tahun, 3-5 tahun, 6-9 tahun dan 10 tahun atau lebih.

**Tabel 4.8 Deskripsi subjek penelitian berdasarkan lama bekerja**

<b>Masa kerja</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Dibawah 1 Tahun	2	1,62%
1-2 Tahun	13	10,56%
3-5 Tahun	37	30,08%
6-9 Tahun	64	52,03%
10 Tahun atau lebih	7	5,69%
<b>Total</b>	<b>123</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa sebaran subjek paling banyak berada pada kategori 6-9 tahun yaitu sebanyak 64 orang( 52,03%).

Pengelompokkan usia dibagi menjadi dua kelompok yaitu rentang usia 18-40 tahun dan rentang usia 40-60 tahun. Pengelompokan ini dilakukan berdasarkan teori perkembangan dari Hurlock (2002), dimana tahap perkembangan dewasa awal dimulai dari usia 18 tahun dan berakhir pada usia 40 tahun, serta dewasa tengah dimulai dari usia 40 sampai dengan 60 tahun.

**Tabel 4.9 Deskripsi subjek penelitian berdasarkan Usia**

<b>Usia</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Dewasa awal (18-39) Tahun	111	90,24 %
Dewasa tengah (40-60) Tahun	12	9,76 %
<b>Total</b>	<b>123</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan data diatas, maka dapat diketahui bahwa jumlah paling banyak adalah di kelompok usia dewasa awal dengan rentang 18-39 tahun, yakni sebanyak 111 subjek (90,24%).

Selanjutnya dapat dilihat sebaran data subjek berdasarkan ruangan dimana mereka bekerja dari table 4.10.

**Tabel 4.10 Deskripsi subjek penelitian berdasarkan ruangan/departemen**

<b>Ruangan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Bedah	28	20.89%
Penyakit dalam	24	17,9 %
Paru	6	4,47 %
Jantung	7	5,22%
Anak	9	6,71%
THT	3	2,23%
Neurologi	7	5,22%
Kelas I	12	8,95%
ICU	17	12.6%
ICCU	11	8,2%
PICU	10	7,46%
<b>Total</b>	<b>123</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan data diatas, maka dapat diketahui subjek paling banyak bekerja di ruangan/departemen bedah, yaitu sebanyak 28 orang (20,8%)

## 2. Deskripsi Data Penelitian

Penelitian ini juga dianalisis secara deskriptif terhadap setiap variabel.

Deskripsi data penelitian dari kedua variabel dapat dilihat pada table 4.11.

**Tabel 4.11 Deskripsi Data Hipotetik dan Data Empirik Variabel Penelitian**

Variabel	Data Hipotetik					Data Empirik				
	Ma x	Mi n	Mea n	SD	Me	Ma x	Mi n	Mean	SD	Me
Keterlibatan Kerja	72	18	45	15	51	64	39	53,24	4,794	53
Perceived Organizational Support (POS)	72	18	45	15	33	65	27	46,26	6,123	46

**Keterangan :**

Max : Skor total maksimal

Min : Skor total minimal

Me : Median

Mean : Rata-rata

SD : Standar Deviasi

Berdasarkan deskripsi di atas dapat diketahui tinggi rendahnya keterlibatan kerja dan *Perceived Organizational Support* (POS) melalui pengkategorian skor total yang diperoleh masing-masing subjek pada kedua skala. Tujuan pengkategorian adalah untuk menempatkan subjek dalam kelompok-kelompok terpisah secara berjenjang menurut suatu kontinum

berdasarkan atribut yang diukur, sehingga kontinum tingkat rendah ke tinggi dapat diketahui (Azwar, 2017).

Terdapat dua kategorisasi yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu tinggi dan rendah. Penentuan kategorisasi berdasarkan formulasi seperti tabel di bawah ini :

**Tabel 4.12 Tabel Formulasi Kategorisasi**

<b>Kategori</b>	<b>Formulasi</b>
Rendah	$X < \text{Median}$
Tinggi	$X \geq \text{Median}$

**Keterangan :**

X : Skor mentah variabel

Me : Median

Berdasarkan rumus di atas, maka kategorisasi untuk setiap variabel adalah sebagai berikut :

a. Keterlibatan Kerja

Kategorisasi keterlibatan kerja dihitung berdasarkan median dari skor keterlibatan kerja subjek penelitian yakni sebesar 53. Berdasarkan data tersebut dapat ditentukan kategorisasi untuk variabel keterlibatan kerja yaitu:

Tabel 4.13 Deskripsi kategorisasi keterlibatan kerja

Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
$X < 53$	Rendah	63	51,2%
$53 \leq X$	Tinggi	60	48,8%
<b>Jumlah</b>		<b>123</b>	<b>100 %</b>

Berdasarkan hasil kategorisasi di atas, dapat diketahui bahwa jumlah subjek yang memiliki keterlibatan kerja yang rendah yakni sebanyak 63 subjek (51,2%).

b. *Perceived Organizational Support* (POS)

Kategorisasi *perceived organizational support* dihitung berdasarkan median dari skor *perceived organizational support* subjek penelitian yaitu sebesar 46. Berdasarkan data tersebut dapat ditentukan kategorisasi untuk variabel *perceived organizational support* yaitu:

Tabel 4.14 Deskripsi kategorisasi *perceived organizational support*

Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
$X < 46$	Rendah	60	48,8%
$46 \leq X$	Tinggi	63	51,2 %
<b>Jumlah</b>		<b>123</b>	<b>100 %</b>

Berdasarkan hasil kategorisasi di atas, dapat diketahui bahwa sebagian besar subjek berada pada kategori *perceived organizational support* yang tinggi yakni sebanyak 63 subjek (51,2%).

### 3. Hasil Analisis Data Penelitian

#### a. Uji Asumsi

##### 1) Uji Normalitas

Berikut ini hasil uji normalitas variabel Keterlibatan Kerja dan Perceived Organizational Support (POS)

**Tabel 4.15 Uji Normalitas menggunakan *Kolmogorov Smirnov***

Variabel	<i>Kolmogorov Smirnov</i>	Sig.	Ket
Keterlibatan Kerja	0,132	0,059	Normal
Perceived Organizational Support	0,992	0,279	Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas yang telah didapat dengan menggunakan *Kolmogorov Smirnov* menggunakan SPSS 16.0, masing-masing variabel menunjukkan data yang berdistribusi normal. Pada variabel keterlibatan kerja berdasarkan hasil dari uji *Kolmogorov Smirnov* didapatkan nilai sebesar 0,132 dengan signifikansi 0,059 ( $p > 0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja berdistribusi normal. Pada variabel *perceived organizational support* (POS) berdasarkan hasil dari uji *Kolmogorov Smirnov* didapatkan nilai sebesar 0,992 dengan signifikansi 0,279 ( $p > 0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa *perceived organizational support* berdistribusi normal.

## 2) Uji Linieritas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah kedua variabel mempunyai hubungan secara linier atau tidak secara signifikan. Berikut ini hasil uji linieritas variabel keterlibatan kerja dan *perceived organizational support* (POS) yaitu :

*Tabel 4.16 Uji Linieritas menggunakan Linearity*

Variabel	Linearity		Ket.
	F	Sig.	
Keterlibatan Kerja- <i>Perceived Organizational Support</i> (POS)	43.576	0,000	Linier

Berdasarkan hasil uji linieritas diatas, nilai signifikansi *linierity* dari variabel keterlibatan kerja dengan *perceived organizational support* (POS) adalah sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ). Besaran nilai data tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara variabel keterlibatan kerja dengan *perceived organizational support* adalah linier.

### b. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi *product moment* dikarenakan sebaran data normal. Hasil uji hipotesis dapat dilihat dari tabel berikut ini :

**Tabel 4.17 Uji Hipotesis Menggunakan korelasi *Pearson's product moment***

<b>Variabel</b>	<b>R</b>	<b>Sig</b>	<b>Ket</b>
Keterlibatan kerja- POS	0,494	0,000	Ada hubungan

Hasil uji hipotesis dengan teknik korelasi *product moment* yang dilakukan diatas, menunjukkan bahwa besaran nilai korelasi ditunjukan dengan angka 0,494. Koefisien korelasi antara keterlibatan kerja dengan *perceived organizational support* menunjukkan taraf signifikansi sebesar 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, terdapat hubungan antara *perceived organizational support* (POS) dengan keterlibatan kerja secara signifikan.

Dimana dapat dinyatakan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang positif, sehingga semakin tinggi *perceived organizational support* (POS) maka akan semakin tinggi pula keterlibatan kerja yang dirasakan oleh perawat kontrak RSU X.

#### **D. Analisis Tambahan**

##### **1. Uji Beda Keterlibatan Kerja dan Perceived Organizational Support (POS)**

###### **Pada Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin**

Berdasarkan data penelitian, peneliti menggolongkan subjek ke dalam dua kelompok. Analisis perbedaan ini dilakukan menggunakan teknik *independent sample t-test* pada software spss. Berikut deskripsi data uji beda tersebut :

**Tabel 4.18 Hasil Uji Beda Keseluruhan Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin**

Variabel	F	Sig	Keterangan
Keterlibatan kerja	0,461	0,498	Tidak ada perbedaan
Perceived Organizational Support	3,006	0,085	Tidak ada perbedaan

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai dari hasil uji *independent sample t-test* jenis kelamin dari subjek keterlibatan kerja adalah sebesar 0,461 dengan signifikansi yakni 0,498 ( $p > 0,05$ ), hal ini menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan keterlibatan kerja berdasarkan jenis kelamin. Pada variabel *perceived organizational support* (POS) berdasarkan hasil uji *independent sample t-test* untuk jenis kelamin dari subjek, didapat sebesar 3,006 dengan taraf signifikansi 0,085 ( $p > 0,05$ ). Hal ini menunjukkan tidak ada perbedaan antara keterlibatan kerja dengan *perceived organizational support* berdasarkan jenis kelamin.

## **2. Keterlibatan Kerja dan Perceived Organizational Support (POS) Pada Subjek Penelitian Berdasarkan Masa Bekerja (*Tenure*).**

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan di lapangan, peneliti menggolongkan subjek ke dalam 3 kelompok. Pengelompokan masa bekerja didasarkan pada pengelompokan menurut Wagner dkk., (1987) yang membagi kelompok masa kerja menjadi 5 kategori yaitu dimana masa

kerja dibagi menjadi 5 kategori yaitu kurang dari 1 tahun, 1-2 tahun, 3-5 tahun, 6-9 tahun dan 10 tahun atau lebih.

Maka dari itu, analisis perbedaan ini dilakukan menggunakan teknik *one-way anova* Berikut deskripsi data uji beda tersebut :

**Tabel 4.19 Deskripsi Hasil Uji Beda Keseluruhan Subjek Berdasarkan Masa Bekerja (*tenure*)**

Variabel	F	Sig	Keterangan
Keterlibatan kerja	0,921	0,035	ada perbedaan
Perceived Organizational Support	2,677	0,454	Tidak ada perbedaan

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai F dari hasil uji *one way anova* untuk lama bekerja (*tenure*) dari subjek keterlibatan kerja adalah sebesar 0,921 dengan signifikansi sebesar 0,035 ( $p < 0,05$ ), hal ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan keterlibatan kerja lama waktu mereka bekerja di organisasi. Pada variabel *perceived organizational support* (POS) *one way anova* untuk lama bekerja (*tenure*) dari subjek, didapatkan nilai F sebesar 2,677 dengan taraf signifikansi 0,454 ( $p > 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan antara *perceived organizational support* berdasarkan lama waktu mereka bekerja (*tenure*).

**Tabel 4.20 Deskripsi Hasil Uji Beda Keterlibatan Kerja Berdasarkan Masa Bekerja (*tenure*)**

<b>Variabel</b>	<b>Masa Kerja</b>	<b>Masa Kerja</b>	<b>Sig</b>	<b>Keterangan</b>	
Keterlibatan Kerja	>1 Tahun	1-2 Tahun	1,000	Tidak ada perbedaan	
		3-5 Tahun	1,000	Tidak ada perbedaan	
		6-9 Tahun	1,000	Tidak ada perbedaan	
		10 tahun keatas	1,000	Tidak ada perbedaan	
		1-2 Tahun	3-5 Tahun	1,000	Tidak ada perbedaan
			6-9 Tahun	0,422	Tidak ada perbedaan
			10 Tahun keatas	0,032	Ada perbedaan
		3-5 Tahun	6-9 Tahun	1,000	Tidak ada perbedaan
			10 Tahun Keatas	0,162	Tidak ada perbedaan
		6-9 Tahun	10 Tahun keatas	0,502	Tidak ada perbedaan

**Tabel 4.21 Hasil Perbedaan Mean Variabel Penelitian Berdasarkan Masa Bekerja (*tenure*)**

<b>Lama Bekerja (<i>tenure</i>)</b>	<b>Mean</b>	<b>Jumlah Subjek</b>
	<b>Keterlibatan Kerja</b>	
Dibawah 1 Tahun	50,50	2
1-2 Tahun	50,69	13
3-5 Tahun	52,59	37
6-9 Tahun	53,61	64
10 Tahun atau lebih	57,29	7

Berdasarkan nilai mean dari data diatas, maka dapat disimpulkan bahwa rentang masa bekerja 10 tahun atau lebih memiliki keterlibatan kerja yang paling tinggi dibandingkan dengan kategori masa kerja lainnya.

### **3. keterlibatan kerja dan *perceived organizational support* (POS) pada subjek penelitian berdasarkan Usia.**

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan di lapangan, peneliti menggolongkan subjek ke dalam 3 kelompok yang berbeda. Pengelompokan usia subjek dalam penelitian ini berdasarkan kategori usia menurut Hurlock (2002), yakni masa dewasa awal dimulai pada usia 20 sampai dengan 40 tahun, dan masa dewasa tengah berusia 40 sampai dengan 60 tahun.

Maka dari itu, analisis perbedaan ini dilakukan menggunakan teknik uji *independent t-test*. Berikut deskripsi data uji beda tersebut :

**Tabel 4.22 Hasil Uji Beda Keseluruhan Subjek Berdasarkan Usia**

Variabel	F	Sig	Keterangan
Keterlibatan kerja	0,014	0,905	Tidak ada perbedaan
Perceived Organizational Support	0,396	0,530	Tidak ada perbedaan

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai F dari hasil uji *independent t-test* untuk perbedaan usia dari subjek keterlibatan kerja adalah sebesar 0,014 dengan signifikansi sebesar 0,396 ( $p > 0,05$ ), hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan keterlibatan kerja tergantung pada usia subjek. Berdasarkan hasil data statistik untuk variabel *perceived organizational support* (POS) berdasarkan uji *independent t-test* terhadap usia subjek, didapatkan nilai F sebesar 0,396 dengan taraf signifikansi 0,530 ( $p > 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa tidak ditemukan adanya perbedaan antara *perceived organizational support* berdasarkan usia responden.

### E. Pembahasan

Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi *pearson product moment*– Nilai koefisien korelasi yang ditemukan antara keterlibatan kerja dengan *perceived organizational support* (POS) pada perawat kontrak yang bekerja di RSUD X adalah  $r = 0,494$  dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki

hubungan yang positif signifikan antara keterlibatan kerja dengan *perceived organizational support* (POS). Maka dari itu, hipotesis yang diajukan peneliti, yaitu terdapat hubungan antara keterlibatan kerja dengan *perceived organizational support* (POS) pada perawat kontrak yang bekerja di RSUD X dapat diterima.

Untuk dapat melihat kekuatan dan arah dari hubungan antara variabel terikat dan variabel bebas, peneliti melihat nilai  $r$  pada hasil uji hipotesis. Hasil analisis data penelitian menunjukkan bahwa nilai  $r$  sebesar 0,494. Sugiyono (2012) membagi 5 interval koefisien untuk menyatakan tingkat hubungan dari variabel yang diukur, yaitu: 0,00-0,199 yakni tingkat hubungan yang sangat rendah, 0,20-0,399 tingkat hubungan rendah, 0,40-0,599 disebut sedang, 0,60-0,799 disebut kuat serta 0,80-1,000 disebut sangat kuat. Sehingga, hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel keterlibatan kerja dengan *perceived organizational support* (POS) berada pada rentang tingkat hubungan yang sedang yaitu 0,494.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Tuazon (2016), semakin individu mempersepsikan bahwa organisasi tempat mereka bekerja peduli terhadap kesejahteraan mereka, maka semakin terlibat pula mereka dengan pekerjaannya.

Individu yang merasa dihargai oleh organisasi dimana mereka bekerja menjadi indikator yang penting dalam keterlibatan kerja individu tersebut. Sejalan dengan hal tersebut, Gorji(2012) dalam penelitiannya mengatakan bahwa peningkatan *perceived organizational support* seperti memotivasi individu, memberikan perhatian, menghargai, dan memberikan kesempatan kepada individu

untuk berkembang dalam organisasi sehingga hal ini dapat meningkatkan keterlibatan kerja yang dimiliki oleh individu.

Aryaningtyas (2013) juga menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara keterlibatan kerja dengan *perceived organizational support* (POS), dimana suatu jenis pekerjaan atau situasi lingkungan kerja akan mempengaruhi bagaimana individu terlibat atau tidak dengan pekerjaannya. Keterlibatan kerja akan muncul sebagai suatu respon dari individu terhadap pekerjaan atau situasi dalam lingkungan kerja yang mereka hadapi (Rabinowitz dan Hall, 1977).

Peneliti juga melakukan beberapa analisis tambahan pada subjek penelitian untuk melihat hubungan dari faktor-faktor lain yaitu, jenis kelamin, lama masa bekerja (*job tenure*) dan departemen/ruangan/unit tempat bekerja. Ditemukan perbedaan keterlibatan kerja berdasarkan lama waktu bekerja (*tenure*) dan departemen/ruangan/divisi dimana mereka bekerja. Pada departemen/ruangan dimana subjek bekerja juga ditemukan perbedaan *perceived organizational support* (POS).

Berdasarkan hasil uji beda yang dilakukan oleh peneliti, ditemukan adanya perbedaan masa bekerja (*tenure*) terhadap keterlibatan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kelompok dengan masa kerja lebih dari 10 tahun memiliki tingkat keterlibatan kerja yang lebih tinggi dibandingkan kelompok dengan masa kerja lainnya dengan mean 57,29. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Mabrouk dan El-Shrief (2018) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat perbedaan keterlibatan kerja apabila dilihat dari lamanya mereka berada di organisasi. Allen dan Meyer (1993) menyatakan bahwa

usaha dan harapan dari masing-masing individu akan meningkat seiring semakin lamanya mereka berada di organisasi.

Hal ini dapat dikatakan bahwa semakin lama masa bekerja yang dimiliki oleh seseorang, maka makin meningkat pula keterlibatan kerja mereka (Lambert dan Paoline, 2012).

Hasil penelitian didukung dengan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada 12 September 2020 dengan subjek berinisial RW yang sudah bekerja selama 10 tahun dan subjek AT yang sudah bekerja selama 2 tahun. Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa pada tahun awal-awal RW bekerja, ia merasa pekerjaan yang dilakukannya berat dan sering merasa kesusahan dalam menjalani hari-harinya saat bekerja, Namun berdasarkan pengakuannya, seiring berjalannya waktu ia dapat lebih menerima pekerjaannya dan mensyukuri apa yang sudah diberikan. Menurut RW, baginya sudah mendapatkan penghasilan setiap bulan sudah cukup. Selain itu menurut RW, ia juga lebih dapat menerima pekerjaannya karena sudah biasa dilakukan sehari-hari sebagai rutinitas.

Sedangkan dari hasil wawancara bersama AT yang baru bekerja selama 2 tahun, diketahui menurutnya bahwa merasa beban pekerjaan masih termasuk berat karena masih belum terlalu terbiasa. Hal ini karena ia masih termasuk baru, sehingga pengetahuan di bidang lapangan belum sedalam seniornya, sehingga ia terkadang menjadi tidak terlalu *enjoy* dalam menjalani pekerjaannya sehari-hari dan malah menjadi gampang stress karena merasa semua pekerjaan lebih banyak dilimpahkan kepada junior. Dalam pengambilan keputusan, AT mengakui seringkali masih ragu karena tidak percaya diri dengan pengetahuan yang ia punya

dan dikarenakan jam terbang yang masih tergolong baru. AT mengakui dalam menghadapi pasien dalam kondisi “gawat” juga masih sering kebingungan karena takut salah dalam mengambil tindakan namun ia juga mengakui tidak terlalu berani bertanya kepada kepala ruangan yang sudah termasuk perawat senior karena takut akan penilaian yang tidak baik.

Berdasarkan pembahasan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini diterima yaitu terdapat hubungan antara keterlibatan kerja dengan *perceived organizational support*.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa adanya hubungan antara *perceived organizational support* (POS) dengan keterlibatan kerja pada perawat kontrak di RSUD X, sehingga hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima, dimana terdapat hubungan antara *perceived organizational support* (POS) dengan keterlibatan kerja pada perawat kontrak di RSUD X.

#### B. Saran

##### 1. Perawat Kontrak RSUD X

- a. Meningkatkan iklim psikologis dengan cara menjauhkan diri dari pikiran negatif yang dapat mempengaruhi pekerjaan. Tidak menganggap pekerjaan sebagai suatu beban yang harus dilaksanakan karena hal tersebut dapat membuat berkurangnya minat dalam melakukan pekerjaan. Selain itu dengan cara mau mendengarkan umpan balik baik positif maupun negatif, baik dari atasan maupun sesama rekan kerja. Umpan balik positif dapat meningkatkan motivasi yang dimiliki sehingga dapat bekerja dengan lebih baik, sedangkan umpan negatif dapat membuat lebih mengerti *skill* apa lagi yang butuh ditingkatkan.

- b. Selalu menjaga komunikasi yang baik antar rekan kerja baik yang memiliki masa kerja lebih banyak maupun lebih sedikit. Perawat dengan masa kerja yang lebih sedikit diharapkan untuk tidak segan untuk bertanya mengenai hal yang masih diragukan kepada perawat yang memiliki masa kerja yang lebih lama, dan perawat yang memiliki masa kerja lebih lama diharapkan agar tetap dapat membimbing juniornya apabila melakukan kesalahan.
- c. selalu memperbaharui ilmu yang dimiliki dengan cara membaca artikel yang relevan dengan pekerjaan, mengikuti seminar online (*webinar*) maupun pelatihan gratis yang diadakan institusi manapun ataupun hanya sekedar berbagi ilmu pengetahuan pada sesama rekan kerja.

## 2. Pihak Instansi

- a. Mengadakan pelatihan (*in house training*) secara gratis untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki secara berkesinambungan sesuai dengan *skill* yang sekiranya dibutuhkan
- b. Lebih memperhatikan waktu penyampaian informasi ataupun pemberitahuan-pemberitahuan yang ditujukan kepada para anggota organisasi agar informasi yang diterima dapat lebih optimal.
- c. Memberikan apresiasi dengan cara memberikan *reward* kepada jajarannya yang memiliki kinerja baik setiap tahunnya.

## 3. Penelitian selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti mengenai masalah keterlibatan kerja pada perawat, diharapkan untuk meneliti faktor-

faktor lain yang berpengaruh seperti: latar belakang pendidikan, status pernikahan dari subjek penelitian, *locus of control*, *turnover intention*, *higher order need strength* dan hierarki pekerjaan. Selain itu juga pada penelitian selanjutnya diharapkan agar dapat memperluas jumlah subjek yang diukur agar dapat memperoleh gambaran yang lebih lengkap dan mendalam, sehingga diharapkan hasil penelitian yang akan datang lebih baik dari penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aaron, D., Respati, A., Gatria, E. (2015). *Perbedaan Perceived Organizational Support* antara karyawan Generasi X dan karyawan Generasi Y pada PT. Z. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Akinbobola, O. I. (2011). Conflict in Human Capital Relationships: the Impact of Job Satisfaction on Job Involvement in a Workplace. *International Journal of Social Science and Humanity*, 1(2), 92–95. <https://doi.org/10.7763/ijssh.2011.v1.16>
- Allen, M. W. (1997). *Total Quality Management, Organizational Commitment, Perceived Organizational Support and Intraorganizational Communication. Management Communication Quarterly*. 10(3),316-341
- Allen, M. W., Armstrong, D. J., Reid, M. F., & Riemenschneider, C. K. (2008). *Information & Management Factors impacting the perceived organizational support of IT employees*. 45, 556–563. <https://doi.org/10.1016/j.im.2008.09.003>
- Azwar, S. 2016. *Penyusunan skala psikologi Edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Brown, S. P. (1996). *A Meta-Analysis and Review of Organizational Research on Job Involvement*. 120(2), 235–255.
- Depkes RI. (2004). Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 81 Tahun 2004 Tentang Pedoman Penyusunan Perencanaan Sumber Daya Manusia Kesehatan di Tingkat Provinsi, Kabupaten/Kota, serta Rumah Sakit. Jakarta: Departemen Kesehatan Republik Indonesia.
- Depkes RI. (2009). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 Tentang Rumah Sakit. Jakarta. Departemen Kesehatan Republik Indonesia.
- DEPKES. Departemen Kesehatan Republik Indonesia (2018). Rekapitulasi SDM Kesehatan yang didayagunakan pada Fasilitas Pelayanan Kesehatan (Fasyankes) di Indonesia. Available on :<http://www.bppsdmk.depkes.go.id/sdmk/>. diakses pada 3 Februari 2020 pukul 10.30 WIB.
- Driscoll, M. P. O., & Randall, D. M. (1999). *Perceived Organisational Support , Satisfaction with Rewards , and Employee Job Involvement and Organisational Commitment*. 48(2), 197–209.
- Dubrin, A.J (2011). *Essential of Management (9<sup>th</sup> Edition)*. United States of

America: Nelson Education, Ltd.

- Edwards, M. R., & Peccei, R. (2010). Perceived Organizational Support, Organizational Identification, and Employee Outcomes: Testing a Simultaneous Multifoci Model. *Journal of Personnel Psychology*, 9(1), 17–26. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000007>
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). *Perceived Organizational Support*. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507
- Eisenberger, R., Fasolo, P., & Davis-lamastro, V. (1990). *Perceived Organizational Support and Employee Diligence , Commitment , and Innovation*. 75(1), 51–59.
- Empati, J., Dewi, N. K., & Sawitri, D. R. (2015). Kecerdasan Adversitas Dan Keterlibatan Kerja Pada Karyawan Pt. Gandum Mas Kencana Kota Tangerang. *Empati*, 4(1), 123–129.
- Empati, J., & Nurtjahjanti, H. (2017). Hubungan Antara Work-Family Conflict Dengan Keterlibatan Kerja Pada Karyawan Wanita. *Empati*, 6(3), 330–336.
- Erdogan, B., & Enders, J. (2007). *Support From the Top : Supervisors ' Perceived Organizational Support as a Moderator of Leader – Member Exchange to Satisfaction and Performance Relationships*. 92(2), 321–330. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.2.321>
- Fuqua, D. R., Hellman, C. M., & Worley, J. A. (2009). *THE SURVEY OF PERCEIVED ORGANISATIONAL SUPPORT : W HICH MEASURE*. 35(1), 112–116. <https://doi.org/10.4102/sajip.v35i1.754>
- Gorji, H. A., Etemadi, M., & Hoseini, F. (2014). *Perceived organizational support and job involvement in the Iranian health care system : A case study of emergency room nurses in general hospitals*. 3(June). <https://doi.org/10.4103/2277-9531.134760>
- Gradiannisa, Y., Salendu, A. (2004). Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi dan Perilaku Inovatif di Tempat Kerja Pada Karyawan. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Hallberg, E.U., & Schaufelli, W.B. (2006). *"Same Same" But Different? Can Work Engagement Be Discriminated from Job Involvement and Organizational Commitment?*. *European Psychologist*, 11(2), 119-127. <https://doi.org/10.1027/1016-9040.11.2.19>
- Hastono, S. P. (2016). *Analisa Data Bidang Kesehatan*. 1–212. Jakarta: UI PRESS

- Hirschfeld, R. R. (2002). Achievement orientation and psychological involvement in job tasks: The interactive effects of work alienation and intrinsic job satisfaction. *Journal of Applied Social Psychology*, 32(8), 1663–1681. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2002.tb02768.x>
- Hurlock, E. B. (2002). *Psikologi Perkembangan : Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan*. Jakarta: Erlangga.
- Iqbal, F., Qasem, S., & Anwar, F. (2013). *Perceived Organizational Support , Organizational Identification and Job Involvement among Temporary and Permanent Employees- Relational Analysis. 1*, 1–8.
- Iqbal, Z., ' N., & Rifqi, A. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Perawat Di Rumah Sakit Permata Hati Duri Mandau Kabupaten Bengkalis. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 3(1), 83–94.
- Kanungo, R. N. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67(3), 341–349. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.67.3.341>
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2015). *Perceived Organizational Support : A Meta-Analytic Evaluation of Organizational Support Theory*. XX(X), 1–31. <https://doi.org/10.1177/0149206315575554>
- Lambert, E. G. (2015). *An Exploratory Study Among Jail Staff*. 39(3), 264–286. <https://doi.org/10.1177/0093854811433533>
- Levinson, H. (1965). Reciprocation: The relationship between man and organization. *Administrative Science Quarterly*, 9, 370–390.
- Lodahl, T. M., & Kejnar, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49(1), 24–33. <https://doi.org/10.1037/h0021692>
- Mabrouk, S. M., & Shrief, H. A. E.-. (2018). *Nurses ' Job Involvement and Its Relation to their Organizational Citizenship Behavior*. 7(5), 17–26. <https://doi.org/10.9790/1959-0705111726>
- Martin, T.N & Hafer, C. J. (1995). The Multiplicative Interaction Effect \s of Job Involvement and Organizational Commitment on The Turnover Intentions of Full-and Partt- Time Employees. *Journal of Vocational Behavior*, 46, 310-331
- Miao, R., Hou, X., & Kim, D. (2011). *The Antecedents and Consequences of Job Satisfaction in China*. 141–147.

- Miao, R & Anshan, C. (2011) *Perceived Organizational Support, Job Satisfaction, Task Performance, and Organizational Citizenship Behavior in China*. *Journal Behavior Apply Management*. (12). 105-128
- Mirhashemi, M. (2008). *Predictors of Job Involvement among Faculty Members of Islamic Azad University*. *J Iran Psychology*. (4), 235-244.
- Mohammad, S., Fard, H., Seyedyousefi, N., & Tohidi, F. (2015). *Relationship between Organizational Commitment with Perceived Organizational Support and Job Satisfaction in Eghtesad Novin Bank , Shiraz*. 3(5), 148–153.  
<https://doi.org/10.12691/jbms-3-5-2>
- Morris, R. J., & Douglas, E. J. (2006). Workaholic , or Just Hard Worker ? *Career Development International*, 11(5), 394–417.
- Paullay, I. M., Alliger, G. M., & Stone-romero, E. F. (1994). *Construct Validation of Two Instruments Designed to Measure Job Involvement and Work Centrality*. 79(2), 224–228.
- PERMENKES RI. (2004). *Pedoman Pengadaan Tenaga Kesehatan Dengan Perjanjian Kerja Di Sarana Kesehatan Milik Pemerintah*. Jakarta: Kementrian Kesehatan Republik Indonesia
- Rabinowitz, S., & Hall, D. T. (1977). *Organizational Research on Job Involvement*. 84(2), 265–288.
- Reeve, C. L., & Smith, C. S. (2001). *Refining Lodahl and Kejner's Job Involvement Scale with a Convergent Evidance Approach: Applying Multiple Methods to Multiple Samples*. 91(4).  
<https://doi.org/10.1177/109442810142001>
- Riggle, R. J., Edmondson, D. R., & Hansen, J. D. (2009). *A meta-analysis of the relationship between perceived organizational support and job outcomes : 20 years of research*. *Journal of Business Research*, 62(10), 1027–1030.  
<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2008.05.003>
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). *Perceived Organizational Support : A Review of the Literature*. 87(4), 698–714. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.87.4.698>
- Robbins, P. S., Judge, A. T. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Roobae, N., Shoorideeh, A. F., Ashktorab, T., Baghestani, A., & Sharifabad, M. B. (2018). *Perceieved Organizational Support and Moral Distress among Nurses*. *BMC Nursing*. 17(2). DOI: 10.1186/s/12912-0170270-y

- RSUD Raden Mattaheer Jambi. (2019). Laporan Kinerja RSUD X Raden Mattaheer Jambi tahun 2019. Jambi:RSU X Raden Mattaheer
- Sahrah, A. (2017). Burnout Perawat Perempuan Ditinjau Dari Iklim Organisasi. *Psycho Idea*, (2), 88–97. Retrieved from <http://jurnalnasional.ump.ac.id/index.php/PSYCHOIDEA/article/view/2448>
- Saleh, S.D & James Hosek. (1967). Job Involvement: Concepts and Measurements. *Academy of Management Journal*
- Shore, L. M., & Wayne, S. J. (1993). *Commitment and Employee Behavior : Comparison of Affective Commitment and Continuance Commitment With Perceived Organizational Support*. 78(5), 774–780.
- Stone, T. H., & Kisamore, J. L. (2007). *Role Conflict and Burnout : The Direct and Moderating Effects of Political Skill and Perceived Organizational Support on Burnout*. 14(2), 142–159. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.14.2.142>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharti, L., & Aryaningtyas, A. T. (2013). Keterlibatan Kerja Sebagai Mediasi Pengaruh Kepribadian Proaktif Dan Persepsi Dukungan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*. 15(1), 23-32. <https://doi.org/10.9744/jmk.1.23-32>
- Tuazon, A. P. (2016). *IMPACT OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT ON JOB INVOLVEMENT OF PUBLIC SCHOOL TEACHERS*. 6(3), 91–98.
- Wagner, J. A., Ferris, G. R., Fandt, P. M., & Wayne, S. J. (1987). The organizational tenure — Job involvement relationship: A job-career experience explanation. *Journal of Organizational Behavior*, 8(1), 63–70. <https://doi.org/10.1002/job.4030080108>
- Wickramasinghe, D. (2011). *Perceived organisational support , job involvement and turnover intention in lean production in Sri Lanka*. 817–830. <https://doi.org/10.1007/s00170-010-3099-z>
- World Health Organization. (1948). Retrieved from <https://www.who.int/about/who-we-are/frequently-asked-questions> tanggal 5 Februari 2020
- Yoshimura, A. (1997). *A Review and Proposal of Job Involvement*. *Keio Business Review*, 33, 175-184

# **LAMPIRAN A**

## **Skala Uji Coba Penelitian**

- 1. Skala 1 (penyesuaian diri)**
- 2. Skala II (keterbukaan diri)**

## 1. Skala Keterlibatan Kerja

### PENGANTAR

Dengan hormat,

Perkenalkan, saya adalah Fidelia Rerian Putri mahasiswi Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya. Saat ini, saya sedang menjalankan tugas perkuliahan sehubungan dengan skala yang saya berikan pada saudara/I sekalian. Dalam pengisian skala ini, tidak ada jawaban yang salah. Hal yang saya harap dan butuhkan adalah kejujuran dan jawaban yang paling mendekati keadaan anda yang sesungguhnya.

Maka dari itu, peneliti memohon kesediaan Saudara/i untuk berkenan skala ini dengan sejujurnya tanpa mendiskusikannya dengan orang lain. Peneliti akan menjaga kerahasiaan informasi yang diterima dari responden, karena penelitian ini benar untuk kepentingan ilmiah.

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kesediaannya dalam mengisi skala ini, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Fidelia Rerian Putri

**Pernyataan Ketersediaan**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : Pria/Wanita \*
3. Masa kerja :
4. Usia :

\*coret yang tidak perlu

Dengan ini saya menyatakan bahwa saya bersedia mengisi skala ini dengan sukarela dan tidak dibawah paksaan atau tekanan dari pihak manapun guna membantu terlaksananya penelitian ini. Semua jawaban yang saya berikan adalah murni apa adanya. Saya mengizinkan penggunaan jawaban yang saya berikan sebagai data untuk memperlancar penelitian ini.

Jambi    Agustus 2020

---

(Tanda Tangan)

### CARA PENGISIAN

1. Bacalah sebaik-baiknya setiap pertanyaan dan setiap alternatif jawaban yang diberikan
2. Pilihlah alternatif jawaban yang paling sesuai menurut Saudara dan berikan tanda silang (X)
3. Apabila Saudara ingin mengubah jawaban, silahkan coret jawaban saudara dan pilihlah kembali jawaban yang menurut saudara paling sesuai dengan diri saudara.

Contoh :

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Dengan siapapun saya berbicara, saya akan mencoba untuk mendengarkan mereka				X

Keterangan :

1. STS = Sangat Tidak Sesuai dengan diri saudara
2. TS = Tidak Sesuai dengan diri saudara
3. S = Sesuai dengan diri saudara
4. SS = Sangat Sesuai dengan diri saudara

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Pekerjaan yang saya miliki sebagai perawat kontrak di RS memiliki makna yang berarti bagi hidup saya meskipun masih berstatus tenaga kontrak				
2.	saya tidak mau ambil pusing mengenai apa yang terjadi dalam pekerjaan di rumah sakit				
3.	saya sering menawarkan bantuan kepada rekan kerja meskipun mereka tidak meminta				
4.	saya merasa kecewa apabila tidak dapat melakukan yang terbaik dalam menangani pasien				
5.	Saya selalu merasa bahagia saat menjalani pekerjaan saya sebagai perawat kontrak di RS				
6.	saya selalu ikut serta dalam kegiatan yang diselenggarakan rumah sakit				
7.	saya tidak pernah terpengaruh dengan omongan orang lain mengenai status kepegawaian yang saya miliki di RS				
8.	pujian yang diberikan oleh siapapun mengenai hasil kinerja yang saya lakukan akan sangat berpengaruh dengan <i>mood</i> sepanjang hari saat di rumah sakit				
9.	saya tidak pernah ketinggalan untuk mengikuti seminar online meskipun tidak ada kewajiban dari pihak rumah sakit				

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
10.	Saya jarang pernah merasa sedih saat menjalankan pekerjaan sebagai perawat kontrak di RS				
11.	tugas yang saya miliki sudah cukup besar, meskipun berstatus non PNS sehingga sering tidak bisa membantu rekan kerja				
12.	saya mudah terbawa pikiran ketika melakukan suatu kesalahan dalam bekerja selama menjadi perawat kontrak di RS				
13.	saya merasa pujian yang diberikan orang lain mengenai hasil kerja saya sebagai perawat non-PNS, bukanlah suatu hal yang spesial				
14.	saya tidak terlalu suka membahas mengenai apa pekerjaan yang saya lakukan di rumah sakit dengan orang lain				
15.	Saya memilih melamar pekerjaan sebagai perawat di rumah sakit ini karena saya malu apabila tidak bekerja				
16.	apabila kontrak saya selesai, saya tidak masalah apabila harus pindah ke RS lain apabila bisa mendapatkan kenyamanan				
17.	saat melakukan tindakan kepada pasien, saya merasa lebih baik menunggu instruksi terlebih dahulu agar tidak melakukan kesalahan				
18.	saya selalu mencari informasi-informasi terbaru terkait dengan ilmu yang saya miliki melalui <i>google</i>				

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
19.	apapun yang saya lakukan dengan pekerjaan di rumah sakit, tidak terlalu memiliki dampak besar bagi harga diri saya				
20.	Saya sangat menyukai setiap proses yang saya lakukan pada saat bekerja di RS tidak peduli dengan status kepegawaian yang saya miliki				
21.	saya sering pulang lewat dari jam yang telah ditentukan				
22.	seringkali saya merasa kesal apabila ada yang bertanya mengenai apa saja tugas-tugas yang saya lakukan sebagai perawat kontrak di RS				
23.	saya tidak terlalu memiliki target khusus yang ingin dicapai dalam pekerjaan saya sebagai perawat kontrak di RS				
24.	saya tidak segan untuk menuangkan ide yang saya miliki meskipun bertentangan dengan kebanyakan orang, tidak peduli status pekerjaan mereka				
25.	saya merasa pekerjaan sebagai perawat kontrak di RS merupakan sumber kebahagiaan saya				
26.	karena berstatus sebagai pegawai kontrak, saya merasa memiliki tanggung jawab yang lebih sedikit dibanding perawat pns				
27.	meskipun sedang libur, saya tetap bersedia untuk datang ke RS apabila diminta oleh atasan				

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
28.	saya selalu memiliki inisiatif sendiri dalam melakukan tindakan terhadap pasien				
29.	saya hanya fokus dengan tugas yang sudah diberikan kepada saya sesuai kontrak yang ditentukan				
30.	ketika berada di RS, saya sering terhanyut dalam pekerjaan sehingga tidak menyadari waktu berlalu begitu saja				
31.	saya memberikan bantuan apabila hal tersebut masih menjadi tanggung jawab saya sebagai perawat				
32.	dalam mengikuti pelatihan saya lebih sering menunggu untuk ditunjuk terlebih dahulu oleh atasan saya di RS				
33.	selalu ada hari dimana saya merasa sangat berat untuk pergi berkerja ke rumah sakit, mengingat status saya yang masih kontrak				
34.	Apabila melakukan kesalahan saat bekerja di rumah sakit, saya tidak terlalu memikirkannya				
35.	saya meletakkan pekerjaan sebagai hal yang paling penting dalam hidup, meskipun masih merupakan tenaga kontrak				
36.	saya seringkali memulai diskusi mengenai masalah pekerjaan bersama rekan lainnya yang ada di ruangan tempat saya bekerja				

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
37.	saya merasa bahwa pekerjaan rekan kerja saya yang <i>overload</i> bukanlah menjadi tanggung jawab saya				
38.	Saya tidak terlalu berkeinginan untuk turut serta mengenai pengambilan keputusan di RS karena status pekerjaan yang saya miliki				
39.	menurut saya pekerjaan sebagai tenaga kontrak membuat saya tidak bisa mencintai pekerjaan saya sepenuhnya				
40.	bekerja sebagai perawat kontrak di RS membuat kehidupan saya menjadi lebih baik				
41.	saya tidak terlalu suka mengecek grup <i>chat</i> (whatsapp/line/telegram/dll) yang berhubungan dengan pekerjaan bila berada di rumah				
42.	Saya jarang menuangkan ide karena takut mendapatkan penilaian yang tidak baik mengingat status saya yang masih kontrak				
43.	saya tidak terlalu tertarik untuk mencari tau sendiri mengenai informasi seminar ketika berada di luar rumah sakit				
44.	saya selalu terlibat dalam pengambilan keputusan saat rapat meskipun bukan pegawai PNS				
45.	bagi saya berhasil atau tidak dalam pekerjaan saya sebagai perawat adalah sesuatu yang sangat penting di hidup saya				

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
46.	Apapun keputusan yang diambil, saya hanya mengikutinya saja karena tidak banyak yang bisa dilakukan tenaga kontrak				
47.	ketika di luar lingkungan rumah sakit, saya jarang mengecek hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan saya sebagai perawat kontrak				
48.	Saya sering melakukan pekerjaan diluar tugas pokok saya sebagai tenaga kontrak di RS				
49.	saya mengerjakan tugas saya sebagai perawat kontrak di RS, sesuai dengan porsinya saja				
50.	saya merasa bangga dengan pencapaian saya sebagai perawat selama ini				
51.	sejujurnya saya tidak terlalu merasa senang dalam menjalankan pekerjaan saya sebagai perawat kontrak di RS				
52.	Saya sering mengikuti pelatihan atas inisiatif sendiri tanpa diminta				
53.	saya tidak terlalu sering memberikan umpan balik kepada rekan sesama perawat non pns mengenai pekerjaan mereka di RS				
54.	saya merasa memiliki tanggung jawab untuk harus melakukan yang terbaik dalam pekerjaan bagaimanapun caranya karena menyangkut harga diri				
55.	pekerjaan saya saat ini dapat mengangkat harga diri yang saya miliki, terlepas dari status yang saya miliki				

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
56.	saya tidak masalah apabila melakukan tugas diluar pekerjaan sebagai tenaga kontrak meskipun tidak mendapatkan bonus tambahan				
57.	banyak hal diluar pekerjaan saya sebagai perawat di RS yang lebih menyenangkan untuk dilakukan				
58.	saya seringkali mencari-cari informasi pelatihan yang berhubungan dengan pekerjaan melalui sosial media yang saya miliki				
59.	saya bekerja di sebagai perawat kontrak di rumah sakit hanya karena demi memenuhi kebutuhan sehari-hari				
60.	pekerjaan saya di RS merupakan salah satu bagian kecil yang ada dalam hidup saya				

## 2. Skala *Perceived Organizational Support*

### PENGANTAR

Dengan hormat,

Perkenalkan, saya adalah Fidelity Rerian Putri mahasiswi Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya. Saat ini, saya sedang menjalankan tugas perkuliahan sehubungan dengan skala yang saya berikan pada saudara/I sekalian. Dalam pengisian skala ini, tidak ada jawaban yang salah. Hal yang saya harap dan butuhkan adalah kejujuran dan jawaban yang paling mendekati keadaan anda yang sesungguhnya.

Maka dari itu, peneliti memohon kesediaan Saudara/i untuk berkenan skala ini dengan sejujurnya tanpa mendiskusikannya dengan orang lain. Peneliti akan menjaga kerahasiaan informasi yang diterima dari responden, karena penelitian ini benar untuk kepentingan ilmiah.

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kesediaannya dalam mengisi skala ini, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Fidelity Rerian Putri

**Pernyataan Ketersediaan**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : Pria/Wanita \*
3. Masa kerja :
4. Usia :

\*coret yang tidak perlu

Dengan ini saya menyatakan bahwa saya bersedia mengisi skala ini dengan sukarela dan tidak dibawah paksaan atau tekanan dari pihak manapun guna membantu terlaksananya penelitian ini. Semua jawaban yang saya berikan adalah murni apa adanya. Saya mengizinkan penggunaan jawaban yang saya berikan sebagai data untuk memperlancar penelitian ini.

Jambi, Agustus 2020

---

(Tanda Tangan)

### CARA PENGISIAN

1. Bacalah sebaik-baiknya setiap pertanyaan dan setiap alternatif jawaban yang diberikan
2. Pilihlah alternatif jawaban yang paling sesuai menurut Saudara dan berikan tanda silang (X)
3. Apabila Saudara ingin mengubah jawaban, silahkan coret jawaban saudara dan pilihlah kembali jawaban yang menurut saudara paling sesuai dengan diri saudara.

Contoh :

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Dengan siapapun saya berbicara, saya akan mencoba untuk mendengarkan mereka				X

Keterangan :

STS = Sangat Tidak Sesuai dengan diri saudara

TS = Tidak Sesuai dengan diri saudara

S = Sesuai dengan diri saudara

SS = Sangat Sesuai dengan diri saudara

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Saya merasa peraturan yang diberikan rumah sakit tidak terlalu disosialisasikan dengan baik				
2.	peraturan tidak menimbulkan adanya kesenjangan antar profesi di rumah sakit				
3.	saya merasa suara saya kurang didengar oleh rumah sakit karena banyaknya karyawan lain yang dimiliki oleh rumah sakit				
4.	atasan saya jarang memberikan arahan mengenai apa yang harus dikerjakan oleh karyawannya				
5.	Saya merasa kesulitan untuk mendapatkan informasi mengenai aturan baru yang diterapkan rumah sakit				
6.	saya kesulitan untuk mengajukan cuti karena terbentur jadwal yang telah ditentukan				
7.	atasan saya selalu menanyakan permasalahan apa yang saya hadapi saat saya melakukan kesalahan				
8.	atasan saya seringkali memerintah dengan nada yang kurang menyenangkan				
9.	rumah sakit terlalu mengekang karyawannya dalam peraturan yang kurang flexible				
10.	Saya merasa pihak rumah sakit jarang melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan				

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
11.	atasan saya selalu memberikan pujian terhadap seluruh karyawannya ketika melakukan kinerja yang baik				
12.	saya merasa kurang mendapatkan <i>feedback</i> yang cukup dari supervisor saya				
13.	saat memberikan teguran, atasan saya tidak pernah melakukannya di depan banyak orang				
14.	saya mendapatkan daftar gaji setiap bulannya sehingga dapat mengetahui dengan jelas rincian penghasilan yang saya dapatkan				
15.	Rumah sakit tidak terlalu mendengarkan complain yang saya berikan				
16.	saya merasa kurang adanya diskusi antara karyawan dan supervisor				
17.	atasan saya tidak pernah mempersulit apabila saya membutuhkan cuti				
18.	kurangnya sumber daya manusia yang dimiliki oleh rumah sakit menyebabkan adanya tumpang tindih pekerjaan yang harus dilakukan oleh karyawan				
19.	supervisor saya sangat peka apabila saya mengalami kesulitan				
20.	Rumah sakit tidak memberikan informasi yang lengkap mengenai hasil kinerja saya				

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
21.	saya merasa rumah sakit sudah memberikan usaha yang terbaik untuk mengurangi stress yang dirasakan oleh karyawannya				
22.	Rumah sakit selalu mendengarkan umpan balik yang diberikan oleh karyawannya				
23.	saya tidak perlu mencemaskan apakah pihak rumah sakit akan memindahkan saya dari posisi saya saat ini				
24.	saya merasa supervisor seringkali melimpahkan pekerjaannya kepada karyawan				
25.	saya merasa rumah sakit tidak terlalu memberikan rincian yang jelas mengenai pembagian bonus bagi karyawannya				
26.	atasan saya tidak segan untuk memberikan semangat apabila saya merasa down				
27.	saya merasa beban pekerjaan yang terlalu besar tidak diiringi usaha yang baik dari pihak rumah sakit				
28.	Saya merasa kesulitan saat mengurus pelatihan yang saya butuhkan				
29.	Saya merasa mendapatkan imbalan yang sesuai dengan hasil kerja saya				
30.	saya sering merasa kesulitan mengurus berkas yang dibutuhkan karena proses birokrasi yang menyulitkan				

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
31.	Rumah sakit akan membantu proses pengurusan pelatihan apabila karyawan membutuhkannya				
32.	rumah sakit memberikan kesempatan kepada kepada seluruh karyawannya untuk bisa mengembangkan diri				
33.	tidak sulit menemukan informasi yang dibutuhkan oleh karyawan di rumah sakit				
34.	Supervisor/atasan saya bersedia untuk mendengarkan ide-ide saya				
35.	saya merasa supervisor saya hanya mempedulikan bagaimana hasil kerja saya tanpa melihat prosesnya				
36.	Saya merasa rumah sakit tidak memberikan kesempatan yang sama bagi setiap perawat untuk mendapatkan Pelatihan.				
37.	Rumah sakit telah memberikan jaminan kesehatan yang memadai kepada karyawannya				
38.	Ketika saya menceritakan masalah terkait pekerjaan dengan atasan, atasan saya mendengarkannya sepenuh hati				
39.	saya merasa pihak rumah sakit sudah memperlakukan saya sebagaimana mestinya				
40.	Supervisor saya jarang memberikan teguran secara adil kepada karyawannya				

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
41.	jadwal kerja yang diberlakukan oleh rumah sakit sudah disesuaikan dengan kebutuhan karyawannya				
42.	rumah sakit membebaskan karyawannya untuk melakukan tugas sesuai dengan kompetensi yang dimiliki				
43.	sebelum menerapkan suatu peraturan tertentu, rumah sakit akan mensosialisasikannya terlebih dahulu kepada karyawan				
44.	saya merasa reward yang saya terima dari dinas shift sore/malam belum sesuai dengan pekerjaan yang harus saya lakukan				
45.	Supervisor saya jarang memberikan penghargaan terhadap hasil kerja yang saya anggap baik				
46.	pemberitahuan yang diberikan oleh pihak rumah sakit selalu diberikan jauh-jauh hari				
47.	Seringkali saya merasa terhalang untuk mendapatkan hak yang saya miliki sebagai perawat				
48.	Menurut saya, pihak rumah sakit tidak memberikan perlakuan yang berbeda kepada setiap karyawannya				
49.	saya merasa bahwa posisi pekerjaan yang saya miliki dapat digeser kapan saja				

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
50.	atasan saya selalu memperhatikan kondisi bawahannya dengan detail				
51.	rumah sakit sudah memberikan berbagai fasilitas agar karyawan tidak merasa stress				
52.	meskipun ada standar tertentu, saya merasa penilaian kinerja yang diberikan masih subjektif				
53.	atasan saya selalu memperlakukan setiap orang sama				
54.	saya tidak pernah merasa takut apabila kontrak tidak dilanjutkan				
55.	saya merasa bahwa perlu ada perbaikan komunikasi antara pihak rumah sakit dengan karyawan mengenai penetapan kebijakan baru				
56.	atasan saya seringkali lebih cenderung memberikan penilaian yang lebih baik kepada bawahan yang ia sukai				
57.	saya merasa fasilitas yang diberikan rumah sakit tidak berbanding lurus dengan jumlah karyawan yang ada				
58.	terkadang saya merasa atasan seringkali mencari-cari kesalahan saya				
59.	ada beberapa poin mengenai penilaian kinerja yang masih belum terlalu jelas				
60.	setiap informasi mengenai kebijakan baru rumah sakit disampaikan langsung dengan jelas				

# **LAMPIRAN B**

## **Skala Penelitian**

- a. Skala I (Keterlibatan Kerja)**
- b. Skala II (Perceived Organizational Support)**

## PENGANTAR

Dengan hormat,

Perkenalkan, saya adalah Fidelia Rerian Putri mahasiswi Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya. Saat ini, saya sedang menjalankan tugas perkuliahan sehubungan dengan skala yang saya berikan pada saudara/I sekalian. Dalam pengisian skala ini, tidak ada jawaban yang salah. Hal yang saya harap dan butuhkan adalah kejujuran dan jawaban yang paling mendekati keadaan anda yang sesungguhnya.

Maka dari itu, peneliti memohon kesediaan Saudara/i untuk berkenan skala ini dengan sejujurnya tanpa mendiskusikannya dengan orang lain. Peneliti akan menjaga kerahasiaan informasi yang diterima dari responden, karena penelitian ini benar untuk kepentingan ilmiah.

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kesediaannya dalam mengisi skala ini, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Fidelia Rerian Putri

**Pernyataan Ketersediaan**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini

- 5. Nama :
- 6. Jenis Kelamin : Pria/Wanita \*
- 7. Lama bekerja :
- 8. Usia :

\*coret yang tidak perlu

Dengan ini saya menyatakan bahwa saya bersedia mengisi skala ini dengan sukarela dan tidak dibawah paksaan atau tekanan dari pihak manapun guna membantu terlaksananya penelitian ini. Semua jawaban yang saya berikan adalah murni apa adanya. Saya mengizinkan penggunaan jawaban yang saya berikan sebagai data untuk memperlancar penelitian ini.

Jambi,

September 2020

---

(Tanda Tangan)

### CARA PENGISIAN

1. Bacalah sebaik-baiknya setiap pertanyaan dan setiap alternatif jawaban yang diberikan
2. Pilihlah alternatif jawaban yang paling sesuai menurut Saudara dan berikan tanda silang (X)
3. Apabila Saudara ingin mengubah jawaban, silahkan coret jawaban saudara dan pilihlah kembali jawaban yang menurut saudara paling sesuai dengan diri saudara.

Contoh :

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Dengan siapapun saya berbicara, saya akan mencoba untuk mendengarkan mereka				X

Keterangan :

STS = Sangat Tidak Sesuai dengan diri saudara

TS = Tidak Sesuai dengan diri saudara

S = Sesuai dengan diri saudara

SS = Sangat Sesuai dengan diri saudara

**SKALA I**

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Saya selalu merasa bahagia saat menjalani pekerjaan saya sebagai perawat kontrak di RS				
2.	saya merasa kecewa apabila tidak dapat melakukan yang terbaik dalam menangani pasien				
3	saya sering menawarkan bantuan kepada rekan kerja meskipun mereka tidak meminta				
4.	saya tidak mau ambil pusing mengenai apa yang terjadi dalam pekerjaan di rumah sakit				
5.	menurut saya pekerjaan sebagai tenaga kontrak membuat saya tidak bisa mencintai pekerjaan saya sepenuhnya				
6.	saya tidak terlalu suka mengecek grup <i>chat</i> (whatsapp/line/telegram/dll) yang berhubungan dengan pekerjaan bila berada di rumah				
7.	Saya sangat menyukai setiap proses yang saya lakukan pada saat bekerja di RS tidak peduli dengan status kepegawaian yang saya miliki				
8.	saya seringkali memulai diskusi mengenai masalah pekerjaan bersama rekan lainnya yang ada di ruangan tempat saya bekerja				

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
9.	saya tidak pernah ketinggalan untuk mengikuti seminar online meskipun tidak ada kewajiban dari pihak rumah sakit				
10.	selalu ada hari dimana saya merasa sangat berat untuk pergi berkerja ke rumah sakit, mengingat status saya yang masih kontrak				
11.	Saya jarang menuangkan ide karena takut mendapatkan penilaian yang tidak baik mengingat status saya yang masih kontrak				
12.	saya merasa pekerjaan sebagai perawat kontrak di RS merupakan sumber kebahagiaan saya				
13.	saya tidak perlu mencemaskan apakah pihak rumah sakit akan memindahkan saya dari posisi saya saat ini				
14.	saya seringkali mencari-cari informasi pelatihan yang berhubungan dengan pekerjaan melalui sosial media yang saya miliki				
15.	saya tidak terlalu sering memberikan umpan balik kepada rekan sesama perawat non pns mengenai pekerjaan mereka di RS				
16.	Saya sering mengikuti pelatihan atas inisiatif sendiri tanpa diminta				

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
17.	saya merasa beban pekerjaan yang terlalu besar tidak diiringi usaha yang baik dari pihak rumah sakit				
18.	bagi saya berhasil atau tidak dalam pekerjaan saya sebagai perawat adalah sesuatu yang sangat penting di hidup saya				

**SKALA II**

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Saya merasa pihak rumah sakit jarang melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan				
2.	saya merasa kurang mendapatkan <i>feedback</i> yang cukup dari supervisor saya				
3	saya merasa suara saya kurang didengar oleh rumah sakit karena banyaknya karyawan lain yang dimiliki oleh rumah sakit				
4.	saya sering merasa kesulitan mengurus berkas yang dibutuhkan karena proses birokrasi yang menyulitkan				
5.	atasan saya tidak segan untuk memberikan semangat apabila saya merasa down				
6.	Saya merasa mendapatkan imbalan yang sesuai dengan hasil kerja saya				
7.	Rumah sakit tidak terlalu mendengarkan complain yang saya berikan				
8.	saya merasa kurang adanya diskusi antara karyawan dan supervisor				
9.	saya kesulitan untuk mengajukan cuti karena terbentur jadwal yang telah ditentukan				
10.	saya merasa supervisor seringkali melimpahkan pekerjaannya kepada karyawan				

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
11.	tidak sulit menemukan informasi yang dibutuhkan oleh karyawan di rumah sakit				
12.	rumah sakit memberikan kesempatan kepada kepada seluruh karyawannya untuk bisa mengembangkan diri				
13.	saat memberikan teguran, atasan saya tidak pernah melakukannya di depan banyak orang				
14.	rumah sakit sudah memberikan berbagai fasilitas agar karyawan tidak merasa stress				
15.	atasan saya selalu memperhatikan kondisi bawahannya dengan detail				
16.	saya merasa bahwa posisi pekerjaan yang saya miliki dapat digeser kapan saja				
17.	sebelum menerapkan suatu peraturan tertentu, rumah sakit akan mensosialisasikannya terlebih dahulu kepada karyawan				
18.	Supervisor saya jarang memberikan penghargaan terhadap hasil kerja yang saya anggap baik				

# LAMPIRAN C

## Tabulasi Data Mentah Penelitian

- 1. Tabulasi data uji coba skala keterlibatan kerja**
- 2. Tabulasi data uji coba skala Perceived Organizational Support**
- 3. Tabulasi data penelitian skala Keterlibatan Kerja**
- 4. Tabulasi data penelitian skala Perceived Organizational Support**

### 1. Tabulasi Data Skala Uji Coba Keterlibatan Kerja

	i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10	i11
S1	3	3	4	2	4	2	1	4	4	3	3
S2	3	2	2	4	4	2	1	4	3	3	2
S3	1	1	4	4	4	1	3	3	4	3	2
S4	2	4	4	4	3	4	1	3	3	3	3
S5	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2
S6	2	3	3	4	3	2	3	2	2	2	3
S7	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4
S8	4	2	3	3	4	2	2	3	2	3	2
S9	4	4	4	4	3	4	1	4	4	4	2
S10	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
S11	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	1
S12	3	4	4	3	3	3	2	4	3	3	1
S13	3	3	4	2	4	2	1	4	4	3	3
S14	3	4	4	4	4	3	1	3	3	2	4
S15	4	4	3	3	4	4	1	3	4	3	3
S16	4	1	3	2	4	2	4	1	3	1	3
S17	3	3	3	1	3	3	2	3	3	2	2
S18	3	3	3	1	3	3	2	3	3	2	2
S19	4	2	2	3	2	2	3	4	2	2	3
S20	3	2	1	3	3	3	2	3	3	2	3
S21	2	1	1	4	4	1	1	1	1	4	4

S22	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2
S23	3	2	2	3	1	2	2	3	2	2	2
S24	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3
S25	3	2	3	3	4	3	1	1	3	2	3
S26	4	2	4	4	1	1	1	3	2	4	1
S27	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2
S28	4	4	4	4	4	3	1	4	4	4	1
S29	4	4	1	3	3	2	2	3	2	3	3
S30	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3
S31	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3
S32	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2
S33	3	4	4	4	3	2	1	3	3	3	3
S34	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2
S35	1	1	2	2	1	2	4	3	2	2	3
S36	2	1	2	1	2	2	4	2	2	3	1
S37	4	1	1	4	1	1	4	4	1	1	1
S38	3	4	3	1	3	4	2	3	4	3	3
S39	3	4	4	2	2	2	3	2	2	3	3

	i12	i13	i14	i15	i16	i17	i18	i19	i20	i21	i22
S1	4	2	2	1	2	1	4	3	4	4	1
S2	4	1	1	1	4	1	4	1	4	2	3
S3	4	2	2	4	2	2	3	1	4	4	2
S4	4	3	2	1	3	1	4	1	3	4	3
S5	4	2	2	4	1	1	2	2	3	4	2
S6	2	1	3	3	2	3	3	3	2	2	3
S7	1	4	1	1	1	1	4	1	4	4	4
S8	2	3	1	4	3	1	2	2	4	4	4
S9	4	4	1	4	1	1	4	4	4	4	1
S10	2	2	3	4	3	1	3	3	3	3	3
S11	3	1	1	1	1	1	4	1	4	4	1
S12	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3
S13	4	2	2	1	2	1	4	3	4	4	1
S14	3	3	2	1	3	1	4	2	4	4	4
S15	2	3	2	3	2	1	4	3	3	3	3
S16	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3
S17	3	3	2	2	3	2	4	3	4	3	3
S18	3	3	2	2	3	2	4	3	4	4	4
S19	2	3	2	4	1	2	3	2	3	4	1
S20	3	2	2	4	1	2	3	2	3	4	2
S21	1	3	1	3	3	3	4	1	4	3	4
S22	3	2	2	4	1	2	2	2	2	4	2
S23	3	4	2	3	2	1	2	3	3	4	3
S24	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3

S25	4	1	1	4	1	1	2	1	4	4	4
S26	2	3	1	4	1	3	4	3	4	2	1
S27	3	3	2	4	1	2	2	3	2	3	2
S28	4	2	1	4	1	2	4	4	4	4	1
S29	3	2	2	2	2	3	3	2	4	3	3
S30	3	2	2	3	2	2	3	2	3	4	2
S31	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2
S32	3	2	2	4	3	1	4	2	3	3	2
S33	3	3	2	3	2	4	3	3	2	3	2
S34	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2
S35	3	3	1	4	1	2	2	3	1	4	1
S36	1	1	1	1	1	1	2	1	3	2	3
S37	4	4	1	4	1	1	2	2	1	4	1
S38	2	3	3	2	2	3	4	3	3	4	4
S39	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3

	i23	i24	i25	i26	i27	i28	i29	i30	i31	i32	i33
S1	1	4	4	4	4	4	1	3	1	1	1
S2	4	3	3	4	4	4	1	2	1	2	2
S3	1	2	3	2	3	3	1	3	2	2	2
S4	4	3	3	4	3	3	2	1	1	1	1
S5	1	3	4	2	1	2	2	3	2	4	2
S6	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3
S7	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4
S8	2	3	4	1	3	2	2	4	2	2	4
S9	4	4	4	4	4	3	1	4	1	1	4
S10	3	2	3	4	3	2	3	3	2	2	4
S11	1	4	4	4	3	4	1	4	1	1	1
S12	3	3	3	4	3	3	2	3	2	2	2
S13	1	4	4	4	4	4	1	3	1	1	2
S14	4	2	3	4	4	1	3	4	4	3	4
S15	2	2	3	3	4	2	3	2	3	1	3
S16	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2
S17	3	3	3	3	3	3	1	2	1	1	4
S18	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4
S19	1	2	3	1	2	3	2	3	2	3	2
S20	2	3	2	3	1	2	2	3	2	2	2
S21	4	3	2	3	1	3	1	1	1	1	4
S22	2	2	2	2	2	3	2	3	2	1	1
S23	2	2	2	3	2	3	2	2	2	1	1
S24	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3

S25	4	2	4	2	4	3	2	3	2	2	4
S26	1	2	4	3	4	4	3	4	1	1	3
S27	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2
S28	3	3	4	4	4	2	2	3	1	1	3
S29	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2
S30	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2
S31	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2
S32	2	3	3	2	4	3	2	3	1	2	2
S33	3	3	3	3	3	4	2	2	1	2	2
S34	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2
S35	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1
S36	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2
S37	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1
S38	2	3	3	2	3	4	4	1	2	4	3
S39	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3

	i34	i35	i36	i37	i38	i39	i40	i41	i42	i43	i44
S1	3	1	4	2	2	2	3	3	2	3	3
S2	3	1	4	2	2	4	3	2	2	3	3
S3	2	1	4	1	2	1	3	2	2	3	3
S4	3	4	4	1	1	2	4	2	2	4	3
S5	3	3	2	4	4	2	3	4	4	3	2
S6	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2
S7	1	1	4	1	4	4	3	3	2	3	2
S8	3	1	4	3	3	4	4	4	3	3	2
S9	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	3
S10	2	3	2	3	3	2	2	3	4	2	3
S11	3	1	4	3	2	4	4	2	3	1	3
S12	4	2	3	2	3	4	2	3	3	4	3
S13	3	1	4	2	2	2	3	3	2	3	3
S14	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	2
S15	4	3	4	3	3	1	4	2	3	3	3
S16	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3
S17	3	2	3	3	2	3	2	3	2	4	2
S18	3	1	3	3	3	3	2	3	3	2	3
S19	4	2	3	2	2	2	4	3	3	3	1
S20	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2
S21	1	4	4	1	2	4	3	2	1	1	4
S22	2	3	2	2	2	3	3	1	1	2	1
S23	3	3	2	2	2	2	1	2	1	2	1
S24	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2

S25	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	2
S26	3	1	4	4	3	3	3	1	2	2	1
S27	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2
S28	4	2	3	4	2	3	4	3	3	3	2
S29	4	1	3	4	4	3	3	3	4	3	4
S30	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3
S31	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S32	2	2	3	1	1	2	3	2	2	2	4
S33	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3
S34	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2
S35	2	4	2	1	3	3	1	1	2	2	1
S36	1	1	2	1	1	1	3	2	1	2	2
S37	4	4	2	4	1	4	4	1	1	1	1
S38	3	2	3	2	3	4	3	4	2	2	3
S39	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2

	i45	i46	i47	i48	i49	i50	i51	i52	i53	i54	i55
S1	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3
S2	3	1	1	2	1	4	4	2	2	3	4
S3	2	2	3	4	2	2	1	2	1	2	4
S4	4	3	4	4	4	4	3	1	1	1	4
S5	3	2	3	1	1	3	4	1	2	3	3
S6	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2
S7	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2
S8	4	2	3	3	3	4	4	2	3	4	4
S9	4	1	4	1	4	4	4	4	4	4	4
S10	3	2	2	3	2	3	3	2	3	4	3
S11	4	3	1	4	3	4	4	3	2	3	3
S12	3	2	2	2	2	4	1	3	3	3	3
S13	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3
S14	3	2	3	2	4	3	4	3	3	2	3
S15	3	3	2	2	3	4	4	2	2	2	3
S16	3	2	3	2	2	3	3	3	3	4	3
S17	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3
S18	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2
S19	4	1	3	3	2	4	1	1	1	1	3
S20	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3
S21	3	1	1	2	1	3	4	2	3	2	3
S22	2	1	2	2	2	3	4	1	2	3	3
S23	1	1	1	3	1	3	2	1	2	3	3
S24	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2

S25	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3
S26	4	1	1	2	1	4	3	2	3	4	4
S27	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3
S28	4	1	2	4	3	1	4	3	1	4	4
S29	4	1	4	1	2	2	4	3	4	3	4
S30	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3
S31	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3
S32	3	1	1	3	2	2	2	3	2	3	4
S33	3	2	3	3	3	1	3	3	3	4	4
S34	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2
S35	1	3	1	3	2	4	1	2	2	2	1
S36	1	1	1	2	2	3	1	1	1	2	2
S37	4	1	1	1	1	4	2	1	1	4	4
S38	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	1
S39	2	4	4	1	1	2	2	3	2	2	2

	I56	I57	I58	I59	I60
S1	3	2	3	2	2
S2	3	1	2	4	2
S3	3	2	3	1	3
S4	1	1	4	3	1
S5	1	4	1	1	2
S6	2	2	3	2	2
S7	3	2	4	4	3
S8	2	3	3	1	3
S9	4	4	4	1	2
S10	3	2	3	2	2
S11	4	1	3	2	1
S12	3	2	3	2	2
S13	3	2	2	2	2
S14	4	2	3	4	4
S15	2	2	4	3	3
S16	2	3	4	2	3
S17	3	2	3	3	3
S18	2	3	3	3	2
S19	3	2	4	1	1
S20	3	2	2	3	3
S21	4	2	3	3	3
S22	1	2	1	1	2
S23	1	2	2	1	2
S24	2	2	3	3	2

S25	3	2	3	3	2
S26	3	3	4	1	2
S27	2	2	2	1	2
S28	4	3	3	3	1
S29	4	2	3	2	2
S30	2	2	3	3	2
S31	3	2	3	3	3
S32	4	1	4	1	1
S33	3	2	3	3	2
S34	2	3	3	2	2
S35	1	1	2	1	2
S36	1	1	2	1	1
S37	1	1	1	1	1
S38	1	3	2	2	1
S39	4	4	3	2	2

## 2. Tabulasi data uji coba skala Perceived Organizational Support

	i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10	i11
S1	2	3	2	3	1	1	3	3	2	2	3
S2	2	1	2	4	4	1	3	2	3	2	3
S3	2	3	2	2	3	1	3	3	3	2	2
S4	2	2	1	4	3	1	4	3	3	1	4
S5	2	3	1	1	2	1	3	3	2	1	2
S6	4	1	4	3	2	2	3	2	2	2	3
S7	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2
S8	4	4	2	3	4	2	4	4	3	3	4
S9	4	2	1	4	4	1	3	4	4	1	3
S10	2	3	2	3	1	2	2	2	2	2	2
S11	1	4	1	2	2	1	4	1	2	2	3
S12	2	3	2	3	3	1	3	3	1	2	3
S13	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3
S14	2	2	3	4	3	3	3	2	4	2	3
S15	3	1	3	3	3	3	4	4	4	4	4
S16	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
S17	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2
S18	2	2	1	2	2	1	3	3	2	1	3
S19	1	4	1	1	1	2	3	2	2	2	3
S20	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2
S21	2	1	1	2	1	1	4	3	3	1	2

S22	2	3	1	3	2	2	3	4	2	2	2
S23	2	2	2	3	2	2	3	3	2	1	2
S24	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2
S25	2	2	4	2	2	4	4	4	4	3	4
S26	2	2	4	3	3	1	4	3	1	1	4
S27	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2
S28	2	2	1	2	2	1	2	1	3	1	3
S29	2	1	4	3	3	3	3	4	4	1	2
S30	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
S31	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
S32	2	3	2	2	2	1	3	2	1	1	4
S33	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	4
S34	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3
S35	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2
S36	1	1	1	2	1	1	2	3	1	1	2
S37	1	1	1	1	1	3	3	4	4	1	4
S38	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3
S39	2	3	2	3	3	1	3	1	3	3	2

	i12	i13	i14	i15	i16	i17	i18	i19	i20	i21	i22
S1	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3
S2	2	3	2	4	1	3	1	1	3	2	3
S3	3	3	2	3	2	2	1	2	1	3	3
S4	1	1	3	4	1	3	1	1	1	4	1
S5	1	3	4	1	3	3	1	2	2	1	2
S6	3	2	2	2	1	4	4	4	4	1	2
S7	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2
S8	4	4	4	4	4	4	2	3	2	2	3
S9	1	1	4	1	1	3	1	1	1	3	2
S10	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1
S11	2	4	4	2	2	4	1	3	1	3	4
S12	3	3	1	2	2	3	1	3	2	2	2
S13	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3
S14	4	2	1	2	3	3	2	3	2	1	1
S15	4	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3
S16	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3
S17	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S18	3	2	3	1	1	3	2	2	2	1	2
S19	2	3	3	2	2	3	2	1	4	1	1
S20	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3
S21	1	3	1	1	1	4	1	4	1	2	2
S22	2	4	3	2	2	3	2	2	2	1	2
S23	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2
S24	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2

S25	4	4	2	4	2	4	2	3	3	3	3
S26	3	4	4	3	3	4	1	2	3	2	2
S27	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2
S28	2	2	4	1	1	3	1	2	3	2	2
S29	2	4	3	2	4	2	2	3	2	2	1
S30	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3
S31	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3
S32	2	2	3	2	2	1	1	4	2	3	3
S33	3	2	2	3	2	1	3	3	3	2	3
S34	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2
S35	2	2	3	1	1	2	1	2	1	1	1
S36	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2
S37	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1
S38	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
S39	3	2	2	2	1	1	3	1	1	1	2

	i23	i24	i25	i26	i27	i28	i29	i30	i31	i32	i33
S1	3	3	2	2	1	4	3	2	4	2	3
S2	4	2	2	2	2	2	1	4	2	3	2
S3	3	2	3	4	3	3	4	3	2	4	2
S4	4	1	1	4	1	1	1	1	4	1	2
S5	2	1	2	3	2	4	2	3	3	2	2
S6	3	3	4	3	1	1	2	3	2	2	2
S7	3	3	3	3	3	2	2	2	2	4	2
S8	2	3	3	4	1	2	4	3	3	3	3
S9	4	4	1	3	1	4	4	2	4	4	4
S10	3	4	2	3	2	2	2	2	2	2	3
S11	4	2	2	3	1	1	4	2	4	4	3
S12	3	3	1	3	1	2	1	3	2	2	2
S13	2	3	2	2	1	4	3	2	2	3	2
S14	3	4	4	3	2	2	2	2	1	1	1
S15	2	3	2	4	3	3	3	3	2	4	3
S16	2	4	2	3	2	3	2	3	2	3	3
S17	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
S18	1	2	2	3	1	1	2	2	3	1	2
S19	1	4	1	4	4	4	1	4	1	1	1
S20	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3
S21	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3
S22	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2
S23	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2
S24	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3

S25	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3
S26	3	3	1	4	1	1	1	2	2	3	1
S27	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3
S28	3	1	1	3	1	1	3	1	2	1	1
S29	3	3	1	3	2	2	2	1	4	3	3
S30	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3
S31	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3
S32	1	2	4	4	2	2	2	1	2	2	3
S33	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3
S34	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3
S35	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1
S36	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2
S37	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1
S38	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3
S39	2	3	1	2	1	4	2	2	4	1	1

	i34	i35	i36	i37	i38	i39	i40	i41	i42	i43	i44
S1	2	3	3	3	2	3	2	1	3	3	2
S2	2	2	3	3	2	2	2	1	1	2	3
S3	4	3	1	3	4	3	1	2	4	1	1
S4	4	1	1	4	3	1	1	4	4	3	2
S5	2	1	1	1	3	3	2	3	3	2	3
S6	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3
S7	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3
S8	4	2	2	3	4	4	3	4	4	4	1
S9	1	1	1	4	4	4	1	4	4	4	1
S10	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3
S11	3	1	2	3	4	4	2	3	3	3	2
S12	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3
S13	3	2	3	2	3	2	1	3	3	2	3
S14	3	4	2	1	3	2	4	2	3	2	3
S15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
S16	3	3	2	1	3	3	3	3	3	2	2
S17	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	2
S18	3	2	1	3	2	2	2	2	3	1	1
S19	1	4	4	1	1	1	4	1	1	2	3
S20	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2
S21	4	1	3	4	4	4	3	1	3	4	3
S22	3	3	1	2	3	3	2	3	3	2	3
S23	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2
S24	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2

S25	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3
S26	4	1	1	1	4	2	4	4	4	4	1
S27	3	2	2	1	3	2	2	3	2	2	3
S28	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	4
S29	3	3	1	1	3	1	4	2	1	3	2
S30	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3
S31	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2
S32	3	2	1	2	4	3	3	3	2	2	2
S33	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2
S34	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3
S35	2	2	2	2	1	3	2	3	2	1	1
S36	2	2	1	1	3	2	2	1	3	1	1
S37	4	1	1	1	3	4	1	1	4	1	1
S38	3	3	2	2	3	2	3	3	1	2	1
S39	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	4

	i45	i46	i47	i48	i49	i50	i51	i52	i53	i54	i55
S1	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3
S2	1	3	2	3	1	3	3	2	3	4	3
S3	2	3	3	3	2	1	4	2	2	3	4
S4	1	2	1	4	1	2	1	3	3	2	4
S5	1	2	2	1	1	3	1	1	1	4	4
S6	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2
S7	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3
S8	1	2	3	3	2	3	2	2	3	4	3
S9	1	1	4	4	1	4	4	2	1	4	4
S10	2	2	2	3	2	3	1	3	3	3	3
S11	1	4	1	2	1	4	3	2	2	2	3
S12	2	2	2	2	1	3	2	1	2	2	4
S13	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3
S14	3	2	2	3	2	3	4	3	3	3	2
S15	3	3	4	2	3	3	3	2	1	2	3
S16	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3
S17	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3
S18	2	2	3	3	1	2	1	2	2	4	3
S19	3	2	3	3	2	2	1	4	4	4	2
S20	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3
S21	2	4	3	4	1	4	2	1	2	1	4
S22	2	3	2	2	2	3	2	2	3	4	3
S23	2	2	2	1	2	2	2	2	3	4	3
S24	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3

S25	3	3	3	2	2	4	3	2	1	2	3
S26	4	1	1	4	1	4	1	1	1	1	1
S27	2	2	3	2	1	2	2	2	3	1	2
S28	1	1	1	1	1	2	1	1	4	4	1
S29	3	1	4	2	3	3	2	2	2	4	2
S30	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2
S31	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2
S32	2	2	2	3	1	2	3	2	2	2	2
S33	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	2
S34	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2
S35	1	2	1	3	1	2	1	1	2	4	1
S36	1	1	1	2	1	1	1	1	2	4	1
S37	1	4	3	1	1	3	1	1	4	4	1
S38	2	4	2	2	1	3	1	2	2	4	1
S39	2	4	2	1	2	3	2	2	2	1	2

	I56	I57	I58	I59	I60
S1	3	2	3	2	2
S2	3	3	1	3	2
S3	3	4	4	1	3
S4	3	4	2	1	1
S5	4	3	2	3	2
S6	2	2	2	3	2
S7	2	3	3	3	2
S8	4	4	2	2	3
S9	1	4	1	1	1
S10	3	3	2	2	3
S11	4	4	3	2	2
S12	2	3	3	2	2
S13	3	2	3	2	2
S14	3	2	4	2	3
S15	1	1	1	3	2
S16	2	3	2	2	3
S17	3	3	3	3	2
S18	3	4	2	1	3
S19	4	3	3	1	2
S20	3	3	3	2	2
S21	4	2	2	2	3
S22	3	3	2	3	3
S23	2	3	2	2	3
S24	2	3	2	2	3

S25	3	2	1	3	2
S26	1	1	3	1	2
S27	3	3	2	2	3
S28	4	4	3	1	4
S29	3	3	1	2	1
S30	3	3	3	2	2
S31	2	2	2	2	2
S32	3	4	3	2	2
S33	3	2	3	3	2
S34	3	3	3	2	2
S35	4	4	4	2	3
S36	4	4	3	1	4
S37	4	4	1	1	4
S38	2	4	2	2	4
S39	2	3	2	2	4

### 1. Tabulasi data skala keterlibatan kerja

	i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10	i11
S1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
S2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3
S3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3
S4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
S5	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
S6	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2
S7	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
S8	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
S9	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
S10	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
S11	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
S12	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
S13	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
S14	3	4	3	3	3	4	3	2	2	3	3
S15	3	4	3	3	3	4	3	2	2	3	3
S16	3	4	3	3	3	4	3	2	2	3	3
S17	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3
S18	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
S19	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
S20	3	4	3	3	3	4	3	2	2	3	3
S21	2	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3
S22	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
S23	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2

S24	3	2	3	2	2	2	4	3	3	3	2
S25	3	3	4	2	2	1	3	3	3	2	2
S26	3	3	3	2	2	2	4	3	3	3	2
S27	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	4
S28	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	4
S29	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3
S30	3	4	4	3	4	4	2	4	2	3	3
S31	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2
S32	4	3	4	4	4	3	2	4	2	3	3
S33	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3
S34	3	4	3	3	3	2	4	3	2	3	3
S35	4	3	4	3	4	3	2	4	3	3	3
S36	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3
S37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S38	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3
S39	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	2
S40	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S41	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S42	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	2
S43	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3
S44	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2
S45	3	3	3	2	4	3	3	3	2	4	4
S46	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
S47	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4

S48	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2
S49	1	1	3	2	3	4	3	3	3	4	3
S50	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	4
S51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S52	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3
S53	4	3	4	3	3	3	4	4	4	2	2
S54	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3
S55	3	3	3	2	4	3	3	3	2	4	4
S56	3	3	3	2	4	3	3	3	2	4	4
S57	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3
S58	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2
S59	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3
S60	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2
S61	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2
S62	2	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3
S63	3	2	1	3	2	2	3	2	1	2	2
S64	2	3	3	4	2	3	3	3	3	2	2
S65	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3
S66	2	3	3	4	2	3	3	3	3	2	2
S67	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3
S68	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
S69	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
S70	3	3	3	2	4	3	3	3	2	4	4
S71	3	3	3	2	4	3	3	3	2	4	4

S72	3	3	3	2	4	3	3	3	2	4	4
S73	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3
S74	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3
S75	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3
S76	4	3	2	2	4	3	3	2	2	2	3
S77	1	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3
S78	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3
S79	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3
S80	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3
S81	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
S82	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2
S83	4	4	3	3	1	2	4	3	3	1	2
S84	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4
S85	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2
S86	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3
S87	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
S88	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3
S89	3	3	3	2	3	4	4	3	3	4	3
S90	3	3	3	2	3	4	4	3	3	4	3
S91	3	3	3	2	3	4	4	3	3	4	3
S92	3	3	3	2	3	4	4	3	3	4	3
S93	3	3	3	2	3	4	4	3	3	4	3
S94	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S95	4	2	4	3	4	4	4	4	2	4	3

S96	4	3	4	3	4	4	4	3	3	2	2
S97	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3
S98	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3
S99	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3
S100	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3
S101	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
S102	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3
S103	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S104	4	3	3	3	3	2	4	3	2	1	2
S105	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2
S106	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3
S107	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3
S108	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3
S109	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2
S110	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S111	3	4	3	4	3	3	4	3	2	3	3
S112	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S113	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3
S114	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3
S115	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	2
S116	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3
S117	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	2
S118	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	2
S119	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	2

S120	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	2
S121	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	2
S122	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4
S123	4	4	3	4	4	3	4	3	2	4	3

	i12	l13	l14	l15	l16	l17	l18
S1	3	2	3	3	3	2	3
S2	3	2	3	3	3	2	3
S3	3	2	3	3	3	2	3
S4	3	2	3	3	3	2	3
S5	3	2	3	3	3	2	3
S6	2	3	2	2	3	2	3
S7	3	2	3	3	3	2	3
S8	3	2	3	3	3	2	2
S9	3	2	3	3	3	2	3
S10	3	2	3	3	3	2	3
S11	3	2	3	3	3	3	3
S12	2	2	3	3	3	2	3
S13	3	2	2	3	3	2	3
S14	2	3	2	3	3	2	3
S15	2	3	2	3	3	2	3
S16	2	3	2	3	2	2	3
S17	2	3	2	3	3	2	3
S18	3	2	3	3	3	2	2

S19	3	2	3	3	3	2	2
S20	2	3	2	3	3	2	3
S21	3	2	3	3	3	3	2
S22	3	2	3	3	3	2	2
S23	2	2	2	3	2	2	2
S24	2	3	4	2	3	2	3
S25	3	3	3	2	3	2	3
S26	3	2	3	3	3	2	3
S27	3	3	3	4	3	3	3
S28	3	3	3	4	3	3	3
S29	4	3	4	3	3	3	4
S30	3	3	3	3	3	1	3
S31	3	2	3	2	2	3	3
S32	3	3	3	3	3	3	4
S33	3	3	3	3	3	3	4
S34	3	2	2	3	3	3	3
S35	3	3	3	3	3	3	4
S36	3	3	3	3	2	3	3
S37	3	3	3	3	3	3	3
S38	3	3	3	3	3	2	4
S39	3	3	3	3	3	3	3
S40	3	3	3	3	3	3	3
S41	3	3	4	3	4	3	3
S42	2	2	3	3	3	3	3

S43	4	4	4	3	4	3	4
S44	3	2	3	3	2	3	3
S45	3	2	3	4	3	3	2
S46	3	1	3	4	3	1	3
S47	3	1	3	4	3	4	3
S48	4	3	3	3	3	3	4
S49	3	3	4	2	3	3	3
S50	3	2	3	4	2	3	2
S51	3	2	3	3	3	3	3
S52	3	3	3	3	3	3	4
S53	4	2	4	3	4	1	4
S54	3	2	4	3	4	3	3
S55	3	2	3	4	2	3	2
S56	3	2	3	4	2	3	2
S57	4	2	4	3	4	1	4
S58	2	2	3	2	2	2	3
S59	4	2	4	3	4	1	4
S60	3	3	3	2	2	2	3
S61	3	3	3	2	2	2	3
S62	2	3	4	4	2	1	4
S63	1	2	3	3	3	2	2
S64	2	3	4	4	3	1	4
S65	3	2	3	3	3	2	3
S66	2	3	4	4	3	1	4

S67	3	3	3	3	3	3	4
S68	3	3	3	3	3	3	4
S69	3	3	3	3	3	3	4
S70	3	2	3	4	2	3	2
S71	3	2	3	4	2	3	2
S72	2	3	2	3	2	3	2
S73	3	3	3	3	3	3	3
S74	3	3	3	3	3	3	3
S75	3	3	3	3	3	3	3
S76	4	4	2	4	1	3	2
S77	3	2	3	3	3	2	2
S78	3	3	3	3	3	2	3
S79	3	2	3	3	3	4	3
S80	2	3	3	3	3	2	3
S81	3	3	3	3	3	2	3
S82	3	3	4	2	4	3	3
S83	4	3	3	2	3	2	3
S84	3	1	3	4	3	1	4
S85	2	1	3	3	3	3	1
S86	3	1	3	3	3	3	4
S87	3	3	3	3	3	3	3
S88	3	2	3	3	3	4	3
S89	3	3	3	3	3	3	3
S90	3	3	3	3	3	3	3

S91	3	3	3	3	3	3	3
S92	3	3	3	3	3	3	3
S93	3	3	3	3	3	3	3
S94	3	3	3	3	3	2	3
S95	4	3	3	3	3	4	3
S96	4	3	4	3	3	3	4
S97	3	3	4	3	4	2	3
S98	3	3	4	2	4	2	3
S99	3	3	4	2	4	2	3
S100	2	3	3	3	2	3	3
S101	3	3	3	3	3	3	3
S102	2	2	3	3	3	1	4
S103	3	3	3	3	3	3	3
S104	3	3	3	2	3	3	3
S105	3	3	3	3	2	3	3
S106	4	3	3	4	4	3	4
S107	4	3	3	4	4	3	4
S108	4	4	3	3	4	2	4
S109	3	4	4	2	4	3	4
S110	3	3	3	3	2	2	3
S111	2	3	3	3	3	3	3
S112	3	3	3	3	3	2	3
S113	3	3	3	3	3	3	3
S114	3	2	3	3	3	3	3

S115	3	3	3	3	2	3	3
S116	2	3	3	3	2	3	2
S117	3	3	3	3	2	3	3
S118	3	3	3	3	2	3	3
S119	3	3	3	3	2	3	3
S120	3	3	3	3	2	3	3
S121	3	3	3	3	2	3	3
S122	4	1	2	4	3	4	4
S123	3	2	2	4	2	3	4

## 2. Tabulasi data skala *Perceived Organizational Support (POS)*

	i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10	i11
S1	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2
S2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3
S3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3
S4	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2
S5	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3
S6	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3
S7	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3
S8	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3
S9	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3
S10	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3
S11	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3
S12	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3
S13	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3
S14	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2
S15	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3
S16	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2
S17	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3
S18	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2
S19	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3
S20	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2
S21	1	2	1	2	3	2	3	2	3	3	3
S22	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3
S23	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2

S24	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3
S25	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3
S26	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3
S27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S29	3	3	4	3	4	2	3	4	4	4	2
S30	1	2	2	2	3	1	2	3	3	2	4
S31	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
S32	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3
S33	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3
S34	2	2	2	3	4	2	3	3	2	3	2
S35	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2
S36	2	3	2	2	4	2	2	3	3	3	3
S37	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3
S38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S40	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
S41	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
S42	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2	1
S43	4	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3
S44	2	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3
S45	2	3	2	2	3	2	2	3	4	3	2
S46	1	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2
S47	1	1	2	2	2	1	2	2	3	3	2

S48	2	2	1	1	3	2	1	2	3	3	3
S49	2	3	1	4	4	1	2	2	2	3	3
S50	2	3	2	2	3	2	2	3	4	3	2
S51	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2
S52	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3
S53	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2
S54	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3
S55	2	3	2	2	3	2	2	3	4	3	2
S56	2	3	2	2	3	2	2	3	4	3	2
S57	1	3	1	1	4	3	1	1	1	1	2
S58	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2
S59	1	3	1	1	4	2	1	1	1	1	2
S60	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3
S61	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3
S62	2	2	1	3	3	1	1	2	1	3	2
S63	2	2	1	3	3	2	2	3	1	1	2
S64	2	2	1	3	3	1	1	2	1	3	2
S65	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2
S66	2	2	1	3	3	1	1	2	1	3	2
S67	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2
S68	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4
S69	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3
S70	2	3	2	2	3	2	2	3	4	3	2
S71	2	3	2	2	3	2	2	3	4	3	2

S72	2	3	2	2	3	2	2	3	4	3	2
S73	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2
S74	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S75	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S76	2	2	2	3	4	3	3	2	3	2	3
S77	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3
S78	3	2	2	3	3	3	1	1	3	3	3
S79	2	2	3	3	4	3	3	3	3	4	2
S80	2	2	2	3	4	2	3	2	3	3	2
S81	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3
S82	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3
S83	2	2	3	3	4	3	3	3	1	3	3
S84	2	2	3	3	3	2	4	2	3	4	3
S85	2	2	4	2	2	3	2	2	3	3	3
S86	3	2	3	3	4	2	2	2	3	3	3
S87	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3
S88	2	2	3	3	4	3	3	3	3	4	4
S89	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2
S90	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3
S91	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3
S92	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3
S93	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3
S94	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3
S95	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3



S120	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2
S121	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2
S122	3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	2
S123	3	2	2	3	4	3	3	3	4	3	3

	i12	l13	l14	l15	l16	l17	l18
S1	3	2	2	3	2	2	3
S2	3	2	2	3	2	2	2
S3	3	2	2	3	2	2	3
S4	2	3	2	2	2	2	3
S5	3	2	2	3	2	2	3
S6	2	2	3	2	2	3	2
S7	3	2	3	3	2	2	2
S8	3	2	3	3	2	2	3
S9	3	2	2	3	2	2	2
S10	3	2	3	3	2	2	3
S11	3	2	2	3	2	2	2
S12	3	2	2	3	2	2	2
S13	3	2	2	3	2	2	3
S14	3	2	1	3	3	1	3
S15	3	2	1	3	2	3	2
S16	2	2	1	3	3	1	3
S17	3	2	1	3	3	1	3
S18	3	2	3	2	3	3	3
S19	3	2	3	3	3	3	3
S20	3	2	1	4	2	3	2
S21	2	3	3	3	3	3	3
S22	3	2	3	3	3	3	3
S23	2	2	2	2	2	2	2
S24	3	2	3	3	2	3	2

S25	3	2	3	3	2	4	2
S26	3	2	3	3	2	2	2
S27	3	2	3	3	2	3	3
S28	3	2	3	3	2	3	3
S29	4	2	3	3	1	3	3
S30	4	2	2	2	2	4	1
S31	3	2	3	3	3	3	1
S32	3	2	3	4	3	3	4
S33	3	2	3	3	3	2	3
S34	3	2	3	3	2	2	3
S35	3	2	3	4	3	3	3
S36	3	2	2	3	2	3	2
S37	3	2	3	3	2	3	3
S38	3	2	3	3	3	3	3
S39	3	2	3	3	2	3	3
S40	3	2	3	3	3	3	3
S41	3	3	3	3	2	3	2
S42	2	2	1	1	2	2	1
S43	3	1	4	4	2	3	3
S44	3	2	2	4	3	2	2
S45	3	2	2	3	2	2	2
S46	2	3	2	2	2	3	2
S47	2	3	2	2	2	2	2
S48	3	2	2	3	2	2	2

S49	3	1	2	2	2	3	2
S50	3	2	2	3	2	2	2
S51	3	2	3	3	3	3	3
S52	3	2	2	3	3	3	3
S53	3	2	2	2	2	3	3
S54	4	1	4	3	3	3	2
S55	3	2	2	3	2	2	2
S56	3	2	2	3	2	2	2
S57	2	3	2	4	1	2	1
S58	3	2	2	2	2	3	2
S59	2	3	2	4	1	2	1
S60	2	3	2	2	2	3	2
S61	2	3	2	2	2	3	2
S62	2	3	1	2	1	3	1
S63	1	1	3	1	1	4	1
S64	2	3	1	2	1	2	1
S65	3	2	2	3	2	2	3
S66	2	3	1	2	1	3	1
S67	2	3	3	3	3	3	3
S68	3	2	2	3	3	3	3
S69	3	2	2	3	3	3	2
S70	3	2	2	3	2	2	2
S71	3	2	2	3	2	2	2
S72	3	2	2	3	2	2	2

S73	3	3	2	3	2	3	2
S74	3	2	3	3	2	3	3
S75	3	2	3	3	2	3	3
S76	3	3	3	3	3	3	3
S77	3	2	3	3	3	3	3
S78	4	1	2	2	2	2	3
S79	4	2	3	3	2	3	3
S80	3	2	2	3	2	3	2
S81	3	2	2	3	2	3	2
S82	3	1	3	3	2	3	2
S83	3	1	3	4	2	3	3
S84	3	2	3	3	1	3	2
S85	3	3	3	3	2	2	3
S86	3	3	3	4	2	3	2
S87	3	2	3	3	2	3	2
S88	4	3	2	3	2	3	3
S89	3	2	3	3	2	3	2
S90	3	2	3	3	2	3	2
S91	3	2	3	3	2	3	2
S92	3	2	3	3	2	3	2
S93	3	2	3	3	2	3	2
S94	3	2	2	3	2	3	3
S95	4	1	3	2	2	3	3
S96	3	2	3	3	2	4	2

S97	3	1	3	4	3	3	3
S98	3	1	3	4	3	3	3
S99	3	1	3	4	3	3	3
S100	3	2	2	2	2	3	2
S101	3	3	2	3	2	2	3
S102	3	2	2	3	1	3	3
S103	3	2	3	3	2	3	3
S104	3	1	3	3	2	3	2
S105	3	1	3	3	2	3	2
S106	4	1	4	4	2	3	4
S107	4	1	4	4	2	3	4
S108	4	1	4	4	4	4	4
S109	3	3	3	2	2	2	2
S110	3	2	2	2	2	3	2
S111	3	2	2	3	3	3	3
S112	3	2	3	3	2	3	2
S113	3	3	3	2	2	3	2
S114	3	2	3	3	3	3	2
S115	3	3	2	2	3	2	3
S116	3	3	3	2	2	3	3
S117	3	3	2	3	3	2	3
S118	3	2	2	2	3	2	3
S119	3	3	2	2	3	2	3
S120	2	3	2	2	3	2	3

S121	3	2	2	2	3	2	3
S122	4	1	2	4	2	4	4
S123	3	1	3	3	2	4	2

# LAMPIRAN D

## Validitas Dan Reliabilitas Skala

1. Validitas dan reliabilitas uji coba skala keterlibatan kerja
2. Reliabilitas aitem valid skala *perceived organizational support* (POS)
3. Validitas dan reliabilitas uji coba skala keterlibatan kerja
4. Reliabilitas aitem valid skala *perceived organizational support* (POS)

## 1. Validitas dan reliabilitas uji coba skala keterlibatan kerja

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	39	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	39	100,0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,885	60

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	151,5385	352,939	,374	,883
VAR00002	152,0000	339,474	,604	,879
VAR00003	151,6923	343,745	,554	,880
VAR00004	151,6410	355,710	,229	,885
VAR00005	151,6154	343,927	,573	,880
VAR00006	152,1026	347,463	,506	,881
VAR00007	152,6154	389,822	-,690	,896
VAR00008	151,6667	360,070	,127	,886
VAR00009	151,8462	346,870	,553	,881
VAR00010	151,8974	354,726	,337	,883
VAR00011	152,1538	356,028	,254	,884
VAR00012	151,7692	360,761	,097	,886
VAR00013	152,1538	361,186	,093	,886
VAR00014	152,7692	362,972	,059	,886
VAR00015	151,8462	373,555	-,220	,892
VAR00016	152,6667	357,228	,206	,885

VAR00017	152,7949	364,588	-,012	,887
VAR00018	151,4872	347,993	,523	,881
VAR00019	152,3077	357,640	,200	,885
VAR00020	151,4103	347,617	,535	,881
VAR00021	151,2308	361,866	,088	,886
VAR00022	152,1538	357,028	,172	,886
VAR00023	152,2051	343,483	,512	,881
VAR00024	151,8974	351,042	,493	,882
VAR00025	151,6667	341,702	,710	,879
VAR00026	151,6923	351,587	,386	,883
VAR00027	151,8462	337,397	,694	,878
VAR00028	151,8718	366,378	-,068	,888
VAR00029	152,5641	353,463	,333	,883
VAR00030	152,0256	349,447	,431	,882
VAR00031	152,8718	362,746	,061	,886
VAR00032	152,7179	358,260	,176	,885
VAR00033	152,1538	343,291	,529	,880
VAR00034	151,6923	350,587	,417	,882
VAR00035	152,4615	376,992	-,340	,892
VAR00036	151,5641	349,621	,519	,881
VAR00037	152,0513	348,366	,407	,882
VAR00038	152,1026	347,094	,537	,881
VAR00039	151,6923	352,429	,334	,883
VAR00040	151,7179	356,050	,278	,884
VAR00041	151,9744	343,710	,632	,880
VAR00042	152,1538	349,397	,446	,882
VAR00043	152,0256	349,815	,493	,882
VAR00044	152,2051	351,799	,389	,883
VAR00045	151,7179	345,576	,566	,880
VAR00046	152,6667	360,070	,140	,886
VAR00047	152,2051	345,273	,522	,881
VAR00048	152,1795	364,835	-,019	,888
VAR00049	152,3846	347,664	,527	,881
VAR00050	151,6410	368,710	-,136	,889
VAR00051	151,8205	346,414	,468	,881
VAR00052	152,2308	345,182	,630	,880
VAR00053	152,2308	349,393	,488	,882

VAR00054	151,7949	358,483	,185	,885
VAR00055	151,6154	357,296	,222	,885
VAR00056	152,0513	343,155	,533	,880
VAR00057	152,4615	352,623	,382	,883
VAR00058	151,7692	347,551	,529	,881
VAR00059	152,4872	346,730	,473	,881
VAR00060	152,5385	356,202	,293	,884

Ket:

(    ): Aitem gugur

## 2. Reliabilitas item valid keterlibatan kerja

### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,908	18

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	39	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	39	100,0

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

### 3. Validitas dan reliabilitas *Perceived Organizational Support* (POS)

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	39	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	39	100,0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,875	60

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	141,8205	299,677	,534	,871
VAR00002	141,6923	305,903	,243	,874
VAR00003	142,0513	297,471	,491	,871
VAR00004	141,4103	305,301	,305	,874
VAR00005	141,6667	299,596	,451	,871
VAR00006	142,2051	298,746	,490	,871
VAR00007	141,1026	306,147	,345	,873
VAR00008	141,3077	304,903	,290	,874
VAR00009	141,4359	302,568	,355	,873
VAR00010	142,1538	295,239	,657	,869
VAR00011	141,2564	307,090	,244	,874
VAR00012	141,6410	295,289	,595	,869
VAR00013	141,6154	304,401	,302	,874
VAR00014	141,3333	316,386	-,097	,879
VAR00015	141,7949	292,588	,639	,868
VAR00016	141,9487	294,945	,578	,869
VAR00017	141,3333	303,018	,337	,873

VAR00018	142,2051	301,799	,420	,872
VAR00019	141,6923	306,429	,236	,875
VAR00020	141,8718	307,536	,202	,875
VAR00021	141,9744	299,184	,482	,871
VAR00022	141,8462	299,344	,528	,871
VAR00023	141,5128	301,467	,374	,873
VAR00024	141,5641	296,989	,517	,870
VAR00025	142,0000	300,632	,422	,872
VAR00026	141,1538	301,607	,466	,872
VAR00027	142,2051	302,957	,361	,873
VAR00028	141,7436	304,459	,254	,874
VAR00029	141,8974	295,831	,575	,870
VAR00030	141,7436	297,722	,543	,870
VAR00031	141,5128	314,941	-,051	,878
VAR00032	141,6667	289,018	,695	,867
VAR00033	141,7179	298,103	,549	,870
VAR00034	141,2821	306,524	,261	,874
VAR00035	141,8205	305,414	,281	,874
VAR00036	142,0769	300,704	,426	,872
VAR00037	141,9231	303,178	,310	,874
VAR00038	141,2308	302,972	,371	,873
VAR00039	141,4103	303,933	,325	,873
VAR00040	141,5897	303,248	,328	,873
VAR00041	141,6410	305,868	,242	,874
VAR00042	141,3846	309,769	,119	,876
VAR00043	141,7949	295,009	,602	,869
VAR00044	141,8205	313,835	-,016	,878
VAR00045	141,9487	300,997	,430	,872
VAR00046	141,6923	308,903	,144	,876
VAR00047	141,6923	299,587	,472	,871
VAR00048	141,5128	305,941	,250	,874
VAR00049	142,3077	300,903	,492	,871
VAR00050	141,3590	303,236	,390	,873
VAR00051	141,9744	294,973	,585	,869
VAR00052	141,9487	302,734	,405	,872
VAR00053	141,6667	320,544	-,242	,881
VAR00054	141,2051	323,641	-,280	,883

VAR00055	141,5128	300,993	,375	,873
VAR00056	141,2308	324,656	-,358	,883
VAR00057	141,0769	328,336	-,480	,884
VAR00058	141,6923	319,324	-,196	,880
VAR00059	142,0769	302,494	,466	,872
VAR00060	141,5897	327,985	-,488	,884

Ket:

(    ): Aitem gugur

#### 4. Reliabilitas perceived organizational support (POS)

##### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	39	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	39	100,0

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

##### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,906	18



# **LAMPIRAN E**

## **Data Empiris penelitian**

- 1. Frekuensi data penelitian**
- 2. Frekuensi data subjek**

## 1. Frekuensi Data Penelitian

		Statistics	
		pos	Keterlibatan Kerja
N	Valid	123	123
	Missing	0	0
Mean		46.26	53.24
Std. Error of Mean		.552	.432
Median		46.00	52.00
Mode		42	51
Std. Deviation		6.123	4.794
Variance		37.489	22.985
Range		38	25
Minimum		27	39
Maximum		65	64
Sum		5690	6548

## Keterlibatan Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	39	1	.8	.8	.8
	41	1	.8	.8	1.6
	42	1	.8	.8	2.4
	44	2	1.6	1.6	4.1
	45	2	1.6	1.6	5.7
	46	1	.8	.8	6.5
	47	1	.8	.8	7.3
	48	4	3.3	3.3	10.6
	49	3	2.4	2.4	13.0
	50	18	14.6	14.6	27.6
	51	20	16.3	16.3	43.9
	52	9	7.3	7.3	51.2
	53	7	5.7	5.7	56.9
	54	7	5.7	5.7	62.6
	55	5	4.1	4.1	66.7
	56	9	7.3	7.3	74.0
	57	8	6.5	6.5	80.5
	58	8	6.5	6.5	87.0
	59	3	2.4	2.4	89.4
	60	4	3.3	3.3	92.7
	61	3	2.4	2.4	95.1
	62	1	.8	.8	95.9
	63	2	1.6	1.6	97.6
	64	3	2.4	2.4	100.0
Total		123	100.0	100.0	

## POS

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	27	1	.8	.8	.8
	33	2	1.6	1.6	2.4
	34	4	3.3	3.3	5.7
	36	1	.8	.8	6.5
	37	2	1.6	1.6	8.1
	39	1	.8	.8	8.9
	40	2	1.6	1.6	10.6
	41	6	4.9	4.9	15.4
	42	14	11.4	11.4	26.8
	43	8	6.5	6.5	33.3
	44	12	9.8	9.8	43.1
	45	7	5.7	5.7	48.8
	46	6	4.9	4.9	53.7
	47	6	4.9	4.9	58.5
	48	6	4.9	4.9	63.4
	49	8	6.5	6.5	69.9
	50	4	3.3	3.3	73.2
	51	4	3.3	3.3	76.4
	52	13	10.6	10.6	87.0
	53	4	3.3	3.3	90.2
	54	3	2.4	2.4	92.7
	55	2	1.6	1.6	94.3
	56	2	1.6	1.6	95.9
	57	1	.8	.8	96.7

58	2	1.6	1.6	98.4
59	1	.8	.8	99.2
65	1	.8	.8	100.0
Total	123	100.0	100.0	

## 2. Frekuensi subjek penelitian

**Jenis kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	28	22.8	22.8	22.8
	2	95	77.2	77.2	100.0
	Total	123	100.0	100.0	

**usia**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-40th	110	89.4	89.4	89.4
	40-60th	12	9.8	9.8	99.2
	3	1	.8	.8	100.0
	Total	123	100.0	100.0	

**tenure**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0-2th	17	13.8	13.8	13.8
	3-5th	40	32.5	32.5	46.3
	>5th	66	53.7	53.7	100.0
	Total	123	100.0	100.0	

# **LAMPIRAN F**

## **Hasil Data Penelitian**

- 1. Hasil uji normalitas**
- 2. Hasil uji linieritas**
- 3. Hasil uji hipotesis**

## 1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		pos	kk
N		123	123
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	46.26	53.24
	Std. Deviation	6.123	4.794
Most Extreme Differences	Absolute	.089	.120
	Positive	.075	.119
	Negative	-.089	-.120
Kolmogorov-Smirnov Z		.992	1.328
Asymp. Sig. (2-tailed)		.279	.059
a. Test distribution is Normal.			

## 2. Hasil Uji linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kk * pos	Between Groups	(Combined)	1294.327	26	49.782	3.165	.000
		Linearity	685.338	1	685.338	43.576	.000
		Deviation from Linearity	608.990	25	24.360	1.549	.068
	Within Groups		1509.835	96	15.727		
	Total		2804.163	122			

### 3. Hasil Uji Hipotesis

#### Correlations

		pos	kk
pos	Pearson Correlation	1	.494**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	123	123
kk	Pearson Correlation	.494**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	123	123

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

#### Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
kk * pos	.494	.244	.679	.462

# **LAMPIRAN G**

## **Hasil Uji Beda Berdasarkan Deskripsi Subjek Penelitian**

- 1. Berdasarkan jenis kelamin**
- 2. Berdasarkan usia subjek**
- 3. Berdasarkan masa bekerja (tenure)**

### 1. Uji Beda Berdasarkan Jenis Kelamin

**Group Statistics**

Jenis kelamin		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
pos	laki-laki	28	46.54	5.295	1.001
	perempuan	95	46.18	6.370	.654
kk	laki-laki	28	53.32	5.375	1.016
	perempuan	95	53.21	4.640	.476

**Independent Samples Test**

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Pos	Equal variances assumed	3.006	.085	.270	121	.788	.357	1.322	-2.260	2.973
	Equal variances not assumed			.299	52.217	.766	.357	1.195	-2.041	2.755
Kk	Equal variances assumed	.461	.498	.107	121	.915	.111	1.035	-1.938	2.160
	Equal variances not assumed			.099	39.613	.922	.111	1.122	-2.157	2.379

## 2. Uji Beda Berdasarkan Usia

**Group Statistics**

usia		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
kk	20-40th	110	53.02	4.778	.456
	40-60th	12	54.58	4.562	1.317
pos	20-40th	110	46.30	6.062	.578
	40-60th	12	47.00	5.924	1.710

**Independent Samples Test**

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
kk	Equal variances assumed	.014	.905	-1.082	120	.281	-1.565	1.447	-4.429	1.299
	Equal variances not assumed			-1.123	13.770	.281	-1.565	1.393	-4.559	1.428
pos	Equal variances assumed	.396	.530	-.381	120	.704	-.700	1.839	-4.341	2.941
	Equal variances not assumed			-.388	13.639	.704	-.700	1.805	-4.581	3.181

### 3. Uji Beda Berdasarkan Masa Bekerja (Tenure)

#### Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
pos	kurangdari1	2	41,50	3,536	2,500	19,73	83,27	49	54
	1-2	13	44,38	5,300	1,470	41,18	47,59	34	53
	3-5	37	47,16	4,908	,807	45,53	48,80	37	58
	6-9	64	46,05	6,601	,825	44,40	47,70	27	65
	10keatas	7	45,43	8,886	3,358	37,21	53,65	33	57
	Total	123	46,26	6,123	,552	45,17	47,35	27	65
keterlibatan	kurangdari1	2	50,50	,707	,500	49,15	61,85	55	56
	1-2	13	50,69	4,785	1,327	47,80	53,58	39	58
	3-5	37	52,59	4,419	,726	51,12	54,07	41	61
	6-9	64	53,61	4,770	,596	52,42	54,80	44	64
	10keatas	7	57,29	5,155	1,948	52,52	62,05	48	63
	Total	123	53,24	4,794	,432	52,38	54,09	39	64

#### ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
pos	Between Groups	138,497	4	34,624	,921	,454
	Within Groups	4435,178	118	37,586		
	Total	4573,675	122			
keterlibatan	Between Groups	233,312	4	58,328	2,677	,035
	Within Groups	2570,851	118	21,787		
	Total	2804,163	122			

### Multiple Comparisons

Bonferroni

Dependent Variable	(I) masakerja	(J) masakerja	Mean Difference	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
			(I-J)			Lower Bound	Upper Bound
pos	1	1-2	7,115	4,657	1,000	-6,21	20,44
		3-5	4,338	4,451	1,000	-8,39	17,07
		6-9	5,453	4,402	1,000	-7,14	18,05
		10keatas	6,071	4,916	1,000	-7,99	20,13
	1-2	kurangdari1	-7,115	4,657	1,000	-20,44	6,21
		3-5	-2,778	1,977	1,000	-8,43	2,88
		6-9	-1,662	1,865	1,000	-7,00	3,67
		10keatas	-1,044	2,874	1,000	-9,27	7,18
	3-5	kurangdari1	-4,338	4,451	1,000	-17,07	8,39
		1-2	2,778	1,977	1,000	-2,88	8,43
		6-9	1,115	1,266	1,000	-2,51	4,74
		10keatas	1,734	2,527	1,000	-5,50	8,96
	6-9	kurangdari1	-5,453	4,402	1,000	-18,05	7,14
		1-2	1,662	1,865	1,000	-3,67	7,00
		3-5	-1,115	1,266	1,000	-4,74	2,51
		10keatas	,618	2,441	1,000	-6,36	7,60
	10keatas	kurangdari1	-6,071	4,916	1,000	-20,13	7,99
		1-2	1,044	2,874	1,000	-7,18	9,27
		3-5	-1,734	2,527	1,000	-8,96	5,50
		6-9	-,618	2,441	1,000	-7,60	6,36
keterlibatan	1	1-2	4,808	3,545	1,000	-5,33	14,95
		3-5	2,905	3,389	1,000	-6,79	12,60
		6-9	1,891	3,352	1,000	-7,70	11,48
		10keatas	-1,786	3,742	1,000	-12,49	8,92
	1-2	kurangdari1	-4,808	3,545	1,000	-14,95	5,33
		3-5	-1,902	1,505	1,000	-6,21	2,40
		6-9	-2,917	1,420	,422	-6,98	1,15
		10keatas	-6,593 <sup>*</sup>	2,188	,032	-12,85	-,33
	3-5	kurangdari1	-2,905	3,389	1,000	-12,60	6,79
		1-2	1,902	1,505	1,000	-2,40	6,21
		6-9	-1,015	,964	1,000	-3,77	1,74
		10keatas	-4,691	1,924	,162	-10,19	,81
	6-9	kurangdari1	-1,891	3,352	1,000	-11,48	7,70
		1-2	2,917	1,420	,422	-1,15	6,98

	3-5	1,015	,964	1,000	-1,74	3,77
	10keatas	-3,676	1,858	,502	-8,99	1,64
10keatas	kurangdari1	1,786	3,742	1,000	-8,92	12,49
	1-2	6,593*	2,188	,032	,33	12,85
	3-5	4,691	1,924	,162	-,81	10,19
	6-9	3,676	1,858	,502	-1,64	8,99

\*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

# **LAMPIRAN H**

## **Dokumentasi Pra-Penelitian**



