

BAB V

PENUTUP

Pada bab lima ini peneliti akan membuat kesimpulan dari hasil penelitian, yang selanjutnya membuat implikasi bagi pihak manajerial. Dari kesimpulan dan implikasi manajerial tersebut, peneliti merumuskan saran yang diajukan bagi pihak manajerial. Pada bab lima ini peneliti juga akan memaparkan beberapa keterbatasan yang melingkupi penelitian ini.

A. Kesimpulan

Setiap orang juga memiliki harapan-harapan yang ingin dicapai guna pemenuhan kepuasan dalam kehidupannya. Kesejahteraan dan kepuasan dalam hidup merupakan bagian dari konsep kesejahteraan subjektif yang mencakup aspek afektif dan kognitif manusia. Pekerjaan menjadi salah satu faktor yang memengaruhi kesejahteraan subjektif, di mana pekerjaan yang memuaskan akan menjadi faktor yang kokoh yang memengaruhi kebahagiaan pada umumnya. Jika seorang guru merasa bahagia dan memperoleh kesejahteraan pada pekerjaannya, maka ia akan merasa terikat kepada organisasi di tempat ia bekerja.

Tidak hanya faktor pekerjaan yang memengaruhi kesejahteraan subjektif guru, masih ada faktor-faktor lainnya. Salah satunya ialah dukungan organisasional yang dipersepsikan semakin tinggi/ besar akan lebih mampu menjaga tingkat kesejahteraan subjektif yang dirasakan guru dan keterikatan guru

terhadap organisasi di mana ia bekerja. Berdasarkan telaah pustaka pada bab II, telah dikembangkan dua hipotesis, yaitu:

1. Kesejahteraan subjektif berpengaruh positif terhadap keterikatan guru SMA swasta di Kota Yogyakarta
2. Dukungan organisasional yang dipersepsikan memoderasi pengaruh kesejahteraan subjektif guru terhadap keterikatan guru SMA swasta di Kota Yogyakarta.

Selanjutnya, untuk menguji hipotesis yang telah dikembangkan secara empiris tersebut, peneliti menguraikan metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini pada bab III. Populasi pada penelitian ini adalah guru SMA Swasta di Kota Yogyakarta yang berafiliasi keagamaan. Metode pemilihan sampel bersifat *non- probability sampling* yakni *purposive sampling*. Responden yang dipilih ialah guru SMA swasta yang telah mengajar minimal dua tahun di institusi pendidikan tersebut. Hal tersebut dilakukan dengan asumsi bahwa subjek penelitian telah dapat beradaptasi dan memahami dengan baik lingkungan kerjanya. Berdasarkan karakteristik tersebut, maka diperoleh sampel sebanyak 227 orang guru.

Pada bab IV peneliti memaparkan hasil analisis data dan pembahasan dengan menggunakan teknik *Moderating Regression Analysis* (MRA), dengan teknik tersebut telah digunakan untuk menguji dua hipotesis yang diajukan. Model yang diajukan dapat diterima, hasil pengujian kualitas kuesioner (reliabilitas dan validitas). Hasil pengujian hipotesis dari ketiga variabel yaitu variabel dukungan organisasional yang dipersepsikan sebagai variabel moderasi antara pengaruh

kesejahteraan subjektif guru terhadap keterikatan guru terbukti memiliki pengaruh dalam menaikkan pengaruh positif yang dihasilkan oleh kesejahteraan subjektif guru.

Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Kesejahteraan subjektif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dalam meningkatkan keterikatan guru. Dengan demikian hipotesis pertama dapat diterima.
2. Dukungan organisasional yang dipersepsikan mampu memoderasi (meningkatkan) pengaruh positif kesejahteraan subjektif terhadap keterikatan guru. Dengan demikian hipotesis kedua dapat diterima.

B. Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian ini diperoleh bukti bahwa kesejahteraan subjektif guru memiliki pengaruh yang positif terhadap keterikatan guru yang akan meningkatkan tingkat keterikatan guru. Walaupun tidak begitu besar, namun jika kesejahteraan subjektif yang dirasakan guru meningkat, maka keterikatan guru terhadap organisasi juga akan meningkat. Oleh sebab itu, institusi pendidikan di mana guru bekerja seharusnya mampu meningkatkan kesejahteraan subjektif yang dirasakan oleh guru supaya dapat meningkatkan keterikatan guru.

Kesejahteraan subjektif yang dinilai kurang dirasakan oleh guru pada bagian kepuasan guru terhadap kehidupannya yang memiliki mean terendah. Organisasi

dapat mencari cara supaya guru merasa puas dengan kehidupannya sehingga nantinya juga akan meningkatkan keterikatan yang dirasakan guru. Untuk meningkatkannya, mungkin organisasi dapat menyediakan waktu untuk konseling (dengan pakar) kepada guru-guru supaya beban hidup yang dirasakan dapat berkurang, sehingga akan meningkatkan kepuasan guru terhadap kehidupannya.

Sedangkan pada variabel keterikatan guru, banyak guru yang tidak merasa tenggelam dalam pekerjaannya sehingga lupa waktu. Hal ini menunjukkan bahwa guru juga memiliki kehidupan pribadi di luar pekerjaannya yang tidak kalah penting. Oleh sebab itu, pihak organisasi harus memahami hal ini bahwa ketika waktu untuk bekerja telah habis, maka guru akan lebih mengutamakan kehidupan di luar pekerjaannya (misal keluarga) dibanding jika harus menyelesaikan pekerjaan dan menunda waktu pulang.

Dukungan organisasional yang dipersepsikan memiliki pengaruh yang positif terhadap keterikatan guru. Ketika variabel dukungan organisasional yang dipersepsikan menjadi moderasi dalam hubungan tersebut maka ia memiliki peran dalam meningkatkan pengaruh negatif yang dihasilkan kesejahteraan subjektif terhadap keterikatan guru. Jika dilihat dari hasil pembahasan pada bab IV, terdapat dua pernyataan yang masih kurang dirasakan oleh guru. Guru merasa bahwa organisasi gagal menghargai usaha ekstra darinya. Organisasi diharapkan mampu menghargai usaha ekstra yang telah dilakukan oleh guru. Penghargaan organisasi terhadap guru dapat diberikan misal melalui pemberian insentif atas pencapaian yang dilakukan oleh guru.

Guru juga merasa bahwa ketika ia melakukan pekerjaan sebaik mungkin, organisasi akan gagal memperhatikan hal tersebut. Jika ingin meningkatkan kesejahteraan subjektif yang nantinya akan memengaruhi keterikatan guru, maka organisasi harus memperhatikan hal ini. Upaya yang dapat dilakukan oleh organisasi yaitu dengan memberikan perhatian dan penghargaan bagi guru yang telah melakukan pekerjaan sebaik-baiknya. Salah satunya dengan meningkatkan *benefit* yang dirasakan guru ketika ia melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

C. Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa dalam melakukan penelitian ini memiliki banyak keterbatasan. Keterbatasan tersebut antara lain adalah penelitian ini hanya dilakukan pada guru SMA Swasta (yang berafiliasi keagamaan Kristen-Katolik) di Kota Yogyakarta. Berdasarkan hal tersebut maka hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan pada institusi pendidikan di Yogyakarta maupun secara nasional.

Dalam mengumpulkan informasi pada penelitian ini, peneliti menggunakan kuesioner yang meminta responden untuk menjawab item-item pernyataan yang terkait dengan variabel dependen, independen, serta moderasi secara bersamaan. Hal ini menyebabkan responden cenderung mengisi kuesioner secara konsisten, sehingga hasil penelitian tidak menggambarkan kondisi yang riil.

D. Saran

Berdasarkan hasil penelitian di atas, peneliti menyarankan pada penelitian mendatang dapat dilakukan pada guru-guru di sekolah yang tidak berafiliasi keagamaan untuk kemudian dibandingkan hasilnya dengan penelitian ini. Penelitian mendatang dapat dilakukan juga pada guru-guru di sekolah negeri untuk dapat membandingkan hasilnya dengan penelitian ini.



DAFTAR PUSTAKA

- Achour, M., Boerhannoeddin, A.B., dan Khan, A.. (2011). "Religiosity as a Moderator of Work-Family Demands and Employees' Well-being, African Journal of Business Management." Vol 5, No 12.
- Ahmed, Hamna and Sheikh, Sahar Amjad. (2014), "Determinants of School Choice: Evidence From Rural Punjab, Pakistan." The Lahore Journal of Economics 19: 1, pp 1-30
- Albrecht, S. L.(2010). "Employee Engagement: 10 Key Questuons For Research and Practice (pp. 3- 19). In Albrecht, S. A. (Ed). "Handbook of Employee Engagement: Perspectives, Issues, Research, and Practices." Edwar Elgar Publishing, Inc: Masachusets.
- Bakker, Arnold. B., Leiter, Michael. P. 2010. Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research. New York: Psychology Press.
- Bakker, A. B; M. P. Leiter (Eds). (2011). "Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research." Psychology Press, New York,.
- Bosetti, Lynn. (2004). "Determinants of School Choice: Understanding How parents Choose Elementary Scholl in Alberta." Journal of Education Policy, Vol 19. No 4
- Brunetto, Yvonne; T.T. Teo, Stephen; Shacklock, Kate; Farr-Wharton, Rod. (2012). "Emotional intelligence, job satisfaction, well-being and engagement: explaining organisational commitment and turnover intention in policing". *Human Resource Management Journal* doi: 10.1111/j.1748-8583.2012.00198.x
- Compton, W.C. (2005). "Introduction to Positive Psychology." New York: Thomson Wodsworth.
- Diener, E., Suh, E, Lucas, R E., & Smith, H. L. (1999). "Subjective Well-Being: Three Decades of Progress." *Psychological Bulletin*, 125, 276-302.
- Diener, E. (2000). "Subjective Well-Being: The Science of Happiness, and A Proposal for Anational Index." *American Psychologist*, 55, 34-43
- Eisenberger, Robert and Huntington, Robin. (1986). "Perceived Organizational Support". *Journal of Applied Psychology*, Vol 71, No 3, 500-507.
- Endres, G. M., Smoak, L. M (2008). "The Human Resource Craze: Human Performance Improvement And Employee Engagement, Organization Development Journal." 26, 69-77.

- Faturrohmaan, Tri H.T, Wenty M M & Galang L. (2012). "Psikologi Untuk Kesejahteraan Masyarakat. Yogyakarta." PUSTAKA PELAJAR.
- Field, L.K., & Buitendach, J.H. (2011). "Happiness, Work Engagement And Organizational Commitment Of Support Staff At A Tertiary Education Institution In South Africa. Journal of Industrial Psychology." 37(1), 1-10.
- Gantari, E. (2008). "Hubungan Antara Perceived Social Support Dengan Subjective Well- Being Pada Ibu Pekerja." Skripsi. (Tidak Diterbitkan). Universitas Indonesia
- Ghozali, Imam. 2006. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair et al. (2010). "Multivariate Data Analysis, 7th ed." Pearson Prentice Hall.
- Harry N, Antonius M. Claret Hermawan. (2014). "Pengaruh Kompensasi, Status/ Pengakuan, dan Kesempatan Berkembang Terhadap Tingkat Employee Engagement pada Karyawan Universitas Sanata Dharma". Tesis, Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Hicks B, Carter A, Sinclair A .(2013). "Impact of coaching on employee well-being, engagement, and job satisfaction". Institute for Employment Studies (IES) Research Network project
- Indriyani, P. A. (2013). "Model Pengembangan *Subjective Well-Being* Pada Masa Pensiun." Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya Vol.2 No.1
- Jogiyanto. (2004). "Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman-pengalaman." Yogyakarta: BPFE.
- Kahn, W. A (1990). "Psychological Conditions Of Personal Engagement And Disengagement At Work. Academy of management journal." Vol. 33, No. 4: hal.692-724
- Kirana, A & Moordiningsih. (2010). "Studi Korelasi Efikasi Diri Dan Dukungan Sosial Dengan Prestasi Akademik: Telaah Pada Siswa Perguruan Tinggi." Indigenous, Jurnal Ilmiah Berskala Psikologi vol.12, No. 1, Mei 2010 : 37-46.
- Kumalasari, F & Latifah N. A. (2012). "Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Penyesuaian Diri Remaja Di Panti Asuhan. Universitas Muria Kudus." Jurnal Psikologi Pitutur Volume 1 No.1, Juni 2012.
- Kuncoro, M. (2009). "Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi." edisi 3, Erlangga
- Kuncoro, M. (2003). "Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi.", Jakarta: Erlangga.

- Kurtosis, James N; Eisenberger, Robert; Ford, Michael T; Buffardi, Louis C; Stewart, Kathleen A; and Adis, Cory S. (2015). "Perceived Organizational Support: A Meta-Analytic Evaluation of Organizational Support Theory". *Journal of Management*, Vol. XX No. X, Month XXXX 1- 31.
- Lewis, R. E. Donaldson-Feilder. (2012) "Managing for Sustainable Employee Engagement." Chartered Institute of Personnel & Development, London.
- Man, Grace Susiolowati dan Hadi, Cholichul. (2013). "Hubungan antara Perceived Organizational Support dengan Work Engagement pada Guru di SMA Swasta di Surabaya". *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, Vol 2. No 2
- Marques, Lilita Adriana (2013). "Antecedents and Outcomes of Work-Related Psychological Well-Being of Staff Members of The University of Namibia". Disertasi, The Univesity of Namibia.
- Ningsih, D.A. (2013). "Subjective Well-Being Ditinjau Dari Faktor Demografi (Status Pernikahan, Jenis Kelamin, Pendapatan)." <http://ejournal.umm.ac.id>. *Jurnal Online Psikologi* Vol.01 No. 02, Thn. 2013.
- Nisfiannor, M., Rostiana., Puspasari, Triana. (2004). "Hubungan Antara Komitmen Beragama dan *Subjective Well-Being* pada Remaja Akhir di Universitas Tarumanagara." *Jurnal Psikologi* Vol. 2 No.1
- Nurhidayah, S & Rini A. (2012). "Kebahagiaan Lansia Di Tinjau Dari Dukungan Sosial Dan Spiritualitas." *Jurnal Soul*, Vol. 5, No.2, September 2012.
- Nusatria, Sandi dan Dr. Suharnomo S.E., M.Si .(2011). "Employee engagement: Anteseden dan Konsekuensi, Studi pada Unit CS PT. Telkom Indonesia Semarang". Skripsi, Universitas Diponegoro Semarang.
- Olson, D. H. (2000). "Family Satisfaction Scale, Life Innovation." Inc Minneapolis, hal 6.
- Page, Kathryn. (2005). "Subjective Wellbeing in the Employee's." Thesis. School of Psychology Faculty of Health and Behavioural Sciences Deakin University
- Patel, Shivani P., dan Cunningham, Christopher J.L. (2011). "Religion, Resources, and Work-Family Balance, Mental Health Religion & Culture." Vol.15, No. 4.
- Pavot, W., & Diener. (1993). "Review of the Satisfaction with Life Scale. *Personality Assessmen.*" 5, 164-172.
- Perrin, T. (2003). "Working Today: Understanding What Drives Employee Engagement." Towers Perrin Talent Report.

- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychological*. 87(4), 698-714
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2008). "Perceived Organizational Support : A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*." 698–714.
- Right Management. (2009). "Employee Engagement: Maximizing Organizational Performance." Philadelphia.
- Rothmann, Sebastiaan. (2009). "Job Satisfaction, Occupational Stress, Burnout and Work Engagement as Components of Work-Related Well Being". *Journal of Industrial Psychology*; Vol 34, No 3.
- Saks, A. (2006). "Antecedents and Consequences of Employee Engagement." *Journal of Managerial Psychology*. 21 (7): 600-619.
- Schaufeli, W.B., Leiter, M.P., & Maslach, C. (2009). "Burnout: 35 Years Of Research And Practice. *Career Development International*." 14, 204-220.
- Schaufeli, Wilmar B; Taris, Toon W; and Rhenen, Wilem van. (2008). "Workaholism, Burnout, and Work Engagement: Three of a Kind or Three Different Kinds of Employee Well-being". *Journal Applied Psychology: An International Review*, 57 (2), 173–203.
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2003). "Utrecht Work Engagement Scale, Preliminary Manual Version 1. Occupational Health Psychology Unit." 1-58.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A. B. (2002). "The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*." 71-92.
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie. (2009). "Research Methods for Business: A Skill Building Approach 5th ed." United Kingdom: John Wiley and Sons.
- Siedlecki, Karen L., Timothy A Salthouse., Shigehiro Oishi & Sheena Jeswani. (2013). "The Relationship Between Social Support and Subjective Well-Being Across Age." New York. Departement of Psychology.
- Siregar, Syofian. (2013). "Metode Penelitian Kuantitatif." Jakarta: PT. Fajar Interpratama Mandiri
- Suliyanto. (2006). "Metode Riset Bisnis, Edisi Pertama." Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Vazirani, N. (2007). "Employee Engagement." *SIES College Of Management Studies*, 1-17.

Weiss DJ et al. (1967). "Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation: Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire." Minnesota University of Minnesota.

Weiten, W. (2008). "Psychology Themes and Variations Breifer Version." USA. International Student Edition.

Widhiharso, Wahyu. (2010). "Model Analisis dengan Menggunakan Variabel Moderator." Manuskrip tidak dipublikasikan. Yogyakarta: UGM.

Widiyanto, Mikha Agus. (2013). "Statistika Terapan. Konsep dan Aplikasi dalam Penelitian Bidang Pendidikan, Psikologi dan Ilmu Sosial Lainnya". Jakarta: PT Elex Media Komputindo





LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN

Yogyakarta, 24 Januari 2018

Kepada Yth.
Bpk/ Ibu Responden
Di tempat

Bapak/Ibu yang terhormat, melalui surat ini, Saya Hanna Rotua Hutagalung, mahasiswa Pascasarjana Universitas Atma Jaya Yogyakarta, program studi Manajemen SDM, bermaksud meminta partisipasi Bapak/Ibu dengan mengisi kuesioner yang terlampir berikut ini. Saat ini saya sedang melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Kesejahteraan Subjektif terhadap Keterikatan Karyawan dengan Dukungan Organisasional yang Dipersepsikan sebagai Pemoderasi”. Penelitian ini sudah mendapat persetujuan dari Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Berkaitan dengan hal tersebut di atas, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner terlampir dengan jawaban yang tepat dan sejujurnya sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu. Isi dan hasil kuesioner ini dijamin kerahasiaannya dan hanya digunakan sebagai bahan penelitian tesis ini, bukan untuk dipublikasikan secara umum. Atas bantuan dan partisipasi Bapak/Ibu saya ucapkan banyak terima kasih.

Hormat Saya,
Hanna Rotua Hutagalung
Email : hannarotua21@gmail.com
Telp : 0857 4782 5487

I. Bagian Pertama : Data Responden

Berikut ini merupakan pertanyaan mengenai Identitas pribadi anda. Anda dipersilakan untuk menjawab dengan memberi tanda silang (X) atau centang (√) pada salah satu alternatif jawaban yang telah disediakan.

1. Jenis kelamin:

- Pria
- Wanita

2. Usia Anda saat ini:

- < 25 tahun
- 25 – 29 tahun
- 30 – 34 tahun
- 35 – 39 tahun
- > 40 tahun

3. Status Perkawinan

- Menikah
- Belum Menikah

4. Lama Anda bekerja di sekolah tempat Anda bertugas ...

- 2 – 5 tahun
- 5 – 8 tahun
- 8 – 11 tahun
- 11 – 14 tahun
- > 14 tahun

Petunjuk Pengisian

Berikut ini anda dipersilakan untuk memberikan tanggapan terhadap beberapa pernyataan yang paling sesuai dengan pendapat anda dengan memberi tanda lingkaran (O) pada salah satu alternatif jawaban yang dapat mewakili sikap Anda. Jawaban akan menunjukkan kecenderungan sikap Anda.

II. Bagian Kedua:

Jawaban telah disediakan dengan ketentuan yaitu sebagai berikut:

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

R/T = Ragu-ragu / Tidak Tahu

S = Setuju;

SS = Sangat Setuju;

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		STS	TS	R/T	S	SS
1.	Sebagian besar hal dalam hidup saya mendekati ideal bagi saya.	STS	TS	R/T	S	SS
2.	Kondisi kehidupan saya sangat baik.	STS	TS	R/T	S	SS
3.	Saya puas dengan hidup saya.	STS	TS	R/T	S	SS

4.	Sejauh ini saya mendapatkan hal-hal penting yang saya inginkan dalam hidup.	STS	TS	R/T	S	SS
5.	Jika saya bisa menjalani kehidupan saya ini, saya hampir tidak akan mengubah apapun sama sekali.	STS	TS	R/T	S	SS

III. Bagian Ketiga:

Jawaban telah disediakan dengan ketentuan yaitu sebagai berikut:

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

R/T = Ragu-ragu / Tidak Tahu

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		STS	TS	R/T	S	SS
1.	Saya merasa memiliki energi yang besar ketika bekerja.	STS	TS	R/T	S	SS

2.	Saya tekun dalam menyelesaikan pekerjaan saya	STS	TS	R/T	S	SS
3.	Saya tidak mudah menyerah ketika mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan.	STS	TS	R/T	S	SS
4.	Dalam pekerjaan saya, saya merasa ingin bekerja sepanjang waktu.	STS	TS	R/T	S	SS
5.	Saya ingin datang lebih cepat ke kantor karena saya ingin melanjutkan pekerjaan saya,	STS	TS	R/T	S	SS
6.	Saya melakukan pekerjaan saya dengan sepenuh hati.	STS	TS	R/T	S	SS
7.	Pekerjaan saya memberi inspirasi bagi saya.	STS	TS	R/T	S	SS
8.	Pekerjaan saya memberikan arti penting bagi saya.	STS	TS	R/T	S	SS
9.	Saya merasa bangga dengan hasil pekerjaan saya.	STS	TS	R/T	S	SS
10.	Saya sangat antusias melakukan pekerjaan saya.	STS	TS	R/T	S	SS
11.	Saya merasa tertantang dengan pekerjaan saya.	STS	TS	R/T	S	SS
12.	Saya bekerja dengan totalitas yang tinggi.	STS	TS	R/T	S	SS

13.	Saya merasa bahagia ketika saya bekerja.	STS	TS	R/T	S	SS
14.	Waktu terasa begitu cepat berlalu ketika saya bekerja	STS	TS	R/T	S	SS
15.	Saya tenggelam dalam pekerjaan sehingga lupa waktu.	STS	TS	R/T	S	SS
16.	Ketika bekerja, saya lebih fokus pada pekerjaan saya dibandingkan dengan hal-hal lain yang ada di sekitar saya.	STS	TS	R/T	S	SS
17.	Saya terpikat pada pekerjaan saya dan tidak ingin pindah ke tempat yang lain.	STS	TS	R/T	S	SS

IV. Bagian Keempat:

Jawaban telah disediakan dengan ketentuan yaitu sebagai berikut:

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

R/T = Ragu-ragu / Tidak Tahu

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

6.	Organisasi peduli terhadap kepuasan saya (secara umum) di tempat kerja.	STS	TS	R/T	S	SS
7.	Organisasi menunjukkan sangat sedikit perhatiannya kepada saya.	STS	TS	R/T	S	SS
8.	Organisasi bangga dengan prestasi saya di tempat kerja.	STS	TS	R/T	S	SS

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		STS	TS	R/T	S	SS
1.	Organisasi menghargai kontribusi saya untuk kesejahteraan organisasi.	STS	TS	R/T	S	SS
2.	Organisasi gagal menghargai usaha ekstra dari saya.	STS	TS	R/T	S	SS
3.	Organisasi akan mengabaikan keluhan apapun dari saya.	STS	TS	R/T	S	SS
4.	Organisasi benar-benar peduli dengan kesejahteraan saya.	STS	TS	R/T	S	SS
5.	Bahkan ketika saya melakukan pekerjaan sebaik mungkin, organisasi akan gagal memperhatikan hal itu.	STS	TS	R/T	S	SS

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

UJI VALIDITAS

Variabel	Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kesejahteraan Subjektif (<i>Subjective Well-Being</i>)	SWB1	0,446	0,3610	Valid
	SWB2	0,369	0,3610	Valid
	SWB3	0,383	0,3610	Valid
	SWB4	0,331	0,3610	Tidak Valid
	SWB5	0,573	0,3610	Valid
Keterikatan Karyawan (<i>Employee Engagement</i>)	EE1	0,534	0,3610	Valid
	EE2	0,426	0,3610	Valid
	EE3	0,325	0,3610	Tidak Valid
	EE4	0,660	0,3610	Valid
	EE5	0,615	0,3610	Valid
	EE6	0,580	0,3610	Valid
	EE7	0,380	0,3610	Valid
	EE8	0,330	0,3610	Tidak Valid
	EE9	0,382	0,3610	Valid
	EE10	0,454	0,3610	Valid
	EE11	0,434	0,3610	Valid
	EE12	0,344	0,3610	Tidak Valid
	EE13	0,757	0,3610	Valid
	EE14	0,327	0,3610	Tidak Valid
	EE15	0,525	0,3610	Valid
EE16	0,564	0,3610	Valid	
EE17	0,756	0,3610	Valid	
Dukungan Organisasional yang Dipersepsikan (<i>Perceived Organizational Support</i>)	POS1	0,436	0,3610	Valid
	POS2	0,608	0,3610	Valid
	POS3	0,492	0,3610	Valid
	POS4	0,691	0,3610	Valid
	POS5	0,554	0,3610	Valid
	POS6	0,631	0,3610	Valid
	POS7	0,580	0,3610	Valid
	POS8	0,339	0,3610	Tidak Valid

Hasil Uji Validitas setelah Diuji Ulang

Variabel	Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kesejahteraan Subjektif (<i>Subjective Well-Being</i>)	SWB1	0,824	0,3610	Valid
	SWB2	0,671	0,3610	Valid
	SWB3	0,763	0,3610	Valid
	SWB5	0,520	0,3610	Valid
Keterikatan Karyawan (<i>Employee</i>)	EE1	0,726	0,3610	Valid
	EE2	0,450	0,3610	Valid

<i>Engagement)</i>	EE4	0,702	0,3610	Valid
	EE5	0,622	0,3610	Valid
	EE6	0,757	0,3610	Valid
	EE7	0,459	0,3610	Valid
	EE9	0,362	0,3610	Valid
	EE10	0,494	0,3610	Valid
	EE11	0,511	0,3610	Valid
	EE13	0,693	0,3610	Valid
	EE15	0,599	0,3610	Valid
	EE16	0,647	0,3610	Valid
EE17	0,719	0,3610	Valid	
Dukungan Organisasional yang Dipersepsikan (<i>Perceived Organizational Support</i>)	POS1	0,565	0,3610	Valid
	POS2	0,850	0,3610	Valid
	POS3	0,706	0,3610	Valid
	POS4	0,780	0,3610	Valid
	POS5	0,758	0,3610	Valid
	POS6	0,640	0,3610	Valid
	POS7	0,720	0,3610	Valid

Uji Validitas Kesejahteraan Subjektif

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
SWB1	10.40	5.214	.824	.711
SWB2	10.27	5.995	.671	.783
SWB3	10.33	5.816	.763	.751
SWB5	11.10	4.714	.520	.901

Uji Validitas Keterikatan Karyawan

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
EE1	47.27	49.926	.726	.724	.873
EE2	46.97	51.551	.450	.875	.881
EE4	47.60	44.731	.702	.849	.868
EE5	47.50	45.569	.622	.806	.873
EE6	46.83	48.075	.757	.916	.869
EE7	47.13	50.189	.459	.564	.881
EE9	47.30	50.217	.362	.622	.886
EE10	47.17	50.006	.494	.924	.879

EE13	47.07	47.995	.693	.709	.871
EE15	47.77	42.806	.599	.846	.879
EE16	47.40	48.593	.647	.718	.873
EE17	47.40	44.593	.719	.875	.867
EE11	47.00	46.966	.511	.548	.880

Uji Validitas Dukungan Organisasional yang Dipersepsikan

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
POS1	21.90	20.369	.565	.398	.900
POS2	22.00	18.966	.850	.770	.867
POS3	21.77	18.599	.706	.680	.885
POS4	21.87	20.602	.780	.686	.879
POS5	22.00	19.310	.758	.584	.877
POS6	21.87	21.775	.640	.601	.892
POS7	22.20	18.372	.720	.551	.883

UJI RELIABILITAS

Kesejahteraan Subjektif (Guru)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.828	.864	4

Keterikatan Karyawan (Guru)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.884	.897	13

Dukungan Organisasional yang Dipersepsikan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.899	.905	7

UJI ONE WAY ANOVA

Kesejahteraan Subjektif

Test of Homogeneity of Variances

Kesejahteraan Subjektif

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
2.402	4	222	.051

ANOVA

Kesejahteraan Subjektif

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	42.672	4	10.668	2.025	.092
Within Groups	1169.469	222	5.268		
Total	1212.141	226			

Keterikatan Karyawan

Test of Homogeneity of Variances

Keterikatan Karyawan

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
8.430	4	222	.000

ANOVA

Keterikatan Karyawan

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	616.336	4	154.084	5.133	.001
Within Groups	6663.619	222	30.016		
Total	7279.956	226			

Multiple Comparisons

Keterikatan Karyawan

LSD

(I) Lama Kerja	(J) Lama Kerja	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
2-5	5-8	-3.882 [*]	1.429	.007	-6.70	-1.07
	8-11	-4.802 [*]	1.196	.000	-7.16	-2.45
	11-14	-3.018 [*]	1.254	.017	-5.49	-.55
	> 14	-2.763 [*]	.903	.002	-4.54	-.98
5-8	2-5	3.882 [*]	1.429	.007	1.07	6.70
	8-11	-.920	1.596	.565	-4.07	2.23
	11-14	.864	1.641	.599	-2.37	4.10
	> 14	1.119	1.390	.422	-1.62	3.86
8-11	2-5	4.802 [*]	1.196	.000	2.45	7.16
	5-8	.920	1.596	.565	-2.23	4.07
	11-14	1.784	1.442	.217	-1.06	4.63
	> 14	2.039	1.150	.077	-.23	4.30
11-14	2-5	3.018 [*]	1.254	.017	.55	5.49
	5-8	-.864	1.641	.599	-4.10	2.37
	8-11	-1.784	1.442	.217	-4.63	1.06

> 14		.255	1.210	.833	-2.13	2.64
> 14	2-5	2.763*	.903	.002	.98	4.54
	5-8	-1.119	1.390	.422	-3.86	1.62
	8-11	-2.039	1.150	.077	-4.30	.23
	11-14	-.255	1.210	.833	-2.64	2.13

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

Dukungan Organisasional yang Dipersepsikan

Test of Homogeneity of Variances

Dukungan Organisasi

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
3.574	4	222	.008

ANOVA

Dukungan Organisasi

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	86.733	4	21.683	1.193	.315
Within Groups	4034.871	222	18.175		
Total	4121.604	226			

DEMOGRAFI RESPONDEN

Frequencies

Statistics

		jeniskelamin	usia	status	lamakerja
N	Valid	227	227	227	227
	Missing	0	0	0	0

Frequency Table

Jenis kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	pria	95	41.9	41.9	41.9
	wanita	132	58.1	58.1	100.0
Total		227	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 25	10	4.4	4.4	4.4
	25-29	27	11.9	11.9	16.3
	30-34	34	15.0	15.0	31.3
	35-39	46	20.3	20.3	51.5
	> 40	110	48.5	48.5	100.0
	Total	227	100.0	100.0	

Status

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	menikah	177	78.0	78.0	78.0
	belum menikah	50	22.0	22.0	100.0
Total		227	100.0	100.0	

Lama kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	2-5	65	28.6	28.6	28.6
	5-8	19	8.4	8.4	37.0
	8-11	31	13.7	13.7	50.7
	11-14	27	11.9	11.9	62.6
	> 14	85	37.4	37.4	100.0
	Total	227	100.0	100.0	

UJI STATISTIK DESKRIPTIF VARIABEL

KESEJAHTERAAN SUBJEKTIF (GURU)

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
SWB1	227	1	5	3.82	.634
SWB2	227	1	5	3.88	.626
SWB3	227	1	5	3.90	.743
SWB5	227	1	5	3.14	1.045
Valid N (listwise)	227				

KETERIKATAN KARYAWAN (GURU)

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
EE1	227	2	5	4.11	.591
EE2	227	2	5	4.20	.565
EE4	227	1	5	3.19	.946
EE5	227	1	5	3.48	.864
EE6	227	2	5	4.33	.565
EE7	227	1	5	4.12	.548
EE9	227	1	5	4.15	.655
EE10	227	1	5	3.97	.590
EE11	227	1	5	4.09	.662
EE13	227	2	5	4.06	.520
EE15	227	1	5	3.14	1.028
EE16	227	1	5	3.57	.861
EE17	227	1	5	3.88	.783
Valid N (listwise)	227				

DUKUNGAN ORGANISASIONAL YANG DIPERSEPSIKAN

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
POS1	227	1	5	3.86	.749
POS2	227	1	5	3.59	.914
POS3	227	1	5	3.74	.978
POS4	227	2	5	3.76	.635
POS5	227	1	5	3.59	.843
POS6	227	2	5	3.67	.704
POS7	227	1	5	3.62	.856
Valid N (listwise)	227				

serviens in lumine veritatis

UJI REGRESI MODERASI

1. Pengaruh Kesejahteraan Subjektif Guru Terhadap Keterikatan Guru

Variables Entered/Removed^p

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kesejahteraan Subjektif ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Keterikatan Karyawan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.344 ^a	.118	.114	5.342	.118	30.135	1	225	.000

a. Predictors: (Constant), Kesejahteraan Subjektif

b. Dependent Variable: Keterikatan Karyawan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	859.859	1	859.859	30.135	.000 ^a
	Residual	6420.097	225	28.534		
	Total	7279.956	226			

a. Predictors: (Constant), Kesejahteraan Subjektif

b. Dependent Variable: Keterikatan Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	37.871	2.288		16.548	.000
	Kesejahteraan Subjektif	.842	.153	.344	5.490	.000

a. Dependent Variable: Keterikatan Karyawan

2. Pengaruh Kesejahteraan Subjektif Guru dan Dukungan Organisasional yang Dipersepsikan Terhadap Keterikatan Guru

Variables Entered/Removed^d

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kesejahteraan Subjektif, Dukungan Organisasi ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Keterikatan Karyawan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.431 ^a	.186	.179	5.144

a. Predictors: (Constant), Dukungan Organisasi , Kesejahteraan Subjektif

b. Dependent Variable: Keterikatan Karyawan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1352.548	2	676.274	25.557	.000 ^a
	Residual	5927.408	224	26.462		
	Total	7279.956	226			

a. Predictors: (Constant), Dukungan Organisasi , Kesejahteraan Subjektif

b. Dependent Variable: Keterikatan Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32.274	2.557		12.621	.000
	Kesejahteraan Subjektif	.558	.162	.228	3.451	.001
	Dukungan Organisasi	.379	.088	.285	4.315	.000

a. Dependent Variable: Keterikatan Karyawan

3. Peranan Dukungan Organisasional yang Dipersepsikan sebagai Variabel Moderasi antara Pengaruh Kesejahteraan Subjektif Guru terhadap Keterikatan Guru

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	SWBxPOS ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Keterikatan Karyawan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.428 ^a	.183	.180	5.141

a. Predictors: (Constant), SWBxPOS

b. Dependent Variable: Keterikatan Karyawan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1333.743	1	1333.743	50.468	.000 ^a
	Residual	5946.213	225	26.428		
	Total	7279.956	226			

a. Predictors: (Constant), SWBxPOS

b. Dependent Variable: Keterikatan Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32.759	2.490		13.155	.000
	SWBxPOS	.432	.061	.428	7.104	.000

a. Dependent Variable: Keterikatan Karyawan

