HUBUNGAN ANTARA *SELF EFFCACY* DAN *SOCIAL SUPPORT* PADA KETERIKATAN KERJA MAHASISWA AKTIF ORGANISASI

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam Menyelesaikan Program Strata Satu (S1) Psikologi (S.Psi)

Oleh:

Topan Mamora J71217096

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI DAN KESEHATAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL

SURABAYA

2021

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul Hubungan antara Self efficacy dan Social support pada Keterikatan kerja Mahasiswa aktif organisasi merupakan karya asli yang diajukan untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi di Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya. Karya ini sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam dafar pustaka.

Surabaya, 14 Agustus 2021

Topan Mamora

SKRIPSI

HUBUNGAN ANTARA *SELF EFFCACY* DAN *SOCIAL SUPPORT* PADA KETERIKATAN KERJA MAHASISWA AKTIF ORGANISASI

Oleh :

TOPAN MAMORA

J71217096

Telah disetujui untuk diajukan pada Ujian Skripsi

Surabaya, Juni 2021

Dosen pembimbing

Soffy Balgies, M.psi,Psikolog

NIP. 197609222009122001

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

HUBUNGAN *SEFL EFFICACY* DAN *SOCIAL SUPPORT* PADA KETERIKATAN KERJA MAHASISWA AKTIF ORGANISASI

Yang Disusun oleh:
TOPAN MAMORA
J01216016

Telah dipersembahkan didepan Tim Penguji pada Tanggal 13 agustus 2021

Mengetahui,
Dekan Fakultas Psikologi dan Kesehatan

Dr. dr Hj. Siti Nur Asiyah, M.Ag
Nip: 197209271996032002

Susunan Tim Penguji

Penguji I,

Soffy Balgies, M.Psi
Nip: 197609222009122001

Penguji II,

Dr. Nailatin Fauziyah, Psi
Nip: 197406122007102006

Penguji III,

Lucky Abrorry, M.Psi
Nip: 197910012006041005

Penguji IV,

Mei Lina Fitri Kumalasari, M.Kes
Nip: 198805182014032002

KEMENTERIAN AGAMA

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300

E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Topan Mamora

NIM : J71217096

Fakultas/Jurusan : Psikologi/Psikologi dan Kesehatan

E-mail address : topanmamorahasibuan@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

√ Skripsi ☐ Tesis ☐ Desertasi ☐ Lain-lain (……)

yang berjudul :

Hubungan Antara Self Efficacy dan Social Support Terhadap Keterikatan Kerja Mahasiswa Aktif Organisasi

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Ekslusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara ***fulltext*** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya 10 Agustus 2021

Topan Mamora

INTISARI

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Hubungan Antara *Self efficacy* dan *Social support* Pada Keterikatan Kerja Mahasiswa Aktif Organisasi. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Alat pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala *The Utrecht Work engagement Scale* (UWES) Untuk Keterikatan kerja dan untuk *Self efficacy* menggunakan Skala milik Schwarzer dan Jerusalem (1995), dan skala *Social support*. penelitian ini berjumlah Subjek 116 orang dari total populasi 464 orang anggota SEMA dan DEMA tinggat fakultas dan Universitas di UINSA melalui teknik *Simple Random sampling* dengan menggunakan Google form sebagai media penyebaran angket serta analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan F = 120,095 dan signifikansi 0,000 < α = 0,05 pada uji F bahwa terdapat pengaruh yang signifikan. Sehingga *Self efficacy* dan *Social support* terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Keterikatan kerja pada Mahasiswa aktif organisasi.

Kata Kunci : *Self efficacy*, *Social support*, Keterikatan Kerja

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ABSTRACT

The aim of this study was to determine the relationship between self-efficacy and Social support on the organizational active engagement of students. This research is a type of quantitative research. The data collection tool in this study uses the Utrecht Work engagement Scale (UWES) for work engagement and self-efficacy using the Schwarzer and Jerusalem (1995) scale and the Social support scale. This study multiplerse includes 116 participants from a total population of 464 members of SEMA and DEMA at the faculty and university level of UINSA through simple random sampling with Google form as the medium for the date distributions of the distributions of the distributions. The results showed at F = 120,095 and a significant of 0.000 <= 0.05 had a significant effect in the F-test. Thus, self-efficacy and Social support have a significant influence on the Work engagement of active students in the organization.

Keywords: self-efficacy, Social support, work commitment

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR ISI

SKRIPSI.....i

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN ..... **Error! Bookmark not defined.**

SKRIPSI.....iii

v

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....v

KATA PENGANTAR vi

INTISARI.....viii

ABSTRACT.....ix

DAFTAR ISI.....x

BAB I PENDAHULUAN.....1

A. Latar Belakang.....1

B. Rumusan Masalah.....4

D. Tujuan Penelitian.....6

F. Sistematika Penelitian.....7

BAB II KAJIAN PUSTAKA.....8

B. *Self Efficacy* (XI).....10

C. *Social Support* (XII).....12

D. Mahasiswa.....13

E. Organisasi Non-profit.....14

F. Kerangka Teoritik.....14

G. Hipotesis.....17

BAB III METODE PENELITIAN 18

A. Rancangan Penelitian 18

B. Identifikasi Variabel 19

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

C. Definisi Operasional **19**

D. Populasi, Teknik Sampling, dan Sampel **20**

E. Teknik Pengumpulan Data **21**

F. Instrumen Penelitian **22**

G. Validitas dan Reliabilitas **25**

1. Uji Validitas **25**

H. Analisis Data **29**

BAB IV HASIL & PEMBAHASAN 32

BAB V PENUTUP 48

A. Kesimpulan **48**

B. Saran **49**

Daftar Pustaka 50

Hasil Uji Regresi Linier Berganda **65**

Hasil Uji Homogenitas **66**

Hasil Presentase Identitas Responden **67**

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Tabel instrumen penelitian 22
Tabel 3. 2 Instrumen keterkatan kerja 23
Tabel 3. 3 Instrumen self efficacy 24
Tabel 3. 4 Instrumen social support 25
Tabel 3. 5 Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS 26
Tabel 3. 6 Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS 20 26
Tabel 3. 7Sumber: Data Ppriyantorimer diolah dengan SPSS 20 27
Tabel 3. 8 Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS 28
Tabel 3. 9 Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS 28
Tabel 3. 10 Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS 28

Tabel 4. 1 Jenis kelamin 34
Tabel 4. 2 Usia 34

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4. 3 Uang saku.....35
Tabel 4. 4Hasil descriptive statistics keterikatan kerja.....36
Tabel 4. 5 Hasil descriptive self efficacy.....36
Tabel 4. 6 Descritive social support.....37
Tabel 4. 7 Hasil analisa regresi linier berganda.....39
Tabel 4. 8 Hasil uji parsial.....40
Tabel 4. 9 Hasil uji simultan.....42
Tabel 4. 10 Hasil uji koefisien determinasi.....43
Tabel 4. 11 Hasil uji normalitas sebaran.....42
Tabel 4. 12 Hasil uji homogenitas ..... **Error! Bookmark not defined.**
Tabel 4. 13 demografi responden - jenis kelamin.....46
Tabel 4. 14 Demografi responden - usia ..... **Error! Bookmark not defined.**
Tabel 4. 15 Demograsi responden - uang saku.....47

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Secara Umum cukup banyak mahasiswa yang berantusias aktif mengikuti organisasi internal dan eksternal di kampus. Dalam hal ini organisasi berperan sebagai wadah bagi mahasiswa untuk menyalurkan keterampilannya dan berkembang lebih jauh di bidang sosial. Banyak organisasi pendidikan tinggi tidak menawarkan siswa mereka kegiatan atau partisipasi gratis di universitas internal dan eksternal.

Sebagai organisasi internal kampus yang paling banyak diikuti oleh mahasiswa, SEMA dan DEMA merupakan wadah mahasiswa dapat berkembang lebih jauh dalam organisasinya. Peranan SEMA dan DEMA yang cukup besar juga membuat tanggung jawab setiap anggota organisasi menjadi besar, sehingga komunikasi dalam organisasi menjadi besar dan penting demi dapat beroprasinya sebuah organisasi selaras dengan tujuan dan perencanaan yang ditetapkan. Adanya Covid-19 memaksa banyak orang untuk melakukan banyak aktivitas dari rumah, termasuk mahasiswa yang tergabung dalam organisasi tersebut, kurangnya kontak fisik atau pertemuan offline telah menghambat banyak jalur komunikasi dalam organisasi, yang mengakibatkan mahasiswa mengorbankan loyalitas kerja terhadap organisasi tempat mereka berpartisipasi. Banyaknya keterbatasan rapat online juga membuat koordinasi di dalam organisasi menjadi kurang ideal.

Disamping itu peneliti juga menemukan bahwa adanya keterikatan kerja Mahasiswa terhadap organisasinya khususnya SEMA dan DEMA di Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya (UINSA) baik pada tingkat Universitas maupun Fakultas, hal ini dibuktikan dengan tetap berjalannya program kerja dalam organisasi walaupun dalam situasi dan kondisi Covid-19 seperti masih berjalannya rapat mingguan dam bulanan secara daring dengan menggunakan media zoom dan tetap berjalannya beberapa kegitan seminar dan kajian yang juga dilaksanakan secara daring dengan media zoom, hal ini membuktikan bahwa mahasiswa memiliki keterikatan kerja pada organisasiny

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sehingga bisa tetap menjalankan programnya dalam kondisi covid-19 yang mengharuskan *Social distence.*

Hidayati, Purwanto & Yuwono, (2008), menyatakan bahwa bertahan dan berkembangnya sebuah organisasi tergantung pada anggota organisasinya. Faktor ini penting sekali dikarenakan sebagai penggerak utama dalam sebuah organisasi untuk memelihara, mengelola dan menggerakan organisasi. maka sebuah organisasi harus memiliki anggota yang psikologis-nya terikat atau berhubungan dengan pekerjaan yang akan dilakukan. Partisipasi dalam pekerjaan sering disebut sebagai Keterikatan kerja. Pentingnya keterlibatan sumber daya manusia diperlukan tidak hanya di lembaga nonprofit tetapi juga di organisasi nonprofit yang sibuk dengan pekerjaannya agar perencanaan orgnisasi yang sudah disusun bisa tergapai dengan baik, organisasi nonprofit tidak dibuat dengan tujuan menghasilkan keuntungan.

Organisasi yang bersifat Nonprofit dibuat dengan tujuan memecahkan masalah yang muncul di sekitar mereka. Selain itu, organisasi nonprofit ini juga adahalah sebuah pergerakan sosial yang mengarah positif serta bermanfaat dalam mendukung program soisal tertentu. Beberapa contoh kegiatan pengabdian masyarakat termasuk yang terlibat dalam pendidikan, amal, literasi, agama, ilmu pengetahuan, keselamatan publik, pengembangan dan pencegahan kekerasan terhadap anak dan hewan, pergerakan dalam menjalankan program organisasi nonprofit bergantung pada donor untuk kegiatan mereka, oleh karena itu, lembaga nonprofit harus mampu mengelola dana dan pengeluaran secara efisien, (Mire, 2014).

Anggota organisasi yang terikat dengan pekerjaannya atau yang sering disebut terlibat langsung dalam tugas pekerjaannya. Anggota organisasi akan melakukan pekerjaan mereka dengan penuh semangat dan energi, melakukan segala sesuatu yang mereka lakukan dengan dedikasi murni untuk pekerjaan mereka, dan meninjau setiap tugas yang mereka lakukan (Bakker, 2011). Keterikatan kerja adalah perilaku positif dalam pelaksanaan tugas dalam organisasi sebagai berikut: kekuatan, komitmen dan penerimaan kekuatan adalah kondisi yang dimana seorang individu merasa memiliki energi tinggi mental yang kuat di didalam organisasi sehingga mempermudah dalam

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menjalakan tugasnya, kemauan untuk menyelesaikan pekerjaan dan ketekunan dalam menjalankan tangung jawab.

Komitmen adalah sikap memiliki pendirian yang mendalam, semangat, dan kebanggaan dalam bekerja, pentingnya menghubungkan organisasi dan anggota organisasi bukan hanya berlaku pada organisasi yang memiliki profit saja akan tetapi organisasi nonprofit demikian, pentingnya merekrut anggota agar rencana dalam mencapai tujuan organisasi dapat berjalan dengan baik, organisasi nonprofit tidak dibuat untuk bertujuan meraih keuntungan, organisasi nonprofit dibentuk dengan berbagai tujuan yang dapat menjadi jawaban atas masalahmasalah kemasyarakatan yang penting. Dalam Bakker (2008), self-efficacy juga diperlukan untuk mendukung Keteriktan kerja. Ditemukan bahwa sumber daya pribadi adalah salah satu faktor yang berkontribusi terhadap Keterikatan Kerja, dan sumber daya pribadi itu sendiri efektif dalam membangun individu dengan kepercayaan diri. Kemampuan.

Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa *Social support* berkaitan dengan Keteriktan kerja di suatu perusahaan. Penelitian Septiani dan Nurtjahjanti (2017), menunjukkan bahwa semakin tinggi *Social Support* pasangan maka selaras dengan tingginya tingkat loyalitas seorang anggota organisasi. Kemudian Karatepe (2015), mencatat bahwa dukungan keluarga berkaitan dengan berada di frontline hotel, juga sebuah studi oleh Burnett, Coleman, Houlston, Reynolds dan Sparrow (2012).

Siu, Lu, Brough, Lu, Bakker, Kalliath, dan Shi (2010), menyatakan bahwa ada dua jenis *Social support* yang dapat meningkatkan Keteriktan kerja di tempat kerja, baik intrinsik maupun ekstrinsik. Dalam hal ini, dukungan mitra merupakan jenis *Social support* ekstrinsik yang berperan sebagai motivator dan menjadi sumber bagi anggota organisasi untuk meningkatkan komitmen dalam bekerja dan mencapai tujuan dalam pekerjaannya. *Self-efficacy* adalah perasaan seberapa baik seseorang berfungsi atau mampu bertindak dalam situasi tertentu (Bandura, 1997). Kemampuan mengandalkan *Self efficacy* juga sangat baik untuk menunjang kemampuan percaya diri melaksanakan tugas dalam organisasi. Meningkatkan rasa percaya diri membawa hasil yang luar biasa. *Social support*, dalam Shumaker dan Brownell (dalam Zimet, 1988), merupakan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

informasi dan dukungan pada dua orang atau lebih, yang dirasakan oleh pemberi atau penerima, dalam rangka meningkatkan kesejahteraan penerima. Berdasarkan definisi yang diuraikan di atas, peneliti menggunakan istilah *Social support* menurut Zimet, Dahlem, Zimet, dan Farley (1988), mengatakan *Social support* sebagai dukungan dari keluarga, teman, lingkungan dan partner dalam organisasi.

B. Rumusan Masalah

Dengan data dan penjelasan pada latar belakang yang menguraikan pemasalahan yang ada, maka dengan ini peneliti mememiliki rumusan masalah sebagai berikut:

1. Adakah hubungan antara *self efficacy* terhadap keterikatan kerja?
2. Adakah hubungan antara *Social support* terhadap keterikatan kerja?
3. Adakah hubungan antara *self efficacy* dan *Social support* terhadap keterikatakerja?

C. Keaslian Penelitian

Penelitian Keteriktan Kerja dilihat dari berbagai perspektif, termasuk organisasi, ekonomi, sosial, kesehatan, dan perspektif agama. Seperti dalam Sofyanty (2018) menguji pengaruh kontrak psikologis dan kesejahteraan psikologis terhadap partisipasi kerja dan hasilnya menunjukkan bahwa psikologis dan kesejahteraan psikologis berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja. Studi Keterikatan Kerja telah dilakukan oleh banyak peneliti lain. Penelitian Sari dan Kurniawan (2016) berjudul Peran Dukungan Keluarga dalam Keterikatan Kerja Pada Anggota organisasi PT BUMN. X., yang memperlihatkan bahawa terdapat hubungan yang positif antara *Social support* keluarga dengan komitmen profesional.

Selain daripada itu, Man dan Hadi (2013), adalah peneliti yang mempelajari Keterikatan Kerja dan mengidentifikasi hubungan antara dukungan organisasi yang dirasakan dan Keterikatan Kerja oleh tutor privat di Surabaya. yang menyatakan bahwa *Social support* dalam organisasi dikaitkan dengan tingkat Keterikatan kerja yang tinggi. Selanjutnya adalah penelitian Iswanto dan Agustina (2016), tentang The Role of *Social support* in the Workplace in Employee Keteriktan kerja, dengan dasar analisis statistik yang dilakukan oleh peneliti menggunakan Teknik Korelasi Product Moment Pearson, dilihat bahwa adanya hubungan positif yang sangat signifikan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

antara dukungan pekerjaan sosial di tempat kerja dan Keterikatan Kerja dapat ditemukan dengan r = 0,515 dan p-values. terdiri = 0,000 (p < 0,01). maka semakin tinggi *Social support* di tempat kerja, semakin tinggi Keterikatan kerja dan sebaliknya apabila *Social support* rendah di tempat kerja, maka akan semakin rendah pula tingkat Keterikatan kerja.

Hasil penelitian D. Sofiah dan G. Kurniawan, (2019), tentang hubungan Self-efficacy dengan Keteriktan kerja, dari hasil penelitian yang dilakukan diketahui dari uji korelasi bahwa p-value = 0,00 < 0,01 terdapat hubungan positif antara kinerja anggota organisasi dengan komitmen. Dari hasil penelitian Nuralina (2017) Dikatahui bahwa adanya hubungan yang sangat positif secara signifikan yang terjadi pada *Social support* antar pasangan dengan loyalitas kerja aparat desa. Hal ini membuktikan jika *Social support* pasangan semakin tinggi maka selaras dengan tingginya tingkat Keteriktan kerjanya. Di sisi lain, semakin rendah *Social support* yang dirasakan pasangan, semakin rendah Keterikatan kerja. *Social support* pasangan merupakan kontribusi efektif 44,2% untuk Keteriktan Kerja, sementara 55,8% didorong oleh hal-hal lain yang tidak ikut diukur dalam penelitian ini.

Dalam penelitian (Prabawati, 2017) Pentingnya Keteriktan kerja for Organizational Engagement Bagi Relawan, dimana dapat diketahui bahwa pengaruh signifikan dan Keteriktan kerja terhadap keterikatan organisasi secara individu dan simultan sebesar 48,8% sebesar . Studi oleh Vecina et al. (2012), Keteriktan Relawan: Memprediksi Keteriktan kerja Antara Relawan Baru dan Keteriktan kerja antara mereka yang lebih lama dan menunjukkan komitmen profesional secara signifikan menjelaskan kepuasan dan komitmen organisasi.

Berdasarkan analisis penelitian oleh Nathalia tanuzela (2020), hubungan antara *Self efficacy* dan Keterikatan Kerja dengan Guri di sekolah inklusi di Jakarta diketahui jika *Self efficacy* berhubungan positif yang signifikan dengan Keterikatan Kerja. Saat tingkat *Self efficacy* tinggi, Keterikatan Kerja juga tinggi. Sebaliknya jika *Self efficacy* kecil maka Keterikatan kerja juga rendah. Hal ini juga jelas bila *self efficacy* memiliki yang hubungan positif dengan dimensi Keterikatan kerja.

Dari pemaparan hasil penelitian sebelumnya menunjukan bahwa adanya hubungan antara Self efficacy dan Social support pada keterikatan Kerja pada Karyawan,Guru, dan Relawan sebagai subjek penelitian maka sebagai pembeda dari

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

penelitian sebelumnya peneliti ingin memakai subjek penelitian yaitu mahasiswa yang bergerak dalam organisasi SEMA dan DEMA yang mana merupakan organisasi nonprofit, serta pengambilan data penelitian juga dilaksanakan pada saat Pandemi Covid-19 yang juga mengubah budaya sosial dan organisasi.

Variabel *self efficacy*, dan variabel *Social support*, dan Keterikatan Kerja telah dipelajari cukup luas pada subjek orang yang bekerja atau bekerja, sehingga peneliti pada penelitian ini menginginkan "*Self efficacy* dan *Social support* dan Keterikatan Kerja siswa yang bekerja di organisasi.

D. Tujuan Penelitian

Penelitian kali ini memiliki tujuan untuk mengetahui:

1. Mengetahui adanya hubungan antara *self efficacy* terhadap keterikatan kerja.
2. Mengetahui adanya hubungan antara *Social support* terhadap keterikatan kerja
3. Mengetahui adanya hubungan antara *Self efficacy* dan *Social support* terhadap keterikatan kerja.

Diharapkan Penelitian ini dapat menambah pengetahuan serta wawasan dan referensi pada peneliti tentang *self efficacy, Social support*, serta keterikatan kerja yang saat ini sedang digunakan.

E. Manfaat Penelitian

Hadirnya penelitian ini diharap mampu memberikan manfaat, baik bagi peneliti juga bagi peneliti atau orang lain yang membutuhkan informasi mengenai variabel yang dibahas dalam penelitian ini. Maka demikian manfaat penelitian ini diklasifikasikan menjadi 2 yaitu Teoritis dan praktis sebagai berikut:

1. Aspek Teoritis

Penelitian ini ditujukan untuk memberikan kontribusi ilmiah di bidang psikologi organisasi dan bidang lainnyaterhadap *Self efficacy* dan *Social support* serta Keterikatan kerja bagi mahasiswa maupun organisasi nonprofit lainnya. Dengan Penelitian ini diharapkan bisa menambah referensi pada ilmu kajian *Self efficacy* dan *Social support* serta Keteriktan kerja yang diteliti.

2. Aspek Praktis

Dengan dilakukannya penelitian ini dan dengan hasil penelitian ini pula diharapkan dapat bermanfaat pada beberapa pihak seperti penggerak organisasi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

maupun sebagai motivator sosial dan mahasiswa sendiri dalam rangka membangun self-efficacy dan *Social support* untuk memperkuat Keteriktan kerja, terutama untuk mendukung seluruh aktivitas organisasi mahasiswa. Serta bagi peneliti yang ingin mengembangkan penelitian ini, diharapkan dengan hadirnya penelitian ini mampu menjadi referensi dalam melakukan penelitian dengan pembahasan serupa tentang *self efficacy* dan *Social support* serta Keteriktan kerja.

F. Sistematika Penelitian

Sistem dalam penelitian ini disusun demi dapat dicermati dengan jelas sehingga tidak terjadi kerancuan antara setiap bab dan pembahasan. Secara keseluruhan teks pada penelitian tersusun dari lima bab dengan penjelasan yang berbeda pada setiap bab :

a. Bab I dalam hal ini berisikan penjelasan mengenani latar belakang masalah, perumusan masalah, data tentang keaslian penelitian, serta tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika dalam penelitian.

b. Bab II membahas tentang berbagai teori serta referensi yang ada dalam penelitian ini sebagai landasan atau dasar dalam penelitian dan membahas teori *self efficacy*, *Social support* juga Keterikatan kerja, mengenai aspek pemahaman dan faktor yang mempengaruhi.

c. Bab III menjelaskan tentang desain penelitian, penjelasan identifikasi variabel, definisi operasional, pemaparan data mengenai populasi, sampel, tehknik pengumpulan data yang digunakan, serta alat penelitian dan analisis data.

d. Bab IV berupa hasil pengolahan data berupa uraian hasil pembahasan berdasarkan data kependudukan yang masuk.

e. Bab V, bab terakhir dan bab terakhir dari seluruh pembahasan dari Bab I sampai Bab IV, bab ini berisi kutipan kesimpulan dan saran bagi peneliti selanjutnya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB II
KAJIAN PUSTAKA

A. Keterikatan kerja (Y)

1. Definisi Keterikatan Kerja

Anggota organisasi yang memiliki komitmen secara nyata dari segi perilaku, fisik, hingga emosional terhubung pada tugas mereka, Kahn (1990). Keterikatan berarti menggabungkan semua bentuk energi serta kemampuan yang tersedia demi mendapatkan keingian bersama dalam organisasi (Macey et al., 2009). Anggota organisasi yang berdedikasi atau memiliki keterikatan akan lebih jujur dalam bekerja dibandingkan anggota organisasi yang tidak terikat atau juga disebut unengaged (Bakker, 2011).

Macam-macam konsep partisipasi, seperti yang dijelaskan oleh Schaufeli et al. (2002), Keterikatan kerja merupakan keadaan positif yang terkait dengan kinerja pekerjaan, yang dapat dilihat dari karakteristik berikut: dorongan, partisipasi, dan penerimaan, vitalitas adalah kondisi individu yang memiliki energi dan ketahanan mental tinggi dalam menjalankan tugasnya, keinginan akan meningkatkan kemampuan juga ketekunan dalam menghadapi kesulitan, dedikasi adalah pendekatan yang sangat berdedikasi, bersemangat dan bangga untuk bekerja, penyerapan adalah kondisi dimana individu merasa fokus penuh dan nyaman pada tugasnya, perasaan rasa senang dan mengalir, sehingga dapat bertahan lama.

Bakker dkk. (2008), menjelasakan bahwa keterikatan kerja merupakan motivasi kerja yang positif, terpenuhi, efektif dalam kaitannya dengan kesejahteraan dan sebagai antitesis dari kelelahan, anggota organisasi yang berdedikasi memiliki tingkat energi yang tinggi dan antusias pada tugas mereka. Bakker & Leiter (2010), membuktikan jika Keterikatan kerja merupakan konsep memotivasi anggota orgtanisasi. Anggota organisasi termotivasi maka akan bergerak untuk mencapai tujuannya. Anggota organisasi yang berdedikasi tidak hanya akan memiliki pekerjaan yang energik, tetapi juga akan mencurahkan energi mereka ke dalam pekerjaan mereka. Selain itu, berkomitmen untuk bekerja berarti sering terlibat dalam pekerjaan. individu yang memiliki

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

komitmen (commitment) akan cocok dengan pekerjaannya dan merasa waktu belum berlalu begitu lama.

Dengan pejelasan dan teori sebelumnya, maka ditarik kesimpulan bahwa keterikatan kerja merupakan individu yang secara emosional terhubung dengan pekerjaannya dan andil secara kognitif, fisik, dan psikologis juga dapat mengembangkan hubungan dengan anggota organisasi, maka hal ini akan dapat menguntungkan individu dan organisasi yang mampu melakukannya.

2. Dimensi Keterikatan Kerja

Schaufeli dkk. (2002) menjelaskan bahwa ada tiga dimensi dari *Keterikatan Kerja,* antara lain:

a. *Vigor*

Vigor adalah sebuah kondisi yang ditujukan berupa energi atau semangat yang tinggi dan bekerja dengan mental kuat, kemauan yang besar dan tekun.

b. *Dedication*

Dedication ialah sikap terlibat secara mendalam pada tugastugas dalam organisasi, antusias, dan bangga dalam tugas.

c. *Absorption*

Absorption ialah tindak konsentrasi dan perasaan nyaman dalam menjalakan tugasnya, perasaan senang dan tenang hingga tidak sadarkan diri bahwa waktu sudah berlalu lama.

3. Faktor

Faktor yang dapat Mempengaruhi Keterikatan Kerja dalam penjelasan Bakker & Demerouti, (2008) yaitu:

a. *Job Resources*

Job resource memiliki 4 faktor utama yang berfungsi untuk memicu pertumbuhan, sebagai media pembelajaranserta pengembangan diri (self development), tujun karir, serta meminimalisisir tuntutan psikologis dalam menjalankan tugas. Faktor-fakor tersebut yaitu, kesempatan pengembangan karir, dukungan supervisor, dukungan sosial, serta otonomi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. *Personal Resources*

Sebuah aspek dalam diri yang berkaitan denganperasaan gembira, dan kontrol diri serta lingkungan kerjannya dapat disesuaikan dengan keinginan individu dan berdampak positif pada lingkungannya, dalam hal ini ada 3 hal yang menjadi sumbernya yaitu, *self efficacy,self assesment,*optimisme.

B. *Self Efficacy* (XI)

1. Definisi *Self efficacy*

Seperti yang dijelaskan Bandura dalam Muhdiyanto (2013), self-efficacy adalah keyakinan individu pada kemampuannya untuk melaksanakan tugas atau sikap yang diperlukan dalam mencapai hasil tertentu. Bandura dan Woods mengungkapkan bahwa self-efficacy dikaitkan dengan keyakinan pada kekuatan individu untuk memobilisasi motivasi, kognisi, dan juga tindakan yang diperlukan untuk mengendalikan kondisi tertentu.

Bandura dalam Punnet juga mengatakan bahwa self-efficacy merupakan keyakinan akan kekuatan seseorang untuk berhasil dalam bidang tertentu, telah terbukti bahwa motivasi dan kesuksesan bergantung pada seberapa sukses seseorang percaya bahwa mereka dapat melakukannya. Individu dengan tingkat *Self efficacy* tinggi tidak akan menghindar jika berbenturan dengan tantangan sulit dan situasi sulit pula meskipun mendapatkan hambatan, dengan ketekunan untuk menanggapi umpan balik dan lebih banyak berusaha serta memiliki motivasi, menetapkan tujuan dalam tugasnya, serta mampu berusaha dengan lebih keras serta lebih lama demi mencapai target yang ditentukan.

Dalam Baron dan Byrne (1991) menggambarkan bahwa *Self efficacy* yaitu suatu penilaian diri terhadap tingkat kemampuan dan juga kompetensi dirinya dalam penyelesaian suatu tugas, tujuan, serta hambatan, maka menurut beberapa definisi di atas terlihat bahwa *Self efficacy* ialah merupakan sebuah bentuk keyakinan individu atas kemampuan atau kompetensi yang dimiliki untuk melakukan tugas-tugas dalam mencapai target dan tujuan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Dimensi *Self efficacy*

Self efficacy ialah sebuah konsep ilmu pengetahuan tentang self maupun diri pribadi yang diperkenalkan oleh Bandura dalam Social Cognitive Theory. Bagi Bandura(1997), *self efficacy* setiap orang akan berbeda antara individu dengan individu lainya dengan berlandaskan 3 dimensi (Ghufron, 2011). 3 dimensi ialah :

a. Tingkat (*level*)

Dimensi yang berhubungan langsung dengan tingkat kesulitan tugas kala pribadi tersebut yakin dapat melaksanakannya, *Self efficacy* menunjukan pribadi bisa dibatasi pada tugas- tugas yang gampang, lumayan susah serta terlebih lagi yang sangat susah, bagi setiap batasan kinerja yang dijalankan persyaratan sikap yang diinginkan dibutuhkan pada tiap jenjang atau tingkat kesulitan tugasnya. Dimensi ini berimplikasi pada opsi sikap untuk dicoba ataupun dihindari, pribadi yang hendak berupaya pada tugas-tugasnya yang mereka rasa sanggup melaksanakannya serta menjauhi hal yang berada di luar keahlian yang mereka miliki, dimensi ini mengacu pada tingkatan kesiulitan tugas yang diyakini orang tersebut bisa dituntaskan.

b. Kekuatan (*strength*)

Ini mengacu pada keyakinan diri atau harapan individu terhadap kemampua uang dimiliki, harapan yang rendah mudah goyah oleh pengalaman yang kurang mendukung, disisi lain, ekspektasi yang stabil mendorong individu untuk bertahan dalam menjalankan tugasnya. Namun, dapat dilihat bahwa pengalamannya kurang mendukung. *Strength* juga mengacu pada derajat stabilitas terhadap keyakinan setiap individu. Kestabilan ini menunjukan ketangguhan dan ketekunan anggota organisasi dalam melaksanakan tugasnya.

c. Generalisasi (*generality*)

Unsur yang satu ini memiliki kaitan cukup erat pada perilaku yang menggambarkan individu merasa yakin dengan kemampuan yang dimilikinya. Setiap orang dapat mengandalkannya baik itu hanya pada satu aktivitas juga sebuah situasi khusus, mauun dalam situasi dan tugas yang beragam.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

C. *Social Support* (XII)

1. Definisi *Social support*

Taylor, Peplau bersama Sears(2012) menggambarkan *Social support* selaku pertukaran interpersonal yang diisyarati dengan atensi emosional, sokongan instrumental, penyediaan data ataupun sokongan yang lain. *Social support* diyakini membolehkan orang buat menanggulangi dampak tekanan pikiran serta tingkatkan kesehatan raga pula. Sarason, Sarason, serta Pierce(1990) mendefinisikan *Social support* selaku kedatangan serta ketersediaan orang-orang yang bisa kita andalkan, seorang yang kita ketahui kalau mereka hirau, menghormati, serta menyayangi kita.

Sarason dkk. pula mencatat kalau dorongan langsung, nasihat, dorongan, persahabatan, serta kasih sayang terpaut dengan hasil positif untuk orang- orang yang mengalami dilema serta masalah dalam hidupnya. Sarafino serta Timothy(2011) menggambarkan *Social support* selaku perasaan nyaman, atensi, dihargai, ataupun sokongan dari orang ataupun kelompok lain. Taylor (2003) menjelaskan bahwa dukungan sosial melalui informasi yang diterima dari orang lain membuat individu merasa dicintai, diperhatikan, dan dihargai. Dukungan sosial merupakan bagian dari jaringan komunikasi antara orang tua dan anak, suami atau saudara, kerabat, teman dan keluarga. hubungan sosial dan masyarakat.

Zimet, Dahlem, Zimet, dan Farley (1988) menggambarkan dukungan sosial sebagai dukungan dari orang-orang terdekat individu, seperti dukungan dari keluarga, teman, dan orang-orang penting di sekitar individu. Shumaker dan Brownell (dalam Zimet et al., 1988) mengemukakan bahwa dukungan sosial adalah perilaku yang terdiri dari pertukaran sumber daya antara setidaknya dua orang yang diyakini penyedia atau penerima berfungsi untuk meningkatkan kesejahteraan penerima. Berdasarkan pengertian yang diuraikan di atas, peneliti menggunakan istilah dukungan sosial menurut Zimet, Dahlem, Zimet dan Farley (1988), yang menggambarkan dukungan sosial sebagai dukungan dari orang-orang terdekat orang tersebut, antara lain dukungan keluarga, dukungan pertemanan, dan dukungan dari orang lain.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Dimensi *Social support*

Sarafino dan Timothy (2011) membagi Dimensi-dimensi *Social support* menjadi beberapa bagian berikut:

a. Suport secara emosional yaitu sebuah *support* yang diluapkan oleh perasaan positif yaitu empati, perhatian serta kepedulian.
b. Penghargaan adalah suatu dukungan yang ditunjukan lewat sebuah tindakan untuk menghormati atau menghargai apa adanya.
c. Dukungan instrumental yaitu merupakan sebuah dukungan nyata berupa barang maupun bantuan bersifat pertolongan.
d. Suport berupa informasi adalah bentuk sokongan yang diungkapkan seperti memberikan nasehat atau saran.
e. Jaringan merupakan dukungan berupa koneksi dalam sebuah pekerjaan demi memperlancar kinerja dalam sebuah tugas.

Dijelaskan bahwa *Social support* merupakan kondisi diterimanya dukungan oleh individu yang diperoleh dari orang-orang terdekat individu, Zimet dan Farley (1988), Contoh:

1) Keluarga (*family support*) yaitu pertolongan dan dorongan yang berasal oleh keluarga terhadap individu
2) Teman (*friend support*) adalah bantuan serta dukungan yang diperoleh lewat teman.
3) Orang istimewa (s*ignificant other support*) dukungan yang didapatkan dari oranglain yang berdampak dalam kehidupan individu seperti pacar atau sahabat juga mentor.

D. Mahasiswa

Mahasiswa merupakan golongan siswa tingkat atas yang sedang dalam studi dan sedang menempuh pendidikan di suatu universitas yang terdiri dari akademisi, perguruan tinggi teknik, institut juga universitas, Hartaji (2012).Dalam Siswoyo (2007) menyatakan bahwa mahasiswa merupakan seseorang siswa yang belajar di dalam perguruan tinggi negeri ataupun swasta, juga lembaga yang memiliki tingkatan dengan perguruan tinggi. Para siswa ini akan diajarkan tingkat kecerdasan yang tinggi, kecerdasan dalam berpikir dan juga merencanakan sesuatu. Berpikir dengan kritis serta bertindak cekatan adalah kualitas yang harusnya ada pada diri setiap mahasiswa.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

E. Organisasi Non-profit

Organisasi nonprofit adalah sebuah organisasi yang dibuat dengan bermacam tujuan dan mampu menyelesaikan permasalahan yang muncul dan dan terjadi di dalam lingkungan sosial serga organisasi ini tidak dibentuk untuk mendapatkan keuntungan finansial, organisasi nonprofit didirikan untuk menjadi penggerak dalam perubahan sosial bertujuan untuk mengarah pada hal yang positif dan dapat menawarkan juga menjalankan program pembangunan serta layanan aktif dalam sosial. Sebagai organisasi sosial, organisasi nonprofit ada dalam berbagai macam bidang seperti keagamaan, pendidikan, amal, kegiatan ilmiah, keselamatan publik, literasi, pengembangan kompetisi olahraga dalam tingkat amatir, nasional dan internasional, perlindungan hewan dan hutan, serta mencegah adanya kekerasan terhadap wanita, anak-anak. Organisasi atau Lembaga nonprofit pada dasarnya adalah berbentuk korporasi, sehingga sumber pendanaan untuk lembaga nonprofit bergantung pada donasi dari donatur, bahkan organisasi nonprofit harus dapat menggunakan dana secara optimal dan memaksimalkan upaya (Myers, 2014).

F. Kerangka Teoritik

Berikut ini merupakan teori-teori psikologi mengenai *Self efficacy*, *Social support*, dan Keteriktan Kerja. Dalam Schaufeli dkk. (2002) bahwa Keterikatan kerja merupakan sebuah keadaan pikiran positif dalam penyelesaian tangung jawab dengan karakteristik sebagai berikut: dorongan, keterlibatan, dan penerimaan. Vitalitas ialah suatu kondisi diri dengan ditandai semangat dan ketahanan mental tinggi ketika bekerja, keinginan besar untuk berprestasi dan ketekunan diri dalam menghadapi berbagai kondisi. Dedikasi adalah sikap individu dalam tugasnya berupa keterlibatan, antusiasme, dan rasa bangga terhadap tugasnya. Sedangkan penyerapan adalah tindakan fokus penuh dan rasa nyaman pada tugasnya, perasaan bahagia dan mengalir hingga tidak terasa waktu telah berlalu lama.

Bakker & Demerouti, (2008) mengemukakan faktor yang dapat mempengaruhi keterikatan kerja, yaitu:

1. *Job Resource*

   Merupakan sebuah aspek fisik, sosial dan juga organisasi kerja yang memiliki fungsi dalam mengurangi tuntutan psikologis juga fisiologis kerja, mencapai tujuan organisasi, serta mengangkat pertumbuhan kinerja organisasi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Ada 4 faktor yang mendukung sumber keterikatan kerja ini, yaitu: otonomi, dukungan sosial, pengembangan supervisor dan peluang pengembangan profesional.

2. *Personal Resources*

   Ialah sumber diri yang mencakup perasaan gembira dan merasa bahwa individu sendiri memiliki kendali akan lingkungan kerjanya yang sesuai dengan kemauan dan kemampuannya, dan juga dapat memberikan pengaruh positif terhadap lingkungan organisasi. Dalam hal ini ada 3 hal yang menjadi sumber kekuatan diri, yaitu self-efficacy (kepercayaan diri akan kemampuannya), self-organization based self esteem (keyakinan individu kemampuan memenuhi peran dan tangung jawabnya) dan optimisme (percaya diri).

Self efficacy yaitu suatu kondisi individu tentang keyakinan akan kemampuan diri dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugasnya dengan kesadaran diri serta mampu mempengaruhi diri sendiri sehingga menunjang keterikatan kerja yang baik bagi individu, *Self efficacy* merupakan bentuk persepsi pada diri pribadi mengenai kemampuan diri akan berfungsi dan bertindak dalam situasi tertentu (Bandura, 1997).

Social support merupakan suatu keadaan sosial,ikatan sosial ini menunjukan level kualitas hubungan interpersonal seseorang dalam lingkungan sosialnya, Rook (1994), hal ini memperlihatkan bahwa bahwa *Social support* merupakanikatan sosial antar individu yang saling mendukung didalam lingkungannya.

Penelitian memiliki tujuan untuk dapat mengetahui adanya atau tidak adanya hubungan antara *Social support* dan *Self efficacy* dengan keterikatan kerja pada mahasiswa aktif organisasi, kerangka teoritik untuk pelaksanaan penelitian ini digambarkan dalam diagram kerangka teoritik sebagai berikut:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

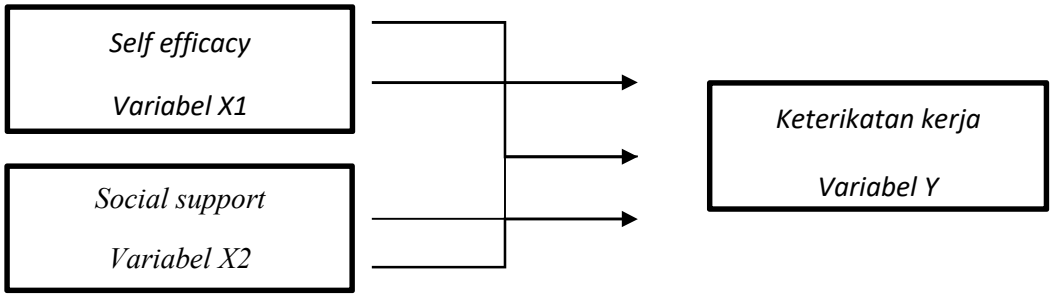

Diagram 2. 1 Kerangka teoritik

Berdasarkan kerangka teoritik diatas, *Self efficacy* (X1) merupakan sebuah keyakinan pada diri mengenai tingkat kemampuan diri dalam menghadapi pekerjaan dan tugas-tugas tertentu kemampuan mempercayai diri sendiri ini diperlukan oleh anggota organisasi dalam mendukung kinerja dan menjalankan tugasnya.

Social support (X2) adalah sebuah tindakan yang diberikan juga didapatkan antara dua individu atau lebih yang berupa sebuah dukungan posistif demi meningkatkan kualitas individu tersebut dalam sosialnya baik juga dalam pekerjaannya.

Keterikatan kerja (Y) merupakan individu/anggota organisasi yang secara emosional memiliki hununganan dengan pekerjaan mereka dan terlibat secara kognitif, keyakinan yang tingi dari individu akan kemampuannya dalam menjalankan tugasnya akan menjadi sebuah keuntungan besar bagi individu dan organisasi dalam mencapai tujuan bersama.

Mahasiswa yang mengikuti organisasi umumnya memiliki permasalahan tersendiri dikarenakan oleh adanya tuntutan yang harus diemban diluar organisasi, contohnya masalah dalam komunikasi, akademis,sosial, keuangan, serta masalah-masalah lain yang berasal dari dalam maupun luar individu, hal ini dapat membuat mahahsiswa tidak maksismal dalam menjalakan tugasnya dalam organisasi terlebih jika organisasi yang diikuti adalah organisasi nonprofit, hal ini menuntut kemampuan mahasiswa dalam mengontrol dirinya agar mampu menjaga kestabilan diri dalam menjalankan organisasi dan tugas-tugas yang diemban oleh mahasiswa selaku anggota ataupun penggerak organisasi tersebut.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

G. Hipotesis

Hipotesis yang didapatkan pada penelitian ini adalah:

1. Terdapat hubungan antara *self efficacy* dengan keterikatan kerja.
2. Terdapat hubungan antara *Social support* dengan keterikatan kerja.
3. Terdapat hubungan antara *self efficacy* dan *Social support* pada keterikatan kerja Mahasiswa aktif organisasi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB III
METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Dalam sistem pelaksanaan dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif yang bersifat korelatif yaitu yang bertujuan untuk melihat hubungan antara variabel yang akan diteliti, penelitian akan mengkaji sampel dan populasi tertentu, dalam penelitian akan menggunakan teknik pengambilan data dengan survei lewat angket yang akan disebar keseluruh responden. dalam penelitian menggunakan sampel yang mewakili total populasi.

Survei dapat diartikan sebagai pengumpulan data menggunakan kuesioner sebagai media pengumpulan data pada responden dalam populasi (Singarimbun, 1995), dalam penelitian yang akan dilaksanakan ini, setiap responden akan menanggapi pernyataan dan pertanyaan yang ada dan dijawab dengan jawaban alternatif yang akan mempermudah responden dalam menjawab setiap pernyataan serta pertanyaan yang ada.

Tujuan dari penelitian yaitu demi melihat adanya atau tidak adanya hubungan yang terjadi antara *Self efficacy* dan *Social support* dengan Keteriktan kerja pada mahasiswa aktif organisasi. Secara luas penelitian bermaksud untuk mengetahui hubungan *Self efficacy* sebagai variabel bebas (X1) juga *Social support* (X2) terhadap Keterikatan kerja sebagai variabel terikat (Y) yaitu variabel terikat.

Diakibatkan keterbatasan akan jarak dan waktu serta *Social distance* yang terjadi maka terjadi kendala jarak dan waktu yang terjadi dan terkendala pandemi Covid-19 pada periode 2020-2021, dengan itu peneliti memilih untuk menggunakan bantuan teknologi digital yaitu Google Form sebagai media penyebaran angket dan pengumpul data dengan alamat halaman yang akan disebarkan kepada setiap responden. Peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif korelatif pada penelitian ini karena ingin mengetahui bagaimana hubungan variabel *self efficacy* dan *Social support* variabel Keteriktan kerja pada mahasiswa aktif organisasi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Identifikasi Variabel

Variabel merupakan arah penelitian, Variabel bebas (X) yaitu variabel yang dapat mempengaruhi variabel terikat. Variabel terikat (Y) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas, Arikunto (2008).Didalam penelitian ini terdapat tiga variabel yaitu variabel independen (X1 dan X2) dan variabel dependen (Y), yakni :

1. Variabel bebas X1 *(Independent Variabel)* : *Self efficacy*
2. Variabel bebas X2 *(Independent Variabel* : *Social support*
3. Variabel Terikat Y *(Dependent Variabel)* : Keterikatan kerja

C. Definisi Operasional

Berdasarkan judul "Hubungan Antara *Self efficacy* dan *Social support* Pada Keterikatan Kerja Mahasiswa Aktitf Oragnisasi", terdapat beberapa istilah yaitu :

1. *Self efficacy*

   Self efficacy merupakan kondisi individu saat memiliki keyakinan akan diri sendiri bahwa individu tersebut mampu untuk menjalankan tugas atau sikap yang dibutuhkan untuk mencapai hasil tertentu. Skala Schwarzer dan Jerusalem (1995) digunakan sebagai skala *Self efficacy*, yang penulis sesuaikan dengan yang akan diteliti. Aspek *Self efficacy* yang digunakan adalah ukuran, kekuatan dan keumuman.

2. *Social support*

   Social support Berdasarkan beberapa definisi *Social support* di atas, *Social support* adalah ketenangan, perhatian, dihargai, serta dukungan yang diterima didalam lingkungan. *Social support* memiliki sumber sebagai berikut: Orang-orang di sekitar orang yang penting bagi mereka seperti keluarga, teman atau sahabat. Hubungan dengan orang lain yang signifikan adalah hubungan yang menempati sebagian besar kehidupan remaja dan menjadi sumber potensial *Social support. Social support* akan menggunakan skala MSPSS, yang sudah diterjemahkan serta diubah dengan berdasarkan teori Zimet, Dahlem, Zimet & Farley (1988).

3. Keterikatan Kerja

   Keterikatan kerja merupakan kondisi di mana tindakan dan pikiran positif dikaitkan dengan pencapaian pekerjaan dengan kualitas berikut: dorongan, dedikasi, dan penerimaan Dengan pemahaman tentang kekuatan, kondisi individu yang penuh semangat dan ketekunan mental di tempat kerja, keinginan besar agar segera menyelesaikan tugasnya di tempat kerja, dan ketekunan dalam menghadapi segala

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kondisi dapat dipahami, ketekunan ialah kondisi seseorang sangat jauh terlibat dalam pekerjaan dengan antusias dan bangga. fokus merupakan keadaan penuh konsentrasi dan kenyamanan dalam bekerja, merasa senang serta tenang dan terlena sehingga waktu tidak berlalu begitu cepat.

Keteriktan kerja adalah skor responden pada Utrecht Keteriktan kerja Scale (UWES) dengan versi yang lebih singkat dan ringkas, yang dikembangkan oleh Schaufeli et al. (2006), yang meliputi dimensi kekuasaan, pengabdian dan penerimaan. Tujuannya adalah untuk menunjukkan partisipasi anggota dalam organisasi. Semakin tinggi skor, semakin besar Keteriktananggota dalam organisasi. Sebaliknya, semakin rendah skor, semakin rendah komitmen anggota dalam organisasi.

D. Populasi, Teknik Sampling, dan Sampel

1. Populasi

Populasi yang digunakan pada penelitian ini ialah mahasiswa yang aktif dalam organisasi SEMA dan DEMA di tingkat universitas dan fakultas Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya yaitu SEMA Universitas berjumlah 21 individu dan total anggota SEMA dari seluruh fakultas sejumlah 129 individu, serta DEMA Universitas berjumlah 30 individu dengan DEMA dari seluruh fakultas sejumlah 284 individu sehingga populasi dalam peneltian ini sebanyak 464 Individu. Ruang lingkup penelitian ini ialah mahasiswa yang bekerja di organisasi atau perorangan yang tergabung dalam sekretariat organisasi kemahasiswaan di perguruan tinggi seperti Senat Mahasiswa (SEMA), Dewan Mahasiswa (DEMA) Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.

Kriteria responden untuk penelitian adalah:

a. Mahasiswa yang tergabung dalam SEMA dan DEMA Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.
b. Berstatus mahasiswa aktif.
c. Sedang menjalani perkuliahan Semester 4-8.
d. Bersedia menjadi subjek.

2. Teknik Sampling

Untuk teknik sampling pada penelitian digunakan sistem simple random sampling yang dikemukakan oleh Sugiyono (2017), yaitu pengumpulan data sampel dalam populasi dilaksanakan dengan cara acak dan tidak memperhitungkan strata dalam

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

populasi, makan setiap responden dalam populasi memiliki kesempatan yang sama untuk mengisi kuesioner, Penelitian yang ada dari anggota organisasi, kepala departemen, dan kepala eksekutif organisasi.

3. Sampel

Sampel adalah individu yang akan diteliti sebagai responden dalam penelitian dan yang akan mewakili populasi yang diteliti, dalam penelitian sampel bertindak sebagai salah satu individu didalam populasi dan termasuk dalam populasi, yaitu semua karakteristik yang terdapat dalam populasi tercermin dalam sampel.

Arikunto (2002), dijelaskan bahwa apabila jumlah subjek memiliki banyak lebih dari 100 orang maka diambil sampel antara 10% - 15% atau 20% - 25% atau lebih, dalam hal ini sampel yang akan diambil adalah 25% dari populasi yang ada. H 464 x 25% = 116 maka sampel dalam penelitian ini adalah 116 responden.

E. Teknik Pengumpulan Data

Pada saat mengumpulkan data penelitian dari para responden maka peneliti menggunakan, kuisioner yang akan disebar dengan menggunakan angket. Kuesioner adalah suatu teknik untuk menghimpun data dengan memberikan lembaran pertanyaan pada responden kemudian dijawab oleh responden sesuai dengan kondisi sebenarnya dalam penelitian ini penyebaran angket akan melalui google form.

Responden adalah orang yang diperiksa (sampel), kuesioner berupa pertanyaan yang dibagikan kepada subjek akan sesuai dengan problematika yang diteliti, dalam hal ini subjek akan merespon setiap penyataan dan pertanyaan dengan menandai alternatif jawaban dengan nilai tertentu, dan kuesioner yang telah diisi kemudian dikumpulkan. Kuesioner dalam angket yang disediakan terdiri dari tiga bagian, yaitu :

1. Kriteria responden untuk pertimbangan pengumpulan sampel seperti aktif bergerak didalam organisasi SEMA dan DEMA.
2. Data karakteristik responden seperti jenis kelamin, umur, fakultas, organisasi yang diikuti dan jabatan.
3. Pertanyaan dan pernyataan sesuai dengan skala masing-masing variabel

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

F. Instrumen Penelitian

Peneliti melakukan pengumpulan data melalui penyebaran angket, Instrumen yang digunakan dalam penelitian dibuat berdasarkan indikator pada setiap variabel penelitian indikator-indikator disebutkan secara rinci dalam pertanyaan dan pernyataan yang akan dikemas kedalam bentuk kuesioner yang nantinya akan dibagikan kepada responden.

Terdapat skor dalam Setiap pertanyaan dan pernyataan Instrumen dalam Penelitian Ini, setipa responden diminta untuk menjawab setiap pertanyaan dan pernyataan dengan memarih salah satu dari empat pilihan jawaban singkat yang telah disediakan, yaitu: Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS).

Kategori Jawaban	**Skor**	
	Favorebel	**Unfavorebel**
Sangat Sesuai	1	4
Sesuai	2	3
Tidak Sesuai	3	2
Sangat Tidak Sesuai	4	1

Tabel 3. 1 Tabel instrumen penelitian

1. Instumen keterikatan

Keterikatan kerja merupakan sebuah kondisi di mana tindakan dan pikiran positif dikaitkan dengan pemenuhan pekerjaan dengan kualitas berikut: dorongan, pengabdian, dan penyerapan. Dengan pemahaman tentang kekuatan, kondisi dimana individu penuh semanagat dan ketekunan secara fisik dan mental di tempat kerja, mampu dalam menyelesaikan tugasnya, dan ketekunan dalam menghadapi segala kondisi dapat dipahami.

Dedication yaitu keadaan saat individu sangat terlibat dalam pekerjaan dengan antusias dan bangga. Penyerapan adalah keadaan orang yang sepenuhnya fokus dan nyaman dalam pekerjaannya, merasa senang dan terlena sehingga waktu tidak terasa berlalu begitu cepat. Keterikatan kerja adalah dari Schaufeli et al. (2006) yang meliputi dimensi kekuasaan, pengabdian dan penerimaan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Aspek	Indikator	No Aitem		Total
		F	UF	
Vigor	Curahan energi dan mental yang kuat.	1,2		2
	Keberanian	3		1
	Usaha dan Ketekunan dalam Pekerjaan	4,5		2
Deducation	Keteriktandalam pekerjaan.	6		1
	Inspirasi dan tantangan.	7		1
Absorption	Konsentrasi dan keseriusan dalam bekerja	8,9	10	3
Total		9	1	10

Tabel 3. 2 Instrumen keterkatan kerja

2. Instrumen *Self efficacy*

Adalah keyakinan pribadi pada dirinya sendiri akan kemampuan dalam diri dalam menjalankan tugas atau memberikan sikap yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. Skala Schwarzer dan Jerusalem (1995) digunakan sebagai skala *self-efficacy*, yang diubah oleh penulis sesuai keperluan penelitian.

Aspek *self-efficacy* yang digunakan adalah ukuran, kekuatan dan keumuman.

Aspek	Indikator	No Aitem		Total
		F	UF	
Magnitude	Berwawasan optimis	1,2		
	Merasa yakin dapat menyelesaikan tugastugas dengan baik	3,4		
Strength	Meningkatkan upaya sebaik-baiknya	5,6		
	Berkomitmen melaksanakan tugas	7	8	

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Generality	Menyikapi situasi dan kondisi yang beragam dengan cara yang baik dan positif	9,10		
	Berpedoman pada pengalaman	11,12		
Total		11	1	12

Tabel 3. 3 Instrumen self efficacy

3. Instrumen *Social support*

Social support merupakan kegiatan pertukaran interpersonal yang terjadi anatara dua orang atau lebih dengan memberikan perhatian serta dukungan emosional, dukungan instrumental, pemberian informasi dan juga bantuan lainnya. *Social support* dapat diukur dengan skala *Social support.* Indikator skala *Social support* menggunakan beberapa aspek teori *Social support,*

Aspek	**Indikator**	**No aitem**		**Total**
		F	UF	
Dukungan	Perhatian	1,2		
	Peduli	3,4		
Emosional	Empati, dan kasih Sayang	5	6	
	Motivasi	7,8		
Dukungan Penghargaan	Menghargai	9,10		
	Di terima oleh keluarga	11,12		
	Penilaian positif terhadap individu yang bersangkutan	13,14		
Dukungan Instrumental	Bantuan langsung berupa materi	15,16		
	Bantuan langsung berupa tindakan	17,18		
Dukungan Informasi	Membantu memecahkan Masalah	19		
	Memberikan nasehat/solusi, alternatif, saran dan bimbingan	20		

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dukungan Jaringan Sosial	Ikut serta dalam aktifitas kelompok	21,22		
	Memberikan rasa kebersamaan dalam kelompok	23,24		
Total		23	1	24

Tabel 3. 4 Instrumen social support

G. Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji ini berguna demi mencari data yang Baik agar instrumen dapat divalidasi. Ketika Anda mengatakan alat itu Baik, itu dapat digunakan pada beberapa pertanyaan yang disediakan. Uji ini dapat dikatakan mempunyai tingkat Validitas yang tinggi jika dilakukan dan dilakukan sejauh dilakukan dan mengandung hasil yang Baik. Saat menentukan item, ada kriteria yang dapat dikategorikan menurut item yang memenuhi indeks kekhasan. Kriteria pengujian kekhasan item dinyatakan memenuhi syarat jika koefisien item memiliki nilai 0,300 (Azwar, 1997).

Saat menguji Validitas atau Validitas item pada skala ini, tes diskriminasi dilakukan dengan bantuan tes diskriminasi yang didukung oleh alat program IBM SPSS Versi 20. Indeks korelasi total item yang dikoreksi memiliki batasan ketika menentukan nilainya untuk item yang lebih kecil dari <0,300, dimana item ini dapat dikatakan tidak Baik dan tidak Baik. , jika nilai indeks korelasi total item yang dikoreksi untuk suatu item lebih besar dari > 0,300, item tersebut dapat dinyatakan Baik (Azwar, 2013).

Skala keterikatan kerja memiliki hasil uji Validitas yang semula 10 item dalam uji ini, satu item dihilangkan yaitu item 10 dan 9 item Baik, dengan koefisien diskriminasi item dan indeks korelasi item terkoreksi berfluktuasi antara 0,578 dan 0,826. Jatuh, item yang Baik adalah 1,2,3,4,5,6,7,8,9. Berikut ini adalah hasil Validitas skala input tenaga kerja yang dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 1

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Hasil Uji Validitas Aitem Skala Keterikatan Kerja

Variabel	Aitem	Corrected item total correlation	Keterangan
Keterikatan Kerja	A1	0, 776	Baik
	A2	0, 826	Baik
	A3	0, 601	Baik
	A4	0, 624	Baik
	A5	0, 714	Baik
	A6	0,578	Baik
	A7	0,701	Baik
	A8	0,598	Baik
	A9	0,793	Baik

Tabel 3. 5 *Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS*

Skala *Self efficacy* memiliki hasil uji dengan 12 item. Dalam satu putaran uji Validitas, 1 butir soal dibuang, yaitu butir 8 dan 11 butir soal yang Baik dengan indeks korelasi butir terkoreksi berkisar antara 0,631 sampai 0,824. Artinya tes diskriminasi hanya melewati satu putaran. Dibawah ini merupakan hasil uji Validitas skala *Self efficacy*, yang dijabarkan dalam tabel berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Aitem Skala *Self efficacy*

Variabel	Aitem	Corrected item total correlation	Keterangan
Self efficacy	BI 1	0,633	Baik
	BI 2	0,631	Baik
	BI 3	0,692	Baik
	BI 4	0,658	Baik
	BI 5	0,824	Baik
	BI 6	0,770	Baik
	BI 7	0,791	Baik
	BI 9	0,777	Baik
	BI 10	0,715	Baik
	BI 11	0,756	Baik
	BI 12	0,801	Baik

Tabel 3. 6 *Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS 20*

Tampak dari hasil uji Validitasnya, pada saat dilakukan uji Validitas, pada skala bansos awalnya ada 24 item, menerima 1 item yang gagal yaitu item 6, dan ada 23

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

item yang Baik dengan diskriminasi item. koefisien atau indeks korelasi item total terkoreksi berkisar antara 0,506 dan 0,877 bergerak. Artinya, tes diskriminasi hanya dilakukan melalui satu putaran uji. Dibawah ini hasil Validitas skala *Social support*, yang dijabarkan dalam tabel berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Aitem Skala *Social support*

Variabel	Aitem	Corrected item total correlation	Keterangan
Sosial support	BII 1	0,725	Baik
	BII 2	0,705	Baik
	BII 3	0,778	Baik
	BII 4	0,808	Baik
	BII 5	0,663	Baik
	BII 7	0,689	Baik
	BII 8	0,773	Baik
	BII 9	0,825	Baik
	BII 10	0,617	Baik
	BII 11	0,699	Baik
	BII 12	0,609	Baik
	BII 13	0,647	Baik
	BII 14	0,542	Baik
	BII 15	0,615	Baik
	BII 16	0,641	Baik
	BII 17	0,672	Baik
	BII 18	0,532	Baik
	BII 19	0,765	Baik
	BII 20	0,877	Baik
	BII 21	0,543	Baik
	BII 22	0,506	Baik
	BII 23	0,573	Baik
	BII 24	0,757	Baik

Tabel 3. 7Sumber: Data Ppriyantorimer diolah dengan SPSS 20

2. Uji Reliabilitas

Pada hal ini penelitin juga melakukan uji reliabilitas demi mengetahui konsistensi alat ukur dalam penelitian ini, hanya item yang Baik yang diuji reliabilitasnya, item yang diperoleh sebelumnya terlebih dahulu dilakukan uji Validitas (Priyanto, 2011). untuk menghitung reliabilitas, peneliti menggunkan program SPSS yaitu Croncbach

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Alpha Statistical Test. Variabel dikatakan reliabel jika koefisien reliabilitas cronbach alphα > 0,6 (Siregar, 2013).

Dalam penelitian yang dilaksanakan, uji reliabilitas korelasi alpha Cronbach dirumuskan berdasarkan konsistensi internal Croncbach pada perangkat program komputer SPSS. Hasil skala input Keterikatan kerja menunjukkan bahwa koefisien alpha Cronbach sebesar 0,796 lebih dari 0,6. Hal ini merupakan bukti bahwa variabel tersebut dinyatakan reliabel. Hasil Uji Keandalan Skala Keterikatan Kerja terdapat pada tabel ini:

Tabel 4
***Uji Reliabilitas Skala* Keterikatan Kerja**

Cronbach's Alpha	N of Items
0.796	9

Tabel 3. 8 Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS

Hasil input data Skala *Self efficacy* koefisien alpha Cronbach sebesar 0,907 berada di atas 0,6. Hal ini merupakan bukti bahwa variabel tersebut dinyatakan reliabel. Hasil uji reliabilitas skala *Self efficacy* pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 5
Uji Reliabilitas Skala *Self efficacy*

Cronbach's Alpha	N of Items
0.907	12

Tabel 3. 9 Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS

Pada skala *Social support*, hasil koefisien alpha Cronbach sebesar 0,924 berada di atas 0,6. Hal ini merupakan bukti bahwa variabel tersebut dinyatakan reliabel. Hasil uji reliabilitas skala *Social support*:

Tabel 6
Uji Reliabilitas Skala *Social support*

Cronbach's Alpha	N of Items
0.924	24

Tabel 3. 10 Sumber: Data Primer diolah dengan SPSS

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

H. Analisis Data

Analisis data merupakan metode dalam mengelolah hasil penelitian demi mendapatkan hasil dan kesimpulan dari penelitian yang dilaksanakan. Dilihat dari kerangka penelitian yang ada, teknik yang dipakai pada penelitian ini merupakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS.

1. Analisis

a. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif diartikan sebagai gambaran tentang karakteristik variabel, penelitian yang akan dilaksanakan, juga adanya data demografi responden. Dengan memiliki bukti tanggapan responden dalam kelompok menjelaskan kekhususan variabel penelitian menggunakan analisis deskriptif (Nuryaman, 2015).

b. Uji Analasis Regresi linier Berganda

Penelitian menggunakan pengujian hipotesis dengan analisis regresi linier berganda yaitu untuk mendapatkan data valid tentang apa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. (Sugiyono, 2013). Variabel bebas yaitu Self Efficiency (X1) dan Dukungan Sosial (X2) pada variabel terikat (Y), yaitu work engagement sebagai berikut :

$Y = a + b1X1 + b2X2$

Keterangan : Y :

Keterikatan kerja a :

Konstanta b :

Koefisien Regresi X1

: *Self efficacy*

X2: *Social support*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c. Uji Persyaratan Analisis

1) Uji Normalitas

Normalitas adalah uji data untuk menilai seberapa jauh data terdistribusi, normal atau tidak dengan memakai uji statistik rumus Kolmogorov - Smirnov (K-S) yang diuukur melaluli SPSS, Uji ini juga dipergunakan dalam analisis statistik parametrik juga non parametrik yaitu data yang didistribusi dengan normal menggunakan analisis parametrik dan apabila data abnormal maka menggunakan analisis non parametrik (Santoso, 2002).

2) Uji Linieritas

Linieritas bertujuan untuk dapat melihat adanya hubungan diantara variabel bebas dengan variabel terikat, apakah berupa hubungan yang linier, atau sebaliknya. Azwar, (2012), mengungkapkan bahwa hubungan antara variabel-variabel mengikuti fungsi linier apabila signifikansinya kurang dari 0,05 ($p < 0,05$), maka diuji dengan statistik parametrik. Akan tetapi apabila signifikansi lebih tinggi dari 0,05 ($p>0,05$), maka hubungan variabel mengikuti garis linier dan diuji dengan statistik non-parametrik.

3) Uji Homogenitas

Dalam Irianto, (2009). Uji ini dipakai untuk mengetahui keseragaman bagian dari sampel, kemudian digeneralisasikan ke dalam populasi. pada uji ini peneliti menggunakan teknik uji Levene dengan analisis varians satu sisi. setelahnya hasil uji tersebut dapat diolah dengan mencari selisih setiap skor rata-rata kelompok. Pada uji homogenitas yang ada, penelitian ini dibantu dengan program SPSS, yaitu pengujian jika nilai signifikansi dan nilai probabilitas < 0,05 maka data bersumber dari suatu populasi dengan varians

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yang tidak sama, jika nilai signifikansi dan nilai probabilitas > 0, 05, data berasal dari populasi dengan varians yang sama.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB IV
HASIL & PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian

Pada setiap penelitian seharusnya akan didahului dengan desain yang matang sebelum mencari hasil yang baik. Setelah dengan persiapan yang matang, demi mengurangi atau meminimalkan hambatan yang mungkin timbul nantinya selama penelitian, berikut ialah macam persiapan yang telah dibentuk:

a. **Tahap Pertama**

Pada langkah awal ini peneliti sudah mengidentifikasi issue yang akan diteliti berdasarkan rumusan masalah agar mengetahui kondisi yang sebenarnya dan sesuai dengan tujuan dari penelitian. Penelitian ini akan memakai metode survei kuantitatif. Maka yang selanjutnya dilakukan adalah mengidentifikasi subjek, variabel, dan hipotesis penelitian. Tinjauan pustaka digunakan untuk menganalisis pertanyaan yang berkaitan dengan teori, asumsi, dan data lain tentang variabel yang ada.

b. **Tahap Kedua**

Dalam tahap kedua ini, subjek yang memenuhi kriteria untuk merumuskan masalah yang akan diperiksa. Fokus penelitian yaitu pada *Self efficacy* serta *Social support* dan Keteriktan kerja mahasiswa aktif dalam organisasi. Alasan menggunakan tema kemahasiswaan aktif di organisasi ini karena adanya social distancing selama pandemi Covid19 yang meminimalkan kontak fisik atau pertemuan offline antar anggota organisasi.

c. **Tahap Ketiga**

Pada tahap ini, peneliti kemudian mulai membuat dan merancang program penelitian yang akan dilakukan. Pada tahap ketiga ini, hasil instrumen penelitian harus ditemukan dan memberikan data yang andal dan Baik. Tahapan penyusunan instrumen penelitian adalah sebagai berikut:

1) Menyusun serta memilih indikator yang nantinya akan digunakan. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Self efficacy, Social support,* dan Keteriktan Kerja.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2) Mengumpulkan blue print elemen-elemen pada setiap variabel
3) Ketiga, merangkai item-item yang nantinya digunakan dalam proses penelitian. Peneliti menyesuaikan data sebelumnya dan kemudian membuat expert judgement dengan supervisor.
4) Yang terakhir, peneliti memilih uji statistik yang akan digunakan serta menentukan pilihan jawaban yang akan digunakan.

d. **Tahap Keempat**

Langkah akhir adalah mengumpulkan data. Data dihimpun mulai 20 Mei hingga 3 Juni 2021. Mekanisme pendataan oleh peneliti berlangsung melalui penyebaran kuisioner melalui Google form akibat adanya pandemi Covid-19 pada tahun 2020, penelitian ini dilakukan pada mahasiswa di UIN Sunan Surabaya, Mahasiswa yang bekerja di organisasi SEMA atau DEMA pada periode 2019-2020. Setelah menerima data yang Baik, peneliti memasukkan data, menghitungnya SPSS, kemudian menganalisis, merancang, serta menyusun bab berikutnya dalam menyelesaikan penelitian.

Penelitian dilakukan pada mahasiswa di UIN Sunan Ampel Surabaya yaitu Mahasiswa yang bertugas di organisasi SEMA atau DEMA selama periode 2019-2020. Setelah menerima data yang Baik, peneliti kemudian memasukkan data dan menghitungnya menggunakan alat SPSS, dan menganalisa,dan merancang serta menyusun bab berikutnya demi penyelesaian penelitian.

2. Deskripsi Hasil Penelitian

a. Deskripsi Subyek

Pada penelitian ini meliputi *Self efficacy* dan *Social support* untuk Keteriktan kerja dengan mahasiswa yang mengikuti SEMA dan DEMA UIN Sunan Ampel Surabaya ini memiliki peserta yang telah ditentukan sebanyak 116 orang.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Deskripsi Subyek Berdasarkan Jenis Kelamin

Sebagaimana hasil telah tampak dalam penjumlahan dari data penelitian, demografi subjek pada data jenis kelamin adalah sebagai berikut:

Jenis kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	66	55,9	55,9	55,9
	Perempuan	52	44,1	44,1	100,0
	Total	116	100,0	100,0	

Tabel 4. 1 Jenis kelamin

Dengan landasan tabel yang ditampilkan, hasil data jenis kelamin dari 116 responden penelitian termasuk dalam kategori berikut: Hasil perhitungan menunjukkan bahwa jenis kelamin laki-laki adalah 55,9%, sedangkan subjek adalah 44,1% perempuan.

c. Deskripsi Subyek Berdasarkan Usia

Dalam penelitian juga menjelaskan hasil analisis usia berikut berdasarkan usia semua subjek yang diperiksa dengan rentang usia 18 hingga 26 tahun:

Usia

		Frequency	Percent	Baik Percent	Cumulative Percent
Baik	18 tahun	3	2,5	2,5	2,5
	19 tahun	6	5,1	5,1	7,6
	20 tahun	14	11,9	11,9	19,5
	21 tahun	36	30,5	30,5	50,0
	22 tahun	48	40,7	40,7	90,7
	23 tahun	6	5,1	5,1	95,8
	24 tahun	2	1,7	1,7	97,5
	25 tahun	2	1,7	1,7	99,2
	26 tahun	1	,8	,8	100,0
	Total	118	100,0	100,0	

Tabel 4. 2 Usia

Tabel tersebut menunjukkan bahwa hasil pengklasifikasi kelompok umur dari 116 responden penelitian ini dikategorikan sebagai berikut, hasil

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

perhitungan menunjukkan bahwa kelompok umur adalah 18 tahun dengan pangsa 2,5%, 19 tahun dengan pangsa 5, 1%, 20 tahun dengan porsi 11,9%, 21 tahun dengan porsi 30,5%, usia 22 tahun berjumlah 40,7%, 23 tahun dengan porsi 5,1%, 24 tahun dengan porsi 1,7%, 25 tahun total 1,7%, 26 tahun memiliki persentase 0,8%.

d. Deskripsi Subyek Berdasarkan Uang Saku

Kemudian peneliti juga menggunakan hasil pendapatan atau uang jajan untuk menggambarkan keseluruhan topik, berikut uraian hasil berdasarkan penelitian:

Uang saku

		Frequency	Percent	Baik Percent	Cumulative Percent
Baik	< 500.000	53	44,9	44,9	44,9
	500.000 s/d 1000.000	47	39,8	39,8	84,7
	1000.000 s/d 2000,000	8	6,8	6,8	91,5
	2000.000 s/d 3000.000	1	,8	,8	92,4
	> 3000.000	9	7,6	7,6	100,0
	Total	118	100,0	100,0	

Tabel 4. 3

Tabel 4. 3 Uang saku

Dengan menggunakan tabel yang ditampilkan, hasil penjumlahan data yang didapatkan dari 116 responden dalam angket penelitian dikategorikan berikut ini. Hasil menunjukkan hasil dari 116 sampel uji yang memiliki uang jajan < 500.000 Rp 44,9%, uang jajan Rp 500.000-1.000.000 sebanyak 39,8%, uang jajan Rp 1.000.000-2.000.000 sebanyak 6,8%, sedangkan uang saku > Rp. 2.000.000-3.000.000 0.8% dan orang dengan uang saku >3.000.000 bahkan 7.6%.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

e. Deskripsi Data Statistik

Setelah data terkumpul, peneliti akan mendeskripsikan statistik deskriptif untuk menunjukkan dasar dari variabel-variabel yang diteliti. Ini adalah analisis yang diperoleh dengan menggunakan perhitungan SPSS 20:

Tabel 7
Hasil Descriptive Statistics *Keterikatan Kerja*

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Keterikatankerja	116	9	25	16,92	3,142
Baik N (listwise)	116				

Tabel 4. 4Hasil descriptive statistics keterikatan kerja

Nilai yang paling rendah pada tabel di atas dapat yaitu 9 Keteriktan kerja. Nilai tertinggi adalah 25. Rata-rata keterikatan kerja adalah 16,92 yang berarti data untuk variabel keterikatan kerja terpusat adalah 16,92. Standar deviasinya adalah 3,142 yang artinya jika terdapat mean deviasi tidak akan lebih dari 3,142 atau -3,142.

Tabel 8
Hasil Descriptive *Self efficacy*

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Selfefficacy	116	11	33	20,40	3,837
Baik N (listwise)	116				

Tabel 4. 5 Hasil descriptive self efficacy

Poin terendah 11 dan poin tertinggi 33. Rata-rata *Self efficacy* 20,40 yang berarti data untuk variabel *Self efficacy* 20,40. Standar deviasinya adalah 3,837, yang berarti jika deviasinya rata-rata, deviasinya tidak melewati dari 3,837 atau -3,837.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 9
Descriptive *Social support*

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Socialsupport	116	23	66	44,31	9,013
Baik N (listwise)	116				

Tabel 4. 6 Descritive social support

Poin terendah pada *Social support* sejumlah 23 serta tertinggi adalah 66. Nilai rata-rata untuk variabel *Social support* adalah 44,31 yang berarti bahwa data untuk variabel ini secara umum adalah 44,31 standar deviasi dari 9,013 yang merupakan rata-rata deviasi maka deviasi tidak akan melebihi 9.013 atau-9.013.

B. Pengujian Prasyarat

Tabel 10
Hasil Uji Normalitas Sebaran

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			116
Normal Parameters[a,b]	Mean		,0000000
	Std. Deviation		2,70830003
Most Extreme Differences	Absolute		,102
	Positive		,074
	Negative		-,102
Test Statistic			,102
Asymp. Sig. (2-tailed)			,005[c]
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		,171[d]
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,162
		Upper Bound	,181

a. Test distribution is Normal.

Tabel 4. 7

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel ini dapat membantu menjelaskan hasil uji normalitas bahwa data menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut berdistribusi normal yaitu variabel self-efficacy dan *Social support* serta Keterikatan kerja yang artinya bahwa nilai signifikansi melebihi nilai probabilitas atau signifikansi (>) 0,05. Nilai signifikansi ini sesuai dengan informasi dalam buku karya Dr. Abdul Muhid, M.Si (2012).

Tabel 11
Hasil Uji Homogenitas

ANOVA

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
XI	Between Groups	1137,888	13	87,530	15,577	,000
	Within Groups	584,392	104	5,619		
	Total	1722,280	117			
XII	Between Groups	4964,308	13	381,870	8,749	,000
	Within Groups	4539,090	104	43,645		
	Total	9503,398	117			

Tabel 4. 8

Lewat perhitungan di atas, *Self efficacy* dan Keterikatan kerja memberikan F-score sebesar 15,557 dengan angka signifikansi (p) < 0,05 yang berarti varians data bersifat homogen, dan *Social support* dengan Keterikatan kerja memberikan F-score sebesar 8.749 dengan Signifikansi. menerima nilai (p) < 0,05 bahwa varians pada data yang juga homogen

C. Pengujian Hipotesis

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini memakai analisis linier berganda demi memastikan hipotesa peneliti. Analisa ini berdasarkan pada kuesioner, hasil data yang telah dhitung dengan program SPSS for sebagai berikut :

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 12
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	2,073	1,064		1,948	,054
	XI	,417	,053	,510	7,851	,000
	XII	,143	,023	,410	6,309	,000

Tabel 4. 9 Hasil analisa regresi linier berganda

Dependen variabel: Y

Menurut hasil tabel diatas maka didapatkan data, serta dapat dibuat persamaan regresi linear berganda :

$$Y = 2{,}073 + 0{,}417X1 + 0{,}143X2$$

Lewat data diatas yang dalam bentuk angka akan dijabarkan dengan bahasa yang mudah dipahami berikut :

Untuk nilai konstanta adalah 2,073, berarti apabila variabel *Self efficacy* dan *Social supoort* memiliki nilai nol, keterikatan kerja akan sebesar 2,073, maka dapat diambil kesimpulan bahwa jika tidak adanya variabel dari *Self efficacy* serta *Social supoort* maka variabel keterikatan kerja akan sebesar 2,073.

(b1) = 0,417 variabel *Self efficacy* berngaruh pada keterikatan kerja sebesar 0,417

(b2) = 0,143 Maka dalam hal ini variabel *Social supoort* memiliki pengaruh dengan keterikatan kerja sebesar 0,143.

f. Uji t (Uji Parsial)

Uji-t merupakan pengujian koefisien regresi parsial yang akan dilakukan kepada variabel X dan Y untuk mengasumsikan bahwa variabel bebas (X) konstan, dalam (Sugiyono, 2014), dengan rumus :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Keterangan:

T = Distribusi t r = Koefisien

korelasi parsial r^2 = Koefisien

determinasi n = jumlah data

Dari hasil yanng terlihat, kemudian menimbang dalam t tabel

dengan tingkatan kesalahannya 0.05. memakai karakteristik :

- H0 diterima apabila nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau nilai pada sig > α
- H0 ditolak jika nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau nilai pada sig < α jika H0 berstatus diterima maka ditarik kesimpulan tidak ada pengaruh yang signifikan, namun sebaliknya apabila jika H0 ditolak maka adanya pengaruh yang signifikan. Dengan pengaturan tersebut, pada saat melakukan uji hipotesis statistik dalam menguji dan untuk melihat apakah variabel independen self-efficacy (X1) dan *Social support* (X2) berpengaruh terhadap Keteriktan kerja (Y), ini merupakan salah satu bentuk hipotesis dalam penelitian, yaitu: Ho: β = 0 : tidak ada pengaruh yang signifikan - Ha : β ≠ 0 : ada pengaruh yang signifikan.

Tabel 13

Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2,073	1,064		1,948	,054
	XI	,417	,053	,510	7,851	,000
	XII	,143	,023	,410	6,309	,000

Tabel 4. 10 Hasil uji parsial

a. *Self-efficacy* dengan jumlah t-value sebesar 7,851 dengan jumlah robabilitas signifikansi sebesar 0,000. Signifikansi t yang lebih sedikit dari (0,05), maka

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Ha dapat diterima. *Self-efficacy* memiliki pengaruh signifikan pada Keterikatan kerja.

b. *Social support* memiliki total t-hitung berjumlah 6,309 dengan nilai probabilitas signifikansi yaitu 0,000. Signifikansi t yang pula lebih besar dari (0,05) sehingga Ha diterima, maka *Social support* berpengaruh signifikan terhadap Keteriktan kerja.

g. Uji F (Pengujian Secara Simultan)

Saat menguji regresi dengan bersamaan, diperlukan uji-f. ini dibutuhkan agar melihat seberapa besar pengaruh dari variabel yang bersifat independen kepada variabel yang bersifat dependen (Sugiyono, 2014). pada penelitian ini, uji-f dibutuhkan untuk mengetahui signifikansi dampak variabel independen terhadap variabel dependen dengan simultan juga

parsial. Rumus uji-f, :

$$F = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi k =
Jumlah variabel independen n =
Jumlah anggota data atau kasus

Dari hasil penjumlahan F perlu adanya perbandingan risiko juga signifikan level 5%, serta bisa menggunakan degree freedom = k (n-k-1) sebagai berikut:

- H0 ditolak apabila F_{hitung} > F_{tabel} atau nilai sig < α

- H0 diterima jika F_{hitung} < F_{tabel} atau nilai sig > α

Jika diterima, harus tidak berpengaruh signifikan terhadap model regresi berganda yang diperoleh, sehingga tidak mampu memberi pengaruh signifikan terhadap pengaruh variabel independen pada variabel dependen secara bersamaan yaitu merupakan hipotesis nol pada penelitian, yaitu:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

- H0: $\beta 1 = \beta 2 = \beta 3 = 0$: tidak berpengaruh secara signifikan

- Ha: $\beta 1 \neq \beta 2 \neq \beta 3 \neq 0$: adanya pengaruh yang signifikan

1. Penetapan tingkatan signifikansi

   Signifikansi 0,05 ($\alpha = 0$) dan tingkat kepercayaan 0,95 digunakan untuk menguji hipotesis.Serta nilai tingkat signifikansi 0,05 sering dipakai dalam penerapan ilmu sosial dan dirasa cocok untuk hubungan antara variabel.

2. Ditetapkannya kriteria diterima serta ditolak sebuah hipotesis Hipotesis yang sudah ditetapkan untuk diuji dengan menggunakan statistik uji-t dan f dengan memiliki kriteria :

   Uji F:

- Ho ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$

- Ho diterima jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

Tabel 14
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	587,594	1	587,594	120,095	,000
	Residual	567,558	116	4,893		
	Total	1155,153	117			

Tabel 4. 11 Hasil uji simultan

Dengan dasar tabel diatas, tertulis bahwa angka signifikansi F = 0,000 < = 0,05, dimana dapat diterima bahwa *Self efficacy* dan *Social support* secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap Keterikatan kerja.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

h. Koefisien Determinasi

Demi mengetahui kecukupan dan tepatnya antara nilai prediksi dan regresi pada data sampel, maka digunakan koefisien determinasi, ketika angka dari koefisien korelasi talah diketahui, koefisien determinasi akan dapat diperoleh menggunakan metode kuadrat. Demi mengetahui seberapa besar koefisiennya, ada rumusnya, yaitu:

$Kd = r^2$ x 100%

Dimana :

Kd = Koefisien determinasi r^2 = Koefisien korelasi pada analisanya, koefisien determinasi memiliki kriteria tersendiri, yaitu:

a. Ketika Kd nol (0), variabel independen mempengaruhi variabel dependen lemah.

b. Ketika Kd satu (1), variabel independen mempengaruhi variabel dependen yang kuat.

Tabel 15
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,797[a]	,635	,629	1,915

Tabel 4. 12Hasil uji koefisien determinasi

Nilai Adjusted R-squared dengan nilai 0,629 hasil dari tabel hasil. Yaitu 62,9% dari variabel terikat. Keteriktan kerja dapat digambarkan dengan 2 variabel independen yaitu self-efficacy dan *Social support*. (100% - 62,9% = 37,1%) bisa dijelaskan dari aspek lain yang berhubungan dengan variabel penelitian ini.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

D. Pembahasan

Tujuan dari penelitian yaitu melihat terjadinya hubungan antara *Self efficacy* dan *Social support* pada Keteriktan kerja mahasiswa yang yang aktif didalam organisasi dengan jumlah sampel yang diambil sebanyak 116. Setelah mengumpulkan data juga menguji hipotesis, maka diperoleh hasil dari penelitian sebagaimana telah dijelaskan di atas. Hasil dari data yang dilakukan dibahas di bawah ini:

1. Hubungan *Self efficacy* terhadap Keterikatan kerja

Hasil uji hipotesis pertama peneliti pada uji-t, hasil uji hipotesis *Self efficacy* pada Keterikatan kerja, lewat hasil rekapitulasi bahwa untuk variabel *Self efficacy* dengan Keterikatan kerja (t-tabel) dengan a. dihitung, nilai 7,851 > 1,980 mendapat signifikansi 0,000 < 0,05 (tingkat signifikansi dari mana penerimaan H1 dan penolakan Ho dapat disimpulkan, maka dpat dilihat variabel *Self efficacy* berpengaruh yang positif terhadap Keterikatan kerja.

hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian (D. Sofiah dan G. Kurniawan, 2019) tentang hubungan Self-efficacy dengan Keteriktan kerja, dari hasil penelitian yang dilakukan diketahui dari uji korelasi bahwa p-value = 0,00 < 0,01 terdapat hubungan yang positif pula. Begitu juga dengan penelitian Nathalia tanuzela (2020), hubungan antara *Self efficacy* dan Keterikatan Kerja dengan Guri di sekolah inklusi di Jakarta diketahui jika *Self efficacy* berhubungan positif yang signifikan dengan Keterikatan Kerja.

2. Hubungan *Social support* Terhadap *Keterikatan kerja*

Uji hipotesis *Social support* terhadap Keterikatan kerja, hasil penjumlahan t-hitung pada variabel *Social support* dengan Keterikatan kerja memperoleh nilai sebesar 6,309. > 1,980 (t-tabel) yang bersignifikansi 0,000 < 0,05 (tingkat signifikansi berarti H1 tertutup dan H0 ditolak, terlihat dalam data jika variabel *Social support* berpengaruh positif pada Keteriktan kerja.

Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan Nuralina (2017) yang menunjukan adanya hubungan yang sangat positif secara signifikan yang terjadi pada *Social support* antar pasangan dengan loyalitas kerja aparat desa, Selain itu, Man dan Hadi (2013) yang mengidentifikasi hubungan antara dukungan organisasi yang dirasakan dan Keterikatan Kerja oleh tutor privat

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

di Surabaya. yang menyatakan bahwa *Social support* dalam organisasi dikaitkan dengan tingkat Keterikatan kerja yang tinggi.

3. Hubungan *Self efficacy*dan *Social support* Terhadap Keterikatan kerja

Dari hasil yang dilakukan, keaktifan organisasi kemahasiswaan Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya (UINSA) menghasilkan data yang menyatakan bahwa *Self efficacy* dan *Social support* berpengaruh yang signifikan terhadap Keterikatan kerja. Ini tampak pada data dengan nilai signifikansi F = 120,095 dan signifikansi 0,000 < = 0,05 pada uji-F. Maka dari itu, kedua perhitungan, F hitung > F tabel (120.095 > 4,79) serta taraf signifikansi 0,000 < 0,05. Jika 1 ditolak dan 1 diterima, maka terlihat bahwa variabel independen *Self efficacy* (X1) dan *Social support* (X2) keduanya berpengaruh secara positif dan signifikan pada Keterikatan kerja (Y).

Dari sini disimpulkan bahwa berdasarkan hipotesis ini, *Self efficacy* dan *Social support* dapat digunakan sebagai faktor yang mempengaruhi Keteriktankerja, karena Keteriktankerja didorong. Kemudian dengan adanya *Self efficacy* dan *Social support* dapat mempengaruhi kenyamanan individu dalam menjalankan tugasnya di dalam organisasi. Lewat uji deskripsi statistik terhadap variabel penelitian Keterikatan kerja bisa diketahui apabila subjek dalam penelitian sebanyak 116 orang. Terlihat bahwa skor minimal terendah untuk variabel Keteriktan kerja adalah 9, skor tertinggi 25, dan mean 16,92 dengan standar deviasi 3,142. Sedangkan jumlah poin minimum untuk variabel *Self efficacy* adalah 11, jumlah poin maksimum adalah 33 dan memiliki mean 20,40 dengan standar deviasi 3,837. Selain itu, jumlah poin minimum untuk variabel *Social support* adalah 23, jumlah poin maksimum adalah 66 dan mean 44,31 dengan standar deviasi 9,0.

4. Demografi Responden

a. Klasifikasi jenis kelamin

Berikut adalah hasil klasifikasi demografi berdasarkan jenis kelamin :

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Jenis kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	66	55,9	55,9	55,9
	Perempuan	52	44,1	44,1	100,0
	Total	116	100,0	100,0	

Tabel 4. 13 demografi responden - jenis kelamin

Dari tabel diatas terlihat bahwa 55,9% laki-laki dan 44,1% perempuan. Duxbury & Higgin (dalam Abdurrahman & Nurtjahjanti, 2017) mengatakan bahwa sebagian besar perempuan mengalami konflik peran. Hal ini mempengaruhi jenis bantuan sosial yang berbeda untuk Pria dan perempuan, sehingga dalam penelitian ini disimpulkan bahwa laki-laki lebih banyak menerima bantuan sosial daripada perempuan.

Selanjutnya data deskripsi usia responden :

Usia

		Frequency	Percent	Baik Percent	Cumulative Percent
Baik	18 tahun	3	2,5	2,5	2,5
	19 tahun	6	5,1	5,1	7,6
	20 tahun	14	11,9	11,9	19,5
	21 tahun	36	30,5	30,5	50,0
	22 tahun	48	40,7	40,7	90,7
	23 tahun	6	5,1	5,1	95,8
	24 tahun	2	1,7	1,7	97,5
	25 tahun	2	1,7	1,7	99,2
	26 tahun	1	,8	,8	100,0
	Total	118	100,0	100,0	

Tabel 4. 14 Demografi responden - usia

Data dari tabel menunjukkan bahwa responden pada usia 18 tahun berjumlah 2,5%, 19 tahun dengan share 5,1%, 20 tahun dengan 11,9%, 21 tahun dengan 30,5%, 22 tahun 40,7%, 23 tahun berbagi 5,1%, 24 tahun berbagi 1,7%, 25 tahun 1,7%, 26 tahun 0,8%, Dari data penelitian ini dapat diketahui bahwa responden pada usia dari 23 lebih cenderung memiliki tingkat Keteriktan kerja yang lebih daripada memiliki catatan usia responden lain.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Kemudian penjelasan hasil uraian berdasarkan uang saku :

Uang saku

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 500.000	53	44,9	44,9	44,9
	500.000 s/d 1000.000	47	39,8	39,8	84,7
	1000.000 s/d 2000,000	8	6,8	6,8	91,5
	2000.000 s/d 3000.000	1	,8	,8	92,4
	> 3000.000	9	7,6	7,6	100,0
	Total	118	100,0	100,0	

Tabel 4. 15 Demograsi responden - uang saku

Bahwa pada 116 orang nominal tes tertinggi adalah <500.000 Rupiah dengan share 44,9%. Ini berarti mereka yang memiliki lebih banyak uang saku lebih banyak.Dari sini dapat disimpulkan bahwa jumlah nominal uang saku tidak berpengaruh terhadap Keteriktan kerja pada organisasi kemahasiswaan SEMA dan DEMA yang memiliki profil nonprofit.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB V
PENUTUP

A. Kesimpulan

Menelisik dari analisa juga pembahasan yang sudah diuraikan pada beberapa bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa:

Hasil uji t sebesar 7,851 dan sig 0,000 (p) < 0,05, memperlihatkan bahwa *Self efficacy* dan keterikatan kerja memiliki hubungan signifikan. Menunjukkan bahwa *Self efficacy* mempengaruhi individu dalam komitmennya untuk bergerak dalam organisasi. Ini mungkin karena *Self efficacy* merupakan penyebab kuat yang mempengaruhi keyakinan seseorang pada kemampuan mereka untuk melakukan tugas apapun dalam organisasi.

Diketahui hasil uji-t sebesar 6,309 dan sig 0,00 (p) < 0,05, maka disimpulkan bahwa *Social support* memiliki hubungan signifikan dengan Keteriktan kerja dan *Social support* menunjukkan bahwa ada individu dalam mereka dapat mempengaruhi persepsi mereka tentang tanggung jawab mereka dalam organisasi.

Berlandaskan uji-t sebesar 6,309 dan sig 0,00 (p) < 0,05, disimpulkan *Social support* memiliki hubungan signifikan dengan variabel Keteriktan kerja dan *Social support* menunjukkan bahwa ada individu dalam mereka dapat mempengaruhi persepsi mereka tentang tanggung jawab mereka dalam organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian uji f (simultan) 120,095 dan nilai sig 0,000 (p) < 0,05, dengan data tersebut dikatahui bahwa *Self efficacy* dan *Social support* secara simultan berhubungan dengan Keterikatan kerja. Selain itu, terdapat hubungan simultan antara *Self efficacy* dengan *Social support*, yang berpengaruh positif dan kuat, karena kontribusi efektif terhadap variabel *Self efficacy* sebesar 36,3% dan variabel *Social support* sebesar 27,1%. Artinya ada variabel lainnya diluar *self efficacy* dan *social support* yang mempengaruhi Keteriktan kerja sebesar 36,6%. Sedangkan kontribusi relatif untuk variabel *Self efficacy* sebesar 57,2% dan *Social support* 42,8%. Artinya total kontribusi relatif *Self efficacy* dan *Social support* adalah 100% atau sama dengan satu.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Saran

a. Bagi Pengembangan Organisasi

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat yang besar serta memberikan tambahan informasi serta wawasan pengetahuan tentang keilmuan psikologi, khususnya pada psikologi industri dan organisasi. Serta disarankan untuk organisasi dapat membangun suasana dala organisasi tersebut demi mendapatka *social support* yang baik dan tumbuhnya *self efficacy* dalam diri setiap idividu hingga dapat mendorong keterikatan kerja setiap anggota organisasi, hal ini juga dapat diraih dengan mengadakan pelatihan maupun seminar untuk anggota organisasi tersebut.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan penelitian menjadi bahan referensi untuk melakukan penelitian tentang *Self efiicacy*, *Social support* dan Keterikatan kerja.
2. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan menambahkan kriteria dalam penelitian yang akan dilakukan dari segi organisasi yang diteliti agar lebih meluas.
3. Pada peneliti selanjutnya diharapkan mengembangkan kekurangan pada penelitian ini, demi mencapai hasil akhir penelitian yang lebih baik.

c. Bagi Organisasi Mahasiswa

Bagi organisasi Mahasiswa, diharapkan bisa membangun komunikasi yang lebih baik dalam organisasi agar tercipta lingkungan yang dapat mendukung social support yang baik pula pada anggota organisasinya dan membangun self efficacy pada setiap individu didalamnya hingga dapat memaksimalkan keterikatan kerja pada setiap anggota organisasi tersebut.

d. Bagi Mahasiswa aktif organisasi

Bagi mahasiswa aktif organisasi diharapkan meningkatkan keyakinan akan diri serta mampu menentukan lingkungannya yang diharapkan dapat berpengaruh positif pada *self efficacy* individu dan untuk mendapatkan *Social support* yang baik.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Daftar Pustaka

Abdul, Muhid. (2012). Analisis Statistik. Sidoarjo: Zifatama

Arikunto, S. 2002. Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Agus Irianto. (2009). Statistik Konsep Dasar dan Aplikasinya. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Azwar. 1997. Metode Penelitian Jilid I .Yogyakarta: pustaka pelajar

Azwar, S. 2012. Reliabilitas dan Validitas.Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Azwar S. 2013. Sikap Manusia: Teori dan Pengukurannya. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Bakker, A. B. (2011). *An Evidence-Based Model of Keterikatan Kerja. Current Directions in Psychological Science*, 20 (4), 265-269.

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2009). *The Crossover of Keterikatan kerja Between Working Couple: A Closer Look at The Role of Empathy.*

Journal of Managerial Psychology, 24 (3), 220-236.

Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). *Work Engagement: An Emerging Concept In Occupational Health Psychology.*

Work & Stress, Vol 22 (3), 187 - 200.

Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Keterikatan Kerja: A Handbook of Essential Theory and Research.* New York: Psychology Press.

Bakker, A. B., Tims, Maria., Derks, Daantje. (2012). *Proactive personality and job performance: The role of job crafting and Keterikatan Kerja*. *Journal Human Relation.* 65 (10) 1359-1378.

Bandura, Albert. 1997. Self-efficacy - The Exercise of Control, New York: W.H. Freeman and Company.

Baron, R. A., & Byrne. 1991. Sosial Psychology: Understanding Human Interaction. 6th edition.USA: Allyn & Bacon.

Diah Sofiaha dan Gregorius Kurniawan B.N.K (2019) Hubungan *self-efficacy* dengan *employee keterikatan kerja*pada karyawan. Fakultas Psikologi,

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Hadi, Indrianti. (2012). Hubungan Antara Modal Psikologis Dengan Keterikatan Kerja Pada Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Menur Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi.* Universitas Airlangga. Vol. 1 (3).

Hidayati, R., Purwanto, Y., & Yuwono, S. (2008). Kecerdasan Emosi, Stress Kerja, dan Kinerja Karyawan. Jurnal Psikologi, Vol. 2 (1), 91-96.

Hartaji, Damar A. (2012). Motivasi Berprestasi Pada Mahasiswa yang Berkuliah Dengan Jurusan Pilihan Orangtua. Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma. (tidak diterbitkan)

Karatepe, O.M. and Karadas, G. (2015). Do psychological capital and Keterikatan Kerja foster frontline employees' satisfaction? a study in the hotel industry. International Journal of Contemporary Hospitality Management, Vol. 27 No. 6, pp. 1254-1278.

Kahn, W. A. (1990). *Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengangement at Work. Academic of Management Journal, 692-724.*

Macey, Schneider, Barbera, Young. 2009. Employee Engagement, Tools for Analysis, Practice, and Competitive Advantage. John Wiley & Sons, Chichester,West Sussex, UK., p:8.

Man, G. S., & Hadi, C. (2013). Hubungan antara perceived organizational support dengan Keterikatan Kerja pada guru SMA swasta di surabaya. Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi, 2, 90-99.

Muhdiyanto., & Hidayati, L. A. Efek Moderasi Self-Efficacy Pada Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional (Studi Empiris Di Lembaga Perbankan Bukan Bank Di Magelang,

Nuryaman & Veronica Christina. (2015). Metodologi Penelitian Akuntansi dan Bisnis Teori dan Praktek. Bogor: Ghalia Indonesia

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Prabawati, Ira, N. (2017). *Meaningful Work* Dan *Keterikatan kerja*Terhadap Komitmen Organisasi Pada Relawan. *Jurnal Psikologi.* Vol. 10 (1). The International Jornal of Human Resources Management, 116-131.

Priyanto. (2011). SPSS 17,00 Untuk Analisis Data dan Uji Statistik. Bandung: Andi Offset

Santoso, Singgih, dan Fandy Tjiptono, (2002), Riset Pemasaran : Konsep dan Aplikasinya dengan SPSS, Jakarta : PT Elex Media Computindo Kelompok Gramedia

Sarason, B. R., Sarason, I. G. & Pierce, G. R. (1990). *Social support*: An Interactional View. United States of America: John Wiley & Sons, Inc.

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). *Job Demands, Job Resources, and Their Relationship with Their Burnout and Engagement: A Multy-Sample Study. Journal of Organizational Behavior,* 25 (3), 293-315.

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 Happines Study*, Vol. 3 (1) 71-92.

Schwarzer, R. & Jerusalem, M. (1995). Generalized Self-Efficacy Scale. Dalam Measures in Health Psychology A User's Portofolio, Causal and Control Beliefs. Windsor: NFER-NELSON.

Septiani, N., & Nurtjahjanti, H. (2017). Keterikatan kerja pada aparat pemerintah desa di kecamatan X, Y , Z kabupaten batang. Jurnal Empati, 6(4), 157–162.

Singarimbun, Masri dan Shofian Effendi. 1995. Metode Penelitian Survey. Jakarta:LP3ES.

Siregar, Syofian. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri

Siswoyo. Dkk. (2007). Ilmu Pendidikan. Yogyakarta: UNY Press.

Siu, O. L., Lu, C. Q., Lu, J. F., Brough, P., Bakker, A. B., Kalliath, T., O'Driscoll, M., Phillips, D. R., Chen, W. Q., Lo, D., Sit, C., & Shi, K. (2010). Role resources and work-family enrichment: the role of Keterikatan Kerja. Journal of Vocational Behavior. 77 (3), 470-480.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sofyanty, Devy. (2018). Pengaruh Kontrak Psikologis dan Psychological Well Being Terhadap Keterikatan Kerja. *Jurnal Widya Cipta.* AMIK BSI Bekasi. Vol. 2 (1).

Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitaif, Kualitatif, dan R&D. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitaif, Kualitatif, Dan R&D.

Taylor, S.E., Peplau, L.A., Sears, D.O. 2012. Psikologi Sosial Edisi Kedua Belas. Jakarta: Kencana

Taylor, S.E. 2003. Health Psychology. Fifth Edition. United States of America: Mc Graw-Hill, Inc.

Vecina, M. L., Chacon, F., Sueiro, M., & Barron, A. (2012). *Volunteer Engagement: Does Engagement Predict the Degree of Satisfaction among New Volunteers and the Commitment of Those who have been Active Longer? Applied Psychology: An International Review*, 130-148.

Zimet, G. D., Dahlem, N. W., Zimet, S. G., & Farley, G. K. (1988). The Multidimensional Scale Of Perceived *Social support*. Journal Of Personality Assessment, 52 (1), 30-41

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id