

**HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN PASANGAN DAN WORK
ENGAGEMENT PADA KARYAWAN PT. PUSRI PALEMBANG**

SKRIPSI



Oleh :

MUHAMMAD BAGUS CAHYA NUGRAHA

14320221

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2018

HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN PASANGAN DAN WORK ENGAGEMENT PADA KARYAWAN PT. PUSRI PALEMBANG

SKRIPSI

Diajukan Kepada Program Studi Psikologi

Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, Universitas Islam Indonesia

untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat-syarat Guna Memperoleh

Derajat Sarjana S1 Psikologi



Oleh :

MUHAMMAD BAGUS CAHYA NUGRAHA

14320221

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2018

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi Dengan Judul :

HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN PASANGAN DAN *WORK ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN PT. PUSRI PALEMBANG

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi Program Studi Psikologi
Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia Untuk
Memenuhi Sebagian dari Syarat-Syarat Guna Memperoleh Sarjana S1 Psikologi

Pada Tanggal

07 JUNI 2019

Oleh :

MUHAMMAD BAGUS CAHYA NUGRAHA

14320221

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

Rumiani, S.Psi., M.Psi., Psikolog

Dewan Penguji

1. Irwan Nuryana Kurniawan, S.Psi., M.Si.
2. Dr. Phil. Emi Zulaifah, Dra., M.Sc., Psikolog.
3. Nur Pratiwi Novianti, S.Psi., M.Psi., Psikolog.

Tanda Tangan

PERNYATAAN ETIKA AKADEMIK

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Muhammad Bagus Cahya Nugraha

No. Mahasiswa : 14320221

Program Studi : Psikologi

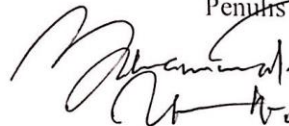
Judul Skripsi : *Hubungan Antara Dukungan Pasangan dan Work Engagement Pada Karyawan PT. PUSRI Palembang*

Melalui surat ini saya menyatakan bahwa:

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

Yogyakarta,

Penulis



Muhammad Bagus Cahya Nugraha



HALAMAN PERSEMBAHAN



Syukur Alhamdulillah kehadiran Allah SWT atas rahmat-Nya
sehingga karya sederhana ini dapat terselesaikan

Karya sederhana ini dipersembahkan untuk:

Ayah, Ibuk, dan Saudari-saudari saya tercinta

Ucapan terima kasih dan doa kepada kalian atas semua cinta, kasih sayang, doa
dan dukungan yang selalu kalian berikan sejak kecil hingga sekarang. Terima
kasih pula untuk semua pelajaran berharga yang telah kalian ajarkan.

HALAMAN MOTTO

Belajar dari sebuah permen

Jadilah permen nano-nano yang keras dan punya banyak rasa

Karena sekeras apapun hidup yang kamu jalani, mau seperti apa rasanya akan terselip rasa manis didalamnya.

Jangan jadi permen yupi yang kenyal dan hanya punya rasa manis

Karena ketika dihadapkan dengan kerasnya hidup kamu akan lembek seperti yupi dan akan jatuh ketika kemanisan itu gagal kamu raih.

PRAKATA

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Alhamdulillah Rabbil'alamin. Puji syukur kehadiran Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Terima kasih atas semua yang Allah SWT berikan sehingga penulis masih memiliki kesempatan menjalani kehidupan ini.

Dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr.rer.nat Arief Fahmie, S.Psi., MA., Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia.
2. Ibu Rumiani, S.Psi., M.Psi. selaku Ketua Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia.
3. Bapak Irwan Nuryana Kurniawan, S.Psi., M.Si selaku dosen pembimbing skripsi. Terima kasih telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk membimbing selama proses mengerjakan skripsi hingga selesai.
4. Ibu Wanadya Ayu Krishna Dewi, S.Psi., M.A selaku dosen pembimbing akademik yang telah meluangkan waktu, tenaga, pikiran untuk memberikan arahan, bimbingan, motivasi dan masukan yang bermanfaat bagi penulis.
5. Ayah dan Ibuk terima kasih atas doa, dukungan dan kasih sayang yang telah diberikan sejak kecil hingga sekarang,
6. Cek Ririn dan Cek Adel yang selalu memberikan contoh untuk adik bungsunya.
7. Seluruh dosen pengajar di Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia. Terima kasih atas ilmu dan pengalaman berharga yang sangat bermanfaat bagi penulis selama masa perkuliahan.
8. Arimangesthi yang selalu memberikan dukungan serta waktunya untuk menemani penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
9. Teman-temanku, terkhusus anak-anak Penyamun Study Club, yang senantiasa meredakan stres dalam penyelesaian skripsi ini, dengan menemani penulis bermain game.

10. Teman-teman FPSB *basketball* yang selalu ceria walau diakhir bulan.
11. Hafiz, Anwar dan semua mahasiswa bimbingan skripsi Pak Irwan yang telah bersama-sama berjuang dalam menyusun skripsi.
12. Serta semua pihak yang telah banyak mendukung dan membantu yang tidak bisa disebutkan satu persatu oleh penulis.

Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan nikmat dan karuniaNya kepada semua pihak atas segalanya yang telah diberikan. Penulis berharap semoga karya yang masih jauh dari kesempurnaan ini bisa memberikan manfaat bagi siapa saja yang membacanya.

Aamiin Ya Rabbal'alamin.

Wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Yogyakarta,
Penulis

Muhammad Bagus Cahya Nugraha

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
HALAMAN MOTTO	v
PRAKATA.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
INTISARI.....	xiv
BAB I PENGANTAR.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Tujuan.....	5
C. Manfaat.....	6
D. Keaslian Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
A. <i>Work Engagement</i>	9
1. Definisi <i>Work Engagement</i>	9
2. Aspek-aspek <i>Work Engagement</i>	10
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>Work Engagement</i>	11
B. Dukungan Pasangan	14
1. Definisi Dukungan Pasangan	14
2. Aspek-aspek Dukungan Pasangan	15
C. Dinamika Psikologis	17
D. Hipotesis Penelitian.....	21

BAB III METODE PENELITIAN.....	22
A. Desain Penelitian.....	22
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	22
1. <i>Work Engagement</i>	22
2. Dukungan Pasangan	22
3. <i>Social Desirability</i>	23
C. Subjek Penelitian.....	23
D. Metode Pengumpulan Data	24
1. Skala <i>Work Engagement</i>	24
2. Skala Dukungan Pasangan	25
3. Skala <i>Social Desirability</i>	26
E. Validitas dan Reliabilitas	26
F. Metode Analisis Data	28
BAB IV PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN.....	31
A. Orientasi Kancan dan Persiapan.....	31
1. Orientasi Kancan.....	31
2. Persiapan Penelitian	32
a. Persiapan Administrasi.....	32
b. Persiapan Alat Ukur	32
B. Pelaksanaan Penelitian	36
C. Hasil Penelitian	36
1. Deskripsi Subjek Penelitian	36
2. Deskripsi Data Penelitian.....	38
3. Uji Asumsi	39
a. Uji Normalitas	39
b. Uji Linearitas	40
4. Uji Hipotesis	41
5. Analisis Tambahan.....	42
D. Pembahasan	43

BAB V PENUTUP.....	48
A. Kesimpulan.....	48
B. Saran	48
DAFTAR PUSTAKA	50
LAMPIRAN.....	

DAFTAR TABEL

Tabel 1 <i>Blueprint Utrecht Work Engagement Scale (UWES)</i>	24
Tabel 2 <i>Blueprint Receipt of Spousal Support Items</i>	25
Tabel 3 <i>Blue Print Reynolds Short-Form of MCSDS</i>	26
Tabel 4 <i>Kriteria Cohen untuk Interpretasi Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi</i>	30
Tabel 5 <i>Informasi Psikometrik The Utrecht Work Engagement Scale</i>	33
Tabel 6 <i>Informasi Psikometrik The Utrecht Work Engagement Scale Tanpa no.6</i>	34
Tabel 7 <i>Informasi Psikometrik Receipt of Spousal Support Items</i>	35
Tabel 8 <i>Informasi Psikometrik Marlowe-Crowne Social Desirability Scale</i>	35
Tabel 9 <i>Deskripsi Subjek Penelitian</i>	37
Tabel 10 <i>Nilai Kategorisasi Data Persentil</i>	38
Tabel 11 <i>Data Kategorisasi Berdasarkan Nilai Persentil</i>	38
Tabel 12 <i>Hasil Uji Normalitas</i>	39
Tabel 13 <i>Hasil Uji Linearitas</i>	40
Tabel 14 <i>Hasil Uji Hipotesis</i>	41
Tabel 15 <i>Analisis Tambahan</i>	42

DAFTAR GAMBAR

Tabel 1 <i>JD-R Model (Bakker, 2011)</i>	14
--	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Skala Penelitian
Lampiran 2 Tabulasi Data Penelitian
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas
Lampiran 4 Hasil Uji Normalitas
Lampiran 5 Hasil Uji Linearitas.....
Lampiran 6 Hasil Uji Korelasi
Lampiran 7 Surat Permohonan Izin Penelitian
Lampiran 8 Surat Keterangan Selesai Penelitian

HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN PASANGAN DENGAN WORK ENGAGEMENT PADA KARYAWAN PT. PUSRI PALEMBANG

Muhammad Bagus Cahya Nugraha

Irwan Nuryana Kurniawan

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk menemukan bukti empiris hubungan antara dukungan pasangan dan *work engagement* pada karyawan PT. PUSRI Palembang. Hipotesis pada penelitian ini adalah diprediksikan akan ada hubungan positif antara dukungan pasangan dengan *work engagement*. Untuk menguji hipotesis penelitian tersebut, penelitian ini melibatkan 172 karyawan PT. PUSRI Palembang yang sudah menikah dan kepada mereka diberikan Skala Dukungan Pasangan (Dorio, 2009) dan Skala Utrecht *Work Engagement* (Bakker & Leiter, 2010). Hasil analisis data dengan menggunakan bantuan SPSS menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara dukungan pasangan dan *work engagement*, baik pada karyawan laki-laki ($r = 0,348$ dan $p = 0,000 < 0,05$) maupun pada karyawan perempuan ($r = 0,3404$ dan $p = 0,000 < 0,05$).

Kata kunci: *Dukungan Pasangan, Work Engagement, Karyawan*

BAB I

PENGANTAR

A. Latar Belakang Masalah

Karyawan dengan *work engagement* yang tinggi merupakan hal penting yang harus dimiliki oleh perusahaan, karena banyak keuntungan bagi perusahaan yang memiliki karyawan dengan *work engagement* tinggi. Seperti yang dikatakan oleh Gorgievski, Bakker, dan Schaufeli (dalam Bakker, Albrecht & Leiter, 2011) karyawan dengan *work engagement* yang tinggi akan menganggap pekerjaan sebagai hal yang menyenangkan. Menurut Roberts dan Davenport (2002) keuntungan lain yang akan diterima oleh perusahaan ketika memiliki karyawan dengan *work engagement* tinggi adalah dapat meningkatkan loyalitas pelanggan, meningkatkan penjualan, meningkatkan keuntungan perusahaan, dan cenderung akan menetap di perusahaan. Lebih lanjut, Harter, Schmidt, dan Hayes (2002) mengatakan bahwa *work engagement* dapat mempengaruhi 16% profitabilitas, 18% produktivitas, 25% penurunan tingkat *turnover* yang tinggi, 49% penurunan tingkat *turnover* yang rendah, 37% penurunan ketidakhadiran, dan 60% peningkatan kualitas kerja. Maka dari itu, karyawan yang memiliki *work engagement* tinggi merupakan aset berharga bagi perusahaan. Bakker, Albrecht, dan Leiter (2011) menerangkan bahwa *work engagement* adalah bagaimana karyawan menjalani pekerjaan mereka, dengan semangat tinggi dan karyawan mau memberikan waktu dan usaha yang besar (*vigor*), menjadikan pekerjaannya sebagai hal yang berharga

(*dedication*), dan menjadikannya sebagai hal yang menyenangkan sehingga dapat memusatkan konsentrasi pada pekerjaannya (*absorption*).

Karyawan yang memiliki *work engagement* tinggi diharapkan dapat memperkecil persentase karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Seperti yang dikatakan oleh Markos dan Sridevi (2010) bahwa perusahaan dengan karyawan yang memiliki *engagement* tinggi akan mendapatkan keuntungan yang lebih tinggi, dapat menurunkan *turnover* karyawan, dapat mengurangi niat karyawan untuk keluar dari perusahaan serta dapat meningkatkan produktivitas, profitabilitas, pertumbuhan dan juga kepuasan kerja. Halim (dalam Ayu, Maarif & Sukmawati, 2015) menyebutkan bahwa 36% karyawan di Indonesia telah memiliki *work engagement* tinggi, 23% hampir tidak memiliki *work engagement*, dan 17% tidak memiliki *work engagement*. Ayu, Maarif, dan Sukmawati (2015) menyatakan bahwa pada tahun 2010 dan 2011 PT. XYZ memiliki persentase sebesar 12% karyawan yang memilih keluar dari perusahaan (*turnover*), dan pada tahun 2012 dan 2013 menjadi 13% dan masih diperkirakan akan meningkat untuk kedepannya. Persentase *turnover* yang meningkat dipengaruhi oleh *work engagement* karyawan yang rendah. Seperti yang dikatakan oleh Takawira, Coetzee, dan Schreuder (2014) *turnover intention* berhubungan erat dengan *work engagement* dan *job embeddedness*. *Turnover intention* yang tinggi secara signifikan memperlihatkan rendahnya tingkat *work engagement*.

Selain penjelasan diatas, karyawan yang tidak *engaged* akan memberikan dampak negatif lainnya. Menurut Batista (dalam Mewengkang & Panggabean, 2016) masalah *work engagement* pada karyawan terjadi ketika karyawan tidak

mengetahui apa yang diharapkan dari pekerjaan yang dilakukannya, mereka tidak mengetahui darimana mendapatkan sumber daya untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut, mereka tidak mengetahui seberapa besar dirinya dapat berpartisipasi terhadap pengembangan perusahaan atau organisasi serta berfikir untuk mendapatkan umpan balik. Hal yang ditakutkan adalah mereka tidak merasa bahwa kontribusi yang diberikan pada pekerjaannya dapat menguntungkan organisasi dan mendapat apresiasi dari organisasi. Berlin (dalam Mewengkang & Panggabean, 2016) juga menyatakan bahwa karyawan yang memiliki *work engagement* rendah ditunjukkan dengan perilaku sering adanya keluhan ketika diberikan tambahan tugas, ketika pulang terlambat, dan juga adanya perilaku kecurangan dalam absensi terutama pada hari kerja. Karyawan cenderung bersedia untuk lembur dikarenakan adanya insentif bukannya karena ada pekerjaan yang harus diselesaikan, mereka juga menunjukkan kurang adanya antusias terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Berdasarkan penjelasan diatas, pada PT. PUSRI Palembang sendiri terdapat karyawan yang menunjukkan *work engagement* rendah. Contohnya adalah karyawan yang mengambil jam istirahat lebih cepat dan selesai lebih lama dari jadwal yang telah ditentukan. Selanjutnya permasalahan yang sering terjadi adalah pada saat jam masuk kerja. Jam masuk kerja yang ditentukan oleh perusahaan adalah jam 08.30, akan tetapi banyak karyawan yang tidak tepat waktu. Parahnya lagi beberapa karyawan berlaku curang, contohnya adalah karyawan absen jam masuk lebih awal sehingga tidak dihitung terlambat. Masalahnya adalah setelah absen, karyawan tidak langsung masuk kerja melainkan meninggalkan kantor dan

datang lebih siang. Karena hal ini peneliti tertarik untuk mengetahui lebih dalam tentang *work engagement* dari karyawan di PT. PUSRI Palembang.

Penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan bahwa dukungan sosial memiliki hubungan dengan *work engagement* pada karyawan di sebuah perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Septiani dan Nurtjahjanti (2017) menyebutkan bahwa semakin tinggi dukungan sosial pasangan yang dirasakan, maka semakin tinggi keterikatan kerja pada seorang karyawan. Kemudian Karatepe (2015) mengatakan bahwa dukungan keluarga memiliki hubungan dengan *work engagement* dari seorang *frontline* di sebuah hotel. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Burnett, Coleman, Houlston, Reynolds, dan Sparrow (2012) mengatakan bahwa *work-family conflict* memiliki hubungan yang kuat dengan *work engagement* dan kualitas hubungan dari seseorang. Dalam penelitiannya Karatepe (2015) menjelaskan dukungan keluarga melalui teori proses motivasi JD-R yang dikembangkan oleh Bakker dan Demerouti. Dukungan keluarga yang diterima oleh karyawan dapat berpengaruh pada aspek emosional dimana karyawan akan merasa semangat, serta aspek instrumental dimana karyawan akan merasa di berikan bantuan fasilitas untuk mempermudah pekerjaannya. Hal ini seperti yang dikatakan oleh Karatepe (2015) bahwa karyawan yang memiliki dukungan emosional dan instrumental yang diberikan oleh keluarga dapat lebih berkonsentrasi pada tugas dan tanggung jawab mereka. Dalam situasi seperti ini, mereka merasa bersemangat, berdedikasi dan larut dengan pekerjaan mereka. Pada karyawan PT. PUSRI sendiri menunjukan adanya penerimaan dukungan pasangan, dimana karyawan biasanya di antarkan oleh pasangannya ketika bekerja. Kemudian karyawan cenderung

menghabiskan jam istirahat untuk menemui pasangannya dan makan siang bersama dibandingkan bersama rekan kerjanya.

Berdasarkan beberapa penelitian di atas, peneliti memilih mengangkat dukungan pasangan sebagai variabel bebas di dalam penelitian ini. Patel, Beekhan, Paruk, dan Ramgoon (2008) menerangkan bahwa dukungan pasangan adalah dorongan langsung yang diberikan oleh pasangan atau orang terdekat. Rahmadita (2013) juga mengatakan bahwa kehadiran pasangan bagi seseorang yang merasa kesulitan diharapkan dapat mengurangi beban yang sedang dirasakan. Kemudian Caykoğlu (2016) juga menyebutkan bahwa dukungan pasangan memiliki efek yang positif terhadap individu dalam berkontribusi di sebuah organisasi. Adanya dukungan dari pasangan, karyawan akan lebih semangat bekerja dan *engaged* kepada perusahaan akan meningkat.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini dilakukan untuk melihat hubungan antara dukungan pasangan dan *work engagement* karyawan pada sebuah perusahaan BUMN. Rumusan masalah di dalam penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan antara dukungan pasangan dan *work engagement* pada karyawan PT. PUSRI Palembang. Untuk mengetahuinya jawabannya dilakukan penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian tersebut adalah untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dukungan pasangan dan *work engagement* pada karyawan PT. PUSRI Palembang.

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Hasil dalam penelitian tersebut diharapkan dapat menjadi rujukan oleh peneliti selanjutnya dalam membahas dukungan pasangan dan *work engagement*. Serta dapat dijadikan referensi untuk penelitian terkait lainnya. Penelitian ini diharapkan dapat ikut berkontribusi dalam penelitian mengenai dukungan pasangan dan *work engagement* lainnya.

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran tingkatan *work engagement* serta peran dukungan pasangan terhadap *work engagement* karyawan pada perusahaan.

D. Keaslian Penelitian

Penelitian mengenai *work engagement* telah banyak dilakukan oleh para peneliti lainnya. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Kurniawan (2016) yang berjudul peran dukungan keluarga terhadap *work engagement* pada karyawan BUMN PT. X. Selanjutnya peneliti yang mengkaji tentang *work engagement* adalah Man dan Hadi (2013) yang berjudul hubungan antara *perceived organizational support* dengan *work engagement* pada guru SMA swasta di Surabaya. Berikutnya adalah penelitian yang dilakukan oleh Iswanto dan Agustina (2016) yang berjudul peran dukungan sosial di tempat kerja terhadap keterikatan kerja karyawan.

1. Keaslian topik

Topik dalam penelitian ini adalah membahas tentang hubungan antara dukungan pasangan dengan *work engagement*. Variabel bebasnya adalah dukungan pasangan dan variabel tergantungnya *work engagement*. Perbedaan penelitian ini dengan ketiga penelitian yang sudah disebutkan diatas adalah pada variabel bebasnya. Pada penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Kurniawan (2016) variabel bebas yang digunakan adalah dukungan keluarga. Kemudian pada penelitian yang dilakukan oleh Man dan Hadi (2013) variabel bebas yang digunakan adalah dukungan organisasi (*organizational support*). Terakhir adalah penelitian yang dilakukan oleh Iswanto dan Agustina (2016) variabel bebas yang digunakan adalah dukungan sosial.

2. Keaslian teori

Teori *work engagement* pada penelitian ini menggunakan teori dari Schaufeli dan Bakker (2006) yang menjelaskan bahwa *work engagement* adalah keadaan yang positif dalam melakukan sebuah pekerjaan yang ditandai dengan *vigor*, *dedication*, dan *adsorption*. Terdapat kesamaan teori yang digunakan oleh beberapa penelitian lainnya. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Man dan Hadi (2013) yang membedakan adalah perbedaan tahun pada teori yang digunakan yaitu menggunakan teori tahun 2002. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Kurniawan (2016) juga menggunakan teori *work engagement* dari Bakker. Terakhir adalah penelitian dari Iswanto dan Agustina (2016) menggunakan teori *work engagement* dari Bakker.

3. Keaslian alat ukur

Alat ukur yang digunakan pada penelitian ini adalah UWES-17 (*Utrecht Work Engagement Scale*) yang disusun oleh Bakker dan Leiter (2010) ditambah dengan *employee engagement scale* (ESS). Alat ukur tersebut digunakan untuk mengukur *work engagement* pada karyawan PT. PUSRI Palembang. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Kurniawan (2016) yang menggunakan skala UWES. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Iswanto dan Agustina (2016) juga menggunakan UWES sebagai alat untuk mengukur *work engagement*. Hal yang membedakan dari ketiga penelitian diatas adalah tahun UWES yang digunakan dan juga penambahan EES sebagai alat untuk mengukur *work engagement* pada karyawan PT. PUSRI Palembang.

4. Keaslian subjek penelitian

Penelitian ini menggunakan subjek karyawan pada PT. Pupuk Sriwijaya Palembang baik laki-laki dan perempuan yang berjumlah 200 orang.

BAB II

TIJAUAN PUSTAKA

A. *Work Engagement*

1. Definisi *Work Engagement*

Menurut KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia) *engagement* adalah keterlibatan, kemudian Kahn (dalam Derek, David & Patrick, 2007) menjelaskan bahwa *engagement* adalah pemanfaatan masing-masing anggota organisasi atau perusahaan untuk memaksimalkan peranannya. *Engagement* sendiri memiliki beberapa jenis salah satunya adalah *work engagement*.

Bakker dkk (dalam Bakker, Albrecht & Leiter, 2011) menerangkan bahwa *work engagement* adalah bagaimana karyawan menjalani pekerjaan mereka, dengan semangat tinggi dan karyawan mau memberikan waktu dan usaha yang besar (*vigour*), menjadikan pekerjaannya sebagai hal yang berharga (*dedication*), dan menjadikannya sebagai hal yang menyenangkan sehingga dapat memusatkan konsentrasi pada pekerjaannya (*absorption*). Schaufeli dan Bakker (2006) juga menjelaskan bahwa *work engagement* adalah keadaan yang positif dalam melakukan sebuah pekerjaan yang ditandai dengan *vigor*, *dedication*, dan *absorption*.

Jadi *work engagement* adalah bagaimana karyawan memiliki peran yang positif dalam melakukan pekerjaannya, dimana karyawan menjalankannya dengan semangat yang tinggi, merasa bangga dengan hal yang dilakukannya, dan memusatkan konsentrasi penuh pada pekerjaannya.

2. Aspek-Aspek *Work Engagement*

Schaufeli dan Bakker (2006) menyebutkan ada 3 aspek dari *work engagement* yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*.

a. *Vigor*

Vigor merupakan energi, daya tahan secara fisik dan mental, kesediaan untuk berusaha, ketekunan (ketabahan) menghadapi kesulitan. Ketika seorang karyawan memiliki *vigor* yang tinggi, maka karyawan tersebut akan menunjukkan semangat yang besar dalam bekerja, ketekunan dan selalu memberikan usaha terbaiknya dalam melakukan setiap pekerjaannya. Sebaliknya ketika *vigor* dari karyawan rendah, maka karyawan tersebut tidak akan memberikan usaha terbaiknya dan tidak memiliki semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya

b. *Dedication*

Dedication adalah perasaan penuh makna, antusias, inspiratif, kebanggaan (*pride*), dan merasa tertantang (*challenge at work*). Ketika karyawan sudah memiliki *dedication* yang tinggi, maka karyawan tersebut akan merasa antusias dan bangga dengan pekerjaannya. Pada saat dihadapkan dengan tugas/pekerjaan yang sulit, hal tersebut tidak akan membebani dirinya melainkan akan di jadikannya sebagai tantangan dalam setiap pekerjaan yang harus di selesaikannya. Sebaliknya, ketika karyawan memiliki *dedication* yang rendah. Karyawan cenderung tidak antusias dan menjadikan pekerjaannya sebagai hal yang membebani dirinya. Karena ketika dihadapkan dengan pekerjaan yang sulit. Karyawan dengan *dedication* yang rendah tidak akan menganggap hal tersebut sebagai sebuah tantangan melainkan sebagai sebuah pekerjaan yang berat dan sulit untuk diselesaikan.

c. *Absorption*

Absorption yaitu selalu konsentrasi (fokus) pada pekerjaan, gembira, mencintai pekerjaannya, tidak terpisahkan dengan pekerjaan. Ketika seorang karyawan memiliki *absorption* yang tinggi, karyawan akan memberikan seluruh konsentrasi pada pekerjaannya. Karyawan akan mencintai pekerjaannya dan akan selalu terikat dengan pekerjaannya dimanapun dan kapanpun dia berada. Sebaliknya jika *absorption* yang dimiliki karyawan kecil, maka karyawan tidak dapat berkonsentrasi penuh pada pekerjaannya. Karyawan juga tidak mencintai pekerjaannya dengan sepenuh hati dan sebisa mungkin tidak memikirkan tentang pekerjaannya.

Jadi dapat disimpulkan bahwa orang yang memiliki *work engagement* ditandai dengan (*vigor*) energi, daya tahan secara fisik dan mental, kesediaan untuk berusaha, ketekunan (ketabahan) menghadapi kesulitan. Kemudian (*dedication*) perasaan penuh makna, antusias, inspiratif, kebanggaan (*pride*), dan merasa tertantang (*challenge at work*). Yang terakhir adalah (*absorption*) konsentrasi (fokus) pada pekerjaan, gembira, mencintai pekerjaannya, tidak terpisahkan dengan pekerjaan.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Work Engagement*

Menurut Bakker (2011) *job resources* dan *personal resources* adalah prediktor yang dapat mempengaruhi *work engagement* karyawan.

a. *Job Resources*

Job resources merupakan aspek-aspek fisik, sosial, atau organisasi dari pekerjaan yang mungkin dapat mengurangi *job demands* yang berkaitan dengan

tenaga dan aspek psikologi, kemudian memberikan efek pada keberhasilan kerja, dan memacu untuk terus belajar, serta mengembangkan diri secara mandiri (Schaufeli & Bakker, 2004). *Job resources* dikatakan dapat mempengaruhi motivasi intrinsik karena dapat mendorong pertumbuhan, pembelajaran, dan pengembangan karyawan atau berperan juga pada motivasi ekstrinsik karena menjadi instrumen dalam mencapai tujuan dari sebuah pekerjaan. Lebih lanjut Bakker dan Demerouti (2007) memberikan beberapa contoh dari *job resources* yaitu berupa dukungan sosial, pemberian *feedback*, pemberian pelatihan, dan otonomi, memicu motivasi kerja karyawan yang mengarah pada *work engagement*.

Berdasarkan penjelasan di atas, *job resources* secara positif dapat mempengaruhi *work engagement* dan meningkatkan motivasi karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan (*job demands*). Hakanen, Bakker, dan Demerouti (dalam Bakker, 2011) meneliti hubungan antara *job demands* dan *job resources* dengan subjek dokter gigi di Finlandia. Menemukan bahwa *job resources* (misalnya, variabilitas dalam keterampilan profesional yang diperlukan, hubungan sosial dengan teman sebaya) memberikan pengaruh dalam mempertahankan *work engagement* dengan kondisi *job demands* yang tinggi (misalnya, beban kerja, lingkungan fisik yang tidak menguntungkan).

b. *Personal Resources*

Menurut Hobfoll, Johnson, Ennis, & Jackson (dalam Bakker, 2011) *personal resources* adalah evaluasi diri yang positif terkait dengan ketahanan dan terfokus pada kemampuan individu untuk mengendalikan dirinya yang berdampak pada lingkungan mereka. Evaluasi diri yang positif dapat memprediksi penetapan

tujuan, motivasi, kinerja, pekerjaan dan kepuasan hidup. Alasannya adalah karena semakin tinggi *personal resources* seseorang, semakin besar rasa percaya diri orang tersebut dan semakin banyak tujuan yang ingin dilakukan. Individu sangat termotivasi untuk mengejar tujuan mereka, dan sebagai hasilnya, mereka meningkatkan kinerja dan kepuasan yang lebih tinggi (Bakker, 2011).

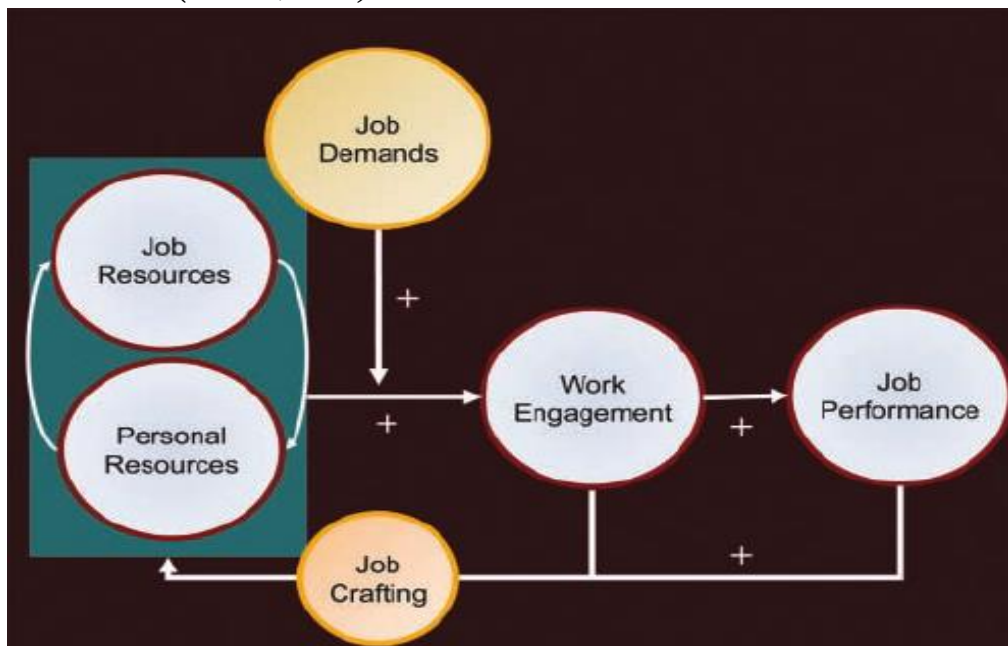
Beberapa ahli melakukan penelitian mengenai *personal resources* dan dukungan pasangan. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, dan Schaufeli (dalam Bakker, 2011) meneliti peran tiga *personal resources* (*self-efficacy*, *self-esteem* dalam organisasi, dan optimisme) dalam memprediksi *work engagement*. Hasilnya menunjukkan bahwa karyawan yang *engaged* memiliki *self-efficacy* yang tinggi, mereka percaya bahwa mereka mampu memenuhi tuntutan yang mereka dapatkan dalam konteks apapun.

Job resources dan *personal resources* secara independen atau bersama-sama merupakan prediktor dari *work engagement* dan memiliki dampak positif pada *engagement* karyawan ketika *job demands* tinggi. *Work engagement* secara positif mempengaruhi kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Pemberian umpan balik pada karyawan untuk menunjukkan bagaimana karyawan *engaged* dan memiliki kinerja baik dapat menciptakan cara bekerja karyawan itu sendiri (*job crafting*), kemudian secara terus menerus karyawan yang *engaged* akan menciptakan sebuah lingkungan yang positif dan dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan (Bakker, 2011).

Jadi *job resources* dan *personal resources* merupakan prediktor yang dapat memprediksi *work engagement*. *Job resources* merupakan aspek fisik yang berasal

dari luar diri karyawan baik berupa dukungan sosial ataupun aspek organisasi yang dapat mempengaruhi *job demands*. Kemudian *personal resources* adalah hal-hal yang berasal dari dalam diri karyawan baik berupa evaluasi diri secara positif, dan motivasi diri dalam menghadapi *job demands* yang tinggi.

Gambar 1
JD-R Model (Bakker, 2011)



Kaitannya dengan penelitian ini adalah, dukungan pasangan merupakan bagian dari *personal resources* dimana dapat mempengaruhi *work engagement* karyawan sebagai sumber semangat atau motivasi tersendiri untuk melakukan pekerjaan pada diri karyawan yang menerima dukungan dari pasangannya.

B. Dukungan Pasangan

1. Definisi Dukungan Pasangan

Sarwono (dalam Deliyanty, 2015) mengatakan bahwa dukungan adalah sebuah upaya yang diberikan kepada orang lain baik moril atau materil untuk

memotivasi orang tersebut dalam melaksanakan tugasnya. Ada banyak sumber untuk mendapatkan dukungan. Dorio (2009) mengatakan bahwa sumber dukungan dibagi menjadi 2 yaitu dukungan yang bersumber dari pekerjaan (*supervisor*, teman kerja, dan organisasi) dan berasal dari luar pekerjaan (pasangan, keluarga, dan teman). Selanjutnya Beach, Martin, Blum, dan Roman (dalam Dorio, 2009) mengatakan bahwa sumber terbesar individu dalam menerima dukungan adalah dari pasangan. Menurut Beach dkk (dalam Dorio, 2009) pasangan merupakan salah satu sumber dukungan yang paling dapat dipercaya. Kemudian lebih lanjut Patel, Beekhan, Paruk, dan Ramgoon (2008) menjelaskan bahwa dukungan pasangan adalah dorongan langsung yang diberikan oleh pasangan atau orang terdekat.

Berdasarkan penjelasan dari berbagai tokoh di atas dapat disimpulkan bahwa pasangan merupakan sumber dukungan yang paling dapat dipercaya. Dimana sumber paling besar individu dalam menerima dukungan adalah dari pasangan. Dukungan pasangan dapat memberikan memotivasi seseorang dalam melakukan setiap kegiatannya.

2. Aspek-Aspek Dukungan Pasangan

Adapun aspek-aspek dukungan pasangan yang memiliki kesamaan dengan dukungan sosial menurut House (dalam Dorio, 2009) yaitu *emotional concern* (perhatian emosional), *instrumental support* (dukungan instrumental), *informational support* (dukungan informasi), dan *appraisal support* (dukungan penilaian):

a. Perhatian Emosional (*Emotional Concern*)

Perhatian emosional yaitu memberikan empati, memberikan perhatian, cinta, dan memberikan kepercayaan termasuk juga memberikan perhatian secara afektif. Contohnya adalah ketika seseorang sedang dalam masa-masa sulit, seseorang membutuhkan perhatian atau semangat dari pasangannya. Ketika mendapatkan perhatian secara emosional dari pasangan, seseorang akan merasa dimiliki karena merasa ada seseorang yang mengetahui dan memahami apa yang sedang dirasakannya.

b. *Instrumental Support* (Dukungan Instrumental)

Dukungan ini adalah memberikan bantuan secara langsung yang berguna untuk membantu pasangan ketika dalam kesulitan. Dalam hal ini pasangan akan merasa diperhatikan karena mendapatkan sesuatu yang dapat menunjang kegiatannya. Contohnya adalah ketika sedang membutuhkan kendaraan untuk pergi ketempat kerja, tanpa diminta pasangan akan mengantarkan ke tempat kerja atau mencari kendaraan untuk digunakan. Contoh lain adalah membantu pasangan menyelesaikan pekerjaan rumah tangga.

c. *Informational Support* (Dukungan Informasi)

Dukungan informasi yang dapat membantu pasangan dalam memecahkan masalah yang sedang dihadapinya. Contohnya adalah memberikan saran atau arahan kepada pasangan. Ketika sedang merasa kebingungan dalam menentukan pilihan. Pasangan akan memberikan saran yang terbaik sehingga seseorang akan merasa nyaman ketika bertanya atau meminta saran kepada pasangannya.

Kemudian akan mengarahkan pasangannya untuk berbuat yang lebih baik ketika melakukan kesalahan atau sesuatu yang keliru.

d. *Apparasiial Support* (Dukungan Penghargaan)

Dukungan ini adalah memberikan penghargaan kepada pasangan baik berupa pujian ataupun kritikan yang berguna untuk pasangan dalam melakukan evaluasi diri. Contohnya adalah ketika memberikan ucapan selamat atau mengapresiasi sesuatu yang telah dikerjakan oleh pasangannya. Seseorang akan merasa di hargai ketika hal baik yang dilakukannya mendapatkan *feedback* positif dari pasangannya. Dukungan ini tidak hanya memberikan evaluasi yang positif melainkan juga dapat berupa kritikan ketika pasangan melakukan hal yang salah.

C. Hubungan Antara Dukungan Pasangan dan *Work Engagement*

Rodin dan Salovey (1989) mengatakan bahwa pernikahan dan keluarga dapat menjadi sumber dukungan sosial yang paling penting. Lebih lanjut, Siu, Lu, Brough, Lu, Bakker, Kalliath, dan Shi (2010) menyatakan bahwa terdapat dua tipe dari dukungan sosial yang dapat meningkatkan *work engagement* karyawan, baik itu intrinsik maupun ekstrinsik. Dalam hal ini, dukungan pasangan memberikan tipe dukungan sosial yang ekstrinsik dimana berperan sebagai pemberi motivasi dan menjadi salah satu sumber bagi karyawan dalam meningkatkan *work engagement* dan mencapai tujuan dalam pekerjaannya. Sesuai dengan konsep JD-R dimana dukungan pasangan merupakan bagian dari *personal resources* yang dapat mempengaruhi *work engagement* seorang karyawan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Rahmadita (2013) yang menerangkan bahwa kehadiran pasangan

bagi seseorang yang merasa kesulitan diharapkan dapat mengurangi beban yang sedang dirasakan. Lebih detail Grossbard-Schetman dan Izraeli (dalam Amin, Arshad & Gahani, 2017) mengatakan bahwa pasangan dapat memberikan kontribusi pada keberhasilan pasangannya melalui dukungan secara langsung dan tidak langsung. Bantuan langsung dapat diberikan melalui banyak hal atau pengetahuan untuk membantu pekerjaan, sedangkan bantuan tidak langsung dapat terwujud melalui dukungan moral untuk menghadapi hambatan di tempat kerja. Dukungan fisik dan moral, empati, perhatian dan cinta dari pasangan dapat membuat individu merasa lebih termotivasi dan lebih puas dengan prestasinya, bahagia, mampu melakukan pekerjaan dan kegiatan keluarga secara efektif, dan akhirnya dapat meningkatkan *work engagement* yang berimbas pada peningkatan karir individu (Lu, Siu, Spector & Shi 2009).

Dorio (2009), dalam menyusun alat ukur *Receipt of Spousal Support Items*, menerangkan bahwa salah satu sumber dukungan berasal dari dukungan pasangan. Pasangan memberikan dukungannya secara perhatian emosional (*emotional concern*) dimana pasangan akan senantiasa menaanyakan kabar, mau dan benar-benar mendengarkan permasalahan, mau meluangkan waktunya jika diminta, menunjukkan bahwa ia memahami apa yang sedang dirasakan, dan mudah diajak berdiskusi. Hal ini akan menyebabkan emosi positif pada diri karyawan sehingga berpengaruh pada semangat (*vigor*) yang ditunjukkan ketika seorang karyawan sedang mengerjakan pekerjaannya. Emmons dan McCullough (2004) mengatakan bahwa emosi positif mengubah organisasi dan membantu organisasi untuk

berkembang dimana keterlibatan karyawan (*employee engagement*) sangat berpengaruh dalam mencapai tujuan dari sebuah organisasi.

Kemudian dukungan penghargaan (*appraisal support*), dimana pasangan memberikan sebuah apresiasi ketika pasangannya berhasil melakukan hal yang baik, pasangan juga akan mengkritisi apa bila pasangannya melakukan hal yang salah, memberikan *feedback* yang dapat membantu pasangan dalam melakukan pekerjaannya, dan membantu dalam menyelesaikan pekerjaan rumah. ketika seorang karyawan mendapatkan dukungan penghargaan dari pasangannya, maka karyawan akan merasa di miliki dan dihargai. Karyawan akan merasa apa yang dikerjakannya sudah mendapatkan penghargaan yang baik sehingga karyawan akan bangga dengan apa yang dikerjakannya (*dedication*). Dengan rasa berharga yang dimiliki karyawan membuat kinerja karyawan menjadi meningkat sehingga menguntungkan suatu organisasi (Kerns, 2006).

Aspek lainnya adalah dukungan instrumental (*instrumental support*), dimana instrumental dapat berpengaruh pada *vigor*, *dedication*, dan *absorption* seorang karyawan. Pasangan tidak akan membebankan pasangannya untuk hal yang dapat dilakukannya, kemudian pasangan akan memberikan tenaganya untuk bersama-sama membereskan keperluan rumah, pasangan juga akan memberi tumpangan apabila pasangannya sedang terburu-buru untuk pergi ke suatu tempat, selanjutnya pasangan akan membantu mengurus keperluan rumah apabila ditinggal oleh pasangannya keluar kota, dan pasangan juga akan melakukan pekerjaan rumah yang lebih apabila pasangannya sedang memiliki hari-hari yang sulit. Hal ini akan membuat karyawan menjadi semangat, memiliki motivasi tersendiri karena merasa

dihargai, dan merasa bahwa pekerjaannya mendapatkan dukungan dari pasangannya. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sedarmayanti (dalam Yakup, 2017) karyawan yang dengan motivasi tinggi bersedia mengeluarkan usaha terbaiknya untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu, Lee dan Ashford (dalam Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2003) mengungkapkan bahwa hubungan antara pekerjaan dengan keluarga yang dalam hal ini adalah pasangan merupakan salah satu faktor penting dan sangat berpengaruh terhadap *work engagement* seorang karyawan.

Kemudian dukungan informasi (*informational support*) berpengaruh pada *absorption* karyawan, dimana pasangan akan melihat permasalahan yang dialami oleh pasangannya dalam sudut pandang yang berbeda, selalu menanyakan apakah pasangannya memiliki sebuah masalah, pasangan juga akan memberikan sebuah informasi penting yang harus diketahui oleh pasangannya, dan pasangan juga akan memberikan informasi terkait hal-hal yang baru saja terjadi untuk menunjang pekerjaan yang dilakukan. Melalui interaksi dengan pasangannya, karyawan akan dapat mengevaluasi dan mempertegas keyakinannya dengan membandingkan pendapat, sikap, keyakinan, dan perilaku dari orang lain. Dukungan informasi ini juga dapat membantu karyawan mengatasi masalah dengan cara memperluas wawasan dan pemahaman seorang karyawan terhadap masalah yang dihadapi. Informasi tersebut diperlukan untuk mengambil keputusan dan memecahkan masalah secara praktis.

D. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah diprediksikan akan terdapat hubungan positif antara dukungan pasangan dan *work engagement*. Jadi semakin tinggi dukungan pasangan yang diterima karyawan, maka diprediksi semakin tinggi pula *work engagement* dari karyawan tersebut, apabila dukungan pasangan yang diterima oleh karyawan rendah maka akan rendah pula *work engagement* dari karyawan tersebut.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Untuk menjawab tujuan dan hipotesis penelitian yang diajukan, maka penelitian ini akan menggunakan pendekatan kuantitatif dan desain penelitian korelasional dengan melibatkan variabel penelitian sebagai berikut :

1. Variabel dependen : *Work Engagement*
2. Variabel independen : Dukungan Pasangan

B. Definsi Operasional Variabel Penelitian

1. *Work Engagement*

Work engagement adalah skor responden pada *The Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) (Bakker & Leiter, 2010). Kuesioner ini terdiri dari 17 aitem, meliputi dimensi *vigor*, *dedication* dan *adsorbtion*. Bertujuan untuk mengungkap keterlibatan karyawan pada perusahaan. Semakin tinggi skor semakin tinggi *engagement* karyawan di perusahaan. Sebaliknya, semakin rendah skor semakin rendah *engagement* karyawan di perusahaan.

2. Dukungan Pasangan

Dukungan pasangan adalah skor responden pada Subskala Dukungan Pasangan dari *Receipt of Spousal Support Items* (Dorio, 2009). Subskala ini terdiri dari 20 aitem, meliputi aspek *emotional concern* (emosional perhatian), *appraisal support* (dukungan pengahargaan), *instrumental support* (dukungan instrumental), dan *informational support* (dukungan informasi), yang bertujuan untuk

mengungkap sejauh mana pasangan memberikan dukungan terhadap dirinya. Semakin tinggi skor semakin tinggi dukungan yang diberikan oleh pasangan. Sebaliknya semakin rendah skor maka semakin rendah dukungan pasangan yang diberikan.

3. *Social Desirability*

Social Desirability adalah skor responden pada *Reynolds Short-Form of Marlowe-Crowne Social Desirability Scale* (dalam Reynold & Gerbasi, 1982). Skala ini terdiri dari 11 aitem, meliputi aspek menyetujui yang disukai dan menolak yang tidak disukai. Bertujuan untuk mengungkap tinggi rendahnya kecenderungan responden untuk menyetujui hal-hal yang disukai dan tidak menyetujui hal-hal yang tidak disukai (menjawab berdasarkan harapan sosial). Semakin tinggi skor, semakin tinggi responden untuk menjawab menurut norma sosial dan semakin rendah skor semakin rendah responden untuk menjawab berdasarkan norma sosial.

C. Subjek Penelitian

Penelitian ini akan melibatkan karyawan pada PT. Pupuk Sriwijaya Palembang, Sumatera Selatan. Rencana pengambilan sampel dilakukan dengan membagikan kuesioner penelitian pada karyawan baik posisi staf maupun manajerial.

D. Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini akan menggunakan pendekatan kuantitatif dan metode *self-report* berbentuk kuesioner. Kuesioner penelitian ini terdiri dari atas data demografik dan skala psikologis. Skala psikologis dalam penelitian ini terdiri atas:

1. Skala *Work Engagement*

Skala *Work Engagement* diadaptasi dari *The Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) oleh Bakker dan Leiter (2010). Skala ini berisi 17 aitem dengan koefisien reliabilitas ($\alpha = 0.93$).

Pola dasar pengukuran skala UWES ini disusun dengan menggunakan Skala *Likert* dengan 6 (enam) alternatif jawaban, yaitu *never* (0) sampai dengan *always* (6). Kemudian untuk setiap aitemnya pada penelitian ini dimodifikasi dari bentuk pernyataan menjadi bentuk pertanyaan. Nilai total keseluruhan akan menunjukkan skor *work engagement* yang dirasakan subjek. Semakin tinggi skor yang diperoleh maka semakin tinggi *work engagement* subjek dan begitupun sebaliknya. Dalam penelitian ini semuanya diterjemahkan kedalam bahasa indonesia. Berikut *blueprint* dari *The Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1

Blue Print Utrecht Work Engagement Scale (UWES)

Dimensi	Butir Aitem <i>Favorable</i>	Jumlah
<i>Vigor</i>	1,4,8,12,15,17	6
<i>Dedication</i>	2,5,7,10,13	5
<i>Absorption</i>	3,6,9,11,14,16	6
Jumlah		17

2. Skala Dukungan Pasangan

Skala dukungan pasangan diadaptasi dari *Receipt of Spousal Support Items* (Dorio, 2009). Skala ini berisi 20 aitem dengan koefisien reliabilitas ($\alpha = 0.93$). Pola dasar pengukuran Skala *Receipt of Spousal Support Items* ini disusun dengan menggunakan Skala *Likert* dengan 5 (lima) alternatif jawaban yaitu *Strongly Disagree* (1) sampai *Strongly agree* (5), akan tetapi di modifikasi menjadi Tidak Pernah (0), Hampir Tidak Pernah (1), Jarang (2), Kadang-kadang (3), Sering (4), Sangat Sering (5), Selalu (6). Kemudian untuk setiap aitemnya pada penelitian ini dimodifikasi dari bentuk pernyataan menjadi bentuk pertanyaan. Nilai total keseluruhan akan menunjukkan skor dukungan pasangan yang diterima subjek. Semakin tinggi skor yang diperoleh maka semakin tinggi dukungan pasangan yang diterima subjek dan begitupun sebaliknya. Dalam penelitian ini semuanya diterjemahkan kedalam bahasa indonesia. Berikut *blueprint* dari *Receipt of Spousal Support Items* dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2

Blue Print Receipt of Spousal Support Items

Dimensi	Nomor Aitem	Jumlah Aitem
<i>Emotional Concern</i>	1, 2*, 3, 4, 5, 6*	6
<i>Instrumental Support</i>	7*, 8, 9*, 10, 11*, 12	6
<i>Informational Support</i>	13, 14, 15*, 16	4
<i>Appraisal Support</i>	17, 18, 19, 20	4
Jumlah		20

Keterangan: *aitem unfavorable

3. Skala *Social Desirability*

Skala *Social Desirability*, diadaptasi dari *Social Desirability Scale-Short Form A* (Reynolds & Gerbasi, 1982), terdiri atas 11 aitem dengan koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* 0,594. Pola dasar pengukuran Skala *Marlowe-Crowne Social Desirability Scale Short Form-A* ini disusun dengan menggunakan 2 (dua) alternatif jawaban yaitu, YA dan TIDAK. Aitem pertanyaan yang mengandung kata PERNAH, scoring untuk jawaban YA (0) dan TIDAK (1). Untuk aitem pertanyaan yang mengandung kata SELALU, scoring untuk jawaban YA (1) dan TIDAK (0). Semakin tinggi skor, semakin tinggi responden untuk menjawab menurut norma sosial. Semakin rendah skor, semakin rendah responden untuk menjawab berdasarkan norma sosial. Berikut *blueprint* dari *Marlowe-Crowne Social Desirability Scale Short Form-A* dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3

Blue Print Reynolds Short-Form of Marlowe-Crowne Social Desirability Scale

Dimensi	Nomor Pertanyaan	Jumlah
Menolak perilaku yang secara sosial tidak dikehendaki	1, 2, 4, 7, 8, 9, 11	7
Menyetujui perilaku yang secara sosial tidak realistis	3, 5, 6, 9	4
Jumlah		11

E. Validitas dan Reliabilitas

Validitas dan reliabilitas merupakan hal yang penting bagi alat ukur. Validitas alat ukur mengacu pada pengertian sejauhmana interpretasi skor sebuah

alat ukur didukung oleh bukti-bukti empiris yang relevan dengan apa yang seharusnya diukur. Untuk mengevaluasi validitas alat ukur dalam penelitian ini, peneliti merujuk pada pendapat Cook, Brisme, dan Sizer (2006) yang menegaskan bahwa untuk mengevaluasi validitas alat ukur, (a) alat ukur harus reliabel, (b) isi dan konstruk dari aitem-aitem alat ukur harus mencerminkan apa yang diukur.

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

1. Memilih alat ukur psikologis yang sudah tervalidasi dalam jurnal internasional—terdapat informasi psikometrik dari alat ukur yang dipilih
2. Melakukan translasi alat ukur dari bahasa Inggris ke dalam bahasa Indonesia dengan merujuk pada *Cambridge Dictionary Online* untuk menemukan konteks yang lebih tepat dari setiap aitem dan diharapkan akan lebih mudah dipahami oleh responden penelitian
3. Meminta *professional judgment* kepada dosen pembimbing skripsi terkait validitas isi alat ukur yaitu dimensi relevansi (apakah aitem-aitem yang ada di alat ukur berisi aitem-aitem yang benar-benar berhubungan dengan tujuan pengukuran) dan dimensi komprehensif (apakah aitem-aitem yang ada di alat ukur sudah mewakili semua aspek teoritis yang mendasari konstruk alat ukur).
4. Melakukan *try-out preliminary* alat ukur terhadap 3 orang responden untuk memastikan responden dengan cepat dan mudah dalam memahami aitem-aitem alat ukur. Perbaikan aitem pertanyaan dilakukan jika 2 atau 3 responden mengalami kesulitan dalam memahami sebuah aitem alat ukur.

Sedangkan reliabilitas alat ukur merujuk pada konsistensi/keajegan hasil pengukuran. Tinggi rendahnya reliabilitas alat ukur ditunjukkan oleh koefisien reliabilitas Cronbach α , yang bergerak dari 0 sampai 1. Nunnally dan Bernstein (1994) menyatakan bahwa reliabilitas dikategorikan memuaskan (*has a good reliability*) jika minimal koefisien reliabilitas Cronbach $\alpha = 0.70$. Koefisien Reliabilitas Cronbach α akan dihitung dengan program SPSS.

F. Metode Analisis Data

Untuk mengolah data yang diperoleh melalui kuesioner, maka peneliti akan melakukan analisis data dengan menggunakan analisis statistik korelasi untuk keperluan uji hipotesis. Merujuk pada Gravetter dan Walnau (2013), untuk menguji hipotesis penelitian, peneliti melakukan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Menetapkan hipotesis nol (H_0)

Merujuk pada hipotesis alternative (H_a) yang disusun oleh peneliti di bagian akhir Bab II, maka hipotesis nihil (H_0) yang diajukan untuk diuji secara *statistic* adalah diprediksikan akan ada hubungan positif antara dukungan pasangan dan work engagement.

2. Menentukan kriteria untuk penerimaan atau penolakan terhadap hipotesis nihil

Peneliti menggunakan level signifikansi atau tingkat Alpha (α)=0.05 (5%) sebagai dasar penerimaan atau penolakan hipotesis nol (H_0). Hipotesis nol ditolak artinya hipotesis alternative (H_a) diterima jika level signifikansi dari koefisien korelasi lebih kecil dari 0.05 (Sig<0.05). Sebaliknya, penelitian ini dikatakan gagal

menolak hipotesis nol (H_0) artinya H_a ditolak jika level signifikansi dari koefisien korelasi lebih besar dari 0.05 ($\text{Sig} > 0.05$).

3. Melakukan uji asumsi

Analisis korelasi *product moment Pearson* dapat digunakan secara tepat jika dua asumsi berikut terpenuhi, yaitu:

a. Normalitas Sebaran

Distribusi data penelitian dikatakan normal jika nilai signifikansi dari *statistic test of normality* (Kolmogorov-Smirnov atau Saphiro-Wilk) lebih besar dari 0.05. Itu artinya distribusi data penelitian memiliki bentuk distribusi yang sama dengan bentuk distribusi teoritis kurva normal karena tidak ada perbedaan yang signifikan di antara kedua bentuk distribusi.

b. Linieritas Hubungan

Asumsi linieritas hubungan terpenuhi artinya variabel independen dan variabel dependen membentuk garis linier (lurus) jika nilai signifikansi dari *F Linearity* lebih kecil dari 0.05 ($\text{Sig} < 0.05$). Asumsi linieritas semakin kuat jika nilai signifikansi dari *F Deviation from Linearity* lebih besar dari 0.05 ($\text{Sig} > 0.05$).

4. Menghitung koefisien korelasi (r), koefisien determinasi (r^2), dan Interpretasi

Koefisien korelasi *Pearson* mengukur tingkat dan arah hubungan linier di antara dua variabel. Koefisien korelasi bergerak antara ± 0 sampai ± 1 . Tanda + menunjukkan arah positif dari korelasi antara variabel sementara – menunjukkan adanya korelasi negatif di antara kedua variabel. Semakin mendekati 0 berarti

kekuatan hubungan di antara variabel melemah, sedangkan semakin mendekati 1 berarti kekuatan hubungan di antara variabel menguat.

Berikut adalah rumus untuk menghitung koefisien korelasi *Pearson* :

$$r = \frac{\text{cov}_{xy}}{s_x s_y} = \frac{\sum (x_i - \bar{x})(y_i - \bar{y})}{(N - 1)s_x s_y}$$

Perhitungan koefisien korelasi dengan rumus tersebut dibantu dengan program komputer *Statistical Package for Social Science (SPSS) version 23 for windows*.

Sementara itu, koefisien determinasi (r^2) menunjukkan proporsi variabilitas pada satu variabel yang dapat ditentukan dari hubungannya dengan variabel lain. Perhitungan koefisien determinasi dilakukan secara manual dengan mengkuadratkan nilai koefisien korelasi.

Untuk memaknai hasil penelitian, peneliti menggunakan rujukan dari Cohen (1988) yang menetapkan 3 (tiga) klasifikasi makna koefisien determinasi (r^2), yaitu :

Tabel 4

Kriteria Cohen untuk Interpretasi Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Koefisien korelasi	Koefisien determinasi	% varian yang dapat dijelaskan	Kategori
$r = 0.10$	$r^2 = 0.01$	1%	<i>Small effect</i>
$r = 0.30$	$r^2 = 0.09$	9%	<i>Medium effect</i>
$r = 0.50$	$r^2 = 0.25$	25%	<i>Large effect</i>

BAB IV

PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN

A. Orientasi Kancan dan Persiapan

1. Orientasi Kancan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dukungan pasangan dan *work engagement* pada karyawan BUMN. Perusahaan yang dijadikan tempat penelitian ini adalah PT. PUSRI Palembang yang terletak di Palembang, Sumatera Selatan. PT. PUSRI Palembang adalah perusahaan BUMN yang bergerak dalam produksi dan pemasaran pupuk.

Karakteristik dan kondisi dari karyawan dalam penelitian ini adalah karyawan perempuan dan laki-laki yang sudah menikah dan berusia sampai dengan di atas 50 tahun. Kondisi karyawan PT. PUSRI Palembang menunjukkan adanya beberapa karyawan yang mengerjakan pekerjaannya dengan tepat waktu dan tidak mengeluh dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu, terdapat juga beberapa karyawan yang meninggalkan pekerjaan yang belum di selesaikannya. Kemudian, pada PT. PUSRI sendiri, terdapat *event* jalan santai sebagai perayaan ulang tahun PT. PUSRI Palembang. Pada *event* tersebut perusahaan mengundang para karyawan untuk ikut berpartisipasi dalam acara tersebut dan diizinkan mengajak anggota keluarga baik suami/istri dan anak. Kondisi lainnya adalah banyak karyawan perempuan yang ketika pergi bekerja di antar oleh suaminya. Di sisi lain, ketika jam istirahat banyak karyawan laki-laki yang lebih memilih makan siang

bersama dengan istrinya dibandingkan dengan menghabiskan jam istirahat bersama rekan kerjanya.

2. Persiapan Penelitian

Berikut akan di jelaskan beberapa persiapan yang dilakukan ketika akan melakukan penelitian ini:

a. Persiapan Administrasi

Penelitian dilakukan pada perusahaan BUMN yang terletak di Sumatera Selatan yaitu PT. Pupuk Sriwijaya Palembang. Hal pertama yang dilakukan adalah megajukan surat permohonan izin penelitian dari Dekan Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya kepada PT. Pupuk Sriwijaya Palembang. Surat yang diterbitkan adalah 290/Dek/70/Div. Um. RT/IV/2018 dengan perihal tersebut.

b. Persiapan Alat Ukur

Yang dilakukan pada persiapan alat ukur adalah mempersiapkan alat ukur yang sesuai dengan variabel yang akan diteliti. Kemudian alat ukur yang sudah disiapkan di sebar untuk melakukan *try out* dengan cara menyebarkan angket sebanyak 350. Pada penelitian ini menggunakan *try out* terpakai. Setelah selesai melakukan penyebaran angket, data yang didapat kemudian di analisis menggunakan SPSS versi 21. Berikut adalah beberapa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini.

1. Skala *The Utrecht Work Engagement Scale*

Alat ukur yang digunakan adalah *The Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) oleh Bakker dan Leiter (2010) yang berjumlah 17 item. Setelah melakukan *try out* didapatkan hasil analisis bahwa item no 6 dibuang sehingga

hanya berjumlah 16 item dengan koefisien reliabilitas sebesar ($\alpha = 0.926$). dengan demikian alat ukur tersebut dapat dikatakan reliabel. Berikut pemaparan informasi psikometriknya dapat dilihat pada tabel 5 dan tabel 6:

Tabel 5
Informasi Psikometrik The Utrecht Work Engagement Scale

Dimensi	Butir Aitem	IVA	IRA
<i>Vigor</i>	1	0.545	0.908
	4	0.537	0.909
	8	0.507	0.910
	12	0.600	0.911
	15	0.525	0.910
	17	0.457	0.916
<i>Dedication</i>	2	0.575	0.910
	5	0.584	0.908
	7	0.638	0.908
	10	0.620	0.910
	13	0.514	0.910
<i>Absorption</i>	3	0.476	0.913
	6	0.080	0.926
	9	0.509	0.910
	11	0.577	0.910
	14	0.571	0.912
	16	0.455	0.921

Tabel 6
Informasi Psikometrik The Utrecht Work Engagement Scale Tanpa no.6

Dimensi	Butir Aitem	IVA	IRA	α
<i>Vigor</i>	1	0.545	0.918	0.836
	4	0.537	0.919	
	8	0.507	0.921	
	12	0.600	0.921	
	15	0.525	0.920	
	17	0.457	0.926	
<i>Dedication</i>	2	0.575	0.920	0.849
	5	0.584	0.918	
	7	0.638	0.918	
	10	0.620	0.920	
	13	0.514	0.920	
<i>Absorption</i>	3	0.476	0.923	0.734
	9	0.509	0.920	
	11	0.577	0.920	
	14	0.571	0.922	
	16	0.455	0.931	

2. Skala *Receipt of Spousal Support Items*

Alat ukur yang digunakan adalah *Receipt of Spousal Support Items* (Dorio, 2009). Skala ini berisi 20 aitem. Setelah melakukan *try out* di dapatkan hasil analisis bahwa semua item tidak ada yang dibuang dengan koefisien reliabilitas sebesar ($\alpha = 0.864$). dengan demikian alat ukur tersebut dapat dikatakan reliabel. Berikut pemaparan informasi psikometriknya dapat dilihat pada tabel 7:

Tabel 7
Informasi Psikometrik Receipt of Spousal Support Items

Dimensi	Nomor Aitem	Jumlah	A
<i>Emotional Concern</i>	1, 2*, 3, 4, 5, 6*	6	0.540
<i>Instrumental Support</i>	7*, 8, 9*, 10, 11*, 12	6	0.583
<i>Informational Support</i>	13, 14, 15*, 16	4	0.359
<i>Appraisal Support</i>	17, 18, 19, 20	4	0.769

Keterangan: *aitem unfavorable

3. Skala *Social Desirability*

Hasil analisis data dari *try out* yang dilakukan pada 11 item menunjukkan bahwa koefisien reliabiliti sebesar ($\alpha = 0.787$). dengan demikian skala *social desirability* dapat dikatakan reliabel. Tujuan dari skala *social desirability* adalah untuk mengungkap tinggi rendahnya kecenderungan responden untuk menyetujui hal-hal yang disukai dan tidak menyetujui hal-hal yang tidak disukai (menjawab berdasarkan harapan sosial). Semakin tinggi skor, semakin tinggi responden untuk menjawab menurut norma sosial dan semakin rendah skor semakin rendah responden untuk menjawab berdasarkan norma sosial. Berikut data psikometriknya dapat dilihat pada tabel 8.

Tabel 8
Informasi Psikometrik Marlowe-Crowne Social Desirability Scale

Dimensi	Nomor Pertanyaan	Jumlah	A
Menolak perilaku yang secara sosial tidak dikehendaki	1, 2, 4, 7, 8, 9, 11	7	0.752
Menyetujui perilaku yang secara sosial tidak realistis	3, 5, 6, 9	4	0.498

B. Pelaksanaan Penelitian

Saat dilakukan pengambilan data, peneliti mencoba untuk terjun langsung ke perusahaan yang bersangkutan dengan cara menyebarkan angket ke pada karyawan PT. PUSRI Palembang. Angket yang akan disebar diberikan kepada Kepala Bagian SDM yang kemudian disalurkan kepada seluruh karyawan. Total angket yang disebar sebanyak 350 angket.

Peneliti datang 3 kali dalam satu minggu untuk mengambil angket yang sudah diisi. Dari total 350 angket hanya kembali 200 angket. Hal ini terjadi karena banyak karyawan yang menunda untuk mengisi angket dikarenakan pekerjaan mereka yang belum selesai dan pada akhirnya mereka lupa untuk mengisi angket. Selain itu gedung pada PT. PUSRI Palembang terbagi menjadi 3 area yaitu gedung utama, DIKLAT, dan pabrik. Dimana peneliti hanya dapat mengakses 2 dari 3 area gedung yaitu gedung utama dan DIKLAT. Oleh karena itu peneliti tidak dapat mengontrol angket yang tersebar pada area pabrik.

C. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Subjek Penelitian

Subjek penelitian adalah 172 karyawan laki-laki dan perempuan PT. PUSRI Palembang yang sudah menikah. Pada saat melakukan *try out* peneliti menggunakan variabel kontrol berupa *social desirability* untuk mengurangi *bias* yang dapat terjadi. Sehingga subjek dituntut kejujurannya dalam mengisi angket dan hasilnya dapat dijadikan acuan dalam pembahasan hasil penelitian ini. Rata-rata subjek penelitian ini adalah sudah menikah dengan usia sampai diatas 50 tahun.

Penghasilan yang diterima juga beragam serta lama bekerja tiap karyawan juga berbeda-beda. Berikut pemaparan deskripsi subjek pada penelitian ini:

Tabel 9
Deskripsi Subjek Penelitian

No.		Deskripsi Subjek	Jumlah
1	Usia	<28 Tahun	19
		28-32 Tahun	48
		33-37 Tahun	31
		38-50 Tahun	37
		>50 Tahun	35
		<i>Missing</i>	2
		Total	172
2	Jenis Kelamin	Laki-laki	99
		Perempuan	72
		<i>Missing</i>	1
		Total	172
3	Status	Menikah	172
		Total	172
4	Lama Bekerja	<4 Tahun	22
		4-8 Tahun	48
		9-13 Tahun	34
		14-26 Tahun	28
		>26 Tahun	36
		<i>Missing</i>	4
		Total	172
5	Penghasilan	<5 Juta	4
		5-7 Juta	39
		>7-9 Juta	10
		>9-10 Juta	28
		>10 Juta	10
		<i>Missing</i>	81
		Total	172

2. Deskripsi Data Penelitian

Dalam menganalisis datanya peneliti juga menggunakan norma persentil. Tujuan menggunakan norma persentil ini adalah untuk mengetahui lebih jelas berada pada tingkatan apa sebagai kategorisasi *work engagement* dan dukungan pasangan dari karyawan. Tingkatan dari norma persentil tersebut adalah sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, dan sangat tinggi. Tabel berikut akan memaparkan secara jelas hasil dari kategorisasi berdasarkan norma persentil yang telah dilakukan:

Tabel 10
Nilai Kategorisasi Data Persentil

Nilai Persentil	Variabel Penelitian	
	Dukungan Pasangan	<i>Work Engagement</i>
Persentil 20	3.3842	3.5000
Persentil 40	3.6958	3.7500
Persentil 60	4.1108	4.2500
Persentil 80	4.6367	4.7375

Tabel 11
Data Kategorisasi Berdasarkan Nilai Persentil

Kategorisasi	Dukungan Pasangan		<i>Work Engagement</i>	
	F	%	F	%
Sangat Rendah	40	20%	39	19.5%
Rendah	39	19.5%	26	13%
Sedang	41	20.5%	51	25.5%
Tinggi	40	20%	44	22%
Sangat Tinggi	40	20%	40	20%

Berdasarkan pemaparan data pada tabel 9 dapat kita lihat bahwa presentase pada *work engagement* yang berada pada kategori sangat tinggi sebanyak 20%. Kemudian pada dukungan pasangan presentase yang berada pada kategori sangat tinggi sebanyak 20%.

3. Uji Asumsi

Terdapat 2 bagian didalam uji asumsi yaitu uji normalitas dan uji linearitas. Dalam analisis statistiknya melibatkan variabel kontrol untuk lebih meyakinkan apakah nantinya hipotesis peneliti mendapat dukungan empirik atau tidak didalam penelitian ini. Oleh karena itu untuk dapat melakukan uji hipotesis peneliti melakukan uji normalitas dan uji linearitas terlebih dahulu.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah alat ukuran yang digunakan terdistribusi secara normal atau tidak. Distribusi dapat dikatakan normal apabila $p \geq 0.05$, sedangkan jika hasil yang diperoleh adalah $p < 0.05$ dapat dikatakan bahwa distribusi tidak normal. Perhatikan tabel data hasil uji normalitas dibawah ini:

Tabel 12
Hasil Uji Normalitas

	Jenis Kelamin Responden	Kolmogorov-Smirnov ^a		
		Statistic	df	Sig.
Work Engagement	Laki-laki	.064	99	.200*
	Perempuan	.165	72	.000
Dukungan Pasangan	Laki-laki	.072	99	.200*
	Perempuan	.055	72	.200*

Berdasarkan tabel diatas cara yang digunakan untuk melakukan uji normalitas adalah *Test of Normality Kolmogorov-Smirnov*. Hasil pengolahan variabel dukungan pasangan untuk jenis kelamin laki dan perempuan keduanya mendapatkan hasil normal. Keduanya sama-sama memiliki $p=0.2$ yang berarti

$p \geq 0.05$. Kemudian untuk variabel *work engagement* pada jenis kelamin laki-laki data normal dengan nilai $p \geq 0.05$ yaitu $p = 0.2$, akan tetapi pada jenis kelamin perempuan data tidak normal karena nilai $p < 0.05$ yaitu $p = 0.00$.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel *work engagement* dan variabel dukungan pasangan memiliki hubungan yang linear. Kedua variabel dapat dikatakan linear jika $p < 0.05$. Apabila nilai $p \geq 0.05$ maka dapat dikatakan bahwa kedua variabel tidak linear. Hasil dari uji linear pada jenis kelamin laki-laki dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 13
Hasil Uji Linearitas

			F	Sig.
Work Engagement * Dukungan Pasangan	Laki-laki	Linearity	14.385	0.004
		Deviation from Linearity	1.096	0.481
Work Engagement * Dukungan Pasangan	Perempuan	Linearity	32.318	0.002
		Deviation from Linearity	1.155	0.491

Dari hasil tabel diatas maka kedua variabel untuk jenis kelamin laki-laki dapat dikatakan linear dimana $F_{Linearity} = 14.385$ ($p = 0.004$) yang berarti $p < 0.05$. Kemudian kedua variabel untuk jenis kelamin perempuan dapat dikatakan linear dimana $F_{Linearity} = 32.318$ ($p = 0.002$) yang berarti $p < 0.05$. Dengan demikian untuk asumsi linearitas hubungan antara kedua variabel terpenuhi.

4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan oleh peneliti telah sesuai dan dapat diterima dalam penelitian yang dilakukan. Hipotesis yang di ajukan adalah terdapat hubungan positif antara dukungan pasangan dengan *work engagement*. Jadi semakin tinggi dukungan pasangan yang di terima karyawan, maka semakin tinggi pula *work engagement* dari karyawan tersebut, apabila dukungan pasangan yang diterima oleh karyawan rendah maka rendah pula *work engagement* dari karyawan tersebut.

Uji hipotesis akan dilakukan secara terpisah untuk jenis kelamin laki-laki dan perempuan. Tabel di bawah ini akan memaparkan hasil dari uji hipotesis.

Tabel 14
Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Jenis kelamin	r	r ²	P	Ket
Dukungan Pasangan * <i>Work Engagement</i>	Laki-laki	0.348	0.121	0.000	Signifikan
	Perempuan	0.404	0.163	0.000	Signifikan
<i>Social Desirability</i> * Dukungan pasangan	Laki-laki	0.260	0.067	0.002	Signifikan
	Perempuan	0.123	0.015	0.155	Tidak signifikan
<i>Social Desirability</i> * <i>Work Engagement</i>	Laki-laki	0.183	0.033	0.036	Signifikan
	Perempuan	0.128	0.016	0.145	Tidak signifikan

Tabel 14 tersebut menunjukkan hipotesis penelitian diterima, baik pada karyawan laki-laki ($r = 0.348$, $p < 0.05$) maupun karyawan perempuan ($r = 0.404$, $p < 0.05$). Tabel tersebut juga menunjukkan tidak adanya atau rendahnya peran social desirability terhadap dukungan pasangan dan *work engagement*. Besarnya presentase dari dukungan pasangan dalam mempengaruhi *work engagement* karyawan laki-laki sebesar 12,1%, sedangkan pada karyawan perempuan yakni sebesar 16,3%.

5. Analisis Tambahan

Untuk melihat lebih detail bagaimana hubungan antara dukungan pasangan dengan *work engagement*, peneliti melakukan analisis tambahan dengan melihat berbagai faktor.

Tabel 15
Analisis Tambahan Karyawan

		Komponen Dukungan Pasangan * <i>Work Engagement</i>	R	r ²	P	Ket
Jenis Kelamin	Laki-laki	<i>Emotional Concern</i>	0.400	16%	0.000	Signifikan
	Perempuan	<i>Appraisal Support</i>	0.513	26.3%	0.000	Signifikan
Berumur <40 Tahun	Laki-laki	<i>Informational Support</i>	0.360	13%	0.007	Signifikan
	Perempuan	<i>Appraisal Support</i>	0.426	18.1%	0.001	Signifikan
Berumur ≥40 Tahun	Laki-laki	<i>Emotional Concern</i>	0.566	32.1%	0.000	Signifikan
	Perempuan	<i>Appraisal Support</i>	0.664	44%	0.002	Signifikan
Masa Kerja <10 Tahun	Laki-laki	<i>Informational Support</i>	0.296	8.8%	0.048	Signifikan
	Perempuan	<i>Appraisal Support</i>	0.559	31.2%	0.000	Signifikan
Masa Kerja ≥10 Tahun	Laki-laki	<i>Emotional Concern</i>	0.569	32.4%	0.000	Signifikan
	Perempuan	<i>Appraisal Support</i>	0.436	21.4%	0.013	Signifikan

Work engagement karyawan laki-laki lebih dapat dijelaskan oleh emotional concern (16%), sedangkan work engagement karyawan perempuan oleh appraisal support (26,3%). Ketika factor gender dikombinasikan dengan factor demografik lainnya (kelompok usia, kelompok masa kerja), appraisal support secara konsisten menjadi komponen dukungan pasangan yang paling kuat dalam menjelaskan work engagement karyawan perempuan (18,1% pada kelompok karyawan berusia < 40 tahun meningkat menjadi 44% pada kelompok karyawan berusia ≤ 40 tahun, 31,2% pada karyawan dengan masa kerja < 10 tahun menurun

menjadi 21,4% dengan masa kerja ≥ 10 tahun). Sementara itu, pola hubungan komponen dukungan pasangan dan *work engagement* pada karyawan laki-laki lebih bervariasi. Tidak seperti *work engagement* karyawan perempuan paling kuat dijelaskan hanya oleh satu komponen dukungan pasangan yaitu appraisal support, maka untuk karyawan laki-laki dijelaskan oleh dua komponen yaitu emotional concern dan informational support. Emotional concern menjadi predictor yang kuat dan signifikan untuk *work engagement* karyawan laki-laki berumur ≥ 40 tahun (32,1%) dan masa kerja ≥ 10 tahun (32,4%), sedangkan informational support menjadi predictor yang signifikan untuk karyawan dengan usia < 40 tahun (13%) dan masa kerja < 10 tahun (8,8%).

D. Pembahasan

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara dukungan pasangan dan *work engagement* karyawan, serta mendapatkan dukungan secara empirik pada penelitian ini. Penelitian menemukan sebanyak 22% karyawan sudah memiliki *work engagement* yang tinggi dan 20% memiliki *work engagement* yang sangat tinggi. Beriringan dengan itu presentase karyawan yang mendapatkan dukungan pasangan pada kategori tinggi sebanyak 20% dan sangat tinggi sebanyak 20%. Untuk melihat lebih detail bagaimana dukungan pasangan memiliki hubungan dengan *work engagement* dapat dibedakan berdasarkan data demografik. Kemudian, hipotesis penelitian yang menyatakan akan terdapat hubungan positif antara dukungan pasangan dan *work engagement* karyawan diterima (lihat Tabel 14). Jadi semakin tinggi dukungan pasangan yang diterima karyawan, maka

semakin tinggi pula *work engagement* dari karyawan tersebut, apabila dukungan pasangan yang diterima oleh karyawan rendah maka rendah pula *work engagement* dari karyawan tersebut. Hasil ini menunjukkan bahwa dukungan pasangan dapat mempengaruhi *work engagement* dari seorang karyawan. Dengan kata lain karyawan yang selalu mendapatkan dukungan dari pasangannya, *work engagement* dari karyawan tersebut akan meningkat dan menguntungkan bagi perusahaan/organisasi. Sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Septiani dan Nurtjahjanti (2017) mengatakan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara dukungan sosial pasangan dengan keterikatan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan sosial pasangan yang dirasakan, maka semakin tinggi keterikatan kerja.

Berdasarkan jenis kelaminnya, sebanyak 16% dari aspek *emotional concern* memiliki hubungan dengan *work engagement* pada karyawan laki-laki. Beda halnya pada karyawan perempuan (Tabel 15), sebanyak 26.3% dari aspek *appraisal support* memiliki hubungan dengan *work engagement* pada karyawan perempuan. Temuan menarik lainnya yaitu berdasarkan usia, pada karyawan laki-laki dengan usia di bawah 40 tahun, sebanyak 13% dari aspek *informational support* memiliki hubungan dengan *work engagement*. Beda halnya dengan karyawan perempuan yaitu sebanyak 18.1% pada dimensi *appraisal support* memiliki hubungan yang erat dengan *work engagement*. Kemudian pada usia 40 tahun ke atas, sebanyak 32.1% dari aspek *emotional concern* memiliki hubungan yang erat dengan *work engagement* pada karyawan laki-laki. Berbeda dengan karyawan perempuan, sebanyak 44% dari aspek *appraisal support* memiliki hubungan yang erat dengan

work engagement karyawan perempuan. dalam hal ini juga faktor usia dapat mempengaruhi *work engagement* dari karyawan.

Data di atas menunjukkan bahwa kebutuhan dukungan bagi karyawan laki-laki dan perempuan berbeda walaupun dalam kelompok usia yang sama. Hal ini disebabkan karena adanya peran ganda bagi karyawan perempuan yang harus dilakukan sehingga membutuhkan penghargaan yang lebih besar (*appraisal support*). Gunn (dalam Abdurrahman & Nurtjahjanti, 2017) mengatakan pada wanita bekerja yang telah berumah tangga, pada dasarnya ada dua peran yang harus ia jalani, diantaranya peran reproduktif atau peran dalam bereproduksi untuk meneruskan keturunan dan peran produktif atau peran bekerja untuk menghasilkan sesuatu yang memiliki nilai ekonomi. Selanjutnya Duxbury & Higgin (dalam Abdurrahman & Nurtjahjanti, 2017) mengatakan bahwa kebanyakan wanita yang bekerja mengalami konflik peran. Hal ini lah yang mempengaruhi jenis dukungan pada karyawan laki-laki dan perempuan berbeda.

Terakhir adalah dilihat dari lama bekerjanya karyawan. Pada karyawan laki-laki yang bekerja kurang dari 10 tahun, sebanyak 8.8% dari aspek *informational support* memiliki hubungan dengan *work engagement*. Sedangkan pada karyawan perempuan, sebanyak 31.2% dari aspek *appraisal support* memiliki hubungan yang sangat erat dengan *work engagement*. Kemudian pada karyawan laki-laki yang lama bekerja lebih dari 10 tahun, sebanyak 32.4% dari aspek *emotional concern* memiliki hubungan dengan *work engagement*. Pada karyawan perempuan, sebanyak 21.4% dari aspek *appraisal support* memiliki hubungan yang sangat erat dengan *work engagement*. Temuan ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan kebutuhan

dukungan berdasarkan lamanya masa karyawan bekerja. Hal ini dapat dipengaruhi oleh perbedaan karakter antara karyawan yang baru bekerja dan karyawan yang sudah lama bekerja. Menurut Bukhori (2009) generasi masa kerja baru merupakan generasi muda yang baru merintis karir. Dalam generasi ini memiliki karakteristik kreatif, manja dan ambisius. Generasi ini ingin berkontribusi dan bermanfaat bagi perusahaan dan membutuhkan arahan dan bimbingan dalam pekerjaan, sedangkan untuk generasi pada masa kerja lama merupakan generasi yang sudah lama menapaki dunia pekerjaan. Generasi ini memiliki karakteristik mandiri dan loyal. Selalu ingin menciptakan keseimbangan dan kenyamanan dalam kehidupan sosial dengan dunia pekerjaan.

Dari pemaparan hasil penelitian di atas, dukungan pasangan memiliki peran dalam mempengaruhi *work engagement* dari seorang karyawan yang sudah memiliki pasangan (menikah). Ketika seorang karyawan menerima dukungan dari pasangannya, hal itu akan membuat seorang karyawan menjadi semangat, bahagia dan senang dalam menjalani pekerjaannya. Menurut Bakker dan Demerouti (2007) orang yang memiliki perasaan bahagia akan mengeluarkan seluruh usahanya untuk bekerja, selain itu orang yang berbahagia memiliki hubungan sosial yang baik dan mudah bergaul. Perasaan bahagia tersebut juga akan memberikan efek positif. Ketika menghadapi hal sulit mereka mampu untuk berfikir dengan tenang sehingga mudah untuk mengatasinya.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat ditarik dari hasil penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara dukungan pasangan dengan *work engagement*. Maksudnya adalah, ketika dukungan pasangan yang diterima oleh karyawan tinggi maka *work engagement* dari karyawan tersebut akan meningkat pula. Sebaliknya, jika dukungan pasangan yang diterima oleh karyawan rendah maka *work engagement* yang dimiliki karyawan akan semakin rendah pula.

B. Saran

Terdapat banyak kekurangan dalam penelitian ini, oleh karena itu peneliti berniat untuk memberikan saran kepada seluruh pihak yang sudah terkait ataupun yang akan terkait nantinya.

1. Bagi PT. Pupuk Sriwijaya Palembang

Berdasarkan hasil penelitian, dukungan pasangan merupakan salah satu prediktor yang memiliki hubungan dengan *work engagement* pada karyawan PT. Pupuk Sriwijaya Palembang. Ketika seorang pegawai menerima dukungan dari pasangannya maka semangat kerja dari karyawan tersebut akan meningkat. Untuk itu perusahaan perlu mengagendakan sebuah acara dimana dapat mengeratkan hubungan antara karyawan dengan pasangannya. Karena, ketika karyawan mendapatkan dukungan dari pasangannya tentu karyawan akan merasa senang serta

semangat untuk bekerja semakin besar. Hal ini dapat meningkatkan *work engagement* karyawan tersebut.

2. Bagi Karyawan PT. Pupuk Sriwijaya Palembang

Bagi karyawan sebisa mungkin untuk membagi cerita atau keluh kesah selama bekerja kepada pasangan anda. Ketika anda mulai berbagi kepada pasangan, sedikit banyak pasangan anda mengetahui apa yang sedang dialami oleh anda ketika bekerja. Dengan demikian pasangan anda akan memberikan dukungan lebih dan dapat memberikan saran yang mungkin dapat meningkatkan semangat dan *work engagement*.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengambil sampel variabel yang lebih luas. Dalam penelitian ini peneliti hanya melakukan penelitian pada satu perusahaan saja. Akan lebih beragam jika nantinya sampel yang di gunakan lebih dari satu perusahaan. Kemudian dapat lebih mengontrol bagaimana subjek mengisi sebaran angket agar hasilnya lebih memuaskan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ayu, R. A., Maarif, S., & Sukmawati, A. (2015). Pengaruh job demands, job resorces dan personal resources terhadap work engagement. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)*. 1 (1), 12-22.
- Amin, S., Arshad, R., Ghani, R. A. (2017). Spousal support and subjective career success: the role of work-family balance and career commitment as mediator. *Jurnal pengurusan*. 50, 133-142.
- Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*. 20, 265-269.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: state of teh art. *Journal of Managerial Psychology*. 22 (3), 309-328.
- Bakker, A. B., & Leiter, M, P. (2010). *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. USA: Psychology Press.
- Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*. 25, 293-315.
- Bakker, A. B., Albrecht, S. L., & Leiter, M, P. (2011). Key questions regarding work engagement. *European Journal of Work and Organizatonal Psychology*. 20 (1), 4-28.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., Schaufeli, W. B. (2003). Dual processes at work engagement in a call centre: an application of the job demands-resources model. *European Journal of Work Engagement and Organizational Psychology*. 12 (4), 393-417.
- Bukhori, I. (2009). Hubungan tingkat pendidikan dan masa kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. PLN Area Pelayanan dan Jaringan Malang. *Jurnal Manajemen Gajayana*. 6 (2), 163-172.
- Burnett, S. B., Gatrell, C. J., Cooper, C. L. & Sparrow, P. R. (2010). Well-balanced families? A gendered analysis of work-life balance policies and work family practices. *Gender in Management*, 25.
- Caykoylu, S. (2016). Emotional spousal support can have unintended organizational outcomes. *International Journal of Business and Management*. 11 (5), 69-81.

- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for The Behavioral Sciences Second Edition*. USA: Lawrence Erlbaum Associates.
- Cook, C., Brismee J. M., & Sizer. P. S. (2006). Subjective and objective descriptors of clinical lumbar spine instability: A Delphi study. *Manual Therapy*. 11, 11-21.
- Deliyanty, A. P. (2015). Hubungan antara dukungan pasangan terhadap kepatuhan diet pada penderita diabetes melitus tipe 2 di wilayah kerja puskesmas Munjul. *Skripsi*. Ilmu Keperawatan Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Derek, R. A., Patrick, F. M., & David, C. W. (2007). Engaging the aging workforce: the relationship between perceived age similarity, satisfaction with coworkers, and employee engagement. *Journal of Applied Psychology*. 92 (6), 1542-1556.
- Dorio, J. M. (2009). The provision of spousal support: Antecedents, consequences, and crossover effects. *Graduate Theses and Dissertations*. University of South Florida Scholar Commons.
- Emmons, R.A., & McCullough, M.E. (2004). *The psychology of gratitude*. Madison Avenue, New York: Oxford University Press.
- Graveter. F. J., & Wallnau. L. B. (2013). *Statistics for the Behavioral Sciences*. Boston USA: Cengage Learning.
- Harter, J.K., Schmidt, F.L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: a meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*. 87, 268-279
- Iswanto, F., & Agustina, I. (2016). Peran dukungan sosial di tempat kerja terhadap keterikatan kerja karyawan. *MEDIAPSI*. 2 (2), 38-45.
- Karatepe, O. M. (2015). The effects of family support and work engagement on organizationally valued job outcomes. *Original Scientific Paper*. 63 (4), 447-464.
- Kerns, B. C. D. (2006). Gratitude at work. *Graziado Business Review*. 9 (4), 1-7.
- Lu, J.F., Siu, O.L., Spector, P.E. & Shi, K. (2009). Antecedents and outcomes of a fourfold taxonomy of work-family balance in Chinese employed parents. *Journal of Occupational Health Psychology*. 14 (2), 182-192.

- Man, G. S., & Hadi, C. (2013). Hubungan antara perceived organizational support dengan work engagement pada guru SMA swasta di Surabaya. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*. 2 (2), 90-99.
- Markos, S., & Sridevi, M. S. (2010). Employee engagement: the key to improving performance. *International Journal of Bussiness and Management*. 5 (12), 89-96.
- Mewengkang, M., & Panggabean, H. (2016). Work engagement karyawan MSN terhadap implementasi data analisis SDM. *Jurnal Ilmiah Psikologi MANASA*. 5 (1), 1-14.
- Patel, C. J., Beekhan, A., Paruk, Z., & Ramgoon, S. (2008). Work-family conflict, job satisfaction and spousal support: an exploratory study of nurses' experience. *Curationis*. 31 (1), 38-44.
- Rahmadita, I. (2013). Hubungan antara konflik peran ganda dan dukungan sosial pasangan dengan motivasi kerja pada karyawan di Rumah Sakit Abdul Rivai-Berau. *eJournal Psikologi*. 1 (1), 58-68.
- Reynolds, W. M., & Gerbasi. K. C. (1982). Development of reliable and valid short forms of the Marlowe-crowne social desirability scale. *Journal of Clinical Psychology*. (1), 119-125.
- Roberts, D. R., & Davenport, T. O. (2002). *Job engagement: Why it's important and how to improve It*. Wiley Periodical, Inc.
- Rodin, J., & Salovey, P. (1989). Health Psychology. *Annual Review of Psychology*. 40 (79), 533-566.
- Santrock, J. W. (2013). *Life-span development: fourteenth edition*. New York: The McGraw-Hill Companies.
- Sari, D. R., & Kurniawan, I. N. (2016). Peran dukungan keluarga terhadap work engagement pada karyawan BUMN PT. X. *Skripsi*. Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire. *Educational and Psychological Measurement*. 66 (4). 701-716.
- Septiani, N., & Nurtjahjanti, H. (2017). Hubungan antara dukungan sosial pasangan dengan keterikatan kerja pada aparat pemerintah desa di kecamatan X, Y, Z Kabupaten Batang. *Jurnal Empati*. 6 (4), 157-162.
- Shaleh, A. R. (2016). Analisis faktor skala totalitas kerja (*work engagement*). *Prosiding Seminar Asean Psikologi dan Kemanusiaan*. 2, 12-17.

- Siu, O. L., Lu, C. Q., Lu, J. F., Brough, P., Bakker, A. B., Kalliath, T., O'Driscoll, M., Phillips, D. R., Chen, W. Q., Lo, D., Sit, C., & Shi, K. (2010). Role resources and work-family enrichment: the role of work engagement. *Journal of Vocational Behavior*. 77 (3), 470-480.
- Suhariato., & Effendy, N. (2015). Pengaruh psychological capital terhadap work engagement pada dosen di Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya. *Jurnal Experientia*. 3, 23-34.
- Takawira, N., Coetzee, M., Schreuder, D. (2014). Job embeddeness, work engagement and turnover intention off staff in highereducation institution: an exploratory study. *Journal of Human Resource Management*. 12 (1), 1-10.
- Yakup, Y. (2017). Pengaruh keterlibatan kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Perisai*. 1 (3), 95-112.

LAMPIRAN

SKALA PENELITIAN

1. Skala Penelitian

KUISIONER “The Spirits Job”



PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

2017

PENGANTAR

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Bapak/Ibu/Saudara yang kami hormati, perkenankan kami untuk belajar dari pengalaman bapak/ibu ketika sedang bekerja. Bagaimana perasaan, sikap, dan perilaku bapak/ibu ketika sedang melakukan aktivitas bekerja baik selama di tempat kerja ataupun di luar tempat kerja, serta bagaimana bapak/ibu menanggapi segala persoalan baik itu tugas ataupun kegiatan sehari-hari selama bekerja.

Jawaban dari bapak/ibu merupakan informasi yang berharga bagi kami selaku peneliti, dan oleh karena itu bapak/ibu tidak perlu ragu untuk menjawab. Perlu diketahui bahwa tidak ada jawaban yang benar ataupun salah dalam pengisian kuisisioner ini. Kerahasiaan jawaban bapak/ibu akan dijamin oleh etika akademik peneliti.

Terimakasih atas kesediaan, kesungguhan dan kejujuran bapak/ibu dalam menjawab setiap pertanyaan yang ada. Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan bapak/ibu dan memudahkan segala urusan dalam bekerja agar menjadi lebih baik lagi seperti yang diharapkan, amin. Terima kasih, Jazakallahu khairan katsiiran.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Hormat kami,

M Bagus Cahya N

Irwan Nuryana Kurniawan, S.Psi., M.Si.

NB : Jika diperlukan informasi lebih lanjut, silahkan hubungi Irwan Nuryana Kurniawan via telpon 085721016238, atau email kurniawan-in@uii.ac.id

IDENTITAS DIRI

Nama (boleh inisial) :
Jenis Kelamin :
Usia :
Status : () menikah () belum menikah
Instansi Tempat Bekerja :
Lamanya Bekerja : tahun
Penghasilan/bulan :

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

Palembang, 2017

Petunjuk Pengisian Kuisioner “The Spirits Job”

Petunjuk pengisian kuisioner bagian A, B, dan C

Berilah tanda centang atau silang (X) pada pilihan jawaban yang tersedia untuk setiap pertanyaan yang diajukan. Silanglah :

1. Jika anda TIDAK PERNAH mengalami, memikirkan, merasakan hal tersebut.
2. Jika anda HAMPIR TIDAK PERNAH mengalami, memikirkan, merasakan hal tersebut.
3. Jika anda JARANG mengalami, memikirkan, merasakan hal tersebut.
4. Jika anda KADANG-KADANG mengalami, memikirkan, merasakan hal tersebut.
5. Jika anda SERING mengalami, memikirkan, merasakan hal tersebut.
6. Jika anda SANGAT SERING mengalami, memikirkan, merasakan hal tersebut.
7. Jika anda SELALU mengalami, memikirkan, merasakan hal tersebut.

Contoh soal :

Apakah anda merasa antusias (semangat) dalam bekerja? jika selama ini anda KADANG-KADANG mengalami, memikirkan, merasakan hal tersebut, maka silanglah kolom yang bertuliskan KADANG-KADANG seperti contoh dibawah ini :

0	1	2	3	4	5	6
Tidak pernah	Hampir Tidak Pernah	Jarang	Kadang kadang	Sering	Sangat sering	Selalu

BAGIAN A

Jawablah pertanyaan-pertanyaan dibawah ini seperti contoh diatas !

No.	Pertanyaan	0	1	2	3	4	5	6
1.	Apakah anda merasa penuh antusias (semangat) dalam bekerja?	Tidak Pernah	Hampir Tidak Pernah	Jarang	Kadang-kadang	Sering	Sangat sering	Selalu
2.	Apakah anda memandang pekerjaan anda penting dan berguna?	Tidak Pernah	Hampir Tidak Pernah	Jarang	Kadang-kadang	Sering	Sangat sering	Selalu
3.	Apakah anda merasa waktu berlalu begitu cepat ketika anda sedang bekerja?	Tidak Pernah	Hampir Tidak Pernah	Jarang	Kadang-kadang	Sering	Sangat sering	Selalu
4.	Apakah anda merasa memiliki banyak tenaga (merasa energik) dalam bekerja?	Tidak Pernah	Hampir Tidak Pernah	Jarang	Kadang-kadang	Sering	Sangat sering	Selalu
5.	Apakah anda merasa sangat tertarik dan telibat dengan pekerjaan anda?	Tidak pernah	Hampir Tidak Pernah	Jarang	Kadang-kadang	Sering	Sangat sering	Selalu

6.	Ketika sedang bekerja, apakah anda menjadi lupa / kurang memperhatikan dengan sengaja segala sesuatu yang terjadi di sekitar anda?	Tidak pernah	Hampir Tidak Pernah	Jarang	Kadang-kadang	Sering	Sangat sering	Selalu
7.	Apakah pekerjaan anda memberi anda ide untuk melakukan sesuatu dan membuat anda merasa mampu untuk melakukannya?	Tidak pernah	Hampir Tidak Pernah	Jarang	Kadang-kadang	Sering	Sangat sering	Selalu
8.	Ketika anda bangun di pagi hari, apakah anda merasa bersemangat untuk segera pergi ke tempat kerja?	Tidak pernah	Hampir Tidak Pernah	Jarang	Kadang-kadang	Sering	Sangat sering	Selalu
9.	Apakah anda merasa puas ketika anda bekerja secara serius?	Tidak pernah	Hampir Tidak Pernah	Jarang	Kadang-kadang	Sering	Sangat sering	Selalu

10.	Apakah anda merasa bangga dengan pekerjaan anda?	Tidak pernah	Hampir Tidak Pernah	Jarang	Kadang-kadang	Sering	Sangat sering	Selalu
11.	Apakah anda terlibat sampai tuntas dalam setiap pekerjaan yang anda kerjakan?	Tidak pernah	Hampir Tidak Pernah	Jarang	Kadang-kadang	Sering	Sangat sering	Selalu
12.	Apakah anda mampu melanjutkan kembali sebuah pekerjaan untuk jangka waktu yang lama?	Tidak pernah	Hampir Tidak Pernah	Jarang	Kadang-kadang	Sering	Sangat sering	Selalu
13.	Apakah anda merasa perlu mengeluarkan seluruh kemampuan terbaik anda untuk bisa sukses dalam pekerjaan anda?	Tidak pernah	Hampir Tidak Pernah	Jarang	Kadang-kadang	Sering	Sangat sering	Selalu
14.	Ketika sedang bekerja, apakah anda merasa sangat senang dengan pekerjaan anda?	Tidak pernah	Hampir Tidak Pernah	Jarang	Kadang-kadang	Sering	Sangat sering	Selalu

	Bahkan sampai lupa diri karena saking senangnya bekerja?							
15.	Ketika mengalami kegagalan dalam pekerjaan, apakah anda mampu secara mental untuk bangkit kembali ke kondisi yang baik seperti sbelumnya?	Tidak pernah	Hampir Tidak Pernah	Jarang	Kadang-kadang	Sering	Sangat sering	Selalu
16.	Apakah anda mengalami kesulitan untuk berpisah/melepaskan diri dari pekerjaan anda?	Tidak pernah	Hampir Tidak Pernah	Jarang	Kadang-kadang	Sering	Sangat sering	Selalu
17.	Apakah anda kerap mencoba untuk melakukan sesuatu atau tetap melanjutkan pekerjaan dengan penuh semangat, meskipun segala sesuatunya tidak berjalan sebagaimana mestinya?	Tidak pernah	Hampir Tidak Pernah	Jarang	Kadang-kadang	Sering	Sangat sering	Selalu

BAGIAN B

Jawablah pertanyaan-pertanyaan dibawah ini seperti Anda mengerjakan bagian A !

No.	Pertanyaan	0	1	2	3	4	5	6
1.	Apakah anda percaya mengapa anda harus menyelesaikan pekerjaan ini?	Tidak pernah	Hampir Tidak Pernah	Jarang	Kadang-kadang	Sering	Sangat sering	Selalu
2.	Apakah anda merasa senang dan puas dengan apa yang anda lakukan di tempat anda bekerja sekarang?	Tidak pernah	Hampir Tidak Pernah	Jarang	Kadang-kadang	Sering	Sangat sering	Selalu
3.	Di instansi tempat anda bekerja sekarang, apakah pekerjaan tersebut memiliki arti yang sangat penting bagi anda?	Tidak pernah	Hampir Tidak Pernah	Jarang	Kadang-kadang	Sering	Sangat sering	Selalu

4.	Apakah anda merasa berada di tempat yang tepat, sangat nyaman dan bahagia menjadi bagian dari instansi tempat anda bekerja?	Tidak pernah	Hampir Tidak Pernah	Jarang	Kadang-kadang	Sering	Sangat sering	Selalu
5.	Apakah anda memberi perhatian serius, menganggap penting, dan merasa tertarik dengan masa depan instansi tempat anda bekerja?	Tidak pernah	Hampir Tidak Pernah	Jarang	Kadang-kadang	Sering	Sangat sering	Selalu
6.	Apakah anda seringkali melakukan pekerjaan melebihi /lebih baik dari yang diharapkan instansi kepada anda untuk menjadi lebih sukses?	Tidak pernah	Hampir Tidak Pernah	Jarang	Kadang-kadang	Sering	Sangat sering	Selalu

7.	Apakah anda melakukan sesuatu lebih dari yang instansi anda harapkan?	Tidak pernah	Hampir Tidak Pernah	Jarang	Kadang-kadang	Sering	Sangat sering	Selalu
8.	Apakah anda mengeluarkan usaha yang lebih banyak baik secara fisik maupun mental untuk membantu instansi menjadi lebih sukses?	Tidak pernah	Hampir Tidak Pernah	Jarang	Kadang-kadang	Sering	Sangat sering	Selalu
9.	Apakah anda dengan senang hati, energik dan penuh antusias untuk melakukan usaha-usaha lebih dari yang diminta?	Tidak pernah	Hampir Tidak Pernah	Jarang	Kadang-kadang	Sering	Sangat sering	Selalu
10.	Apakah anda benar-benar mendorong diri anda menggunakan tenaga lebih untuk bekerja melampaui tuntutan dari instansi?	Tidak pernah	Hampir Tidak Pernah	Jarang	Kadang-kadang	Sering	Sangat sering	Selalu

11.	Apakah anda sangat tertarik dan menghayati pekerjaan yang anda lakukan di tempat anda bekerja, sehingga membuat anda lupa akan hal lainnya?	Tidak pernah	Hampir Tidak Pernah	Jarang	Kadang-kadang	Sering	Sangat sering	Selalu
12.	Apakah anda seringkali memikirkan hal-hal lain diluar pekerjaan ketika anda sedang bekerja?	Tidak pernah	Hampir Tidak Pernah	Jarang	Kadang-kadang	Sering	Sangat sering	Selalu
13.	Apakah waktu terasa berlalu begitu cepat ketika anda sedang bekerja?	Tidak pernah	Hampir Tidak Pernah	Jarang	Kadang-kadang	Sering	Sangat sering	Selalu
14.	Apakah anda jarang sekali merasa gugup atau mengalami kebingungan secara mental ketika sedang bekerja?	Tidak pernah	Hampir Tidak Pernah	Jarang	Kadang-kadang	Sering	Sangat sering	Selalu

BAGIAN C

Jawablah pertanyaan-pertanyaan dibawah ini seperti Anda mengerjakan bagian A dan B !

No.	Pertanyaan	0	1	2	3	4	5	6
1.	Apakah pasangan anda selalu menanyakan tentang keseharian anda?	Tidak pernah	Hampir Tidak Pernah	Jarang	Kadang-kadang	Sering	Sangat sering	Selalu
2.	Apakah pasangan anda terkadang tidak ingin mendengarkan masalah-masalah yang anda alami?	Tidak pernah	Hampir Tidak Pernah	Jarang	Kadang-kadang	Sering	Sangat sering	Selalu

3.	Apakah pasangan anda memberikan waktunya ketika anda ingin membicarakan sesuatu?	Tidak pernah	Hampir Tidak Pernah	Jarang	Kadang-kadang	Sering	Sangat sering	Selalu
4.	Apakah anda mengucapkan kata terimakasih kepada semua orang?	Tidak pernah	Hampir Tidak Pernah	Jarang	Kadang-kadang	Sering	Sangat sering	Selalu
5.	Ketika anda sedang bercerita tentang keseharian anda, apakah pasangan anda mendengarkan dengan sungguh-sungguh?	Tidak pernah	Hampir Tidak Pernah	Jarang	Kadang-kadang	Sering	Sangat sering	Selalu
6.	Apakah anda dan pasangan anda memiliki sesuatu bahasan yang perlu di bicarakan?	Tidak pernah	Hampir Tidak Pernah	Jarang	Kadang-kadang	Sering	Sangat sering	Selalu
7.	Apakah pasangan anda membebaskan anda	Tidak pernah	Hampir Tidak Pernah	Jarang	Kadang-kadang	Sering	Sangat sering	Selalu

	pekerjaan yang seharusnya dapat dia selesaikan sendiri?							
8.	Apakah setiap sesuatu yang berkaitan dengan urusan rumah dikerjakan bersama dengan pasangan anda?	Tidak pernah	Hampir Tidak Pernah	Jarang	Kadang-kadang	Sering	Sangat sering	Selalu
9.	Apakah pasangan anda selalu meminta anda untuk menuruti kemauannya?	Tidak pernah	Hampir Tidak Pernah	Jarang	Kadang-kadang	Sering	Sangat sering	Selalu
10.	Apakah anda dapat mengandalkan pasangan anda ketika sesuatu yang anda kerjakan di luar rencana?	Tidak pernah	Hampir Tidak Pernah	Jarang	Kadang-kadang	Sering	Sangat sering	Selalu
11.	Ketika anda berada diluar kota, apakah pasangan anda sulit untuk mengatur keperluan rumah tangga?	Tidak pernah	Hampir Tidak Pernah	Jarang	Kadang-kadang	Sering	Sangat sering	Selalu

12.	Ketika anda mengalami minggu yang berat, apakah pasangan anda mencoba untuk menyelesaikan urusan rumah yang seharusnya anda kerjakan?	Tidak pernah	Hampir Tidak Pernah	Jarang	Kadang-kadang	Sering	Sangat sering	Selalu
13.	Apakah pasangan anda memiliki sudut pandang yang berbeda dalam melihat masalah yang anda alami?	Tidak pernah	Hampir Tidak Pernah	Jarang	Kadang-kadang	Sering	Sangat sering	Selalu
14.	Apakah anda selalu meminta saran kepada pasangan anda terkait masalah yang anda alami?	Tidak pernah	Hampir Tidak Pernah	Jarang	Kadang-kadang	Sering	Sangat sering	Selalu
15.	Apakah pasangan anda pernah lupa memberitahu anda terkait hal yang seharusnya anda ketahui?	Tidak pernah	Hampir Tidak Pernah	Jarang	Kadang-kadang	Sering	Sangat sering	Selalu

16.	Apakah pasangan anda memberitahukan anda tentang kegiatan atau hal-hal yang sedang terjadi?	Tidak pernah	Hampir Tidak Pernah	Jarang	Kadang-kadang	Sering	Sangat sering	Selalu
17.	Apakah anda mendapatkan apresiasi dari pasangan anda ketika anda dapat mengerjakan sesuatu dengan baik?	Tidak pernah	Hampir Tidak Pernah	Jarang	Kadang-kadang	Sering	Sangat sering	Selalu
18.	Apakah anda selalu mendapatkan peringatan dari pasangan anda ketika anda melakukan sebuah kesalahan?	Tidak pernah	Hampir Tidak Pernah	Jarang	Kadang-kadang	Sering	Sangat sering	Selalu
19.	Apakah setiap tanggapan dari pasangan anda sangat membantu anda dalam menyelesaikan suatu pekerjaan?	Tidak pernah	Hampir Tidak Pernah	Jarang	Kadang-kadang	Sering	Sangat sering	Selalu

20.	Ketika dibutuhkan, apakah pasangan anda dapat memberikan saran kepada anda agar dapat lebih cepat dalam menyelesaikan urusan rumah?	Tidak pernah	Hampir Tidak Pernah	Jarang	Kadang-kadang	Sering	Sangat sering	Selalu
21	Apakah Anda percaya Allah SWT berperan dalam perkembangan kehidupan pernikahan Anda?	Tidak pernah	Hampir Tidak Pernah	Jarang	Kadang-kadang	Sering	Sangat sering	Selalu
22	Apakah Anda percaya Allah SWT hadir dalam kehidupan pernikahan Anda?	Tidak pernah	Hampir Tidak Pernah	Jarang	Kadang-kadang	Sering	Sangat sering	Selalu
23	Apakah Anda percaya bahwa pernikahan Anda merupakan refleksi/cerminan dari kehendak Allah SWT?	Tidak pernah	Hampir Tidak Pernah	Jarang	Kadang-kadang	Sering	Sangat sering	Selalu

24	Apakah Anda percaya bahwa pernikahan Anda merupakan sebuah ungkapan keberagamaan Anda?	Tidak pernah	Hampir Tidak Pernah	Jarang	Kadang-kadang	Sering	Sangat sering	Selalu
25	Apakah Anda percaya bahwa pernikahan Anda mencerminkan keyakinan Anda tentang Allah SWT?	Tidak pernah	Hampir Tidak Pernah	Jarang	Kadang-kadang	Sering	Sangat sering	Selalu
26	Apakah Anda percaya bahwa Allah SWT merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari kehidupan pernikahan Anda?	Tidak pernah	Hampir Tidak Pernah	Jarang	Kadang-kadang	Sering	Sangat sering	Selalu
27	Apakah Anda percaya bahwa pernikahan Anda sesuai dengan identitas ajaran agama Anda?	Tidak pernah	Hampir Tidak Pernah	Jarang	Kadang-kadang	Sering	Sangat sering	Selalu
28	Apakah Anda merasakan keberadaan/kehadiran Allah	Tidak pernah	Hampir Tidak Pernah	Jarang	Kadang-kadang	Sering	Sangat sering	Selalu

	SWT dalam kehidupan pernikahan Anda?							
29	Apakah Anda percaya bahwa pernikahan Anda mencerminkan gambaran pemahaman Anda tentang apa yang Allah SWT kehendaki dari Anda?	Tidak pernah	Hampir Tidak Pernah	Jarang	Kadang-kadang	Sering	Sangat sering	Selalu
30	Apakah pernikahan Anda dipengaruhi oleh ketentuan-ketentuan Allah SWT yang berlaku dalam kehidupan Anda?	Tidak pernah	Hampir Tidak Pernah	Jarang	Kadang-kadang	Sering	Sangat sering	Selalu
31	Apakah Anda percaya bahwa pernikahan Anda merupakan ikatan yang suci antara Anda, pasangan, dan Allah SWT?	Tidak pernah	Hampir Tidak Pernah	Jarang	Kadang-kadang	Sering	Sangat sering	Selalu

32	Apakah Anda percaya bahwa pernikahan Anda mencerminkan keberadaan Allah SWT dalam kehidupan Anda?	Tidak pernah	Hampir Tidak Pernah	Jarang	Kadang-kadang	Sering	Sangat sering	Selalu
33	Apakah Anda percaya bahwa pernikahan Anda mengikuti (sesuai dengan) apa yang ditetapkan Allah SWT dalam Al Quran dan diajarkan Rasulullah Muhammad Shallallahu'alaihi Wasallam dalam Hadits?	Tidak pernah	Hampir Tidak Pernah	Jarang	Kadang-kadang	Sering	Sangat sering	Selalu
34	Apakah pernikahan Anda mengikuti (sesuai dengan) ajaran-ajaran Islam yang sahih dan diajarkan dalam kajian-kajian Islam?	Tidak pernah	Hampir Tidak Pernah	Jarang	Kadang-kadang	Sering	Sangat sering	Selalu

Petunjuk Pengisian Kuisisioner Bagian D

Berilah tanda silang (X) pada pilihan jawaban yang tersedia untuk setiap pertanyaan yang diajukan. Silanglah :

YA : Jika Anda melakukan hal tersebut.

TIDAK : Jika Anda TIDAK melakukan hal tersebut.

Contoh Soal:

Apakah Anda SELALU mengerjakan tugas kuliah dengan sungguh-sungguh? Jika selama ini Anda SELALU mengerjakan tugas kuliah dengan sungguh-sungguh, maka silanglah pilihan sebagai berikut:

☒ YA	☐ TIDAK
--	--------------------------------

BAGIAN D

Jawablah pertanyaan-pertanyaan berikut ini dengan member tanda silang (X) pada pilihan jawaban yang paling menggambarkan diri Anda !

1. Apakah Anda PERNAH merasa malas untuk melanjutkan pekerjaan jika Anda sudah tidak bersemangat lagi?

☐ YA	☐ TIDAK
-----------------------------	--------------------------------

2. Apakah Anda PERNAH merasa kesal ketika tidak mendapatkan seperti yang Anda inginkan?

☐ YA	☐ TIDAK
-----------------------------	--------------------------------

3. Apakah Anda SELALU menjadi pendengar yang baik dengan siapa pun Anda sedang berbicara?

☐ YA	☐ TIDAK
-----------------------------	--------------------------------

4. Apakah PERNAH terlintas dalam pikiran Anda untuk membalas orang yang telah menyakiti/merugikan daripada memaafkan dan melupakannya?

☐ YA	☐ TIDAK
-----------------------------	--------------------------------

5. Apakah Anda SELALU bersikap ramah/sopan kepada siapa pun, termasuk terhadap orang yang tidak Anda sukai?

☐ YA	☐ TIDAK
-----------------------------	--------------------------------

6. Apakah Anda PERNAH merasa kesal terhadap seseorang yang mengungkapkan pemikiran sangat berbeda dengan pemikiran Anda?

☐ YA	☐ TIDAK
-----------------------------	--------------------------------

7. Apakah Anda PERNAH merasa iri dengan nasib baik orang lain?

☐ YA	☐ TIDAK
-----------------------------	--------------------------------

8. Apakah Anda PERNAH merasa jengkel dengan orang yang meminta bantuan Anda?

☐ YA	☐ TIDAK
-----------------------------	--------------------------------

9. Apakah Anda PERNAH mengambil kesempatan dalam kesempitan yang sedang dialami orang lain?

YA	TIDAK
----	-------

10. Apakah Anda SELALU bersedia mengakui kesalahan yang Anda lakukan?

YA	TIDAK
----	-------

11. Apakah Anda PERNAH dengan sengaja mengatakan/melakukan sesuatu yang merugikan/menyakiti perasaan orang lain?

YA	TIDAK
----	-------

Terimakasih atas kesediaannya

Mohon dicek kembali jangan sampai ada yang terlewat ☺

TABULASI
DATA
PENELITIAN

2. Tabulasi Data

IDENTITAS SUBJEK

SUBJEK	JENIS KELAMIN	USIA	STATUS	INSTANS I	LAMA BEKERJA	GAJI
1	2	28	2	1	3	
2	1	48	2	1	27	
3	2	30	2	1	3	6000000
4	2	32	2	1	8	7500000
5	1	31	2	1	6	5000000
6	2	50	2	1	28	
7	1	37	2	1	17	10000000
8	1	52	2	1	32	12000000
9	1	34	2	1	6	
10	1	50	2	1	25	10000000
11	2	28	2	1	3	5000000
12	1	29	2	1	9	6000000
13						
14	2	35	2	1	8	5000000
15						
16						
17	2	38	2	1	13	10000000
18	1	25	2	1	2.5	6000000
19	1	31	2	1	6	
20	1	27	1	1	9	6000000
21	1	34	2	1	9	10000000
22	1	48	2	1	24	11000000
23	2	31	2	1	9	
24						
25	2	41	2	1	9	
26	1	55	2	1	34	20000000
27	1	36		1	5	
28	2	32	2	1	9	
29	2	53	2	1	32	
30	2	55	2	1	32	
31	2	31	2	1	6	7000000
32	2	30	2	1	8	7000000
33	2	27	1	1	5	5000000
34	2	31	2	1	8	7000000
35	1	30	2	1	4	7000000

36	2	53	2	1	32	
37	1	54	2	1	32	
38	1	27	2	1	3	
39						
40	2	31	2	1	5	
41	1	40	2	1	20	
42	1	26	2	1	2	4500000
43	1	49	2	1	24	12000000
44	2	25	2	1	4	7200000
45	2	26	2	1	4	
46	2	26	2	1	1	4500000
47	2	39	2	1	13	12000000
48	1	29	2	1	5	
49	1	31	2	1	6	6500000
50						
51						
52	2	54	2	1	32	
53	1	46	2	1	25	10000000
54	1	52	2	1	32	
55	1	30	2	1	5	7500000
56	2	25	2	1	2	
57	1	43	2	1	17	9000000
58	1	55	2	1	30	10000000
59	2	25	2	1	2	6000000
60	1	37	2	1	6	6000000
61	1	54	2	1	32	
62	1	55	2	1	32	
63	1		2	1		
64	1	52	2	1	29	10000000
65	2	55	2	1	32	
66	1	54	2	1	32	9000000
67	1	35	2	1	9	10000000
68	1	40	2	1	13	10000000
69	1	33	2	1	6	10000000
70	1	33	2	1	5	6600000
71	2		2	1		
72	1	52	2	1	32	
73	2	32	2	1	7	7000000
74	1	35	2	1	6	
75	1	28	2	1	4	
76	2		2	1	14	10000000

77	1	33	2	1	6	5000000
78	1	33	2	1	4	5000000
79	2	41	2	1	12.5	9500000
80	1	26	2	1	4	7000000
81	1	38	2	1	17	8000000
82	1	54	2	1	35	5000000
83	1	33	2	1	5	6000000
84	2	37	1	1	13	9000000
85	2	36	2	1	13	
86	1	38	2	1	13	10000000
87	1	39	2	1	13	
88	2	37	2	1	14	5000000
89	1	28	2	1	4	7000000
90	2	33	2	1	9	7000000
91	1	55	2	1	35	
92	2	32	2	1	8	6000000
93				1		
94	2	35	2	1	9	
95	2	24	2	1	1	5700000
96	1	55	2	1	20	10000000
97	2	28	2	1	4	
98	2	38	2	1	13	
99	1	39	2	1	7	5000000
100	1	43	2	1	24	
101			2	1	25	
102	1	54	2	1	32	
103	2	50	2	1	30	
104	1	28	2	1	4	
105	2	36	2	1	7	
106	2	25	1	1	3	
107	2	24	2	1	1.3	
108	1	42	2	1	9	
109	1	51	2	1	28	
110	1	37	2	1	17	10000000
111	1	40	2	1	13	10000000
112	1	30	2	1	9	
113	1	28	2	1	4	9000000
114	1	28	2	1	3.5	
115	1	31	2	1	11	6500000
116	1	56	2	1	36	
117	2	39.5	2	1	14	10000000

118	1	32	2	1	11	7000000
119	2	51	2	1	24	15000000
120	2	23	2	1	2	6000000
121						
122	2	53	2	1	3	
123	1	28	2	1	3	4500000
124	2	31	2	1	6	9000000
125	1	25	2	1	3	
126	1	31	2	1	4	7000000
127	2	29	2	1	6	5500000
128	2	32	2		6	
129	1	32	2	1	9	6000000
130	1	30	2	1	8	4000000
131	2	34	2	1	6	
132	2		2	1		12000000
133	1	35	2	1	9	
134	2	30	2	1	10	7000000
135	1	26	2	1	3	
136	1	54	2	1	33	
137	1	54	2	1	33	
138	1	39		1	10	
139	1	39		1	15	
140	2	25	2	1	3	7000000
141	1	32	2	1	9	7700000
142	1	33	2	1	9	7000000
143						
144	1	23	1	1	2	4000000
145	2	28	1			
146	2	23	2	1	2	5000000
147	2	31	2	1	5	
148	2	25	2	1	2	6000000
149	1	29	2	1	9	5000000
150	2	26	2	1	3	5000000
151	1	35	2	1	10	7000000
152	2	29	2	1		
153	2	26	2	1	4	
154	1	34	2	1	9	
155						
156	1	37	2	1	9	10000000
157	2	54	2	1	34	15000000
158	1	52	2	1	32	15000000

159	1	55	2	1	32	10000000
160	1	40	2	1	14	10000000
161	1	35	2	1	8	10000000
162	1	50	2	1	25	11000000
163	2	31	2	1	7	8000000
164	2	29	2	1	19	
165	1	48	2	1	18	
166	1	49	2	1	26	
167	1	48	2	1	28	
168	1	52	2	1	19	
169	1	49	2	1	28	
170	2	50	2	1	19	
171	2	29	2	1	3	
172	1	35	2	1	11	
173	1	45	2		6	
174	1	53	2	1	24	
175	1	55	2	1	35	
176	1	55	2	1	34	
177	1	26	1	1	3	
178	1	38	2	1	8	
179	1	52	2	1	31	
180	2	51	2	1	32	
181	2	54	2	1	33	
182	2	32	2	1	7	
183	1	45	2	1	24	
184	2	30	2	1	10	
185	2	35	2	1	10	
186	2	30	2	1	8	7000000
187	1	35	2	1	12	12000000
188	2	27	1	1	5	5000000
189	1	22	1	1	2	5000000
190	2	27	2	1	3	
191	2	21	1	1	1	
192	1	22	1	1	2	
193	2	21	1	1	1	
194	1	29	1	1	9	7000000
195	2	40	2	1	17	10000000
196	2	32	2	1	6	10000000
197	2	50	1	1	27	6000000
198	1	35	2	1	17	10000000
199	1	34	2	1	9	10000000

200	2	48	2	1	16	10000000
-----	---	----	---	---	----	----------

KETERANGAN:

SUBJEK : 1-200
JENIS KELAMIN : 1 (Laki-laki)
2 (Perempuan)
STATUS : 1 (Belum Menikah)
2 (Menikah)
INSTANSI : 1 (PT. PUSRI PALEMBANG)

TABULASI DATA
UWES (The Utrecht Work Engagement Scale)

SUBJEK	UWES1	UWES2	UWES3	UWES4	UWES5	UWES6	UWES7
1	4	6	4	3	3	3	3
2	3	6	3	3	3	3	3
3	4	4	3	3	4	3	3
4	4	4	5	3	4	5	3
5	3	6	3	3	3	3	3
6	4	4	4	3	4	3	4
7	5	6	5	4	6	3	4
8	6	6	5	5	6	0	4
9	4	4	4	3	5	2	3
10	3	4	3	3	3	3	3
11	5	5	3	4	4	3	5
12	5	5	5	5	5	2	5
13	4	4	5	4	4	3	4
14	3	4	4	4	3	3	3
15	5	4	4	4	4	5	4
16	5	6	4	4	4	2	4
17	4	4	4	4	4	4	4
18	4	5	4	4	4	3	4
19	3	3	5	3	3	3	3
20	3	4	5	3	3	4	3
21	3	4	3	3	3	4	4
22	6	6	4	6	4	3	6
23	5	5	4	5	6	5	5
24	6	6	6	6	6	0	4
25	5	5	4	4	5	2	4
26	6	6	5	5	6	2	5
27	6	6	4	3	4	3	5
28	4	4	4	4	4	2	3

29	3	6	4	3	3	3	3
30	3	3	6	3	6	3	4
31	4	6	4	3	4	4	4
32	4	4	4	4	4	4	4
33	3	4	3	3	4	3	2
34	4	5	6	4	5	3	4
35	4	4	4	4	4	0	2
36	4	6	4	3	3	3	4
37	3	5	5	3	4	3	4
38	4	5	3	5	4	1	5
39	6	5	6	6	6	2	5
40	4	4	4	3	4	4	4
41	5	6	5	5	4	5	6
42	6	6	5	6	6	4	6
43	6	6	5	6	6	2	5
44	4	6	3	4	4	3	4
45	4	4	4	4	4	3	4
46	4	4	5	3	3	4	3
47	4	4	4	4	4	3	3
48	5	5	4	4	5	3	4
49	4	5	5	4	4	3	3
50	5	5	4	4	5	4	4
51	3	4	4	4	4	1	2
52	6	5	6	3	4	3	3
53	5	5	5	4	4	4	5
54	3	4	3	3	3	3	3
55	3	4	4	3	4	3	4
56	3	3	3	3	4	2	3
57	5	6	5	5	5	3	4
58	3	4	3	5	4	4	2
59	3	3	4	4	4	3	4
60	4	4	5	5	4	5	5
61	5	5	4	5	5	3	5
62	5	6	4	4	5	2	4
63	3	4	4	3	2	3	3
64	6	6	6	6	6	0	6
65	5	5	6	4	4	3	5
66	6	5	6	4	5	2	4
67	3	4	3	3	4		
68	6	6	5	5	6	2	5
69	4	4	4	4	4	3	4

70	5	6	5	4	5	3	4
71	6	6	6	6	5	3	6
72	6	6	6	6	6	3	3
73	6	6	5	5	5	3	4
74	6	6	6	6	6	3	4
75	3		6	6	4	4	2
76	4	4	5	5	4	5	5
77	4	5	4	3	5	3	4
78	5	6	5	4	5	3	4
79	4	6	6	4	4	3	4
80	4	3	2	4	4	3	4
81	4	5	5	3	4	4	3
82	4	6	4	4	4	4	6
83	3	4	6	3	3	2	3
84	5	6	5	5	6	3	5
85	5	5	3	4	4	3	3
86	3	4	5	3	4	2	3
87	4	4	3	5	4	3	5
88	4	4	3	3	4	1	4
89	4	6	4	3	4	2	6
90	6	6	6	6	6	3	6
91	6	5	6	5	5	3	5
92	4	4	4	4	4	2	5
93	5	6	5	4	5	3	5
94	6	6	6	6	6	3	4
95	3	4	4	3	4	2	3
96	6	5	4	5	5	2	5
97	4	3	5	4	4	3	3
98	3	4	4	4	3	3	4
99	5	5	5	6	6	5	5
100	5	5	5	6	6	3	4
101	4	6	4	4	4	4	4
102	3	3	3	3	3	3	3
103	4	4	4	3	4	4	4
104	5	6	4	4	5	1	4
105	4	3	3	4	4	2	3
106	4	4	3	4	4	2	3
107	4	6	5	4	4	3	4
108	5	5	3	4	4	3	3
109	5	5	5	4	5	5	4
110	5	5	5	5	5	4	5

111	3	4	4	4	5	3	5
112	5	5	6	5	5	3	5
113	3	5	5	5	5	5	5
114	4	4	3	3	4	3	3
115	3	3	4	3	3	3	4
116	6	6	6	6	6	4	6
117	5	5	5	6	5	4	4
118	4	4	3	4	4	3	3
119	3	1	3	3	1	3	1
120	3	3	4	4	3	4	3
121	6	6	6	6	6	4	5
122	6	6	4	6	5	3	5
123	5	5	5	5	5	5	5
124	3	3	4	3	3	2	2
125	4	5	5	4	4	3	4
126	3	4	4	3	4	5	4
127	3	4	3	3	4	3	3
128	5	6	6	4	6	3	4
129	4	5	4	4	4	3	3
130	4	4	5	4	4	5	4
131	4	4	4	4	4	4	4
132	4	5	4	6	6	3	3
133	4	4	4	4	4	4	4
134	4	4	4	4	4	3	3
135	3	4	3	3	3	3	3
136	5	5	5	5	5	4	5
137	2	3	3	3	3	2	3
138	4	6	4	4	4	4	4
139	4	6	4	4	4	4	4
140	6	6	4	4	4	3	4
141	4	5	4	3	4	3	4
142	4	5	6	3	4	1	4
143	3	4	3	4	3	3	3
144	3	4	4	4	3	3	2
145	4	4	5	4	4	2	4
146	4	4	5	4	4	3	4
147	4	4	4	3	3	3	3
148	3	4	4	4	4	2	3
149	4	4	4	3	4	3	4
150	5	6	5	5	4	3	2
151	6	6	6	6	6	3	3

152	2	3	5	3	3	4	1
153	3	6	5	3	3	3	4
154	4	6	4	4	6	3	4
155	6	6	6	6	6	3	5
156	4	1	3	4	4	4	3
157	3	1	3	3	3	3	3
158	5	6	6	6	6	3	5
159	5	5	5	4	4	5	5
160	5	6	6	5	5	1	4
161	5	5	5	4	5	2	4
162	4	4	3	3	4	3	3
163	4	4	4	4	4	4	4
164	5	5	5	5	5	5	4
165	4	4	4	4	4	4	4
166	4	4	4	4	3	3	3
167	5	5	5	5	5	5	5
168	4	4	4	4	4	4	4
169	3	3	3	4	3	3	3
170	4	5	4	5	5	3	4
171	4	5	4	5	5	3	4
172	4	5	4	5	5	4	4
173	3	4	4	3	5	3	4
174	3	3	3	3	3	3	3
175	4	3	3	3	4	3	3
176	3	4	5	4	4	3	3
177	6	3	4	3	4	3	2
178	6	6	6	5	6	1	6
179	6	6	6	5	6	1	6
180	4	4	4	4	4	4	4
181	3	4	4	3	3	3	2
182	4	5	3	4	4	3	4
183	4	5	4	4	4	3	4
184	4	5	4	5	5	3	4
185	4	5	4	5	5	3	4
186	4	5	4	4	4	3	3
187	2	2	1	2	2	2	2
188	4	4	3	4	4	4	3
189	4	4	4	4	4	4	4
190	6	6	6	4	4	3	4
191	6	3	4	3	4	3	2
192	6	6	3	6	6	3	3

32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
33	3	4	3	4	4	4	3	2	2	1
34	3	5	4	5	4	6	3	5	3	5
35	3	4	3	4	4	4	0	4	0	4
36	5	5	6	4	3	4	3	4	1	5
37	4	4	4	4	2	3	4	3	2	3
38	3	6	6	6	6	6	4	4	2	3
39	6	6	6	6	6	5	6	5	2	6
40	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3
41	5	5	5	5	6	6	5	5	6	5
42	5	6	6	6	5	5	5	6	6	5
43	5	6	5	5	4	3	3	4	0	1
44	2	4	4	4	4	5	3	3	3	4
45	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4
46	3	4	3	4	2	3	2	3	4	1
47	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3
48	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4
49	4	4	5	5	4	4	3	4	2	4
50	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4
51	3	4	4	6	3	4	4	4	3	4
52	6	0	6	4	6	3	0	1	3	6
53	6	5	5	5	5	5	5	4	3	2
54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
55	3	4	4	4	5	4	3	4	5	3
56	2	4	3	5	4	4	3	3	2	4
57	5	6	6	6	5	5	4	6	4	4
58	6	2	1	1	2	2	2	3	0	1
59	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3
60	4	5	3	5	4	4	3	4	3	4
61	6	5	5	5	4	4	4	4	3	3
62	6	4	5	6	4	4	5	4	4	3
63	2	3	3	4	4	2	3	4	4	3
64	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
65	6	6	5	5	5	5	3	4	3	5
66		6	5	5	5	3	3	5	3	3
67		3	5	3	3	5	3	5	2	3
68	6	6	6	6	6	6	5	5	5	6
69	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4
70	4	6	5	5	4	5	3	3	3	5
71	6	6	6	6	6	6	3	6	3	6
72	6	3	6	6	5	3	3	6	1	6

73	6	6	6	6	6	6	5	5	3	4
74	6	4	6	4	4	4	3	6	3	4
75	3	3	6	3	3	6	3	2	3	3
76	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5
77	4	5	4	5	4	4	3	4	3	4
78	4	5	6	6	4	3	4	6	3	4
79	5	6	5	4	4	6	3	4	3	6
80	4	4	6	3	4	4	3	4	1	4
81	4	4	4	4	3	4	3	4	2	3
82	4	6	6	3	3	3	4	4	3	4
83	3	5	3	4	3	4	3	2	2	2
84	5	5	4	5	5	4	3	4	3	3
85	4	4	4	3	4	3	2	3	2	4
86	2	4	2	3	3	3	2	3	1	3
87	4	5	4	5	5	5	4	4	2	3
88	3	6	6	6	3	3	2	4	1	3
89	3	6	6	6	6	6	6	6	3	6
90	5	5	6	6	3	6	3	5	3	5
91	6	5	6	5	6	6	4	4	6	5
92	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4
93	4	6	6	6	4	6	3	4	3	4
94	5	6	5	5		5	3	5	3	4
95	2	4	4	4	4	4	3	4	2	4
96	6	6	5	5	5	4	3	5	3	3
97	2	4	5	4	3	6	4	4	2	3
98	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3
99	5	5	5	6	6	5	4	4	3	4
100	5	6	5	5	4	5	6	5	3	3
101	3	5	5	5	6	6	6	6	4	4
102	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3
103	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
104	4	4	4	4	4	4	2	4	2	3
105	5	4	3	4	3	4	3	3	3	3
106	4	6	4	6	4	4	3	4	1	3
107	3	5	6	5	6	6	3	6	3	4
108	4	4	5	5	5	6	5	3	3	3
109	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4
110	5	6	4	4	4	5	4	6	3	4
111	5	6	4	3	4	3	2	4	2	4
112	4	4	6	5	4	6	3	3	3	3
113	5	5	6	5	5	5	5	4	4	4

114	3	3	3	4	3	5	3	3	3	3
115	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4
116	6	6	6	6	6	6	6	6	3	3
117	5	5	3	6	6	2	1	6	2	5
118	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
119	2	2	1	0	1	1	0	3	0	3
120	3	4	3	4	4	4	4	4	2	3
121	6	6	6	6	5	5	5	5	5	5
122	6	4	6	6	6	5	4	6	4	0
123	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
124	3	4	4	4	3	2	3	2	3	3
125	4	4	5	5	4	3	3	4	0	4
126	4	3	3	4	3	2	3	3	2	3
127	2	4	4	4	3	4	1	3	3	4
128	5	6	6	5	3	5	3	3	3	3
129	4	4	6	5	4	5	2	4	4	4
130	3	4	5	4	3	4	3	3	2	4
131	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4
132	6	6	6	6	6	3	3	3	2	3
133	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
134	3	4	4	4	3	3	2	6	2	2
135	2	3	3	3	3	3	3	3	0	3
136	5	6	4	4	4	5	4	6	3	4
137	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4
138	3	5	5	5	6	6	6	6	4	4
139	3	5	5	5	6	5	5	5	4	4
140	4	6	6	5	4	4	2	4	3	4
141	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4
142	4	5	4	6	4	4	3	3	5	1
143	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
144	2	3	2	4	3	2	2	4	3	4
145	4	4	4	4	4	4	3	4	2	2
146	4	5	6	6	4	6	4	4	2	4
147	4	3	4	4	4	3	3	3	1	3
148	3	4	4	4	3	4	2	3	2	4
149	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4
150	3	5	5	5	4	4		5	5	5
151	6	4	4	6	3	6	6	4	3	6
152	2	4	4	5	4	3	3	3	4	6
153	2	4	6	4	5	3	2	3	0	0
154	4	6	6	6	4	4	4	4	4	4

155	5	6	6	5	6	6	5	6	0	5
156	4	4	3	4	3	5	3	4	1	3
157	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3
158	5	6	6	6	6	6	6	3	2	3
159	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3
160	5	5	3	4	4	3	4	5	3	4
161	4	5	5	5	3	4	4	4	3	4
162	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3
163	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
164	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3
165	4	5	5	5	5	5	5	4	3	3
166	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
167	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5
168	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
169	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3
170	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4
171	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4
172	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
173	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4
174	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3
175	3	4	4	4	4	3	2	2	2	3
176	5	4	5	5	5	3	2	3	3	4
177	6	6	6	6	2	5	4	3	3	4
178	6	6	5	6	6	5			0	1
179	6	6	5	6	6	5	6	5	0	5
180	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
181	4	3	4	4	3	4	2	4	2	3
182	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4
183	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4
184	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4
185	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4
186	4	4	4	5	2	3	3	2	3	4
187	1	2	3	3	4	2	2	1	1	2
188	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
189	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4
190	4	6	6	4	4	4	4	4	4	4
191	6	6	6	6	2	5	4	3	3	4
192	6	6	6	3	3	3	3	3	3	6
193	5	6	6	6	6	6	6	6	6	5
194	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
195	5	6	4	4	4	5	4	6	3	4

196	6	6	6	6	6	6	2	6	2	6
197	4		4	4	4	4	3	4	3	4
198	5	6	4	4	4	5	4	6	3	4
199	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3
200	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4

TABULASI DATA
EES (*Employee Engagement Scale*)

S	EES 1	EES 2	EES 3	EES 4	EE S5	EE S6	EES 7	EE S8	EES 9	EES 10	EES 11	EES 12	EES 13	EE S14
1	4	5	6	5	5	3	3	4	4	4	3	3	4	4
2	4	4	5	5	4	3	4	3	3	3	2	5	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2
4	5	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
5	4	4	6	6	4	3	4	4	4	3	2	5	3	3
6	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3
7	4	4	4	5	6	4	5	5	5	4	2	3	4	4
8	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	1
9	4	5	4	4	4	3	2	3	3	4	3	3	3	5
10	3	2	4	3	3	2	1	2	2	2	2	3	2	4
11	4	5	5	4	5	3	3	3	3	3	4	5	3	3
12	5	6	6	6	6	3	4	4	4	4	5	3	5	3
13	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	1	3	4	3
14	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3
15	4	5	6	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
16	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	3	4	2	2
17	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	4	3
18	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3
19	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
20	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	5	5	4	3
21	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	2
22	6	3	6	6	6	3	3	3	3	3	3	2	4	3
23	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	1
24	4	4	4	4	6	4	4	4	4	4	2	2	6	4
25	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	2	2	1	1
26	6	5	6	4	6	6	5	5	4	5	4	3	6	6
27	4	5	5	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	0

² ₈	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2	3	4	3
² ₉	3	3	5	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4
³ ₀	6	3	3	3	6	6	4	3	3	3	5	0	6	1
³ ₁	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	0
³ ₂	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
³ ₃	4	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2
³ ₄	5	5	5	2	5	4	5	5	5	4	2	3	6	4
³ ₅	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	0	1	4	1
³ ₆	4	5	6	5	5	3	3	4	4	4	3	3	4	4
³ ₇	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
³ ₈	6	5	6	6	6	6	6	6	6	4	0	3	3	2
³ ₉	6	6	5	6	5	6	5	6	2	2	6	3	2	0
⁴ ₀	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3
⁴ ₁	4	5	6	5	6	6	6	6	5	6	6	5	6	5
⁴ ₂	6	6	6	6	6	6	6	5	6	5	5	5	6	6
⁴ ₃	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	2	3	4	2
⁴ ₄	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3
⁴ ₅	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4
⁴ ₆	4	3	4	2	3	2	2	3	2	2	3	4	4	2
⁴ ₇	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2
⁴ ₈	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4
⁴ ₉	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	2	5	3
⁵ ₀	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
⁵ ₁	4	4	4	4	5	3	3	3	4	4	3	3	4	1
⁵ ₂	6	0	6	6	4	4	6	2	3	3	6	3	4	3
⁵ ₃	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	3
⁵ ₄	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
⁵ ₅	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	3	4	3
⁵ ₆	3	2	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	2
⁵ ₇	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	3	5	3
⁵ ₈	3	3	4	0	3	0	0	0	0	0	0	0	1	0
⁵ ₉	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2
⁶ ₀	5	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	5	2
⁶ ₁	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	3	4	3
⁶ ₂	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	0
⁶ ₃	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	3

⁶ ₄	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	0
⁶ ₅	5	5	4	4	3	3	3	5	5	3	4	2	6	2
⁶ ₆	5	5	5	5		5	4	5	5	5	4	1	5	4
⁶ ₇	5	3	3	2	3	4	1	3	1	4	2	4	2	5
⁶ ₈	6	5	6	5	6	6	5	6	6	5	4	2	5	1
⁶ ₉	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4
⁷ ₀	6	5	5	5	6	6	5	4	4	4	3	2	4	2
⁷ ₁	6	6	6	6	6	6	6	2	6	6	3	1	6	1
⁷ ₂	5	3	6	6	6	6	3	3	5	3	3	5	3	3
⁷ ₃	4	4	4	5	6	5	5	5	5	5	3	3	5	5
⁷ ₄	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	4	3	6	2
⁷ ₅	4	6	3	4	4	5	4	3	3	3	3	2	3	6
⁷ ₆	6	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4
⁷ ₇	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3
⁷ ₈	4	5	6	6	6	4	4	4	4	3	4	2	5	3
⁷ ₉	6	6	6	4	6	6	6	6	6	6	4	3	6	4
⁸ ₀	4	3	5	3	4	4	4	4	6	4	3	3	2	3
⁸ ₁	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	2	4	2
⁸ ₂	5	6	6	6	6	6	5	4	6	4	5	3	1	2
⁸ ₃	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	4	5	3
⁸ ₄	4	5	5	5	5	3	4	4	3	3	3	3	3	4
⁸ ₅	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3
⁸ ₆	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	1	3	3	3
⁸ ₇	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	2
⁸ ₈	6	6	6	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3
⁸ ₉	6	6	3	3	3	6	6	6	3	3	3	4	6	6
⁹ ₀	5	5	5	3	6	5	5	3	5	3	3	3	5	6
⁹ ₁	6	4	5	3	6	6	3	6	5	5	4	3	5	3
⁹ ₂	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	3	3	4	4
⁹ ₃	6	4	6	6		5	3	4	4	4	4	3	3	4
⁹ ₄		4	5	3	5	5	4	3	4	3	0	3	6	2
⁹ ₅	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4
⁹ ₆	5	5	6	5	5	4	5	3	5	4	3	3	5	2
⁹ ₇	5	4	6	3	3	3	3	2	3	4	4	6	6	2
⁹ ₈	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3
⁹ ₉	5	5	5	5	6	6	5	5	5	5	5	5	6	5

100	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	3	4	4
101	6	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4
102	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
103	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
104	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	2	3	2	4
105	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2
106	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	1
107	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	2
108	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	2	2
109	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
110	5	5	4	4	6	4	3	4	5	4	3	3	4	4
111	6	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	2	3	4
112	4	4	5	6	6	5	5	6	5	5	3	3	3	3
113	5	5	6	6	6	3	3	4	4	4	5	5	5	3
114	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4
115	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3
116	6	6	6	6	6	6	5	6	4	6	6	4	4	3
117	6	5	4	4	4	2	3	3	4	2	2	3	4	6
118	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
119	3	0	3	0	2	0	0	0	1	1	0	1	1	2
120	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
121	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	6	3
122	6	6	6	6	6	4	6	6	4	4	3	3	4	1
123	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	3
124	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	4	3
125	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3
126	3	4	4	4	4	3	2	2	2	3	4	3	4	3
127	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	4
128	5	5	6	6	6	4	4	4	4	4	3	3	5	2
129	4	5	5	5	6	3	3	3	4	3	3	4	4	2
130	4	3	4	5	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4
131	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	2	3	4	3
132	6	3	3	6	6	3	4	6	3	3	2	3	3	2
133	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	2
134	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	4	3	3
135	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
136	5	5	4	4	6	4	3	4	5	4	3	3	4	4
137	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3
138	6	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4
139	6	5	5	5	6	4	3	4	5	5	4	4	5	2
140	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3

141	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3
142	4	4	5	5	4	3	3	3	3	3	2	2	6	4
143		3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
144	4	3	1	2	2	2	4	5	4	5	3	3	4	4
145	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	2
146	4	4	6	3	6	6	5	5	5	5	4	4	4	3
147	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	3	2
148	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	4	4	3
149	4	4	4	4	4	3	3	4	4	44	3	2	4	2
150	4	4	4	6	6	4	3	3	5	5	5	3	5	3
151	6	6	6	6	6	3	3	6	6	6	6	3	4	4
152	6	3	5	1	5	4	3	5	3	3	3	3	5	3
153	3	6	3	3	6	0	0	3	2		0	6	4	3
154	6	4	4	6	6	6	4	6	4	4	4	4	4	0
155	5	6	6	6	6	5	5	6	5	5	5	0	4	2
156	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3
157	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
158	6	6	6	5	6	6	6	6	6	5	5	4	6	0
159	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	2
160	5	3	6	4	5	3	3	4	5	6	3	2	6	2
161	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
162	4	4	4	4	4	2	0	1	1	1	1	2	3	3
163	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
164	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4
165	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4
166	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4
167	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
168	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4
169	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
170	5	5	5	5	4	3	2	3	4	3	3	2	4	1
171	5	5	5	5	4	3	2	3	4	3	3	2	4	1
172	5	5	5	5	4	3	2	4	4	2	3	2	4	2
173	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4
174	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
175	3	4	6	6	3	3	0	4	3	2	2	4	4	3
176	5	3	5	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3
177	5	4	6	3	3	2	3	2	6	1	3	0	4	3
178	5	6	5	5	4	5	5	5	6	6	1	3	5	1
179	5	6	5	5	4	5	5	5	6	6	1	3	5	1
180	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
181	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	2	4	4	3

182	5	5	5	5	4	3	2	3	4	3	3	2	4	1
183	5	5	5	5	4	3	2	3	4	3	3	2	4	1
184	5	5	5	5	4	3	2	3	4	3	3	2	4	1
185	5	5	5	5	4	3	3	4	4	3	3	2	4	1
186	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	3	3	2
187	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3
188	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	3	2	3	4
189	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
190	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
191	5	4	6	3	3	2	3	4	6	5	3	0	4	3
192	6	6	6	3	6	6	3	6	3	6	6	3	3	3
193	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	3	3	3
194	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
195	5	5	4	4	6	4	3	4	5	4	3	3	4	4
196	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
197	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	6	6	6
198	5	5	4	4	6	4	3	4	5	4	3	3	4	4
199	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3
200	5	5	5	5	4	3	2	3	4	3	3	2	4	1

TABULASI DATA
ROSS (Receipt of Spousal Support Items)

ROSS (Receipt of Spousal Support Items)										
S	ROSS 1	ROSS 2	ROSS 3	ROSS 4	ROSS 5	ROSS 6	ROSS 7	ROSS 8	ROSS 9	ROSS 10
1	1	3	6	5	6	3	4	3	3	2
2	3	5	6	3	3	4	4	4	5	4
3	6	6	6	5	5	3	6	4	6	4
4	3	3	4	5	3	1	2	4	3	4
5	3	5	6	3	3	6	6	6	6	4
6	4	5	4	4	4	2	3	4	3	3
7	4	5	6	5	5	2	4	3	3	5
8	5	5	4	4	5	2	5	4	3	4
9	4	3	5	5	5	1	2	4	2	5
10	2	2	3	3	4	4	4	3	3	1
11	6	5	5	4	6	1	5	5	3	3
12	6	4	6	5	5	1	4	6	3	2
13	4	3	4	4	3	1	2	3	3	5
14	4	4	4	3	4	2	4	4	3	4
15	4	1	5	5	5	1	1	4	2	4

16	4	6	4	4	5	2	3	6	5	4
17	4	5	6	6	6	1	4	4	4	5
18	4	3	4	5	5	3	5	4	4	4
19	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3
20	3	2	3	4	4	2	3	4	3	3
21	3	4	4	4	4	2	3	3	3	4
22	6	5	4	6	6	3	5	6	3	3
23	5	5	4	4	5	2	5	4	3	4
24	0	3	4	6	4	2	4	4	4	4
25	4	5	5	6	5	2	5	4	4	4
26	4	4	5	4	6	2	4	5	3	5
27	4	2	6	6	6	0	6	6	3	6
28	4	4	3	4	4	2	3	4	3	4
29	1	4	4	4	3	4	3	2	3	0
30	6	4	6	6	6	1	6	0	5	1
31	3	4	4	4	4	2	5	4	4	6
32	5	5	6	6	6	0	6	4	6	6
33	1	5	4	4	3	2	5	0	6	3
34	3	5	4	4	4	2	4	2	5	2
35	4	6	6	6	6	2	6	4	4	6
36	1	3	4	5	4	3	3	4	3	2
37	4	5	4	4	4	2	2	4	5	3
38	3	3	6	4	6	2	3	6	3	6
39	3	5	5	5	6	1	4	3	3	5
40	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4
41	6	0	4	5	4	1	1	5	0	5
42	5	1	6	6	5	1	0	5	1	6
43	3	4	5	6	5	3	5	3	3	3
44	6	5	4	2	4	0	5	3	2	4
45	4	4	4	5	4	2	3	4	3	4
46	4	4	4	4	4	1	5	5	3	4
47	3	5	4	4	4	3	3	3	2	3
48	5	4	4	5	4	2	3	4	3	4
49	3	5	4	5	4	2	3	4	4	4
50	4	6	6	6	6	0	4	3	6	6
51	4	5	6	6	6	1	5	6	4	6
52	6	6	6	4	6	3	6	6	6	1
53	5	1	5	5	5	2	3	5	4	5
54	3	4	4	4	4	2	4	3	4	3
55	6	5	5	4	5	2	3	4	4	4
56	5	4	4	4	3	1	3	3	3	3

57	6	5	6	5	6	0	3	5	3	6
58	0	0	0	0	3	0	2	0	2	3
59	4	5	5	5	6	1	4	4	4	4
60	2	5	6	4	5	1	4	4	5	4
61	4	3	4	5	6	2	3	3	3	3
62	6	0	6	6	6	0	6	6	6	6
63	6	0	6	6	6	0	6	6	6	6
64	6	0	6	6	6	0	6	6	6	6
65	3	4	4	6	5	4	6	3	5	3
66	5	1	6	6	6	2	5	4	5	4
67	3	2	6	4	5	3	2	2	2	1
68	4	5	6	5	6	0	2	5	4	5
69	4	2	3	4	2	3	2	4	2	4
70	6	5	6	5	6	3	4	6	4	6
71			6	6	6	0	4	6	3	6
72	5	5	5	6	6	3	6	3	6	3
73	6	6	6	6	6	0	6	6	3	6
74	4	2	3	4	4	2	1	3	1	2
75	6	6	6	5	6	3	3	5	3	3
76	5	4	5	5	4	2	4	4	2	5
77	1	3	3	4	4	2	3	4	3	3
78	4	4	5	5	5	2	4	4	2	2
79	5	4	6	6	6	0	4	6	3	4
80	5	4	4	4	4	0	4	3	3	3
81	4	5	5	5	5	2	4	4	4	4
82	4	5	6	6	6	1	4	3	6	4
83	6	5	6	6	6	3	4	5	5	5
84	6	5	5	5	5	0	3	5	4	5
85	4	3	4	4	4	2	4	3	3	4
86	2	5	4	5	5	3	4	3	3	3
87	4	3	4	4	4	2	4	4	3	4
88	3	4	4	6	4	3	3	4	3	3
89	3	5	6	4	4	3	5	5	5	4
90	6	5	6	6	6	0	5	5	5	6
91	3	3	4	5	5	1	3	4	3	3
92	3	3	4	4	3	2	2	2	3	4
93	3	6	6	6	6	6	0	6	6	6
94	6	6	6	5	6	0	3	5	5	5
95	5	5	6	4	5	0	3	5	2	5
96	4	3	5	5	5	3	4	2	4	4
97	4	5	4	5	6	0	5	6	2	6

98	4	3	4	4	3	2	3	4	3	4
99	4	2	5	4	5	2	2	5	2	5
100	3	3	5	5	3	2	3	3	2	4
101	6	6	6	6	6	0	6	3	6	6
102	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
103	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2
104	3	3	4	4	4	2	3	6	3	4
105	4	3	3	4	3	2	3	1	2	3
106	4	5	6	6	6	2	3	6	3	4
107	4	6	6	6	6	0	5	4	6	5
108	4	2	3	4	4	2	4	4	4	2
109	4	2	4	4	4	2	2	4	2	4
110	4	5	6	5	5	2	4	3	3	4
111	3	5	4	5	6	0	2	5	3	4
112	6	3	4	4	4	2	3	4	3	4
113	3	3	4	4	3	3	2	4	2	3
114	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3
115	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2
116	2	3	4	6	6	3	2	3	2	3
117	2	5	5	5	3	3	6	4	2	5
118	4	2	4	4	4	2	2	4	2	4
119	1	1	0	6	0	6	2	3	0	2
120	4	6	4	4	5	2	5	5	1	5
121	6	4	6	6	6	1	3	5	3	3
122	2	6	6	3	6	1	5	6	3	6
123	3	3	4	5	4	3	4	3	3	4
124	6	5	6	4	4	1	4	4	2	5
125	5	6	6	6	6	1	3	3	4	4
126	1	4	4	4	4	2	5	3	5	3
127	4	5	4	4	4	3	5	4	5	4
128	6	6	6	6	5	0	5	3	5	6
129	4	4	6	4	6	3	4	6	4	4
130	5	4	5	5	4	2	3	4	2	4
131	4	5	6	5	6	3	5	5	5	6
132	3	6	4	3	6	3	6	6	5	3
133	4	6	4	3	4	2	6	4	3	2
134	3	3	4	6	6	2	4	3	6	6
135	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3
136	4	2	6	5	5	2	4	3	3	4
137	3	4	4	4	4	2	3	5	4	4
138	6	6	6	6	6	1	6	3	6	6

139	4	6	6	6	6	1	6	3	6	6
140	4	6	6	6	6	1	4	3	3	5
141	4	5	4	4	4	2	4	4	3	5
142	3	4	5	4	5	3	5	3	5	4
143	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
144	4	5	4	4	4	1	4	1	4	3
145	4	5	4	4	5	2	4	4	3	4
146	5	5	4	6	5	1	5	5	5	6
147	4	6	6	6	6	1	3	6	3	6
148	3	3	3	3	3	2	3	3	2	4
149	4	6	4	3	4	2	6	3	3	3
150	4	4	5	5	5	0	3	3	3	4
151	4	6	6	4	6	3	6	3	4	6
152	6	2	6	6	4	4	5	4	4	4
153	0	6	6	3	6	3	5	6	5	6
154	6	6	6	6	6	3	5	2	3	3
155	2	4	2	6	6	3	3	3	2	3
156	4	5	4	4	4	5	6	4	6	4
157	3	3	3	4	3	4	5	3	5	3
158	3	0	6	6	6	3	3	5	4	6
159	4	3	4	5	4	2	3	4	3	3
160	4	5	5	6	5	3	5	3	4	3
161	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4
162	4	3	4	4	5	3	5	3	3	3
163	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4
164	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
165	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4
166	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
167	4	2	3	3	3	2	3	3	2	4
168	4	2	4	4	4	2	2	4	2	4
169	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3
170	2	5	4	5	5	1	2	4	4	2
171	2	5	4	5	5	1	4	4	4	2
172	2	5	4	3	4	0	4	4	4	2
173	3	4	4	5	5	1	5	6	4	6
174	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
175	4	6	6	4	6	2	5	5	4	3
176	2	4	4	6	4	3	3	3	5	3
177	3	6	6	6	5	3	6	2	6	3
178	3	5	6	5	6	2	2	6	3	5
179	3	5	6	5	6	1	1	6	3	5

180	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4
181	3	5	6	4	6	3	4	3	4	4
182	2	5	4	3	3	1	4	4	4	2
183	2	5	4	5	5	1	4	4	4	2
184	2	5	4	5	5	1	4	4	5	2
185	2	5	4	5	5	1	4	4	4	2
186	4	2	4	5	4	2	3	4	3	4
187	4	2	4	3	4	2	3	4	3	3
188	2	4	2	4	2	4	4	2	4	2
189	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3
190	6	4	6	6	6	2	6	3	3	6
191	3	6	6	6	5	3	6	2	6	3
192	6	3	6	3	6	3	6	0	6	3
193	6	3	6	3	6	3	6	0	6	3
194	6	0	6	6	6	0	0	6	0	6
195	4	5	6	5	5	2	4	3	3	4
196	4	2	4	6	4	2	4	6	3	4
197	6	0	5	6	5	4	6	6	0	6
198	4	5	6	5	5	2	4	3	3	4
199	3	4	4	4	4	2	4	3	3	3
200	2	5	4	5	5	1	4	4	4	2

S	ROSS 11	ROSS 12	ROSS 13	ROSS 14	ROSS 15	ROSS 16	ROSS 17	ROSS 18	ROSS 19	ROSS 20
1	4	4	2	3	2	4	2	3	3	2
2	6	4	2	3	3	3	3	4	6	4
3	5	3	3	3	4	4	4	3	3	3
4	2	3	4	4	3	2	4	3	4	4
5	6	4	0	3	6	3	3	4	6	6
6	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4
7	6	3	3	3	3	4	5	4	3	5
8	5	4	4	5	6	5	5	4	6	5
9	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	5	2	3	3	4	3	2	3	3	1
11	4	3	3	5	4	4	4	2	4	5
12	5	4	2	4	3	4	5	4	4	4
13	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4
14	5	5	3	3	3	4	4	3	3	3
15	5	5	3	5	4	5	5	1	6	6
16	5	4	3	3	2	4	6	4	5	4
17	3	4	4	6	3	4	4	4	5	5

18	5	4	1	3	3	5	4	3	4	4
19	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4
20	3	2	3	3	4	4	5	4	5	2
21	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4
22	5	1	3	3	3	6	3	6	3	4
23	5	4	4	5	5	5	5	4	6	5
24	3	2	2	2	4	3	3	3	3	3
25	4	3	4	5	5	4	4	3	4	4
26	4	4	3	3	4	5	5	1	3	4
27	0	6	0	6	0	6	6	6	6	6
28	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4
29	4	0	1	0	5	1	0	2	1	6
30	3	3	1	3	3	1	6	2	3	3
31	5	3	4	6	3	3	4	4	4	3
32	2	5	2	5	5	6	6	5	5	5
33	6	0	0	4	5	4	4	4	2	2
34	3	2	4	5	4	4	4	6	5	5
35	6	4	4	6	5	6	6	6	6	6
36	4	4	2	2	3	1	2	2	3	2
37	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4
38	5	6	3	6	3	6	6	4	4	6
39	3	4	3	5	3	5	5	5	6	5
40	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3
41	1	5	5	6	1	4	5	6	6	5
42	2	5	5	6	0	5	6	6	5	5
43	6	3	2	3	4	4	6	6	4	5
44	5	3	4	5	2	6	3	3	4	4
45	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4
46	3	3	2	5	4	4	5	5	5	6
47	3	3	2	4	5	4	4	3	4	3
48	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5
49	5	3	3	3	4	4	4	3	3	3
50	6	4	0	6	4	6	6	6	6	6
51	22	6	5	6	5	5	6	5	6	6
52	6	4	1	3	3	6	6	2	6	3
53	6	1	1	2	6	3	4	2	4	4
54	4	3	2	3	4	4	4	2	4	4
55	3	3	4	4	3	4	4	6	4	4
56	4	3	4	4	2	4	5	3	3	2
57	5	5	3	4	3	5	5	4	4	5
58	0	2	3	3	2	2	3	2	2	2

59	4	5	3	4	3	4	4	4	3	3
60	6	4	4	3	3	5	3	5	5	4
61	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
62	6	6	0	6	6	6	6	6	6	6
63	6	6	0	6	6	6	6	6	6	5
64	6	6	0	6	6	6	6	6	6	6
65	6	2	5	3	2	3	3	4	6	4
66	2	5	3	5	1	6	5	6	4	5
67	5	3	4	2	0	4	2	3	4	3
68	5	6	5	6	1	6	6	6	6	5
69	2	4	3	3	2	4	4	4	3	3
70	3	5	3	6	4	4	6	5	4	3
71	1	5	6	5	3	5	6	5	6	6
72	6	0	1	3	5	6	5	3	3	3
73	6	5	2	6		5	6	6	6	5
74	3	1	4	4	4	3	1	5	2	1
75	3	3	3	3	4	6	3	6	5	5
76	3	5	2	4	3	5	5	4	5	4
77	6	3	2	4	3	3	4	4	3	4
78	2	4	2	3	4	4	4	3	4	3
79	4	6	4	6	4	6	6	6	5	5
80	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4
81	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3
82	6	1	2	4	1	4	4	3	4	4
83	5	4	4	5	4	4	6	6	5	4
84	3	5	3	5	3	5	5	5	4	5
85	4	3	5	5	5	4	4	3	4	3
86	5	3	3	2	4	4	4	3	3	3
87	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3
88	2	2	3	3	4	2	3	2	2	3
89	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4
90	3	5	5	6	1	6	5	4	6	6
91	6	3	3	3	3	3	3	4	2	3
92	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
93	6	6	4	6	3	4	6	4	4	6
94	6	3	3	5	3	5	6	4	3	3
95	5	5	5	6	5	5	5	6	5	5
96	4	4	1	2	4	3	4	3	2	3
97	5	4	5	6	4	6	5	5	4	4
98	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3
99	4	3	4	4	2	5	5	4	4	5

100	2	3	2	3	2	3	4	4	4	4
101	3	6	3	4	3	6	6	3	4	5
102	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
103	3	3	3	2	4	2	2	2	3	3
104	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
105	2	1	4	4	2	3	2	5	1	3
106	3	3	1	3	5	6	4	2	6	6
107	5	4	4	6	3	4	6	6	6	6
108	4	2	1	3	4	3	3	4	3	3
109	3	3	3	4	2	4	4	3	4	4
110	5	4	3	4	3	5	5	4	4	4
111	4	3	3	3	4	4	2	3	3	3
112	3	4	3	5	3	4	4	4	4	5
113	0	3	4	3	3	3	3	4	3	3
114	4	3	3	1	3	4	3	3	3	3
115	4	2	3	2	4	4	4	2	3	2
116	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3
117	4	3	3	3	5	4	1	5	4	4
118	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4
119	2	1	4	1	5	1	1	5	3	1
120	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
121	5	5	3	5	3	5	4	5	5	5
122	3	4	3	6	3	3	3	6	6	3
123	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3
124	3	2	3	6	2	6	4	3	4	4
125	6	3	4	6	5	6	6	6	4	4
126	5	5	1	2	4	4	4	4	4	3
127	4	3	1	4	5	4	4	3	3	3
128	5	3	3	5	3	5	6	5	5	5
129	5	6	5	4	4	6	6	4	4	5
130	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4
131	4	3	5	5	3	6	6	2	5	4
132	4	3	2	3	3	2	3	3	4	6
133	5	4	3	3	3	3	4	3	3	3
134	4	3	3	4	2	4	3	6	6	6
135	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3
136	2	4	3	4	3	5	5	4	4	4
137	2	4	3	4	3	4	3	4	4	3
138	3	6	3	4	3	6	6	3	4	5
139	3	6	3	4	3	6	6	4	4	5
140	3	3	3	5	3	6	6	2	5	5

141	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
142	5	4	5	3	3	5	6	4	5	6
143	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
144	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3
145	5	4	3	4	3	4	4	3	3	4
146	5	6	3	5	5	6	6	4	5	6
147	4	4	4	4	3	4	3	5	4	3
148	2	2	3	3	3	4	4	5	4	4
149	6	4	3	4	3	4	4	4	4	4
150	4	4	4	5	3	4	6	4	4	3
151	6	6	4	4	3	4	6	3	6	4
152	3	6	6	6	3	4	4	5	4	3
153	5	0	6	6	3	3	0	6	6	3
154	6	4	3	2	6	6	4	6	4	0
155	3	3	4	5	2	3	2	4	3	2
156	6	3	1	5	4	4	3	3	4	3
157	5	3	2	4		2	3	3	3	3
158	5	3	6	2	3	3	3	2	3	4
159	4	2	2	4	3	3	4	4	3	4
160	5	3	3	3	5	4	5	2	3	3
161	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4
162	4	2	1	3	3	3	4	4	4	3
163	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4
164	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
165	4	3	2	3	3	3	4	3	4	3
166	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3
167	2	4	4	4	2	4	4	3	3	4
168	2	4	4	4	2	4	4	3	4	4
169	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3
170	3	2	3	4	3	4	4	4	3	4
171	3	2	3	4	4	3	3	4	3	4
172	0	6	6	5	0	5	5	4	3	4
173	4	4	3	5	3	4	3	4	4	4
174	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3
175	3	4	3	4	3	4	4	4	4	6
176	5	5	2	3	4	2	3	4	4	4
177	4	0	0	3	3	3	6	4	3	3
178	2	6	5	6	1	5	5	6	4	5
179	2	6	5	6	5	5	5	6	4	5
180	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
181	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3

[illegible]

48	6	6	6	5	6	6	5	6	5	6	6	6	6	5
49	6	6	6	5	5	6	6	6	5	5	6	6	6	6
50	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
51	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
52	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
53	6	6	6	0	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
54	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
55	6	6	6	5	5	6	6	6	6	6	6	6	4	4
56	6	6	5	5	5	6	3	5	5	5	6	5	4	4
57	6	6	6	5	6	6	5	6	6	5	6	6	5	5
58	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
59	6	6	6	6	6	6	4	6	4	6	6	6	5	5
60	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
61	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
62	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
63	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
64	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
65	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6
66	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6
67	4	4	4	4	2	4	0	2	3	4	3	4	5	2
68	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
70	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
71	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
72	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
73	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
74	6	6	6	4	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6
75														
76	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
77	5	5	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4
78	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	4
79	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5
80	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
81	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
82	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
83	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
84	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
85	6	6	6	5	6	6	6	5	5	5	6	5	5	4
86	6	6	6	6	6	6	4	6	6	6	6	6	6	4
87	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
88	6	6	6	5	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6

¹³ ₀	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
¹³ ₁	6	6	6	4	5	6	5	6	5	5	6	6	5	5
¹³ ₂	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
¹³ ₃	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
¹³ ₄	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
¹³ ₅	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
¹³ ₆	6	6	6	6	6	6	4	6	6	5	6	6	4	4
¹³ ₇	6	6	6	4	6	6	5	6	6	5	6	6	6	6
¹³ ₈	6	6	4	3	3	6	6	6	2	6	6	6	6	6
¹³ ₉	6	4	4	6	6	6	6	6	2	6	6	6	6	6
¹⁴ ₀	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
¹⁴ ₁	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
¹⁴ ₂	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
¹⁴ ₃				5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
¹⁴ ₄	6	6	6	4	6	6	5	6	5	5	6	6	5	4
¹⁴ ₅	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
¹⁴ ₆	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
¹⁴ ₇	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
¹⁴ ₈	6	6	6	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
¹⁴ ₉	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
¹⁵ ₀	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
¹⁵ ₁	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
¹⁵ ₂	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
¹⁵ ₃	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
¹⁵ ₄	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
¹⁵ ₅	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
¹⁵ ₆	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
¹⁵ ₇		6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
¹⁵ ₈	6	6	6	6	6	6	6	6	6	0	6	6	6	6
¹⁵ ₉	5	5	5	4	5	5	5	6	5	5	6	6	5	5
¹⁶ ₀	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5
¹⁶ ₁	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
¹⁶ ₂	6	6	5	6	5	6	5	6	6	6	5	5	6	6
¹⁶ ₃	6	6	6	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
¹⁶ ₄	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
¹⁶ ₅	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5
¹⁶ ₆	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
¹⁶ ₇	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
¹⁶ ₈	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
¹⁶ ₉	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
¹⁷ ₀	6	6	6	6	6	6	5	6	5	5	6	6	5	5

17 1	6	6	6	6	6	6	5	6	5	5	6	6	5	5
17 2	6	6	6	6	6	6	5	6	5	5	6	6	5	5
17 3	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
17 4	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
17 5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
17 6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
17 7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	3	5	6	6	3
17 8	6	6	6	6	6	5	6	0		6	6	6	6	6
17 9	6	6	6	6	6	5	6	0	6	6	6	6	6	6
18 0	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
18 1	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
18 2	6	6	6	6	6	6	5	6	5	6	6	6	5	5
18 3	6	6	6	6	6	6	5	6	5	5	6	6	5	6
18 4	6	6	6	6	6	6	5	6	5	5	6	6	5	5
18 5	6	6	6	6	6	6	5	6	5	5	6	6	5	5
18 6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18 7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18 8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18 9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19 0	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
19 1	6	6	6	6	6	6	6	6	6	3	5	6	6	3
19 2	6	6	6	6		6	6	6	6	6	6	6	6	6
19 3	6		6	6	6	6	6	6	6	0	6	6	6	6
19 4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
19 5	6	6	6	6	6	6	4	6	6	5	6	6	4	4
19 6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
19 7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
19 8	6	6	6	6	6	6	4	6	6	5	6	6	4	4
19 9	5	4	4	4	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6
20 0	6	6	6	6	6	6	5	6	5	5	6	6	5	5

[illegible]

67	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
68	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
69	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	1
70	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1
71	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
72	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
73	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1
74	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1
75	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0
76	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0
77	1	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0
78	0	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0
79	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	1
80	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1
81	0	0	1	0	0	1	0	1	1	1	0
82	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
83	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1
84	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0
85	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1
86	0	0	1	0	0	1	0	1	1	1	1
87	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1
88	0	0	0	1	0	0	0	1	1	1	0
89											
90	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0
91	0	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1
92	0	1	1	0	1	0	0	1	1	0	1
93	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1
94	0	0	0	1	0	1	1	1	1	1	0
95											
96	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1
97	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0
98	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1
99	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0
100	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0
101											
102	0	0	1	0	0	1	0	0	1	1	0
103	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	0
104											
105	0	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1
106	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1
107	0	0	1	0	1	0	0	0	1	1	1

[illegible]

149	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1
150	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1
151	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
152	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1
153	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0
154	0	0	1	0	1	0	0	0	1	1	1
155	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1
156	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0
157	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0
158	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1
159	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1
160	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1
161	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1
162	0	0	1	0	1	1	0	0	1		
163	0	0	1	1	1	0	0	0	1	1	1
164	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	0
165	0	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1
166	0	1	1	0	1	0	0	0	1	1	1
167	0	0	1	1	0	0	1	1	1	1	0
168	0	0	1	0	1	1	0	0	1	1	0
169	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0
170	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
171	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
172	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
173	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1
174	0	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0
175	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1
176	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1
177	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1
178	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1
179	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1
180	0	0	1	1	1	0	0	0	1	1	1
181	0	0	0	1	1	0	1		1	1	1
182	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
183	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
184	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
185	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
186	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1
187	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1
188	1	1	1	0	1	0	0	0	0	1	1
189	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1

[illegible]

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Sebelum Eliminasi Item

UWES (*The Utrecht Work Engagement Scale*)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	193	96.5
	Excluded ^a	7	3.5
	Total	200	100.0

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

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.917	.919	17

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	EES
Item-Total Statistics						
UWES 1	64.4249	126.006	.730	.679	.908	.545
UWES 2	64.0052	126.516	.663	.572	.910	.575
UWES 3	64.3679	130.140	.576	.413	.913	.476
UWES 4	64.5648	127.153	.715	.688	.909	.537
UWES 5	64.3679	126.515	.743	.707	.908	.584
UWES 6	65.6010	141.751	.054	.202	.926	.080
UWES 7	64.7927	125.988	.747	.621	.908	.638
UWES 8	64.5440	125.572	.653	.604	.910	.507

UWES 9	64.1503	126.983	.667	.569	.910	.509
UWES 10	64.1762	125.469	.675	.621	.910	.620
UWES 11	64.1710	127.517	.675	.617	.910	.577
UWES 12	64.6218	127.538	.648	.551	.911	.600
UWES 13	64.4508	126.395	.673	.559	.910	.574
UWES 14	65.1969	126.763	.607	.494	.912	.571
UWES 15	64.7047	126.876	.663	.560	.910	.525
UWES 16	65.9223	131.895	.353	.252	.920	.455
UWES 17	64.9637	131.254	.452	.251	.916	.457

EES (*Employee Engagement Scale*)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	195	97.5
	Excluded ^a	5	2.5
	Total	200	100.0

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

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.818	.874	14

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
EES 1	50.1128	96.235	.544	.456	.804
EES 2	50.3590	93.767	.592	.482	.799
EES 3	50.1026	95.536	.513	.515	.804
EES 4	50.4256	92.411	.572	.540	.799
EES 5	50.1949	92.034	.655	.596	.795
EES 6	50.6667	89.326	.724	.722	.789
EES 7	50.8308	89.389	.692	.696	.790
EES 8	50.7077	90.290	.712	.610	.791
EES 9	50.6205	90.907	.698	.586	.792
EES 10	50.6051	84.529	.223	.094	.876
EES 11	51.2821	92.214	.569	.384	.799
EES 12	51.3692	99.904	.258	.287	.818
EES 13	50.6154	94.805	.498	.306	.804
EES 14	51.6410	103.922	.037	.145	.834

ROSS (Receipt of Spousal Support Items)

Emotional Concerns Subscale

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	199	99.5
	Excluded ^a	1	.5
	Total	200	100.0

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

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.540	.554	6

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ROSS 1	19.8191	12.654	.290	.278	.492
ROSS 2	19.6734	12.514	.239	.161	.525
ROSS 3	19.0000	10.576	.698	.609	.286
ROSS 4	19.0151	12.904	.435	.320	.434
ROSS 5	18.9648	11.266	.618	.617	.336
ROSS 6	21.6432	19.382	-.322	.164	.722

Instrumental Assistance Subscale

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	200	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	200	100.0

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

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.583	.593	6

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ROSS 7	18.8350	18.681	.322	.331	.537
ROSS 8	18.7900	19.101	.296	.290	.547
ROSS 9	19.1250	19.004	.306	.313	.543
ROSS 10	18.7600	17.731	.434	.332	.492
ROSS 11	18.6850	16.157	.299	.139	.560
ROSS 12	19.1800	18.761	.295	.285	.547

Informational Support Subscale

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	198	99.0
	Excluded ^a	2	1.0
	Total	200	100.0

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

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.359	.360	4

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ROSS 13	11.4141	5.807	.125	.175	.373
ROSS 14	10.5455	4.209	.484	.358	-.090^a

ROSS 15	11.1364	7.702	-.137	.070	.609
ROSS 16	10.3889	4.757	.411	.291	.037

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

Apprasial Support Subscale

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	200	100.0
	Excluded ^a	0	0
	Total	200	100.0

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

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.769	.772	4

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ROSS 17	11.8050	8.108	.535	.320	.734
ROSS 18	12.0950	8.921	.454	.254	.773
ROSS 19	12.0200	7.990	.688	.484	.654
ROSS 20	12.0200	8.080	.619	.424	.688

b. Setelah Eliminasi Item

UWES (*The Utrecht Work Engagement Scale*)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	193	96.5
	Exclude d ^a	7	3.5
	Total	200	100.0

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

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.926	.928	16

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
UWES 1	61.3368	123.631	.741	.678	.918
UWES 2	60.9171	124.097	.675	.563	.920
UWES 3	61.2798	127.921	.578	.406	.923
UWES 4	61.4767	124.959	.717	.688	.919
UWES 5	61.2798	124.119	.755	.705	.918
UWES 7	61.7047	123.990	.740	.613	.918
UWES 8	61.4560	123.458	.652	.600	.921
UWES 9	61.0622	124.590	.677	.565	.920
UWES 10	61.0881	123.081	.686	.620	.920
UWES 11	61.0829	124.972	.693	.604	.920

UWES 12	61.5337	125.323	.651	.551	.921
UWES 13	61.3627	124.128	.679	.557	.920
UWES 14	62.1088	124.941	.594	.477	.922
UWES 15	61.6166	124.779	.660	.558	.920
UWES 16	62.8342	130.170	.336	.223	.931
UWES 17	61.8756	129.109	.450	.251	.926

ROSS (Receipt of Spousal Support Items)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	199	99.5
	Excluded ^a	1	.5
	Total	200	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.864	.875	18

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ROSS 1	67.5528	149.339	.504	.429	.856
ROSS 2	67.4070	155.505	.275	.288	.867
ROSS 3	66.7337	145.843	.729	.652	.848
ROSS 4	66.7487	154.876	.458	.418	.858

ROSS 5	66.6985	147.292	.698	.645	.849
ROSS 7	67.5176	155.857	.315	.431	.864
ROSS 8	67.4824	152.009	.451	.377	.858
ROSS 9	67.8040	157.350	.279	.447	.865
ROSS 10	67.4523	146.411	.639	.524	.851
ROSS 11	67.3518	152.502	.264	.176	.872
ROSS 12	67.8693	149.740	.489	.400	.857
ROSS 13	68.3015	164.555	.066	.310	.873
ROSS 14	67.4020	146.959	.654	.604	.850
ROSS 16	67.2613	147.750	.669	.554	.850
ROSS 17	67.1910	146.125	.665	.565	.850
ROSS 18	67.4774	153.321	.452	.393	.858
ROSS 19	67.4070	148.818	.665	.554	.851
ROSS 20	67.4070	149.485	.604	.468	.853

UJI NORMALITAS

4. Hasil Uji Normalitas

Tests of Normality							
	Jenis kelamin responden	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Work	Laki-laki	.064	99	.200*	.988	99	.546
Engagement	Perempuan	.165	72	.000	.948	72	.005
Dukungan	Laki-laki	.072	99	.200*	.979	99	.122
Pasangan	Perempuan	.055	72	.200*	.981	72	.332

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

a. Lilliefors Significance Correction

UJI LINIERITAS

5. Hasil Uji Linearitas

a. Laki-Laki

ANOVA Table							
			Sum of	df	Mean	F	Sig.
			Squares		Square		
(Combined)			54.687	89	.614	1.2466	.385
Work	Between	Linearity	7.096	1	7.096	14.385	.004
Engagement *	Groups	Deviation from	47.591	88	.541	1.096	.481
Dukungan		Linearity					
Pasangan	Within	Groups	4.439	9	.493		
Total			59.126	98			

b. Perempuan

ANOVA Table							
			Sum of	df	Mean	F	Sig.
			Squares		Square		
(Combined)			28.397	66	.430	1.627	.311
Work	Between	Linearity	8.547	1	8.547	32.318	.002
Engagement *	Groups	Deviation from	19.850	65	.305	1.155	.491
Dukungan		Linearity					
Pasangan	Within	Groups	1.322	5	.264		
Total			29.719	71			

UJI KORELASI

6. Hasil Uji Korelasi

a. Laki-laki

Correlations					
Control Variables		WE	DP	SD	
-none- ^a	WE	Correlation	1.000	.348	.260
		Significance (1-tailed)	.	.000	.005
		df	0	95	95
	DP	Correlation	.348	1.000	.183
		Significance (1-tailed)	.000	.	.036
		df	95	0	95
	SD	Correlation	.260	.183	1.000
		Significance (1-tailed)	.005	.036	.
		df	95	95	0
	WE	Correlation	1.000	.317	
		Significance (1-tailed)	.	.001	
		df	0	94	
Social Desirability	DP	Correlation	.317	1.000	
Significance (1-tailed)		.001	.		
df		94	0		

a. Cells contain zero-order (Pearson) correlations.

b. Perempuan

Correlations					
		WE	DP	SD	
Spearman's rho	WE	Correlation Coefficient	1.000	.404**	.128
		Sig. (1-tailed)	.	.000	.145
		N	72	72	70
	DP	Correlation Coefficient	.404**	1.000	.123
		Sig. (1-tailed)	.000	.	.155
		N	72	72	70
	SD	Correlation Coefficient	.128	.123	1.000
		Sig. (1-tailed)	.145	.155	.
		N	70	70	70

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



UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA

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

Tanggal : 10 April 2018
Nomor : 220 / Dek / 70/Div.Um.RT / 14 / 2018
Hal : Permohonan Ijin Pengambilan Data untuk Skripsi
Kepada Yth.
PT. PUSRI PALEMBANG
Jl. Mayor Zen, Palembang

Assalamualaikum Wr. Wb

Dalam rangka mempersiapkan mahasiswa untuk menempuh ujian, bagi setiap mahasiswa diwajibkan membuat skripsi/tugas akhir.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas diperlukan data, baik dari Instansi Pemerintah, Badan Usaha Milik Negara, Perusahaan Swasta dan Lembaga maupun individu. Selanjutnya kami mohon ijin penelitian/pengambilan data mahasiswa Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia tersebut dibawah ini :

Nama : **Muhammad Bagus Cahya Nugraha**
Nomor Mahasiswa : **14320221**
Judul Skripsi : **HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN PASANGAN DENGAN
WORK ENGAGEMENT**



Dekan,

[Signature]
Dr. rer. nat. Arief Fahmie, S.Psi., MA., Psikolog

Dosen Pembimbing,

[Signature]
Irwan Nuryana Kurniawan, S.Psi., M.Si.



PUPUK SRIWIDJAJA PALEMBANG

SURAT KETERANGAN
Nomor: 164 /TB100.DL/2018

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Erman Firdaus
Badge : 85.2758
Jabatan : Manager PSDM & Organisasi PT Pusri Palembang

Dengan ini menerangkan

Nama : Muhammad Bagus Cahya Nugraha
NIM : 14320221
Fakultas : Psikologi dan Ilmu Sosial
Universitas : Universitas Islam Indonesia – Yogyakarta

Bahwa yang bersangkutan benar telah melakukan pengambilan data di PT Pusri Palembang untuk Penelitian Skripsi dengan Judul Hubungan antara Dukungan Pasangan dengan *Work Engagement*.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Palembang, 26 Maret 2018

Manager PSDM & Organisasi



Erman Firdaus
Badge No. 85.2758