

BAB V

PENUTUP

Bab ini membahas mengenai kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dibahas dalam bab sebelumnya. Bab ini juga memaparkan implikasi manajerial, diikuti dengan keterbatasan penelitian dan yang terakhir saran.

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh signifikan dan positif kepuasan kerja terhadap keterlibatan kerja di CV Mata Roda Yogyakarta. Hal ini menunjukkan semakin puas karyawan maka semakin tinggi keterlibatan kerja karyawan CV Mata Roda Yogyakarta.
2. Ada pengaruh signifikan dan positif respek organisasi terhadap keterlibatan kerja di CV Mata Roda Yogyakarta. Hal ini menunjukkan semakin tinggi respek organisasi yang diterima karyawan maka semakin tinggi keterlibatan kerja karyawan CV Mata Roda Yogyakarta.
3. Ada pengaruh signifikan dan negatif ketiadaan gangguan kerja pada kehidupan pribadi terhadap keterlibatan kerja di CV Mata Roda Yogyakarta. Hal ini menunjukkan semakin tinggi ketiadaan gangguan kerja pada

kehidupan pribadi karyawan maka semakin rendah keterlibatan kerja karyawan CV Mata Roda Yogyakarta.

4. Ada pengaruh signifikan dan positif rasa peduli atasan terhadap keterlibatan kerja di CV Mata Roda Yogyakarta. Hal ini menunjukkan semakin tinggi rasa peduli atasan maka semakin tinggi keterlibatan kerja karyawan CV Mata Roda Yogyakarta.
5. Ada pengaruh signifikan dan positif kebutuhan otonomi terhadap keterlibatan kerja di CV Mata Roda Yogyakarta. Hal ini menunjukkan semakin terpenuhi kebutuhan otonomi karyawan maka semakin tinggi keterlibatan kerja karyawan CV Mata Roda Yogyakarta.
6. Ada pengaruh signifikan dan positif kebutuhan kompetensi terhadap keterlibatan kerja di CV Mata Roda Yogyakarta. Hal ini menunjukkan semakin terpenuhi kebutuhan kompetensi karyawan maka semakin tinggi keterlibatan kerja karyawan CV Mata Roda Yogyakarta.
7. Ada pengaruh signifikan dan positif kebutuhan berelasi terhadap keterlibatan kerja di CV Mata Roda Yogyakarta. Hal ini menunjukkan semakin terpenuhi kebutuhan berelasi karyawan maka semakin tinggi keterlibatan kerja karyawan CV Mata Roda Yogyakarta.

5.2. Implikasi Manajerial

Hasil penelitian yang dilakukan, diharapkan dapat menjadi sumber informasi yang dapat diterapkan oleh CV Mata Roda Yogyakarta. Dalam penelitian

ini menjelaskan tujuh faktor kesejahteraan tempat kerja karyawan yang dapat menentukan keterlibatan kerja di CV Mata Roda Yogyakarta. Hasil dari penelitian ini menunjukkan ada pengaruh faktor yang berbeda-beda dari kesejahteraan tempat kerja karyawan, sehingga tidak semua faktor kesejahteraan tempat kerja karyawan berpengaruh signifikan dan positif terhadap keterlibatan kerja. Keterlibatan kerja akan semakin terlihat apabila karyawan yang bekerja dalam perusahaan merasa sejahtera. Keterlibatan kerja yang tinggi akan menghasilkan produktivitas kerja karyawan sehingga semakin memudahkan perusahaan dalam mencapai tujuan.

Temuan hasil penelitian memberikan informasi penilaian terendah pada variabel kepuasan kerja terdapat pada pertanyaan “Saya merasa mampu dan efektif dalam melakukan pekerjaan sehari-hari di tempat kerja”. Peningkatan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan cara meningkatkan fasilitas kerja untuk karyawan di lingkungan kerja, seperti memberikan upah dan penghargaan yang setimpal yaitu sesuai dengan apa yang sudah dikerjakan karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Hal ini bertujuan agar karyawan dapat lebih menikmati fasilitas pendukung yang ada untuk lebih optimal dalam menyelesaikan pekerjaan.

Temuan hasil penelitian memberikan informasi penilaian terendah pada variabel respek organisasi terdapat pada pertanyaan “Orang-orang di tempat kerja saya percaya pada nilai-nilai yang ada pada organisasi”. Peningkatan respek organisasi dapat dilakukan dengan cara membangun budaya inklusivitas di perusahaan yaitu manajemen dapat memposisikan diri sama dengan karyawan sehingga mampu melihat dari perspektif karyawan.

Temuan hasil penelitian memberikan informasi penilaian tertinggi pada variabel ketiadaan gangguan kerja pada kehidupan pribadi terdapat pada pertanyaan “Pekerjaan saya menyita seluruh waktu saya termasuk kehidupan pribadi saya”. Peningkatan ketiadaan gangguan kerja pada kehidupan pribadi dapat dilakukan dengan cara memberikan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan sehingga tidak memberatkan karyawan serta urusan pekerjaan dengan kehidupan pribadi karyawan dapat terintegrasi.

Temuan hasil penelitian memberikan informasi penilaian terendah pada variabel rasa peduli atasan terdapat pada pertanyaan “Manajer saya bersedia menanggung beberapa kekhawatiran saya tentang pekerjaan”. Peningkatan rasa peduli atasan dapat dilakukan dengan cara mengadakan penilaian secara anonim terhadap atasan. Hal ini bertujuan agar atasan dapat mengetahui umpan balik dari karyawan dan mampu mengevaluasi diri untuk membangun komunikasi yang efektif dan terbuka dengan karyawan, sehingga karyawan lebih merasa didengar dan diperhatikan oleh manajemen.

Temuan hasil penelitian memberikan informasi penilaian terendah pada variabel kebutuhan otonomi terdapat pada pertanyaan “Saya merasa pilihan saya pada pekerjaan saya mengekspresikan diri saya yang sesungguhnya”. Peningkatan kebutuhan otonomi dapat dilakukan dengan cara membiarkan karyawan untuk mengambil keputusan dalam bekerja sesuai dengan gaya bekerja karyawan,

sehingga karyawan dapat bekerja lebih efektif dan termotivasi karena memiliki kendali atas tugas dan tanggung jawab yang telah dipercayakan oleh perusahaan.

Temuan hasil penelitian memberikan informasi penilaian terendah pada variabel kepuasan kerja terdapat pada pertanyaan “Ketika saya bekerja, saya merasa kompeten untuk mencapai tujuan saya”. Peningkatan kebutuhan kompetensi dapat dilakukan dengan cara memberikan bimbingan dan pelatihan untuk memperluas dan mengembangkan *skills* karyawan, sehingga karyawan merasa memiliki kesempatan untuk berkembang secara profesional dan kompeten dalam pekerjaan.

Temuan hasil penelitian memberikan informasi penilaian terendah pada variabel kebutuhan berelasi terdapat pada pertanyaan “ Di tempat kerja, saya merasa dekat dan terhubung dengan orang lain yang penting bagi saya”. Peningkatan kebutuhan berelasi dapat dilakukan dengan cara membimbing ketua tim untuk menjadi perantara antar karyawan yang berada dalam satu divisi untuk saling mengandalkan, membantu, dan berkolaborasi. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan keeratan antar anggota dalam perusahaan.

Temuan hasil penelitian memberikan informasi penilaian terendah pada variabel keterlibatan kerja terdapat pada pertanyaan “ Saya memastikan apa yang saya lakukan sejalan dengan tujuan organisasi”. Peningkatan keterlibatan kerja dapat dilakukan dengan cara menyelaraskan bakat dengan tujuan perusahaan untuk mengembangkan potensi karyawan dalam melakukan kreativitas untuk kemajuan perusahaan, memberikan hak karyawan seperti insentif ataupun penghargaan sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan agar karyawan memperoleh kepuasan dalam

bekerja, mengadakan bimbingan dan pelatihan untuk memperluas dan mengembangkan kemampuan karyawan, serta melakukan komunikasi secara terbuka, pemantauan, dan evaluasi terhadap karyawan untuk mengetahui masukan dan hal-hal yang dibutuhkan karyawan saat bekerja. Cara-cara tersebut dapat dilakukan perusahaan agar karyawan dapat lebih maksimal dalam bekerja sehingga mendorong keterlibatan kerja yang tinggi.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan sebagai berikut:

1. Terjemahan kuesioner masih belum sempurna karena kuesioner berasal dari penerjemahan jurnal internasional berbahasa Inggris, sehingga terdapat kemungkinan kuesioner belum sepenuhnya dapat dipahami oleh responden.
2. Keterbatasan pada sampel yaitu sampel pada penelitian ini berjumlah hanya 47 orang, responden dengan jumlah ini masih kurang menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.

5.4. Saran

1. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat lebih mempersiapkan dan menyempurnakan terkait dengan penerjemahan item-item pertanyaan dalam kuesioner sehingga responden dapat memahami kuesioner dengan baik.

2. Penelitian selanjutnya dapat menambah sampel penelitian dan menjangkau lebih banyak responden sehingga hasil yang diperoleh lebih menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.



DAFTAR PUSTAKA

- Abun, D., Magallanes, T., Foronda, G. S. L., & Encarnacion, M. J. (2020). Employees' workplace well-being and work engagement of divine word colleges' employees in Ilocos region, Philippines. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147- 4478), 9(2), 70–84. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v9i2.623>
- Ansory Al Fadjar, dkk. 2018, Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi pertama, cetakan pertama, Penerbit : Indomedia Pustaka, Sidoarjo.
- Aryanti, R. D., Sari, E. Y. D., & Widiana, H. S. (2020, October 28). A Literature Review of Workplace WellBeing <https://doi.org/10.2991/assehr.k.201017.134>
- Bakker, A.B. and Albrecht, S. (2018), "Work Engagement: Current Trends", *Career Development International*, Vol. 23 No. 1, pp. 4-11. <https://doi.org/10.1108/CDI-11-2017-0207>
- Bennett, J. B., Weaver, J., Senft, M., & Neepser, M. (2017). Creating Workplace Well-Being. In *The Handbook of Stress and Health* (Issue May 2018). <https://doi.org/10.1002/9781118993811.ch35>
- Bilginoğlu, E., Yozgat, U., & Erdem Artan, İ. (2019). Respect and Trust in Organizations: A Research About Their Effect on Job Satisfaction. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*. <https://doi.org/10.26466/opus.590684>
- Bartels, A. L., Peterson, S. J., & Reina, C. S. (2019). *Understanding well-being a work: Development and validation of the eudaimonic workplace well-being scale*. *Plus Une Journal*. 1-21.
- Boult, M., Thompson, R., & Schaubhut, N. (2019). *Well-Being in The Workplace Why It Matters For Organizational Performance and How To Improve It*. https://ap.themyersbriggs.com/content/Research%20and%20White%20Paper%20s/MBTI/Wellbeing_in_the_workplace_by_The_MyersBriggs_Company.pdf
- Bryson, A., Forth, J., & Strokes, L. (2014). *Does worker wellbeing affect workplace performance*. Department of Business Innovation and Skill, London.
- Chen, B., Vansteenkiste, M., Beyers, W., Boone, L., Deci, E.L., Kaap-Deeder, J.V., Duriez, B., Lens, W., Matos, L., Mouratidis, A., Ryan, R.M., Sheldon, K.M., Soenens, B., Petegem, S.V., & Verstuyf, J. (2015). *Basic Psychological Need Satisfaction, Need Frustration, and Need Strength Across Four Cultures*. *Motivation and Emotion*, 39(2), 216–236. <https://doi.org/10.1007/s11031-014-9450-1>
- Damayanti, R., Hanafi, A., & Cahyadi, A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Ketiadaan Gangguan Kerja pada Kehidupan Pribadi (Studi Kasus Karyawan Non Medis Rs Islam Siti.

- David Adekoya, O., Jimoh, I., Okorie, G., & Olajide, M. (2019). *Significance of Employee Engagement and Individual Well-Being on Organisational Performance in Nigeria*. *International Journal of Science and Management Studies (IJSMS)*, 2(5), 35–47. www.ijmsjournal.org Khadijah Palembang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun*, 2, 75–86.
- Edison, Anwar, dan Komariyah 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Alfabeta-Bandung
- Fredholm, A. (2017). *Understanding The Meaning of Autonomy: Creating a Learning Space For Professional Becoming in Clinical Education*. Karolinska Institutet: Stockholm. <https://core.ac.uk/download/pdf/132572195.pdf>
- Gautam, I., & Jain, S. (2018). *A Study of Work-life Balance: Challenges and Solutions*. <https://www.researchgate.net/publication/333456881>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Haryono, S., & Pamungkas, Y. (2021, January). Effect of Quality of Work Life on Performance: The Role of Satisfaction and Work Discipline. In 4th International Conference on Sustainable Innovation 2020-Accounting and Management (ICoSIAMS 2020) (pp. 157-170). Atlantis Press. <https://www.atlantis-press.com/proceedings/icosiams-20/125951494>
- Ingsih, K., Riskawati, N., Prayitno, A., & Ali, S. (2021). *The Role of Mediation on Work Satisfaction to Work Environment, Training, and Competency on Employee Performance*. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 19(3), 469–482. <https://doi.org/10.21776/ub.jam>
- Jacobsen, Darcy. (2013) "*The Secret to Respect in the Workplace | Globoforce Blog*." Employee Engagement Recognition and Reward Commentary Globoforce Blog RSS. Globoforce Limited, 23 July 2013.
- Jatmoko, D. (2013). Relevansi Kurikulum SMK Kompetensi Keahlian Teknik Kendaraan Ringan Terhadap Kebutuhan Dunia Industri di Kabupaten Sleman. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 3(1), 1–13. <https://doi.org/10.21831/jpv.v3i1.1572>
- Kandula R. Srinivas. 2013. *Competency Based Human Resource Management*, Gate Corporation, Bangalore, Delhi.
- Kluwer, E. S., Karremans, J. C., Riedijk, L., & Knee, C. R. (2020). *Autonomy in Relatedness: How Need Fulfillment Interacts in Close Relationships*. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 46(4), 603–616. <https://doi.org/10.1177/0146167219867964>
- Kumar, M., & Jauhari, H. (2016). *Satisfaction of Learning, Performance, and Relatedness Needs at Work and Employees' Organizational Identification*.

- International Journal of Productivity and Performance Management*, 65(6), 760–772. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2016-000>
- Kuok, A. C. H., & Taormina, R. J. (2017). *Work Engagement: Evolution of The Concept and A New Inventory*. *Psychological Thought*, 10(2), 262–287. <https://doi.org/10.5964/psyct.v10i2.236>
- Legault, L. (2017). The Need for Competence. In *Encyclopedia of Personality and Individual Differences* (pp. 1–3). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-28099-8_1123-1
- Legault, L. (2020). *Encyclopedia of Personality and Individual Differences*. *Encyclopedia of Personality and Individual Differences*, December 2016. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-28099-8>
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Mekhum, W., & Jermsittiparsert, K. (2019). *Effect of supervisor support, coworker support and meaningful work on work engagement of pharmaceutical firms'employees in Thailand*. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 10(2), 176–187. <https://doi.org/10.5530/srp.2019.2.26>
- Mulyadi. (2018). Kesejahteraan, Kualitas Hidup dan Kaitannya dengan Lingkungan Hidup. <https://repository.unri.ac.id/bitstream/handle/123456789/9538/57.mulyadi.pdf>
- Munparidi, & Sayuti, A. J. (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan Terhadap Ketiadaan Gangguan Kerja pada Kehidupan Pribadi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. In *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis* (Vol. 1, Issue 1). <https://jurnal.polsri.ac.id/index.php/JAMB/article/view/2031/1046>
- Potter, T. (2014). Breaking Down the Hierarchies. *Nursing Management - UK*, 21(5), and 12. <https://doi.org/10.7748/nm.21.5.12.s13>
- Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber daya Manusia CV*. Alfabeta.
- Reeve, J. (2018). *Understanding Motivation and Emotion* (7th ed.). Wiley.
- Robbins, S. P., Judge, T. P., & Campbell, T. T. (2017). *Organizational Behaviour* (2nd ed.). Pearson Education Ltd.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- Ryff, C. D. (2013). Psychological Well-Being Revisited: Advances in The Science and Practice of Eudaimonia. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 83(1), 10–28. <https://doi.org/10.1159/000353263>
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama, Bandung.

- Shorr, B. (2017). *Is Deadline Management Killing Your Company?* *Forbes*. Retrieved from <https://www.forbes.com/sites/allbusiness/2017/07/18/is-baddeadline-management-killing-your-company/#15790e753de4>
- Shuck, B., & Reio, T. G. (2014). Employee Engagement and Well-Being: A Moderation Model and Implications for Practice. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 21(1), 43–58. <https://doi.org/10.1177/1548051813494240>
- Stephen, Robbins (2015), *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Tesi, A., Aiello, A., & Giannetti, E. (2019). *The Work-Related Well-Being of Social Workers: Framing Job Demands, Psychological Well-Being, and Work Engagement*. *Journal of Social Work*, 19(1), 121–141. <https://doi.org/10.1177/1468017318757397>
- Tov, W. (2018). *Well-Being Concepts and Components* <https://www.nobascholar.com/chapters/12/download.pdf>
- Tran, Q. (2018). *Employee Engagement : How Does The Organization Increase Engagement - From The Viewpoint of HR Representative in Finland*. <https://core.ac.uk/download/pdf/153495565.pdf>
- Trivellas, P., Reklitis, P., Platis, C. (2013). *The Effect of Job Related Stress on Employees' Satisfaction: A Survey in Health Care*. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. 718-726. <http://dx.doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.02.110>
- Walker, A. N. (2014). *The Examination of Organizational Respect in Relation to Organizational Culture*. <https://scholars.unh.edu/honors/206>
- Yongxing, G., Hongfei, D., Baoguo, X., & Lei, M. (2017). Work Engagement and Job Performance: The Moderating Role of Perceived Organizational Support. *Anales de Psicologia*, 33 (3), 708–713. <https://doi.org/10.6018/analesps.33.3.238571>

LAMPIRAN

Lampiran 1

Kuesioner

Kepada Bapak/Ibu/Saudara/Saudari Responden yang terhormat,

Perkenalkan saya Tabitha Michelle Purnama, mahasiswa semester akhir Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk keperluan penyusunan skripsi dengan judul **“Pengaruh Kesejahteraan Tempat Kerja Karyawan Terhadap Keterlibatan Kerja di CV Mata Roda Yogyakarta”**. Sehubungan dengan hal tersebut, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk mengisi kuesioner dibawah ini dengan sejujurnya dan mengikuti petunjuk pengisian yang diberikan. Penelitian ini hanya digunakan sebagai keperluan akademis, sehingga identitas dan jawaban responden akan dilindungi kerahasiannya. Peran Bapak/Ibu/Saudara/Saudari dalam menanggapi kuesioner sangat berarti bagi keberhasilan penelitian ini. Atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Tabitha Michelle Purnama

Nama :
Jenis Kelamin : L / P (lingkari)
Usia : tahun

Level Pendidikan : SMA/SMK Diploma S1 S2 S3
lainnya....

Masa Kerja : < satu tahun ≥ satu tahun

INFORMASI KUESIONER

Responden dimohon menjawab pernyataan yang diajukan dibawah ini dengan melingkari salah satu jawaban yang relevan sesuai dengan opini responden. Responden dimohon untuk mengisi identitas secara lengkap. Jawaban dari responden diklasifikasikan menjadi 5 pilihan jawaban, yaitu Jawaban dari responden diklasifikasikan menjadi lima pilihan jawaban yaitu, skor 1 untuk STS (sangat tidak setuju), skor 2 untuk TS (tidak setuju), skor 3 untuk N (netral), skor 4 untuk S (setuju), dan skor 5 untuk SS (sangat setuju).

Kesejahteraan Tempat Kerja Karyawan

No	Pernyataan	Alternatif jawaban				
Kepuasan Kerja						
1	Pekerjaan saya memberikan kepuasan.	STS	TS	N	S	SS
2	Aktivitas sehari-hari yang saya lakukan terarah dan memberikan manfaat bagi saya.	STS	TS	N	S	SS
3	Pekerjaan saya meningkatkan harga diri saya.	STS	TS	N	S	SS
4	Pekerjaan saya dapat mengembangkan kepribadian saya.	STS	TS	N	S	SS
5	Saya merasa mampu dan efektif dalam melakukan pekerjaan saya sehari-hari.	STS	TS	N	S	SS
6	Pekerjaan saya menawarkan tantangan untuk meningkatkan keterampilan saya.	STS	TS	N	S	SS

Respek Organisasi						
7	Saya percaya kepada senior saya di organisasi.	STS	TS	N	S	SS
8	Saya percaya pada prinsip-prinsip yang dijalankan manajer saya dalam organisasi.	STS	TS	N	S	SS
9	Saya merasa puas dengan cara manajer saya memperlakukan karyawannya.	STS	TS	N	S	SS
10	Saya merasa bahwa manajer saya menghormati karyawannya.	STS	TS	N	S	SS
11	Orang-orang di tempat kerja saya percaya pada nilai-nilai yang ada pada organisasi.	STS	TS	N	S	SS
Rasa Peduli Atasan						
12	Di masa yang sulit, manajer saya bersedia untuk mendengarkan saya.	STS	TS	N	S	SS
13	Manajer saya peduli terhadap karyawannya.	STS	TS	N	S	SS
14	Saya merasa manajer saya berempati dan mampu memahami masalah pekerjaan saya.	STS	TS	N	S	SS
15	Manajer saya memperlakukan saya sebagaimana saya ingin diperlakukan.	STS	TS	N	S	SS
16	Manajer saya bersedia menanggung beberapa kekhawatiran saya tentang pekerjaan.	STS	TS	N	S	SS
17	Saya percaya manajer saya peduli dengan kesejahteraan karyawan.	STS	TS	N	S	SS
Ketiadaan Gangguan Kerja pada Kehidupan Pribadi						
18	Pekerjaan saya menyita seluruh waktu saya termasuk kehidupan pribadi saya.	STS	TS	N	S	SS
19	Saya merasa stress dalam mengatur waktu kerja saya untuk memenuhi tuntutan.	STS	TS	N	S	SS
20	Saya merasa sangat tertekan di tempat kerja untuk memenuhi target.	STS	TS	N	S	SS
21	Setelah selesai bekerja, saya merasa sulit untuk bersantai.	STS	TS	N	S	SS
22	Diri saya terkadang berpikiran negatif tentang pekerjaan di luar jam kantor.	STS	TS	N	S	SS

Kebutuhan Otonomi						
23	Di tempat kerja, saya merasa dapat menentukan pilihan dan kebebasan dalam hal-hal yang saya lakukan.	STS	TS	N	S	SS
24	Saya merasa keputusan saya dalam pekerjaan saya mencerminkan apa yang benar-benar saya inginkan.	STS	TS	N	S	SS
25	Saya merasa pilihan saya pada pekerjaan saya mengekspresikan diri saya yang sesungguhnya.	STS	TS	N	S	SS
26	Saya merasa telah melakukan apa yang benar-benar menarik minat saya dalam pekerjaan saya.	STS	TS	N	S	SS
Kebutuhan Berelasi						
27	Saya merasa orang-orang yang saya pedulikan di tempat kerja juga peduli dengan saya.	STS	TS	N	S	SS
28	Saya merasa terhubung dengan orang-orang yang peduli dengan saya dan yang saya pedulikan di tempat kerja.	STS	TS	N	S	SS
29	Di tempat kerja, saya merasa dekat dan terhubung dengan orang lain yang penting bagi saya.	STS	TS	N	S	SS
30	Saya merasakan kehangatan dengan orang-orang yang menghabiskan waktu bersama saya di tempat kerja.	STS	TS	N	S	SS
Kebutuhan Kompetensi						
31	Saya merasa percaya diri dapat melakukan hal-hal dengan baik dalam pekerjaan saya.	STS	TS	N	S	SS
32	Saya merasa mampu mengerjakan apa yang saya lakukan di tempat kerja.	STS	TS	N	S	SS
33	Ketika saya bekerja, saya merasa kompeten untuk mencapai tujuan saya.	STS	TS	N	S	SS
34	Dalam pekerjaan saya, saya merasa dapat sukses dalam menyelesaikan sebuah tugas yang sulit.	STS	TS	N	S	SS

Keterlibatan Kerja

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
Keterlibatan Kerja						
1	Saya bersedia menerima tugas baru jika diperlukan.	STS	TS	N	S	SS
2	Saya berinisiatif untuk membantu karyawan lain ketika dibutuhkan.	STS	TS	N	S	SS
3	Saya cepat beradaptasi dengan situasi sulit.	STS	TS	N	S	SS
4	Ketika di tempat kerja, saya benar-benar fokus pada tugas pekerjaan saya.	STS	TS	N	S	SS
5	Saya bertekad untuk memberikan upaya terbaik di tempat kerja setiap hari.	STS	TS	N	S	SS
6	Saya sering terlibat dalam pekerjaan saya sehingga hari berlalu dengan sangat cepat.	STS	TS	N	S	SS
7	Saya semangat untuk pergi bekerja.	STS	TS	N	S	SS
8	Saya merasa benar-benar terlibat dalam pekerjaan saya.	STS	TS	N	S	SS
9	Saya terinspirasi untuk mencapai tujuan saya di tempat kerja.	STS	TS	N	S	SS
10	Saya memahami tujuan strategis organisasi saya.	STS	TS	N	S	SS
11	Saya memastikan saya bekerja sebaik mungkin untuk memenuhi tujuan organisasi saya.	STS	TS	N	S	SS
12	Saya memastikan apa yang saya lakukan sejalan dengan tujuan organisasi.	STS	TS	N	S	SS
13	Saya bangga menjadi bagian dari tim.	STS	TS	N	S	SS
14	Tim saya menginspirasi saya untuk bekerja keras setiap hari.	STS	TS	N	S	SS
15	Tim saya selalu membantu saya untuk menyelesaikan pekerjaan saya.	STS	TS	N	S	SS

Lampiran 2

Surat Ijin Penelitian



**FAKULTAS BISNIS
DAN EKONOMIKA**
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA

Nomor : 4212/Pen/I
Hal : Ijin Penelitian

Kepada:
Pimpinan CV Mata Roda Yogyakarta
di JL Wiratama, No. 2 RT 009 RW 35, Tegal Rejo, Yogyakarta, DI Yogyakarta, 55244.

Dengan hormat,
Sehubungan dengan penulisan Skripsi yang berjudul "Pengaruh Kesejahteraan Tempat Kerja Karyawan terhadap Keterlibatan Kerja di CV Mata Roda Yogyakarta" yang dilakukan oleh mahasiswa kami dengan identitas:

Nama : Tabitha Michelle Purnama
NPM : 190324986
Nomor Handphone : 081212897543
Alamat : Perumahan Griya Arga Permai, Jalan Vanderman A4

Kami mohon Bapak/Ibu berkenan memberikan Ijin Penelitian kepada mahasiswa tersebut untuk mendapatkan data yang diperlukan:

Skripsi yang ditulis oleh mahasiswa ini merupakan karya ilmiah yang memiliki tujuan dan sifat keilmuan. Oleh karenanya tidak akan dipergunakan untuk hal-hal yang merugikan.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya, kami mengucapkan terima kasih.

Yogyakarta 13 April 2023

Dekan,


Drs. Budi Suprpto, MBA., Ph.D
FAKULTAS BISNIS
DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA

Alamat
Kampus III Gedung Bonaventura
Jalan Babarsari 43 Yogyakarta 55281

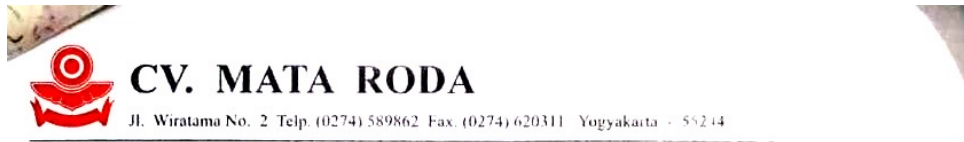
URL
<https://fbe.uajy.ac.id>

Kontak
Telepon : +62-274-487711 ext. 3120, 3127
Fax : +62-274-485227
Surel : fbe@uajy.ac.id



Lampiran 3

Surat Perijinan Penelitian dari Perusahaan



Nomor : 01/MR-IV/2023

Hal : Ijin Penelitian

Kepada Yth.

Drs. Budi Suprpto, MBA, Ph.d

Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika

Universitas Atma Jaya Yogyakarta

Dengan hormat,

Bersama dengan surat ini, untuk menindaklanjuti surat permohonan ijin penelitian dari Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta, kami CV Mata Roda Yogyakarta memberikan ijin penelitian bagi mahasiswa Program Studi S1 Manajemen di CV Mata Roda Yogyakarta, maka kami memberikan ijin kepada :

Nama : Tabitha Michelle Purnama

NPM : 190324986

Judul Skripsi : Pengaruh Kesejahteraan Tempat Kerja Karyawan Terhadap Keterlibatan Kerja di CV Mata Roda Yogyakarta

Demikian surat ini kami sampaikan. Atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Yogyakarta, 13 April 2023

Hormat kami

Bambang Sugiharto, dr

Direktur CV Mata Roda

Lampiran 4
Profil Responden

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid laki-laki	30	63.8	63.8	63.8
perempuan	17	36.2	36.2	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 21-30 tahun	20	42.6	42.6	42.6
31-40 tahun	15	31.9	31.9	74.5
41=50 tahun	9	19.1	19.1	93.6
>50 tahun	3	6.4	6.4	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Tingkat Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA/Sederajat	44	93.6	93.6	93.6
Diploma	1	2.1	2.1	95.7
Sarjana	2	4.3	4.3	100.0
Total	47	100.0	100.0	

Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-5 Tahun	47	100.0	100.0	100.0



Lampiran 5

Data Set Penelitian

Kepuasan Kerja					
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6
4	4	4	4	4	4
3	2	3	3	2	3
3	3	3	3	2	3
3	3	4	4	3	3
3	3	3	4	3	4
4	3	4	4	2	4
3	3	2	3	2	2
4	3	3	3	3	3
3	4	4	4	4	4
4	3	3	4	3	4
4	3	4	4	3	4
3	3	4	4	3	3
3	2	3	3	2	2
2	2	2	2	2	2
5	5	5	5	5	5
4	5	4	4	5	4
4	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4
4	3	3	3	3	3
4	4	3	4	3	4
4	4	4	4	4	3
5	5	3	5	4	4
3	3	4	4	3	3
4	3	3	3	3	4
4	3	3	3	2	3
4	3	4	4	4	3
3	4	4	4	3	4
3	3	3	3	3	3
3	2	3	3	2	3
3	3	3	4	3	3
3	3	3	3	2	3

3	2	3	2	2	3
3	3	3	4	3	3
3	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3
3	3	4	4	3	4
3	3	3	3	3	2
3	3	4	3	3	3
2	2	2	3	2	2
3	4	4	4	3	3
3	3	4	4	3	3
4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3
4	3	4	5	4	5
4	3	4	4	4	4
5	5	4	5	4	5

Respek Organisasi				
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5
4	4	4	4	4
4	4	3	3	3
3	4	3	3	3
4	5	3	4	3
4	4	3	4	3
3	5	3	3	3
3	4	3	3	3
4	4	2	4	2
5	5	4	3	4
4	5	3	4	3
4	4	3	4	3
4	4	3	3	3
3	5	5	5	5
2	3	3	3	2
5	5	5	5	5
5	4	4	4	4
4	4	4	4	3
3	4	4	4	4
3	4	4	4	4

4	5	4	5	4
4	5	4	4	4
3	4	4	4	3
5	5	4	5	4
3	4	3	3	3
3	3	3	3	3
5	5	4	4	4
4	4	3	4	3
5	4	4	4	3
4	4	3	3	3
4	4	3	4	3
4	4	4	4	3
4	4	3	3	3
3	4	3	3	3
4	4	3	3	3
4	4	4	4	4
4	4	3	3	3
4	5	3	4	3
3	3	3	3	3
5	5	3	4	3
3	3	3	3	2
3	4	3	4	3
4	5	5	4	5
4	4	4	4	4
4	3	3	3	3
4	4	4	4	3
3	4	3	4	3
4	4	3	3	3

Ketiadaan Gangguan Kerja Pada Kehidupan Pribadi				
X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5
5	4	4	4	4
4	4	3	4	2
5	5	4	5	4
5	1	3	4	1
5	3	4	4	2
5	1	2	2	1

5	4	3	3	2
4	2	2	4	2
4	2	3	4	1
5	4	4	4	2
4	3	3	4	1
5	5	4	5	1
5	4	4	5	2
5	1	3	1	1
5	3	4	4	3
4	2	3	3	3
4	4	4	3	2
5	5	5	4	5
4	1	1	4	1
4	4	3	3	4
5	4	3	4	1
4	4	4	4	2
4	3	3	3	3
3	3	3	3	3
5	1	4	4	1
3	2	3	4	2
4	3	3	2	1
4	2	2	3	2
5	5	5	4	4
5	4	3	3	4
4	5	3	4	2
4	4	4	4	1
3	3	4	3	2
5	3	4	5	2
5	3	4	4	1
5	4	4	4	4
5	2	3	3	1
4	1	3	3	1
5	4	3	5	3
3	3	3	2	1
5	3	3	4	1
4	4	4	4	4
5	3	3	2	3
5	4	4	4	2
5	3	5	4	3

5	4	5	5	1
4	3	4	3	3

Rasa Peduli Atasan					
X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4.6
4	3	3	3	4	4
5	4	4	4	3	4
4	3	3	3	2	3
4	4	4	4	4	3
3	3	3	4	3	4
4	4	4	4	4	3
4	4	3	4	3	4
3	2	3	3	2	2
4	3	4	4	3	3
4	3	3	4	3	4
4	3	5	4	4	4
5	5	5	5	4	4
4	3	3	4	3	3
4	4	3	3	2	3
5	3	5	5	3	5
3	3	3	3	2	3
3	3	3	3	3	2
4	3	4	3	3	3
3	3	3	3	2	3
3	3	4	3	3	3
4	4	4	3	3	3
4	3	3	3	3	4
5	4	4	5	4	5
3	2	3	3	3	3
4	4	5	4	4	5
4	4	4	3	4	4
4	4	3	3	3	4
3	3	4	4	3	3
4	3	3	3	4	4
5	5	5	5	4	5
4	3	4	4	3	5
3	3	2	3	3	2
3	3	2	3	3	3
3	2	3	3	3	2

4	3	3	4	3	3
3	4	4	4	4	3
4	4	4	3	4	4
5	5	5	5	4	4
5	3	5	5	3	4
4	3	4	3	3	3
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
3	2	3	3	2	2
4	4	4	4	4	5
4	4	3	3	3	3
3	4	4	4	3	4

Kebutuhan Otonomi			
X5.1	X5.2	X5.3	X5.4
3	3	3	3
4	4	4	4
5	5	2	4
5	5	5	5
4	4	4	4
5	5	5	5
5	4	4	4
5	5	2	5
5	5	5	5
5	5	5	5
4	4	4	5
5	5	2	5
4	4	4	4
3	3	3	4
5	5	5	5
4	4	4	3
5	5	4	4
4	3	3	4
4	4	4	5
4	5	4	4
4	4	4	4
4	4	3	4
5	5	5	5

3	3	3	3
4	4	3	4
5	5	5	5
4	4	3	4
5	4	4	5
4	4	4	5
5	4	4	5
4	4	3	4
4	3	4	4
4	3	4	4
5	5	5	5
4	4	4	4
4	4	4	4
5	4	5	5
4	3	4	4
4	4	4	4
3	3	3	3
5	5	5	4
4	4	4	5
5	4	5	4
4	4	3	4
4	4	4	4
3	3	3	3
5	5	5	5

Kebutuhan Kompetensi			
X6.1	X6.2	X6.3	X6.4
3	2	3	3
4	4	3	4
5	5	4	5
4	3	3	3
5	3	4	4
3	3	3	4
4	4	4	3
3	3	3	3
4	5	5	4
5	4	4	4
4	3	3	4

5	5	4	5
5	4	4	5
3	3	3	3
5	5	5	4
3	3	3	3
4	4	4	3
5	5	5	4
4	4	4	5
4	4	3	3
5	4	5	4
4	4	4	4
4	4	4	5
2	3	3	3
3	3	3	3
3	4	3	3
4	3	3	4
3	3	2	3
5	5	5	4
5	4	5	5
4	4	4	4
4	4	4	4
3	3	4	3
3	4	4	4
4	4	4	4
5	4	4	4
4	5	4	5
4	4	3	3
4	4	4	4
4	4	5	5
4	4	3	4
4	4	4	4
4	3	3	3
5	4	4	4
5	4	4	4
4	4	5	5
4	5	5	5

Kebutuhan Berelasi			
X7.1	X7.2	X7.3	X7.4
2	3	3	3
4	4	4	4
4	3	3	4
4	4	4	4
4	4	3	4
3	3	3	4
4	4	5	5
5	5	2	4
5	4	4	4
5	5	3	4
4	4	4	3
4	5	5	4
5	4	4	5
3	3	3	3
4	4	3	3
3	4	3	3
3	3	3	3
4	4	4	4
3	4	4	3
4	5	4	4
4	4	5	5
4	4	4	4
4	4	3	3
2	3	3	3
3	4	3	3
4	5	4	4
4	5	2	2
5	4	5	4
4	4	2	2
4	5	4	4
4	3	3	3
4	4	3	3
3	4	3	4
5	5	4	4
4	5	4	4
4	4	4	4

4	4	5	4
3	4	3	3
4	3	3	3
5	4	4	4
3	3	3	3
3	2	3	3
5	4	4	4
5	5	3	4
3	3	3	3
5	4	5	5
4	4	4	4



Keterlibatan Kerja														
Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4
4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	4	4	5
4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4
5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	3	4	4
5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	3	5	4	4
3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	5	3	4	4	5
4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	1	3	4	4
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5
5	3	4	5	5	3	3	2	5	5	5	3	3	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
5	4	3	3	2	2	2	5	5	5	4	3	3	4	4
3	2	5	4	4	2	2	3	2	4	4	4	3	3	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5
4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	3	3	3	4
5	5	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4
4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
5	5	4	3	5	5	4	4	4	5	4	3	3	3	4
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	5	4	3
4	3	4	4	5	4	3	4	5	5	5	4	4	3	5
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	5
5	4	5	5	4	3	4	3	3	4	5	3	4	4	5
4	3	4	3	3	3	3	2	4	4	4	4	3	2	4
5	4	5	4	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	3	3	3	3	5	4	5	2	4	4	5
4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4
4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3
5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	3	3	5
4	4	4	3	2	2	3	2	3	2	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	5	5	5
5	2	3	3	4	2	2	4	4	4	5	3	3	3	5
5	4	5	3	4	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	3	5	5	3	2	4	4	4	4	4	1	3	4	4

4	3	5	4	4	3	5	4	5	5	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	4	5



Lampiran 6
Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Variabel Kepuasan Kerja

i. Uji Validitas

		Correlations						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Kepuasan Kerja
X1.1	Pearson Correlation	1	.649**	.442**	.584**	.601**	.681**	.779**
	Sig. (2-tailed)		.000	.002	.000	.000	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47
X1.2	Pearson Correlation	.649**	1	.566**	.711**	.794**	.652**	.871**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47
X1.3	Pearson Correlation	.442**	.566**	1	.691**	.678**	.645**	.786**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000		.000	.000	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47
X1.4	Pearson Correlation	.584**	.711**	.691**	1	.708**	.743**	.874**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47
X1.5	Pearson Correlation	.601**	.794**	.678**	.708**	1	.657**	.883**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47
X1.6	Pearson Correlation	.681**	.652**	.645**	.743**	.657**	1	.865**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	47	47	47	47	47	47	47
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.779**	.871**	.786**	.874**	.883**	.865**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	47	47	47	47	47	47	47

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

j. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.919	6

Variabel Respek Organisasi

a. Uji Validitas

Correlations							
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Respek Organisasi
X2.1	Pearson Correlation	1	.484**	.282	.359*	.341*	.649**
	Sig. (2-tailed)		.001	.055	.013	.019	.000
	N	47	47	47	47	47	47
X2.2	Pearson Correlation	.484**	1	.411**	.545**	.557**	.764**
	Sig. (2-tailed)	.001		.004	.000	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47
X2.3	Pearson Correlation	.282	.411**	1	.602**	.857**	.815**
	Sig. (2-tailed)	.055	.004		.000	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47
X2.4	Pearson Correlation	.359*	.545**	.602**	1	.566**	.785**
	Sig. (2-tailed)	.013	.000	.000		.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47
X2.5	Pearson Correlation	.341*	.557**	.857**	.566**	1	.860**
	Sig. (2-tailed)	.019	.000	.000	.000		.000
	N	47	47	47	47	47	47
Respek Organisasi	Pearson Correlation	.649**	.764**	.815**	.785**	.860**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	47	47	47	47	47	47
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).							

b. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.830	5

Variabel Ketiadaan Gangguan Kerja Pada Kehidupan Pribadi

a. Uji Validitas

Correlations							
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Ketiadaan Gangguan Kerja Pada Kehidupan Pribadi
X3.1	Pearson Correlation	1	.175	.327*	.295*	.094	.462**
	Sig. (2-tailed)		.239	.025	.044	.529	.001
	N	47	47	47	47	47	47
X3.2	Pearson Correlation	.175	1	.562**	.428**	.505**	.838**
	Sig. (2-tailed)	.239		.000	.003	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47
X3.3	Pearson Correlation	.327*	.562**	1	.398**	.352*	.758**
	Sig. (2-tailed)	.025	.000		.006	.015	.000
	N	47	47	47	47	47	47
X3.4	Pearson Correlation	.295*	.428**	.398**	1	.104	.628**
	Sig. (2-tailed)	.044	.003	.006		.489	.000
	N	47	47	47	47	47	47
X3.5	Pearson Correlation	.094	.505**	.352*	.104	1	.673**
	Sig. (2-tailed)	.529	.000	.015	.489		.000
	N	47	47	47	47	47	47
Ketiadaan Gangguan Kerja Pada Kehidupan Pribadi	Pearson Correlation	.462**	.838**	.758**	.628**	.673**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	
	N	47	47	47	47	47	47
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).							
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							

b. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.704	5

Variabel Rasa Peduli Atasan

a. Uji Validitas

		Correlations						Rasa Peduli Atasan
		X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4.6	
X4.1	Pearson Correlation	1	.606**	.635**	.665**	.477**	.666**	.826**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.001	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47
X4.2	Pearson Correlation	.606**	1	.544**	.530**	.621**	.554**	.790**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47
X4.3	Pearson Correlation	.635**	.544**	1	.710**	.563**	.588**	.832**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47
X4.4	Pearson Correlation	.665**	.530**	.710**	1	.502**	.623**	.825**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47
X4.5	Pearson Correlation	.477**	.621**	.563**	.502**	1	.572**	.763**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000		.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47
X4.6	Pearson Correlation	.666**	.554**	.588**	.623**	.572**	1	.833**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	47	47	47	47	47	47	47
Rasa Peduli Atasan	Pearson Correlation	.826**	.790**	.832**	.825**	.763**	.833**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	47	47	47	47	47	47	47

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

b. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.895	6

Variabel Kebutuhan Otonomi

a. Uji Validitas

Correlations						
		X5.1	X5.2	X5.3	X5.4	Kebutuhan Otonomi
X5.1	Pearson Correlation	1	.802**	.478**	.720**	.895**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.000	.000
	N	47	47	47	47	47
X5.2	Pearson Correlation	.802**	1	.376**	.628**	.836**
	Sig. (2-tailed)	.000		.009	.000	.000
	N	47	47	47	47	47
X5.3	Pearson Correlation	.478**	.376**	1	.440**	.735**
	Sig. (2-tailed)	.001	.009		.002	.000
	N	47	47	47	47	47
X5.4	Pearson Correlation	.720**	.628**	.440**	1	.828**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002		.000
	N	47	47	47	47	47
Kebutuhan Otonomi	Pearson Correlation	.895**	.836**	.735**	.828**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	47	47	47	47	47

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

b. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.827	4

Variabel Kebutuhan Kompetensi

a. Uji Validitas

Correlations						
		X6.1	X6.2	X6.3	X6.4	Kebutuhan Kompetensi
X6.1	Pearson Correlation	1	.596**	.597**	.549**	.820**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	47	47	47	47	47
X6.2	Pearson Correlation	.596**	1	.691**	.589**	.853**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	47	47	47	47	47
X6.3	Pearson Correlation	.597**	.691**	1	.621**	.868**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	47	47	47	47	47
X6.4	Pearson Correlation	.549**	.589**	.621**	1	.818**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	47	47	47	47	47
Kebutuhan Kompetensi	Pearson Correlation	.820**	.853**	.868**	.818**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	47	47	47	47	47

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

b. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.860	4

Variabel Kebutuhan Berelasi

a. Uji Validitas

Correlations						
		X7.1	X7.2	X7.3	X7.4	Kebutuhan Berelasi
X7.1	Pearson Correlation	1	.567**	.336*	.517**	.795**
	Sig. (2-tailed)		.000	.021	.000	.000
	N	47	47	47	47	47
X7.2	Pearson Correlation	.567**	1	.229	.311*	.682**
	Sig. (2-tailed)	.000		.121	.033	.000
	N	47	47	47	47	47
X7.3	Pearson Correlation	.336*	.229	1	.707**	.752**
	Sig. (2-tailed)	.021	.121		.000	.000
	N	47	47	47	47	47
X7.4	Pearson Correlation	.517**	.311*	.707**	1	.827**
	Sig. (2-tailed)	.000	.033	.000		.000
	N	47	47	47	47	47
Kebutuhan Berelasi	Pearson Correlation	.795**	.682**	.752**	.827**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	47	47	47	47	47
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).						
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).						

b. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.760	4

Uji Validitas Keterlibatan Kerja

a. Uji Validitas

		Correlations															
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Keterlibatan Kerja
Y1	Pearson Correlation	1	.447**	.374**	.327*	.296*	.093	.203	.347**	.462**	.466**	.188	-.009	.010	.195	.232	.516**
	Sig. (2-tailed)		.002	.010	.025	.044	.534	.171	.017	.001	.001	.206	.950	.946	.189	.117	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Y2	Pearson Correlation	.447**	1	.284	.341*	.308*	.574**	.556**	.429**	.325*	.241	.032	.056	.090	.145	.039	.583**
	Sig. (2-tailed)	.002		.053	.019	.035	.000	.000	.003	.026	.102	.829	.709	.545	.330	.793	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Y3	Pearson Correlation	.374**	.284	1	.639**	.516**	.263	.556**	.294*	.304*	.501**	.222	.203	.154	.295*	.227	.664**
	Sig. (2-tailed)	.010	.053		.000	.000	.074	.000	.045	.038	.000	.134	.172	.302	.044	.126	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Y4	Pearson Correlation	.327*	.341*	.639**	1	.598**	.421*	.604**	.421*	.355*	.531**	.258	-.060	.161	.224	.276	.694**
	Sig. (2-tailed)	.025	.019	.000		.000	.003	.000	.003	.014	.000	.079	.686	.280	.129	.060	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Y5	Pearson Correlation	.296*	.308*	.516**	.598**	1	.663**	.576**	.445**	.377**	.678**	.272	.119	.058	-.007	.293*	.717**
	Sig. (2-tailed)	.044	.035	.000	.000		.000	.000	.002	.009	.000	.064	.427	.699	.964	.046	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Y6	Pearson Correlation	.093	.574**	.263	.421*	.663**	1	.652**	.444**	.347**	.439**	.091	.082	.165	.073	.071	.650**
	Sig. (2-tailed)	.534	.000	.074	.003	.000		.000	.002	.017	.002	.543	.584	.267	.627	.633	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Y7	Pearson Correlation	.203	.556**	.556**	.604**	.576**	.652**	1	.513**	.371**	.401**	.106	.055	.178	.179	.125	.721**
	Sig. (2-tailed)	.171	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.010	.005	.477	.713	.232	.229	.402	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Y8	Pearson Correlation	.347**	.429**	.294*	.421*	.445**	.444**	.513**	1	.432**	.573**	.018	-.005	.040	.059	.028	.599**
	Sig. (2-tailed)	.017	.003	.045	.003	.002	.002	.000		.002	.000	.907	.975	.788	.691	.850	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Y9	Pearson Correlation	.462**	.325*	.304*	.355*	.377**	.347**	.371**	.432**	1	.648**	.133	.047	.156	.205	.136	.610**
	Sig. (2-tailed)	.001	.026	.038	.014	.009	.017	.010	.002		.000	.372	.753	.296	.166	.361	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Y10	Pearson Correlation	.466**	.241	.501**	.531**	.678**	.439**	.401**	.573**	.648**	1	.285	.135	.009	.083	.292	.716**
	Sig. (2-tailed)	.001	.102	.000	.000	.000	.002	.005	.000	.000		.052	.365	.954	.577	.047	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Y11	Pearson Correlation	.188	.032	.222	.258	.272	.091	.106	.018	.133	.285	1	.225	.291*	.335*	.970**	.469**
	Sig. (2-tailed)	.206	.829	.134	.079	.064	.543	.477	.907	.372	.052		.128	.047	.021	.000	.001
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Y12	Pearson Correlation	-.009	.056	.203	-.060	.119	.082	.055	-.005	.047	.135	.225	1	.345*	.228	.222	.329*
	Sig. (2-tailed)	.950	.709	.172	.686	.427	.584	.713	.975	.753	.365	.128		.018	.124	.133	.024
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Y13	Pearson Correlation	.010	.090	.154	.161	.058	.165	.178	.040	.156	.009	.291*	.345*	1	.707**	.273	.430**
	Sig. (2-tailed)	.946	.545	.302	.280	.699	.267	.232	.788	.296	.954	.047	.018		.000	.063	.003
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Y14	Pearson Correlation	.195	.145	.295*	.224	-.007	.073	.179	.059	.205	.083	.335*	.228	.707**	1	.314*	.461**
	Sig. (2-tailed)	.189	.330	.044	.129	.964	.627	.229	.691	.166	.577	.021	.124	.000		.032	.001
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Y15	Pearson Correlation	.232	.039	.227	.276	.293*	.071	.125	.028	.136	.292*	.970**	.222	.273	.314*	1	.476**
	Sig. (2-tailed)	.117	.793	.126	.060	.046	.633	.402	.850	.361	.047	.000	.133	.063	.032		.001
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Keterlibatan Kerja	Pearson Correlation	.516**	.583**	.664**	.694**	.717**	.650**	.721**	.599**	.610**	.716**	.469**	.329*	.430**	.461**	.476**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.024	.003	.001	.001	
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

b. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.851	15



Lampiran 7
Analisis Statistik Deskriptif Variabel

Kepuasan Kerja

	Descriptive Statistics				
	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
X1.1	47	2	5	3.45	.686
X1.2	47	2	5	3.23	.786
X1.3	47	2	5	3.43	.651
X1.4	47	2	5	3.62	.709
X1.5	47	2	5	3.09	.803
X1.6	47	2	5	3.36	.764
Valid N (listwise)	47				

Respek Organisasi

	Descriptive Statistics				
	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
X2.1	47	2	5	3.81	.711
X2.2	47	3	5	4.17	.601
X2.3	47	2	5	3.45	.653
X2.4	47	3	5	3.70	.623
X2.5	47	2	5	3.30	.689
Valid N (listwise)	47				

Ketiadaan Gangguan Kerja Pada Kehidupan Pribadi

Descriptive Statistics					
	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
X3.1	47	3	5	4.47	.654
X3.2	47	1	5	3.17	1.185
X3.3	47	1	5	3.45	.829
X3.4	47	1	5	3.64	.895
X3.5	47	1	5	2.17	1.148
Valid N (listwise)	47				

Rasa Peduli Atasan

Descriptive Statistics					
	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
X4.1	47	3	5	3.87	.679
X4.2	47	2	5	3.45	.775
X4.3	47	2	5	3.68	.810
X4.4	47	3	5	3.68	.726
X4.5	47	2	5	3.26	.706
X4.6	47	2	5	3.55	.880
Valid N (listwise)	47				

Kebutuhan Otonomi

Descriptive Statistics					
	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
X5.1	47	3	5	4.30	.657

X5.2	47	3	5	4.13	.711
X5.3	47	2	5	3.89	.866
X5.4	47	3	5	4.28	.649
Valid N (listwise)	47				

Kebutuhan Kompetensi

Descriptive Statistics					
	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
X6.1	47	2	5	4.02	.766
X6.2	47	2	5	3.85	.722
X6.3	47	2	5	3.81	.770
X6.4	47	3	5	3.89	.729
Valid N (listwise)	47				

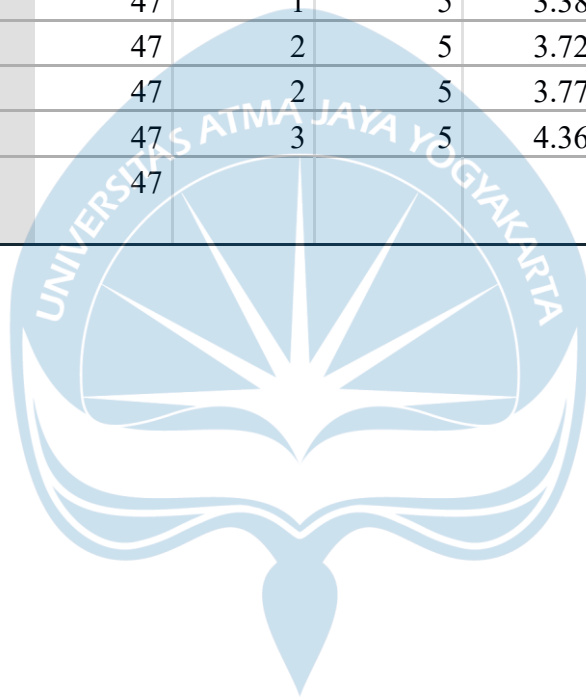
Kebutuhan Berelasi

Descriptive Statistics					
	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
X7.1	47	2	5	3.89	.787
X7.2	47	2	5	3.96	.721
X7.3	47	2	5	3.55	.802
X7.4	47	2	5	3.64	.705
Valid N (listwise)	47				

Keterlibatan Kerja

Descriptive Statistics					
	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
Y1	47	3	5	4.40	.681
Y2	47	2	5	3.89	.787

Y3	47	3	5	4.13	.647
Y4	47	3	5	3.94	.704
Y5	47	2	5	3.89	.759
Y6	47	2	5	3.55	.855
Y7	47	2	5	3.72	.826
Y8	47	2	5	3.79	.832
Y9	47	2	5	4.09	.717
Y10	47	2	5	4.17	.670
Y11	47	3	5	4.34	.600
Y12	47	1	5	3.38	.945
Y13	47	2	5	3.72	.800
Y14	47	2	5	3.77	.729
Y15	47	3	5	4.36	.568
Valid N (listwise)	47				



Lampiran 8

Analisis Regresi Linier Berganda, Uji T, Uji F

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kebutuhan Berelasi, Kepuasan Kerja, Rasa Peduli Atasan, Ketiadaan Gangguan Kerja Pada Kehidupan Pribadi, Kebutuhan Otonomi, Respek Organisasi, Kebutuhan Kompetensi ^b		. Enter

a. Dependent Variable: Keterlibatan Kerja

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.889 ^a	.790	.752	3.180

a. Predictors: (Constant), Kebutuhan Berelasi, Kepuasan Kerja, Rasa Peduli Atasan, Ketiadaan Gangguan Kerja Pada Kehidupan Pribadi, Kebutuhan Otonomi, Respek Organisasi, Kebutuhan Kompetensi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1479.496	7	211.357	20.897	.000 ^b
	Residual	394.462	39	10.114		
	Total	1873.957	46			

a. Dependent Variable: Keterlibatan Kerja

b. Predictors: (Constant), Kebutuhan Berelasi, Kepuasan Kerja, Rasa Peduli Atasan, Ketiadaan Gangguan Kerja Pada Kehidupan Pribadi, Kebutuhan Otonomi, Respek Organisasi, Kebutuhan Kompetensi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.313	5.481		.969	.338
	Kepuasan Kerja	.667	.147	.389	4.530	.000
	Respek Organisasi	.730	.232	.290	3.144	.003
	Ketiadaan Gangguan Kerja Pada Kehidupan Pribadi	-.565	.183	-.289	-3.089	.004
	Rasa Peduli Atasan	.407	.139	.237	2.937	.006
	Kebutuhan Otonomi	.518	.245	.191	2.116	.041
	Kebutuhan Kompetensi	.763	.243	.300	3.137	.003
	Kebutuhan Berelasi	.482	.227	.174	2.128	.040

a. Dependent Variable: Keterlibatan Kerja