

## HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN SOSIAL ATASAN DAN MODAL PSIKOLOGIS DENGAN KETERIKATAN KERJA PADA KARYAWAN PT. KERTA RAJASA RAYA

Winno Margi Rezkinda<sup>1)</sup>

Magister Profesi Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya  
Jl. Semolowaru 45, Surabaya  
Email : [winno\\_rezki@yahoo.com](mailto:winno_rezki@yahoo.com)

**Abstrak** – Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara dukungan sosial atasan dan modal psikologis dengan keterikatan kerja pada karyawan PT. Kerta Rajasa Raya. Keterikatan kerja menjadi suatu yang penting bagi organisasi saat ini, karena karyawan dengan keterikatan kerja tinggi dapat meningkatkan performa kerja. Keterikatan kerja dipengaruhi oleh sumber daya kerja dan sumber daya pribadi. Sumber daya kerja pada penelitian ini adalah dukungan sosial atasan, sementara sumber daya pribadi adalah modal psikologis. Penelitian ini penting karena keterikatan kerja memiliki dampak efektif sebesar 16% terhadap profitabilitas, 18% pada produktifitas, 25% terhadap penurunan tingkat turnover yang tinggi, 49% terhadap penurunan tingkat turnover yang rendah, 37 % terhadap penurunan ketidakhadiran dan 60% pada kualitas kerja. Hasil menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara dukungan sosial atasan dan modal psikologis dengan keterikatan kerja ( $R=0.643$  ;  $p<0,05$ ). Dukungan sosial atasan dan modal psikologis berkontribusi dengan keterikatan kerja karyawan PT. Kerta Rajasa Raya sebesar 41,3%. Spesifiknya, dukungan sosial memiliki hubungan yang signifikan dan positif dengan keterikatan kerja ( $r=0.443$ ;  $p<0.05$ ). Modal Psikologis dan keterikatan kerja juga menunjukkan korelasi signifikan dan positif ( $r=0.537$ ;  $p<0.05$ ). Implikasi dari hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan sebaiknya merancang program bertujuan untuk mengembangkan dukungan sosial atasan dan modal psikologis karyawan untuk dapat meningkatkan keterikatan kerja karyawan.

**Kata kunci:** Dukungan sosial atasan, Modal Psikologis, Keterikatan Kerja Karyawan

### 1. Pembahasan

Karyawan mampu menunjukkan kinerja yang baik apabila memiliki keterikatan kerja yang tinggi. Keterikatan kerja adalah kondisi mental yang positif dan rasa puas serta berhubungan dengan pekerjaan yang dikarakteristikan dengan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*) dan penghayatan (*absorption*). Karyawan dapat dikatakan semangat bila memiliki tingkat energi yang tinggi dan ketahanan mental saat bekerja. Karyawan memiliki dedikasi terhadap pekerjaan dapat dilihat dengan perilaku yang mengarah pada keterlibatannya yang tinggi dalam suatu pekerjaan dan memiliki rasa penting terhadap pekerjaannya, antusias dan tertantang. Sedangkan, karyawan dapat dikatakan memiliki penghayatan bila memiliki konsentrasi penuh terhadap pekerjaannya, bahagia saat bekerja sehingga membuat waktu terasa berlalu dengan cepat dan sulit untuk menghentikan pekerjaannya (Schaufeli dan Bakker, 2002).

*JD-R Model* (Bakker & Demeuroti, 2008) menjelaskan bahwa terdapat dua faktor yang dapat memengaruhi keterikatan kerja yaitu sumber daya organisasi (*Job Resources*) dan sumber daya pribadi (*Personal Resources*). Sumber daya organisasi meliputi aspek fisik, sosial, dan organisasi yang dapat menurunkan tuntutan kerja (*Job Demands*) serta dapat berfungsi untuk mencapai tujuan pekerjaan serta memberikan stimulus terhadap individu untuk tumbuh, belajar

dan berkembang (Bakker & Demerouti, 2007 ; Schaufeli & Bakker, 2004). Sumber daya kerja pada penelitian ini menggunakan variabel dukungan sosial (*social support*). Sumber daya pribadi adalah evaluasi positif terhadap diri sendiri dan perasaan individu mengenai kemampuannya untuk mengontrol dan memengaruhi lingkungan kerjanya (Hobfoll, Johnson, Ennis & Jackson, 2003). Sumber daya pribadi pada penelitian ini adalah modal psikologis (*psychological capital*). Keterikatan kerja adalah sasaran utama pada penelitian ini. Keterikatan kerja memiliki dampak efektif sebesar 16% terhadap profitabilitas, 18% pada produktifitas, 25% terhadap penurunan tingkat *turnover* yang tinggi, 49% terhadap penurunan tingkat *turnover* yang rendah, 37 % terhadap penurunan ketidakhadiran dan 60% pada kualitas kerja. Hal ini membuat tingginya keterikatan kerja sangat penting dalam meningkatkan produktifitas suatu organisasi (Harter, Schmidt dan Hayes, 2002).

Dukungan sosial didefinisikan sebagai tenaga yang disediakan oleh orang lain misalnya memberikan sebuah bantuan atau pemberian timbal balik untuk membantu orang lain (Schwarzer & Schulz, 2003). Terdapat empat aspek dukungan sosial yaitu persepsi dukungan yang tersedia (*Perceived Available Support*) didefinisikan sebagai tersedianya bantuan maupun pertolongan yang dilakukan oleh orang lain. Kebutuhan untuk didukung (*Need for Support*) didefinisikan sebagai adanya kebutuhan individu untuk dibantu orang lain. Mencari dukungan (*Support Seeking*) didefinisikan sebagai kondisi seseorang mencari sebuah dukungan dari orang lain. Benar-benar menerima dukungan (*Actually received Support*) didefinisikan sebagai penerimaan atas dukungan dari orang lain secara instrumental, emosional, informasi dan kenyamanan.

Selain dukungan sosial atasan yang menjadi variabel dalam penelitian ini adalah modal psikologis. Modal psikologis adalah kondisi perkembangan psikologi positif yang dimiliki seseorang dan dikarakteristikan oleh keyakinan diri, optimis, harapan (*hope*) dan ketahanan (*resiliency*). Keyakinan diri didefinisikan sebagai seseorang memiliki keyakinan diri untuk mengambil dan masuk kedalam tugas yang menantang dan memiliki keyakinan bahwa individu tersebut dapat melakukan tugas tersebut. Optimis didefinisikan sebagai individu membuat atribusi positif bahwa mereka akan bisa berhasil di masa sekarang maupun masa depan. Harapan didefinisikan sebagai tekun menuju tujuan dan mengalirkan semuanya kearah tujuan tersebut. Ketahanan didefinisikan ketika individu dilanda permasalahan atau kesulitan, mereka dapat bertahan dan memantulkan kembali untuk mencapai kesuksesannya atau agar kembali ke jalur suksesnya.

Berdasarkan dari latar belakang yang telah peneliti utarakan, ada beberapa alasan yang membuat peneliti mengangkat penelitian dengan judul, “Hubungan antara Dukungan Sosial Atasan dan Modal Psikologis dengan Keterikatan Kerja pada Karyawan PT. Kerta Rajasa Raya”, adalah karena kebanyakan penelitian sebelumnya menggunakan karyawan yang bekerja dibidang jasa (*services*) sementara penelitian ini menggunakan karyawan manufaktur. Peneliti ingin mengetahui keterikatan kerja karyawan PT. Kerta Rajasa Raya. Selain itu, peneliti juga ingin mengetahui apakah dukungan sosial atasan dan modal psikologis yang dimiliki karyawan memiliki hubungan dengan keterikatan kerja sehingga memengaruhi tinggi rendahnya keterikatan kerja karyawan PT. Kerta Rajasa Raya.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Uji reliabilitas dan validitas juga diperlukan untuk menentukan hasil penelitian. Peneliti juga melakukan wawancara awal dan menyebarkan angket. Teknik pengambilan data adalah dengan cara *accidental*. Peneliti menggunakan alat ukur UWES (*Utrecht Work Engagement Scale*) untuk mengukur keterikatan kerja, BSSS (*Berlin Social Support Scale*) untuk mengukur dukungan sosial atasan, PCQ (*Psychological Capital Questionnaire*) untuk mengukur modal psikologis.

## 2. Pembahasan

### 2.1 Subjek Penelitian

Subjek penelitian adalah sebanyak 120 subjek yang terbagi dari berbagai divisi, 101 subjek atau sebesar 93,3% adalah karyawan yang bekerja dibidang manufaktur yaitu administrasi, akseptasi, Axp. Gudang, Axp. Produksi, Circular room, Engineering, Extruder, Kep. Regu dan produksi Woven Bag sementara 19 karyawan atau sebesar 6,7% adalah karyawan yang bekerja dibidang jasa yaitu operator.

### 2.2 Teknik Pengambilan Data

Pengambilan data dilakukan oleh peneliti selama empat minggu, yang terdiri atas satu minggu untuk proses wawancara kepada beberapa karyawan sebagai data awal dan satu minggu untuk menyebarkan angket modal psikologis, dukungan sosial atasan dan keterikatan kerja.

Wawancara yang dilakukan peneliti adalah wawancara informal namun tetap berpedoman pada aspek-aspek dan indikator dari keterikatan kerja agar subjek tidak merasa sedang dinilai dan mendapatkan data awal lebih dalam.

### 2.3 Deskripsi data penelitian

Data demografis subjek penelitian terdiri atas jenis kelamin, usia, divisi, pendidikan terakhir, status pernikahan dan lama kerja dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 1. Data Demografis Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	39	32,5%
Perempuan	81	67,5%
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui dari total 120 subjek ternyata terdapat 39 subjek atau sebesar 32,5% adalah subjek berjenis kelamin laki-laki dan 81 subjek atau sebesar 67,5 % adalah subjek berjenis kelamin perempuan. Maka dapat disimpulkan bahwa subjek perempuan lebih banyak dibandingkan subjek laki-laki pada penelitian ini dengan jumlah 81 subjek dan nilai presentasi sebesar 67,5%.

Tabel 2. Data Demografis Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
21-30 tahun	61	50,8%
31-40 tahun	47	39,2%
41-50 tahun	11	9,2%
51-60 tahun	1	0,8%
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui dari total 120 subjek ternyata terdapat 61 subjek atau sebesar 50,8% adalah subjek dengan rentang usia 21 tahun sampai 30 tahun. Subjek dengan rentang usia 31 tahun sampai 41 tahun berjumlah 47 subjek atau sebesar 39,2%. Subjek dengan rentang usia 41 tahun sampai 50 tahun berjumlah 11 subjek atau sebesar 9,2%. Subjek dengan rentang usia 51 tahun sampai 60 tahun berjumlah 1 subjek atau sebesar 0,8%. Maka dapat

disimpulkan bahwa subjek dengan rentang usia 21 tahun sampai 30 tahun adalah subjek terbanyak pada penelitian ini dengan jumlah 61 subjek atau sebesar 67,5%.

Tabel 3. Data Demografis Lama Kerja

<b>Lama kerja</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
1-6tahun	54	45%
7-12tahun	37	30,8%
13-18tahun	14	11,7%
19-24tahun	9	7,5%
25-30 tahun	6	5%
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui dari 120 subjek ternyata terdapat 54 subjek atau sebesar 45% subjek dengan lama kerja 1 tahun sampai 6 tahun. Subjek dengan lama kerja 7 tahun sampai 12 tahun berjumlah 37 subjek atau sebesar 30,8%. Subjek dengan lama kerja 13 tahun sampai 18 tahun berjumlah 14 subjek atau sebesar 11,7%. Subjek dengan lama kerja 19 tahun sampai 24 tahun berjumlah 9 subjek atau sebesar 7,5%. Subjek dengan lama kerja 25 tahun sampai 30 tahun berjumlah 6 subjek atau sebesar 5%. Maka dapat disimpulkan bahwa subjek dengan lama kerja 1 tahun sampai 6 tahun adalah subjek terbanyak pada penelitian dengan jumlah 54 subjek atau sebesar 45%.

Tabel 4. Data Demografis Divisi

<b>Divisi</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
Administrasi	53	44.2%
Axepta	14	11.6%
Axp. Gudang	1	0.8%
Axp. Produksi	2	1.7%
Circular room	1	0.8%
Engineering	6	5%
Extruder	1	0.8%
Gudang	7	5.8%
Kep. Regu	8	6.7%
Operator	19	15.8%
Woven bag	8	6.7%
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa dari 120 subjek ternyata terdapat 53 subjek atau sebesar 44,2% yang bekerja di divisi administrasi. Subjek yang bekerja di divisi axepta

berjumlah 14 subjek atau sebesar 11,6%. Subjek yang bekerja di divisi Axp. Gudang berjumlah 1 subjek atau sebesar 0,8%. Subjek yang bekerja di divisi Axp. Produksi berjumlah 2 subjek atau sebesar 1,7%. Subjek yang bekerja di divisi circular room berjumlah 1 subjek atau sebesar 0,8%. Subjek yang bekerja di divisi *engineering* berjumlah 6 subjek atau sebesar 5%. Subjek yang bekerja di divisi extruder berjumlah 1 subjek atau sebesar 0,8%. Subjek yang bekerja di divisi gudang berjumlah 7 subjek atau sebesar 5,8%. Subjek yang bekerja di divisi Kep. Regu berjumlah 8 subjek atau sebesar 6,7%. Subjek yang bekerja di divisi operator berjumlah 19 subjek atau sebesar 15,8%. Subjek yang bekerja di divisi woven bag berjumlah 8 atau sebesar 6,7%. Maka dapat disimpulkan bahwa subjek yang bekerja di divisi administrasi adalah subjek terbanyak pada penelitian ini dengan jumlah 53 subjek atau sebesar 44,2%.

Tabel 5. Data Demografis Pendidikan Terakhir

<b>Pendidikan Terakhir</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentasi</b>
SD	2	1.7%
SMP	1	0.8%
SMA	34	28.3%
D3	36	30%
S1	47	39.2%
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa dari 120 subjek ternyata terdapat 2 subjek atau sebesar 1,7%. Subjek dengan pendidikan terakhir SMP berjumlah 1 subjek atau sebesar 0,8%. Subjek dengan pendidikan terakhir SMA berjumlah 34 subjek atau sebesar 28,3%. Subjek dengan pendidikan terakhir D3 berjumlah 36 subjek atau sebesar 30%. Subjek dengan pendidikan terakhir S1 berjumlah 47 atau sebesar 39,2%. Maka dapat disimpulkan bahwa subjek yang berpendidikan terakhir S1 adalah subjek terbanyak pada penelitian ini dengan jumlah 47 subjek atau sebesar 39,2%.

Tabel 6. Data Demografis Status Pernikahan

<b>Status pernikahan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
Belum menikah	38	31,7%
Menikah	82	68,3%
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa dari 120 subjek ternyata terdapat 38 subjek atau sebesar 31,7% yang belum menikah. Subjek yang sudah menikah berjumlah 82 subjek atau sebesar 68,3%. Maka dapat disimpulkan bahwa subjek yang sudah menikah lebih banyak dibandingkan dengan yang belum menikah berjumlah 82 subjek atau sebesar 68,3%.

#### 2.4 Uji Validitas

Validitas penelitian ini menggunakan CVR (*Content Validity Ratio*). Alat ukur yang digunakan peneliti pada penelitian ini mengacu pada alat ukur sebelumnya. Hasil CVR untuk variabel

keterikatan kerja adalah 0,555 (Tanudjaja, 2013), dukungan sosial oleh Jims (2014) dengan nilai validitas sebesar 0,503, modal psikologis oleh Rezha (2016) & Kosasih (2016) dengan nilai validitas sebesar 0,675.

## 2.5 Uji Reliabilitas

Berikut adalah hasil uji reliabilitas dari ketiga variabel penelitian yang digunakan oleh peneliti:

Tabel 7. Uji Reliabilitas

Variabel	Butir digugurkan	Jumlah Butir (sis)	Koefisien Alpha Cronbach
Keterikatan Kerja	3, 13, 17	14	0,916
Dukungan Sosial Atasan	10	30	0,966
Modal Psikologis	2	23	0,923

## 2.6 Uji Normalitas

Penelitian ini tidak melakukan uji normalitas, karena apabila subjek penelitian berjumlah lebih dari 100 subjek maka dapat diasumsikan bahwa data sudah normal (Katz, 2014). Jumlah subjek pada penelitian ini sebanyak 120 subjek (>100).

## 2.7 Uji Linieritas

Tabel 8. Uji Linieritas

Variabel	P	Status
Keterikatan kerja-dukungan sosial atasan	0.000	Linear
Keterikatan kerja-modal psikologis	0.000	Linear

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa variabel dukungan sosial atasan memiliki hubungan yang linier dengan variabel keterikatan kerja. Hal tersebut dapat diketahui dari nilai p kurang dari 0,05 ( $p < 0,05$ ). Variabel modal psikologis juga memiliki hubungan yang linier dengan variabel keterikatan kerja. Hal tersebut dapat diketahui dari nilai p kurang dari 0,05 ( $p < 0,05$ ).

## 2.8 Uji Hipotesis

Tabel 9. Uji Hipotesis

Variabel	R-Square	R	P
Dukungan Sosial Atasan & Modal Psikologis-Keterikatan Kerja	0,413	0,643	0,000
Dukungan Sosial Atasan-Keterikatan Kerja	0,188	0,433	0,000
Modal Psikologis-Keterikatan Kerja	0,289	0,537	0,000

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa hubungan antara dukungan sosial atasan dan modal psikologis dengan keterikatan kerja menghasilkan nilai R korelasi sebesar 0,643 dan R Square sebesar 0,413 atau dengan kata lain dukungan sosial atasan dan modal psikologis

memiliki sumbangan efektif sebesar 41,3% terhadap keterikatan kerja. Nilai signifikansi antara dukungan sosial atasan dan modal psikologis dengan keterikatan kerja sebesar  $p=0,000$  ( $p<0,05$ ). Hasil tersebut menunjukkan adanya hubungan antara dukungan sosial atasan dan modal psikologis dengan keterikatan kerja. Hubungan antara dukungan sosial atasan dengan keterikatan kerja menghasilkan nilai R korelasi sebesar 0,433 dan R *Square* sebesar 0,188 atau dengan kata lain dukungan sosial atasan memiliki sumbangan efektif sebesar 18,8% terhadap keterikatan kerja. Nilai signifikansi antara dukungan sosial atasan dengan keterikatan kerja sebesar  $p=0,000$  ( $p<0,05$ ). Hasil tersebut menunjukkan adanya hubungan antara dukungan sosial atasan dengan keterikatan kerja. Hubungan antara modal psikologis dengan keterikatan kerja menghasilkan R korelasi sebesar 0,537 dan R *Square* sebesar 0,289 atau dengan kata lain modal psikologis memiliki sumbangan efektif sebesar 28,9% terhadap keterikatan kerja. Nilai signifikansi antara modal psikologis dengan keterikatan kerja adalah sebesar 0,000 ( $p<0,05$ ). Hasil tersebut menunjukkan adanya hubungan antara modal psikologis dengan keterikatan kerja.

Hasil penelitian mendukung hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara dukungan sosial atasan dan modal psikologis dengan keterikatan kerja pada karyawan PT. Kerta Rajasa Raya.

## 2.9 Tabulasi Silang

Tabel 10. Uji *crosstab*

Variabel	P	Status
Dukungan Sosial - keterikatan kerja	0,001	Ada asosiasi
Modal Psikologi - keterikatan kerja	0,000	Ada asosiasi

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa dukungan sosial atasan memiliki asosiasi dengan keterikatan kerja karena memiliki nilai signifikansi sebesar 0,001 ( $p<0,05$ ). Sementara untuk modal psikologis juga memiliki asosiasi dengan keterikatan kerja karena memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $p<0,05$ ).

## 3. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Dukungan sosial atasan dan modal psikologis memiliki hubungan dengan keterikatan kerja pada karyawan PT. Kerta Rajasa Raya. Hasil tersebut mendukung hipotesis pertama penelitian.
2. Dukungan sosial atasan memiliki hubungan dengan keterikatan kerja pada karyawan PT. Kerta Rajasa Raya. Hasil tersebut mendukung hipotesis kedua penelitian.
3. Modal psikologis memiliki hubungan dengan keterikatan kerja pada karyawan PT. Kerta Rajasa Raya. Hasil tersebut mendukung hipotesis ketiga penelitian.

Berdasarkan teori *JD-R Model* yang dikemukakan oleh Bakker & Demeuroti (2007) terdapat dua faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja yaitu sumber daya kerja dan sumber daya pribadi. Dalam penelitian ini sumber daya kerja sendiri yaitu dukungan sosial atasan sedangkan sumber daya pribadi adalah modal psikologis. Dukungan sosial atasan dan modal psikologis memiliki hubungan positif dengan keterikatan kerja, berarti dukungan sosial atasan dan modal psikologis yang tinggi akan menyebabkan keterikatan kerja yang tinggi pula pada karyawan. Begitu juga sebaliknya, apabila dukungan sosial atasan dan modal psikologis rendah maka akan menyebabkan keterikatan kerja karyawan rendah.

Sumber daya kerja, pada penelitian ini adalah dukungan sosial atasan dan sumber daya pribadi, pada penelitian ini adalah modal psikologis bersama-sama menjadi prediktor dari keterikatan

kerja dan memiliki dampak yang sangat positif pada keterikatan kerja ketika tuntutan pekerjaan tinggi dan berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja dan kinerja karyawan (Bakker & Demerouti, 2007). Karyawan yang memiliki persepsi dukungan yang tersedia, kebutuhan untuk didukung, mencari dukungan dan telah benar-benar menerima dukungan dari dukungan sosial atasan bersama-sama dengan keyakinan diri, rasa optimis, ketahanan dan harapan dari modal psikologis yang tinggi akan menjadikan semangat, dedikasi dan penghayatan yang tinggi pula saat bekerja.

Adanya dukungan dari atasan juga dapat mendorong karyawan untuk lebih termotivasi dalam bekerja sehingga menyebabkan karyawan untuk lebih terikat atau terlibat dengan pekerjaannya (Bakker, et al., 2009). Ketika karyawan mencari, dan mendapatkan dukungan dengan berbagai bentuk sesuai dengan apa yang diharapkan serta dibutuhkannya dari atasan, maka karyawan akan memiliki perasaan yang penuh energi dan keinginan yang tinggi untuk memberikan usaha terhadap pekerjaannya sebagai timbal balik dari perasaan puas atas dukungan yang didapatkannya. Selain itu, dukungan atasan yang diterima tersebut juga akan meningkatkan keterlibatan karyawan secara penuh terhadap pekerjaannya karena adanya perasaan bermakna yang didapatkan dari dukungan tersebut. Dukungan atasan ini juga akan meningkatkan konsentrasi karyawan karena perasaan mampu dan kompeten untuk menyelesaikan pekerjaannya (Schwarzer dan Schulz, 2003). Sementara karyawan yang memiliki keempat aspek dari modal psikologis tersebut akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya karena modal psikologis memiliki hubungan positif terhadap keterikatan kerja (Luthans & Youssef, 2004).

### Ucapan Terimakasih

Peneliti mengucapkan terimakasih pada semua pihak yang telah mendukung dan membantu proses penelitian ini, sehingga dapat berjalan dengan baik dan menjadi sebuah penelitian yang dapat di pertanggungjawabkan. Pihak-pihak tersebut adalah :

1. Seluruh karyawan PT. KERTA RAJASA RAYA
2. Universitas Surabaya (UBAYA), selaku kampus tempat peneliti menyelesaikan penelitian ini
3. Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, selaku kampus tempat peneliti saat ini belajar sehingga jurnal ini dapat di presentasikan
4. Dosen pembimbing yang telah membimbing peneliti
5. Teman-teman yang selalu mendukung

### Daftar Pustaka

- [1]. Albrecht, T. L., Adelman, M. B. (1987). Communicating social support: A theoretical perspective. In T. L. Albrecht & M. B. Adelman (Eds.), *Communicating social support* (pp. 18-39). Newbury Park, CA: Sage.
- [2]. Attridge, M. (2009). Employee work engagement: Best Practices for employers. *Research works, 1(2)*, 1-12.
- [3]. Avey, J.B., Wernsing, T.S., & Luthans, F. (2008). Can positive employees help positive organizational change? Impact of psychological capital and emotions on relevant attitudes and behaviors. *The Journal of Applied Behavioral Science, 44(1)*, 48–70.
- [4]. Azwar, S. (2012). Reliabilitas dan Validitas. Pustaka Pelajar: Yogyakarta.
- [5]. Bakker, A.B., Euwema, M.E., & Van Dieren, G. (2007). *Job resources foster work engagement and motivation to change*. Manuscript submitted for publication.
- [6]. Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International, 13(3)*, 209-23.
- [7]. Bakker, A. B., Demerouti, E., Hakanen, J. J., & Xanthopoulou, D. (2007). Job Resources Boost Work Engagement, Particularity When Job Demands Are High. *Journal of Educational Psychology, 99(2)*. 274-284.



- [8]. Bandura, A. (2000). *Exercise of human agency through collective efficacy*. *Current Directions in Psychological Science*, 9(3), 75–78.
- [9]. Bandura A. (2001), —*Social cognitive theory: an agentic perspective*, || Annual Review of Psychology, 52, 1–26.
- [10]. Baumgardner, S.R., & Crothers, M.K. (2010). *Positive Psychology*. New Jersey: Pearson Education.
- [11]. Buys, C., & Rothmann, S. (2010). Burnout and engagement of reformed church ministers. *SA Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde*, 36(1), Art. #825, 11 pages.
- [12]. Carver, C., & Scheier, M. (2002). Optimism. In C.R. Snyder & S. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 231–243). New York: Oxford University Press.
- [13]. Ferber, A. Barry. (1983). *Stress and Burnout in the Human Service Professional*. New York: Pegamon Press Inc.a
- [14]. Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBMSPSS 19* (Vol. 5). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- [15]. Halbesleben, J. R. B. (2010) *A Handbook of employee engagement. A meta-analysis of work engagement: Relationships with burnout, demands, resources, and consequences*. New Horizons in Management: USA.
- [16]. 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(2), 268-279
- [17]. Hobfoll, S. E., Johnson, R. J., Ennis, N., & Jackson, A. P. (2003). Resource loss, resource gain, and emotional outcomes among inner city women. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84, 632-643
- [18]. Istijanto. (2006). Riset: Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- [19]. Kahn, W.A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, Vol.33, 4, 692-724.
- [20]. Luthans, F. (2002a). Positive organizational behaviour: developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive*, 16(1), 57–72.
- [21]. Luthans, F. (2002b). The need for and meaning of positive organizational behaviour. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 695–706.
- [22]. Luthans, F., Luthans, K.W., & Luthans, B.C. (2004). Positive Psychological Capital: Beyond human and social capital. *Business Horizons*, 47(1), 45–50.
- [23]. Mark Attridge. *Employee Work Engagement : Best Practises for Employers*. Research Works, Partnership for Workplace Mental Health, Vol. 1, Issue 2, June 2009.
- [24]. Masrun.(1979). *Reliabilitas dan cara-cara menentukanya*. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada.
- [25]. Muhartoyo, I. (2009). Hubungan antara Keyakinan Diri (Self-Efficacy) dan Keterikatan Kerja (Work Engagement) dengan Beban Kerja (Work Load) dan Kerja Emosional (Emotional Labor) sebagai Variabel Moderator pada Perawat RS Mitra Keluarga Surabaya. Skripsi sarjana S1 (tidak diterbitkan). Fakultas Psikologi Universitas Surabaya.
- [26]. Peterson, C. (2000). The future of optimism. *American Psychologist*, 55(1), 44–55. <http://dx.doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.44>, PMID:11392864
- [27]. Perrin, T (2006). Ten steps to creating an engaged workforce: key European finding. *Tower perrin global workforce survey 2005 [white paper]*. Stamford
- [28]. Rutter, M. (1987). Psychosocial resilience and protective mechanisms. *American Journal of Orthopsychiatry*, 57(3), 316–331.
- [29]. Sari, F. N (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja, *Self Efficacy*, , *Locus of Control* Terhadap Kinerja Karyawan (Study Empiris Pada PT. Batam Textile Industry Ungaran). Universitas Muhamadyah Surakarta.

- [30]. Schafer, W. (2000). *Stress Management for Wellness*. Thomson Wadsworth United States of America
- [31]. Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B. (2004). Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315.
- [32]. Schwarzer, R., & Schulz, U. (2000). *Berlin Social Support Scales (BSSS)*
- [33]. Schwarzer, R. & Schulz, U. (2013). *Berlin Social Support Scales (BSSS). Measurement Instrument*. Social Science.
- [34]. Simons, J.C., & Buitendach, J.H. (2013). Psychological capital, work engagement and organisational commitment amongst call centre employees in South Africa. *SA Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde*, 39(2), Art. #1071, 12 pages.
- [35]. Snyder, C.R., Irving, L., & Anderson, J.R. (1991). Hope and health: measuring the will and the ways. In C.R. Snyder & D.R. Forsyth (Eds.), *Handbook of social and clinical psychology: the health perspective* (pp. 285–307). Elmsford, NY: Pergamon Press
- [36]. Snyder, C.R. (2002). Hope theory: rainbows in the mind. *Psychological Inquiry*, 13(4), 249–275. [http://dx.doi.org/10.1207/S15327965PLI1304\\_01](http://dx.doi.org/10.1207/S15327965PLI1304_01) Stajkovic, A.D., & Luthans, F. (1998). *Social cognitive theory and self-efficacy: Going beyond traditional motivational and behavioural approaches*. *Organizational Dynamics*
- [37]. Strauss, G., & Sayles, L. (1980). *Personnel: The human problems of management* (4th ed.). Prentice Hall: Englewood Cliffs, NJ, p.636.
- [38]. Sugiarto, Supramono. (1993). *Statistika*. Jakarta: Andi Offset.
- [39]. Sugiyono (2006). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- [40]. Xanthopoulou, D., Bakker, A.B., Heuven, E., Demerouti, E., & Schaufeli, W.B. (2008). Working in the sky: a diary study on work engagement among flight attendants. *Journal of Occupational Health Psychology*, 13(4), 345–356.
- [41]. Xanthopoulou, D., & Bakker A. B., et al. (2009). Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 235-244.
- [42]. Youssef, C.M., & Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace: the impact of hope, optimism, and resilience. *Journal of Management*, 33(5), 774–800. <http://dx.doi.org/10.1177/0149206307305562>