FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KESIAPAN UNTUK BERUBAH

(Kajian Psikologi Industri & Organisasi)

Marhisar Simatupang, M.Psi
Randwitya Ayu Ganis Hemasti, M.Psi., Psikolog
Debi Angelina Br. Barus, S.Psi., M.Psi
Tulus Paulus Simatupang, S.Psi

FAKTOR-FAKTOR
YANG MEMPENGARUHI

KESIAPAN UNTUK BERUBAH

(Kajian Psikologi Industri & Organisasi)

Kesiapan untuk berubah merupakan sikap yang seharusnya dimiliki oleh individu di tempat kerja. Perubahan yang kerap terjadi mengharuskan individu untuk mampu beradaptasi pada perubahan-perubahan yang ada seperti perubahan teknologi, perubahan system kerja, perubahan iklim organisasi dan perubahan lainnya yang terjadi di dalam perusahaan/organisasi. Kesiapan untuk berubah ini diperlukan untuk keberlangsungan organisasi bersaing dan mencapai misi, oleh sebab itu karyawan dituntut untuk siap terhadap perubahan-perubahan yang terjadi di masa sekarang.

Banyak faktor yang dapat meningkatkan kesiapan untuk berubah pada karyawan seperti adanya kegesitan untuk bekerja (agility), memiliki komitmen terhadap organisasi, mendapatkan dukungan dari organisasi, kekuatan karakter yang dimiliki karyawan dan lain sebagainya. Faktor ini dapat berkontribusi terhadap kesiapan untuk berubah sehingga pencapaian kinerja karyawan di perusahaan berlangsung dengan baik.

Buku ini memuat faktor-faktor apa saja yang berperan dalam meningkatkan kesiapan untuk berubah pada karyawan sehingga perusahaan mampu untuk bertahan pada semua kondisi yang ada. Buku ini akan memberikan banyak pemahaman yang baru bagi para pembaca dan peneliti untuk menentukan faktor yang berkaitan dengan kesiapan untuk berubah.

eureka media aksara
Anggota IKAPI

0858 5343 1992
eurekamediaaksara@gmail.com
JL Banjaran RT.20 RW.10
Bojongsari - Purbalingga 53362

ISBN 978-623-487-352-8
9 786234 873528

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KESIAPAN UNTUK BERUBAH

(Kajian Psikologi Industri & Organisasi)

Marhisar Simatupang, M.Psi
Randwitya Ayu Ganis Hemasti, M.Psi., Psikolog
Debi Angelina Br. Barus, S.Psi., M.Psi
Tulus Paulus Simatupang, S.Psi

PENERBIT CV.EUREKA MEDIA AKSARA

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KESIAPAN UNTUK BERUBAH
(Kajian Psikologi Industri & Organisasi)

Penulis : **Marhisar Simatupang, M.Psi**
Randwitya Ayu Ganis Hemasti, M.Psi., Psikolog
Debi Angelina Br. Barus, S.Psi., M.Psi
Tulus Paulus Simatupang, S.Psi

Desain Sampul : Eri Setiawan

Tata Letak : Herlina Sukma

ISBN : 978-623-487-352-8

Diterbitkan oleh : **EUREKA MEDIA AKSARA, NOVEMBER 2022**
ANGGOTA IKAPI JAWA TENGAH
NO. 225/JTE/2021

Redaksi :
Jalan Banjaran, Desa Banjaran RT 20 RW 10 Kecamatan Bojongsari Kabupaten Purbalingga Telp. 0858-5343-1992

Surel : eurekamediaaksara@gmail.com

Cetakan Pertama : 2022

All right reserved

Hak Cipta dilindungi undang-undang
Dilarang memperbanyak atau memindahkan sebagian atau seluruh isi buku ini dalam bentuk apapun dan dengan cara apapun, termasuk memfotokopi, merekam, atau dengan teknik perekaman lainnya tanpa seizin tertulis dari penerbit.

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, kami dapat menyelesaikan buku ini. Penulisan buku merupakan buah karya dari pemikiran para penulis yang diberi judul "faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan untuk berubah (kajian psikologi industri & organisasi)". Kami menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak sangatlah sulit bagi kami untuk menyelesaikan karya ini. Oleh karena itu, kami mengucapkan banyak terima kasih pada semua pihak yang telah membantu penyusunan buku ini. Sehingga buku ini bisa hadir di hadapan pembaca. Kegiatan secara sadar untuk membuat dan mengembangkan sumber daya manusia dengan proses pengajaran dan pembelajaran yaitu Pendidikan. Pendidikan adalah salah satu faktor yang mempengaruhi untuk membentuk karakter serta kemampuan individu. Di dunia Pendidikan kesiapan untuk berubah adalah hal yang sangat penting bagi sumber daya manusia untuk beradaptasi dan menyesuaikan perubahan pada pendidikan. Kesiapan untuk berubah juga diperlukan oleh organisasi guna mempertahankan kemajuan dari organisasi yang ada. Buku ini berisikan tentang kesiapan untuk berubah pada sumber daya manusia yang di dalamnya memiliki keterkaitan dengan kinerja, kepuasan kerja, identitas etnis, kebahagiaan di tempat kerja, *employee agility* dan dukungan yang diterima.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR ..... **iii**
DAFTAR ISI ..... **iv**
BAB 1 PENDAHULUAN **1**
BAB 2 KESIAPAN UNTUK BERUBAH **4**
A. Pengertian Kesiapan Untuk Berubah 4
B. Aspek-Aspek Kesiapan Untuk Berubah 6
C. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesiapan untuk Berubah 8
BAB 3 OPTIMISME **13**
A. Pengertian Optimisme 13
B. Aspek-Aspek Optimisme 14
BAB 4 *EMPLOYEE AGILITY* **16**
A. Pengertian *Employee Agility* 16
B. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Employee Agility* 18
BAB 5 KINERJA **20**
A. Pengertian Kinerja 20
B. Aspek-Aspek Kinerja 21
C. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja 24
BAB 6 KETERLEKATAN KERJA **27**
A. Pengertian Keterlekatan Kerja 27
B. Aspek Keterlekatan Kerja 28
C. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keterlekatan Kerja 29
BAB 7 MAKNA KERJA **32**
A. Pengertian Makna Kerja 32
B. Aspek-Aspek Makna Kerja 33
BAB 8 DUKUNGAN LEMBAGA **36**
A. Pengertian Dukungan Lembaga 36
B. Aspek-Aspek Dukungan Lembaga 37
BAB 9 KEKUATAN KARAKTER **39**
A. Pengertian Kekutan Karakter 39
B. Aspek-Aspek Kekuatan Karakter 39

BAB 10 KEPUASAN KERJA 44
A. Pengertian Kepuasan Kerja 44
B. Aspek-Aspek Kepuasan Kerja 45
C. Teori-Teori Kepuasan Kerja 48
BAB 11 IKLIM ORGANISASI 54
A. Pengertian Iklim Organisasi 54
B. Aspek-Aspek Iklim Organisasi 56
BAB 12 KOMITMEN AFEKTIF 60
A. Pengertian Komitmen Afektif 60
B. Aspek-Aspek Komitmen Afektif 61
C. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Komitmen Afektif 64
BAB 13 KEBAHAGIAAN DITEMPAT KERJA 68
A. Pengertian Kebahagiaan di Tempat Kerja 68
B. Aspek-Aspek Kebahagiaan 70
C. Karakteristik Kebahagiaan 70
BAB 14 IDENTITAS ETIS 72
A. Pengertian Identitas Etnis 72
B. Aspek-Aspek Identitas Etnis 73
DAFTAR PUSTAKA 75
TENTANG PENULIS 88

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KESIAPAN UNTUK BERUBAH
(Kajian Psikologi Industri & Organisasi)

Marhisar Simatupang, M.Psi
Randwitya Ayu Ganis Hemasti, M.Psi., Psikolog
Debi Angelina Br. Barus, S.Psi., M.Psi
Tulus Paulus Simatupang, S.Psi

BAB 1 PENDAHULUAN

Organisasi merupakan suatu system terdiri dari komponen-komponen (subsistem) yang saling berkaitan atau saling tergantung satu sama lain yaitu terdiri dari tujuan dan nilai-nilai, teknikal manajerial, psikososial dan subsistem struktur mencapai tujuan tertentu (Gibson, 2007). Dalam menghadapi kompetisi yang makin meningkat, maka kemampuan organisasi untuk bertahan hidup sangat ditentukan oleh kemampuan organisasi untuk mengembangkan solusi praktis terhadap tantangan dalam mengelola lingkungan bisnis yang berubah dengan cepat dan usaha kuat untuk menyesuaikan diri dengan perubahan. Kemampuan organisasi untuk berubah ditentukan oleh seberapa besar keberdayaan karyawan organisasi dalam melakukan perubahan yang tidak pernah berhenti dan berlangsung cepat (Rupidara, 2008).

Organisasi yang kompetitif dicirikan oleh produktivutas, fleksibilitas, kecepatan, kualitas yang memadai dan berfokus pada pelanggan, demikian juga dengan salah satu organisasi Pendidikan yaitu perguruan tinggi yang merupakan suatu organisasi yang melalui tenaga pendidik yang merupakan suatu organisasi yang melalui tenaga pendidik professional yang terorganisir serta sarana pendidikan yang permanen menyelenggarakan pelayanan Pendidikan pada masyarakat.

Sumber daya manusia (SDM) dalam perubahan organisasional sangatlah penting. Palanisamy dan Sushil (2001) yang menyatakan bahwa perubahan-perubahan untuk mempertahankan keunggulan bersaing sebuah organisasi pada kenyataannya bertumpu pada SDM-nya. Werberg dan Banas (2000)

BAB 2

KESIAPAN UNTUK BERUBAH

A. Pengertian Kesiapan Untuk Berubah

Kesiapan untuk berubah pada karyawan merefleksikan sejauh mana karyawan cenderung untuk menyetujui, menerima dan mengadopsi rencana spesifik dan bertujuan untuk mengubah keadaan saat ini. Pengertian kesiapan untuk berubah banyak dikemukakan oleh para ahli yang mempunyai ragam penekanan yang berbeda, walaupun demikian ternyata tidak saling bertentangan satu dengan yang lainnya, bahkan dilihat bahwa defenisi-defenisi tersebut saling berkaitan. Kesiapan berubah pada karyawan merupakan faktor penting keberhasilan organisasi dalam melakukan perubahan (Madsen, et all. 2005).

Kesiapan untuk berubah pada karyawan didefinisikan sebagai sikap komprehensif yang secara simultan dipengaruhi oleh isi (apa yang berubah), proses (bagaimana perubahan diimplementasikan), konteks (lingkungan di mana perubahan terjadi) dan karyawan (karakteristik karyawan yang diminta berubah) yang terlibat di dalam suatu perubahan (Holt, et al. 2007).

Menurut Backer (1995) kesiapan berubah melibatkan keyakinan, sikap dan intensi karyawan sesuai dengan perubahan yang dibutuhkan. Kesiapan untuk berubah adalah dalam menghadapi perubahan akan menjadi daya pendorong yang membuat perubahan itu akan memberikan hasil yang positif. Beberapa kajian terbaru tentang konstruk variabel kesiapan untuk berubah menjelaskan bahwa sesungguhnya kesiapan untuk berubah dapat diidentifikasi dari sikap positif

BAB 3 OPTIMISME

A. Pengertian Optimisme

Istilah optimisme berasal dari bahasa latin "optimum", yang berarti best atau terbaik. Menurut Donatta (2018) optimisme adalah kondisi individu yang dapat memunculkan keyakinan yang besar atas sesuatu yang akan terjadi pada masa depan. Selanjutnya, menurut Cahyono (2018) menjelaskan optimisme adalah pikiran, sikap dan perasaan positif saat individu menghadapi situasi atau kejadian yang akan datang. Menurut Ghufron dan Risnawati (2011) optimisme membuat individu mengetahui apa yang diinginkan dan cepat mengubah diri agar mudah menyelesaikan masalah yang dihadapi. Segereston (dalam Nirmala, 2013) optimisme adalah cara berpikir yang positif dan realistis dalam memandang suatu masalah. Nirmala (2013) juga menambahkan optimisme bisa mengembangkan kesehatan secara psikologis, yang memiliki perasaan baik, dengan penggunakan penyelesaian masalah dengan melakukan langkah yang logis sehingga meningkatkan kekebalan tubuh. Lebih lanjut. Goleman (dalam Nirmala, 2013) menyebutkan jika optimisme melalui kecerdasan emosional, yaitu suatu pertahanan diri pada individu agar tidak sampai terjatuh ke dalam masa kebodohan, keputusaan dan depresi dengan mendapatkan kesulitan untuk menerima dengan respons aktif, tidak putus asa, merencanakan tujuan kedepan, mencari pertolongan, serta melihat kegagalan sebagai sesuatu yang dapat diperbaiki oleh individu tersebut. Scheir dan Carver (dalam Nirmala, 2013) menyatakan optimisme dapat dipastikan

BAB 4 | *EMPLOYEE AGILITY*

A. Pengertian *Employee Agility*

Seiring dengan peningkatan persaingan bisnis, organisasi menyadari bahwa kegesitan karyawan (*employee agility*) merupakan faktor yang penting untuk menjaga keberlangsungan bisnis organisasi (Muduli, 2016). Walaupun demikian, pemahaman makna kegesitan karyawan dipahami secara beragam. Alavi, et al (2014) menjelaskan bahwa penelitian terdahulu memiliki perbedaan dalam mendefinisikan kegesitan karyawan dalam bekerja baik dari kemampuan khusus, yaitu perilaku karyawan atau dalam perspektif lingkungan bisnis yang kompetitif. Kegesitan karyawan juga dimaknai sebagai kemampuan karyawan. *Employee agility* didefinisikan sebagai kemampuan karyawan untuk merespons secara efektif dan tepat waktu terhadap perubahan yang dinamis dan terus berubah, serta mereka memanfaatkan perubahan tersebut untuk mencapai keuntungan maksimal. *Employee agility* atau kelincahan karyawan dianggap sangat krusial untuk dimiliki karyawan dalam perusahaan. Hal ini karena, *employee agility* diharapkan akan meningkatkan kemampuan kecepatan dalam beradaptasi, inovasi, fleksibilitas, serta kemampuan karyawan terhadap perubahan-perubahan baru. Kelincahan karyawan ini dapat dilihat berdasarkan perspektif perilaku karyawan itu sendiri. Karyawan yang lincah biasanya memiliki perilaku yang proaktif, adaptif, dan generatif (Saad Mian & Saad Mian, 2017). Pandangan ini dilihat pada bagaimana kemampuan karyawan dalam beradaptasi, serta bagaimana kemampuanya untuk

BAB 5 KINERJA

A. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang sering diartikan oleh para cendekiawan sebagai "penampilan", "unjuk kerja", atau "prestasi" (Keban, 2004). Secara etimologis, kinerja adalah kata yang dalam bahasa Indonesia berasal dari kata dasar "kerja" yang menerjemahkan kata dari bahasa asing prestasi, bisa juga berarti hasil kerja. Sehingga pengertian kinerja dalam lembaga merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan lembaga yang telah ditetapkan (www.wikipedia.com diakses pada 30 Mei 2018).

Menurut Ilyas (2001) kinerja adalah penampilan hasil karya pada seluruh jajaran personil di lembaga. Hasibuan (2013) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Hasibuan (2013) menambahkan bahwa kinerja merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan lembaga yang telah ditetapkan. Koopmans, dkk (2012) mendefinisikan kinerja sebagai pola perilaku dan tindakan dari karyawan yang relevan dengan tujuan lembaga.

Kinerja secara umum dipahami sebagai catatan keluaran, hasil fungsi jabatan kerja atau seluruh aktivitas kerjanya dalam periode tertentu. Secara lebih singkat kinerja disebutkan sebagai kesuksesan di dalam melaksanakan pekerjaan. Kinerja sendiri dalam pekerjaan yang sesungguhnya tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha dan kesempatan (As'ad,

BAB 6

KETERLEKATAN KERJA

A. Pengertian Keterlekatan Kerja

Schaufeli, dkk (2002) mendefinisikan keterlekatan kerja sebagai positivitas, pemenuhan kerja dari pusat pikiran yang dikarakteristikkan. Keterlekatan kerja merupakan motivasi dan pusat pikiran positif yang berhubungan dengan pekerjaan yang dicirikan dengan kekuatan, pengabdian dan penghayatan. karyawan yang bercirikan dari ketiga tersebut adalah karyawan yang memiliki keterlekatan dalam bekerja.

Robbins dan Timothy (2003) memberikan definisi keterlekatan kerja yaitu di mana karyawan dikatakan mempunyai keterlekatan kerja dalam pekerjaannya apabila karyawan tersebut dapat mengidentifikasikan diri secara psikologis dengan pekerjaannya, dan menganggap kinerjanya penting untuk dirinya, selain untuk lembaga. Karyawan dengan keterlekatan kerja yang tinggi dengan kuat memihak pada jenis pekerjaan yang dilakukan dan benar-benar peduli dengan jenis kerja itu, yang dimaksud bahwa karyawan yang memiliki keterlekatan adalah mencurahkan dari fisik dan psikis pada pekerjaannya.

Menurut Mujiasih (2015) keterlekatan kerja dalam pekerjaan dikonsepsikan sebagai anggota lembaga yang melaksanakan peran kerjanya, bekerja dan mengekspresikan dirinya secara fisik, kognitif dan emosional selama bekerja. Yang artinya bahwa pekerjaan adalah segalanya untuk kehidupannya.

Pengertian yang ditemukan Mujiasih (2015) mengenai keterlekatan kerja adalah kekuatan ilusif yang memotivasi

BAB 7

MAKNA KERJA

A. Pengertian Makna Kerja

Menurut Singh (2013) makna kerja merupakan penghayatan karyawan dalam memenuhi kebutuhan ekonomi dengan melakukan bekerja dalam lingkungan kerja. Sementara itu, Chalofsky (2010) mengartikan makna kerja sebagai kontribusi yang signikifikan untuk menemukan tujuan hidup karyawan. Kondisi ini mendukung untuk melaksanakan pekerjaan dengan semangat kerja dan pandangan yang menjadi dasar spiritual karyawan dalam bekerja. Hal ini kesesuaian tugas dengan motivasi diri dalam bekerja yang bertujuan untuk mendapatkan penghargaan atas hasil kerja. Menurut Morin (2003) makna kerja merupakan karyawan memaknai pekerjaan yang sedang dijalankannya, mampu untuk meningkatkan kesejahteraan yang ada pada diri karyawan tersebut, bahkan setidaknya karyawan tersebut mampu untuk lebih terbuka dalam menerima hal-hal yang terjadi pada pekerjaannya.

Wrzesniewski (2003) mendefinisikan makna kerja sebagai pemahaman pekerja terhadap konten atau isi di tempat kerja dan nilai-nilai dari bekerja sebagai hasil kelanjutan dari perbuatan senang. Wrzesniewski (2003) mempertegas bahwa makna kerja merupakan kecenderungan karyawan untuk memaknai pekerjaannya, sebagai pekerjaan, sebagai karir dan sebagai panggilan. Puplampu (2009) mengatakan makna kerja merupakan kontribusi yang signifikan untuk menemukan tujuan hidup karyawan. Menurut Beukes (2013) makna kerja adalah sekumpulan nilai, keyakinan-keyakinan, sikap dan

BAB 8

DUKUNGAN LEMBAGA

A. Pengertian Dukungan Lembaga

Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan dukungan lembaga adalah persepsi karyawan terhadap dukungan lembaga yang diterima oleh karyawan dari lembaga. Dukungan lembaga mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana lembaga menilai kontribusi, memberi dukungan dan peduli pada kesejahteraan karyawan (Rhoades & Eisenberger, 2002). Jika karyawan menganggap bahwa dukungan lembaga yang diterimanya tinggi, maka karyawan tersebut akan menyatukan keanggotaan sebagai anggota lembaga ke dalam identitas diri karyawan dan kemudian mengembangkan hubungan dan persepsi yang lebih positif terhadap lembaga tersebut.

Dengan menyatunya keanggotaan dalam lembaga dengan identitas karyawan, maka karyawan tersebut merasa menjadi bagian dari lembaga dan merasa bertanggung jawab untuk berkontribusi dan memberikan kinerja terbaiknya pada lembaga (Rhoades & Eisenberger, 2002). Lebih lanjut Rhoades dan Eisenberger (2002) mengungkapkan bahwa dukungan lembaga juga dianggap sebagai keyakinan global yang dibentuk oleh tiap karyawan mengenai penilaian terhadap kebijakan dan prosedur lembaga. Keyakinan ini dibentuk berdasarkan pada pengalaman terhadap kebijakan dan prosedur lembaga, penerimaan sumber daya, interaksi dengan agen lembaganya (misalnya supervisor), dan persepsi mengenai kepedulian lembaga terhadap kesejahteraan karyawan.

BAB 9

KEKUATAN KARAKTER

A. Pengertian Kekutan Karakter

Peterson dan Seligman (2004) kekuatan karaktaer diartikan sebagai karakter mencakup perbedaan karyawan yang bersifat stabil dan general, tetapi juga berubah. Menurut Park dan Peterson (2009) kekuatan karakter merupakan karakter baik yang mengarahkan karyawan pada pencapaian kebajikan yang terefleksikan dalam pikiran, perasaan dan tingkahlaku. Karakter yang baik adalah kualitas dari karyawan yang membuat karyawan dipandang baik secara moral. Peterson dan Seligman (2004) kekuatan karakter adalah unsur psikologi yang membentuk kebajikan, dapat diartikan bahwa setiap kebajikan itu terdiri dari beberapa kekuatan karakter, sangat baik karakter karyawan jika memiliki berbagai kekutan karakter dari setiap kebajikan. Seligman (2002) menyatakan setiap karyawan memiliki kekuatan khas, yang merupakan karakteristik khas karyawan. Karyawan dapat mencapai keberhasilan dengan mengembangkan kekuatan khas dalam kehidupan sehari-hari itu lebih efektif, daripada berusaha amat keras untuk memperbaiki kelemahan.

B. Aspek-Aspek Kekuatan Karakter

Peterson dan Seligman (2004) mengemukakan bahwa terdapat enam kebajikan yang terdiri dari dua puluh empat kekuatan karakter, yang dijadikan aspek-aspek untuk kekuatan karakter, yaitu:

BAB 10

KEPUASAN KERJA

A. Pengertian Kepuasan Kerja

Manusia dalam hidup mempunyai kebutuhan mendasar yang tidak mungkin dapat dihilangkan, karena kebutuhan tersebut mendasari perilaku seseorang. Jika karyawan dalam bekerja merasa kebutuhannya sudah terpenuhi maka akan menimbulkan kepuasan kerja dalam diri karyawan. Karyawan yang masuk dan bergabung dalam suatu organisasi mempunyai seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang menyatu dan membentuk suatu harapan yang diharapkan dapat terpenuhi di tempatnya bekerja (Davis, 2000). Kepuasan atau *satisfaction* berasal dari Bahasa Latin yakni satis artinya cukup baik, memadai dan *factio* artinya melakukan atau membuat, sehingga secara sederhana dapat diartikan sebagai upaya pemenuhan suatu untuk mendapatkan hal yang baik atau memadai (Hasibuan, 2005).

Kepuasan kerja ini akan didapat apabila ada kesesuaian antara harapan pekerja dan kenyataan yang didapatkan di tempat bekerja (Hasibuan, 2005). Persepsi pekerja mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaannya dan kepuasan kerja melibatkan rasa aman, rasa adil, rasa menikmati, rasa bergairah, status dan kebanggaan (Terry, 2003). Menurut Newstrom (2002) kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan pekerjaan karyawan. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang positif dari karyawan yang ditimbulkan dari penghargaan atas sesuatu pekerjaan yang telah dilakukannya (Luthans, 2006).

BAB 11

IKLIM ORGANISASI

A. Pengertian Iklim Organisasi

Setiap organisasi atau organisasi memiliki cara tersendiri dalam mengelola organisasinya. Oleh karena itu, suatu organisasi mempunyai iklim organisasi berbeda dengan organisasi lainnya. Iklim organisasi dapat bersifat menekan, netral atau dapat pula bersifat mendukung. Organisasi cenderung menarik dan mempertahankan SDM yang ada sesuai dengan iklim organisasinya. Organisasi yang dipandang sebagai suatu sistem sosial, dalam perjalanannya selalu dipengaruhi oleh lingkungannya, baik internal maupun eksternal.

Pendapat para ilmuwan/pakar, tentang pengertian iklim organisasi sangat beragam antara lain:

1. Davis dan Newstorm (2002) mengemukakan bahwa iklim organisasi adalah kepribadian sebuah organisasi yang membedakan dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi dan menyangkut semua lingkungan yang ada atau dihadapi oleh manusia yang berada di dalam suatu organisasi yang mempengaruhi seseorang dalam melakukan tugas-tugas keorganisasiannya.

2. Litwin dan Stringer (dalam Wirawan, 2007) mendefinisikan iklim orgnanisasi adalah suatu konsep yang menggambarkan sifat subjektif atau kualitas lingkungan organisasi yang unsur-unsurnya dapat dipersepsikan dan dipahami oleh anggota organisasinya dimana lingkungan kerja ini yang

BAB 12 KOMITMEN AFEKTIF

A. Pengertian Komitmen Afektif

Komitmen afektif merupakan salah satu kategori komitmen organisasi. Menurut Meyer, et al (1993) komitmen afektif ini merupakan ikatan secara emosional yang melekat pada karyawan untuk mengidentifikasikan dan melibatkan dirinya dengan organisasi. Menurut Kartika (2011) komitmen afektif ini terbentuk sebagai hasil yang mana organisasi dapat membuat karyawan memiliki keyakinan yang kuat untuk mengikuti segala nilai-nilai organisasi dan berusaha untuk mewujudkan tujuan organisasi sebagai prioritas pertama, dan karyawan akan juga mempertahankan keanggotaannya.

Komitmen afektif ini juga dapat dikatakan sebagai penentu yang penting atas dedikasi dan loyalitas karyawan. Kecenderungan karyawan yang memiliki komitmen afektif yang tinggi, dapat menunjukkan rasa memiliki atas perusahaan, meningkatnya keterlibatan dalam aktivitas organisasi, keinginan untuk mencapai tujuan organisasi da keinginan untuk dapat tetap bertahan dalam organisasi, hal ini sesuai dengan pendapat para ahli seperti Buchanan (1974) mengatakan bahwa komitmen afektif diartikan sebagai keikutsertaan karyawan terhadap tujuan dan nilai organisasi dengan berdasarkan pada ikatan psikologis antara karyawan dan organisasi tersebut. Hartmann dan Bambacas (2000) menyatakan bahwa komitmen afektif sebagai perasaan memiliki dan menjadi bagian dari organisasi dan telah memiliki hubungan dengan karakteristik pribadi, struktur organisasi dan pengalaman kerja.

BAB 13

KEBAHAGIAAN DITEMPAT KERJA

A. Pengertian Kebahagiaan di Tempat Kerja

Seligman (2005) menjelaskan kebahagiaan merupakan konsep yang mengacu pada emosi positif yang dirasakan individu serta aktivitas-aktivitas positif yang disukai oleh individu. Seligman (2005) mengklasifikasikan emosi positif menjadi tiga kategori yaitu berhubungan dengan masa lalu, sekarang dan masa depan. Emosi positif terkait dengan masa depan mencakup optimis, harapan, keyakinan, dan kepercayaan. Emosi positif terkait masa lalu mencakup kepuasan, pemenuhan, kebanggaan dan ketenangan sedangkan emosi positif berkaitan dengan masa kini adalah kesenangan. Pada kontras yang lebih tinggi kesenangan berasal dari kegiatan yang lebih kompleks dan mencakup perasaan seperti kebahagiaan. Lebih lanjut, Seligman (dalam Lopez dan Snyder, 2007) menyebutkan kehidupan yang menyenangkan dan bermakna dapat menghasilkan kebahagiaan yang berasal dari pemanfaatan kekuatan- kekuatan psikologis.

Menurut Lopez dan Snyder (2007) kebahagiaan merupakan kondisi emosi positif yang secara subjektif didefinisikan oleh setiap orang. Definisi kebahagiaan sangat sulit untuk didefinisikan karena masing-masing individu memiliki makna tersendiri mengenai kebahagiaan. Definisi kebahagiaan lebih menekan pada aspek hedonik, kebermaknaan, dan keotentikan. Lyubomirsky (2007) menyebutkan kebahagiaan sebagai penilaian subyektif dan

BAB 14

IDENTITAS ETNIS

A. Pengertian Identitas Etnis

Jimenez (2010) identitas etnis adalah identitas individual yang berakar dari pengetahuan, konsumsi keseharian dan berangkat dari budaya etnis individu sehingga menghargai dirinya atau orang lain berdasarkan keterikatan kelompok etnis. Outten (2010) adalah cara untuk membedakan etnis individu dengan etnis lain dalam lingkungannya. Constant dan Zimmerman (2007) mengemukakan bahwa identitas etnik merupakan bagaimana individu mempersepsikan diri mereka ke dalam lingkungannya sebagaimana mereka mengkategorisasikan dan membandingkan diri mereka terhadap orang lain yang memiliki etnik yang sama ataupun berbeda.

Phinney (2003) menjelaskan identitas etnis sebagai identitas individu atau *sense of self* sebagai anggota dari kelompok etnis dan pemikiran, persepsi dan perasaan yang dirasakan individu sebagai bagian dari anggota kelompok tersebut. Berdasarkan Leiblum, Weigel dan Brickle (2003), identitas etnik merupakan sebuah proses yang terus mengalir di sepanjang waktu dan dalam seluruh konteks (Purkayastha, 2005).

Verkuyten (2005) memandang etnis dari perspektif psikologi sosial, dan menyatakan bahwa identitas etnis bukan hanya hasil dari tugas sosial, tetapi identitas etnis adalah hasil dari interaksi antara individu dan masyarakat, dan memiliki tiga tingkat analisis yaitu, individu, interaktif, dan masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

Abou-Moghli, A. (2015). The role of organizational support in improving employees performance. *International Business Research, 8, (2), 198-203.*

Adicondro, N., & Purnamasari, A. (2011). Efikasi diri, dukungan sosial keluarga dan self-regulated learning pada siswa kelas VIII. *Humanitas, 7, (1), 17-27.*

Afdaliza. (2015). Pengaruh efikasi diri terhadap keterikatan kerja dengan persepsi pemenuhan kontrak psikologis sebagai moderator. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial, 4, (1), 1-14.*

Alwisol. (2005). *Psikologi kepribadian*. Malang: Penerbit Universitas Muhammdiyah.

Anshori, N. S. (2013). Makna kerja (meaning of work) suatu study etnografi Abdi Dalem Keraton Ngayogyakarta Hadiningrat Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi, 2, (3),* 157-162.

Ardi, V. T. P., Astuti, E. S., Sulistyo, M. C. W. (2017). Pengaruh self-efficacy terhadap employee engagement dan kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 52, (1), 163-172.*

Arifudin, S., Simatupang, M., Septiyan, D., Maulana, K. F., & Faisal, I. A. (2022). Persepsi masyarakat terhadap ritual buang pakaian dalam (Studi fenomenologi di gunung Sanggabuana). *Psikologi Prima, 5(1),* 32-39.

As'ad, M. (2002). *Psikologi industri*. Yogyakarta: Liberti.

Ayuni, E., & Etikariena, A. (2020). Peran mediasi keterlekatan kerja pada hubungan antara persepsi hubungan organisasi dengan perilaku kerja inovatif. *Jurnal Psikogenesis, 8, (1),* 30-44.

Bakker, A. B., & Demerouti. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, *22, (3), 309-328.*

Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging in occupational health psychology. *BioScience Trends, 2, (1),* 171.

Bandura, A. (2007). *Self-efficacy, the exercise of control*. New York: W.H. Freeman and Company.

Bedarkar, M., & Pandita, D. (2013). A study on the drivers of employee engagement impacting employee performance. *Social and Behavioral Sciences*. *133,* 106-115.

Bentler, P., & Bonett, D. (1980). Significance tests and goodness-of-fit in analysis of covariance structures. *Psychological Bulletin, 88*. 588-606.

Bentler, P., & Huang, W. (2014). On components, latent variables, PLS and simple methods: Reactions to rigdon's rethinking of PLS. *Longrange Planning, 47*.

Beukes. (2013). Organisational commitment, work engagement and meaning of work of nursing staff in hospitals. *SA Journal of Industrial Psychology*, *2, (39),* 1-10.

Bonner, S. E., & Sprinkle, G. B. (2002). The effect of monetary incentive on effort and task performance: theories, evidence and framework of research. *Accounting, Organization and Society, 27, (5),* 303-345.

Casimir, G., Ngee Keith Ng, Y., Wang, K. Y., & Ooi, G. (2014). The relationships amongst leader-member exchange, perceived organizational support, affective commitment, and in-role performance: A social-exchange perspective. *Leadership and Organization Development Journal, 35, (5)*, 366-285.

Cataldo, P. (2011). *Focusing on employee engagement: How to measure it and improve it*. Nortarolina: UNC.

Chalofsky, N. (2010). *Meaningful work places reframing how and were we work. United* State of America: Josey-Bass.

Chalofsky, N. E. (2010). *Meaningful workplace*. John Woley & Sons, Inc: US America.

Chiang, C.-F., & Hsieh, T.-S. (2012). The impacts of perceived organizational support and psychological empowerment on job performance: The mediating effects of organizational citizenship behavior. *International Journal of Hospitality Management, 31, (1)*, 180-190.

Choo, L. S., Mat, N., & Al-Omari, M. (2013). Organizational practices and employee engagement: A case of Malaysia electronics manufacturing. *Journal of Bisnis Strategy, 14, (1),* 3-10.

Chun-Fang, C., & Tsung-Sheng, H. (2012). The impacts of perceived organizational support and psychological empowerment on job performance: The mediating effects of organizational citizenship behavior. *International Journal of Hospitality Management, 31,* 180–190

Collins, B. J., Galvin, B. M., & Meyer, R. D. (2018). Situational strength as a moderator of the relationship between organizational identification and work outcomes. *Journal of Leadership & Organizational Studies, 26, (1),* 87-97.

Dai, H., & Zhang, H. (2019). The effect of perceived organizational supports, perceived supervisory supports and perceived peer supports on innovative behavior: Focused on the job embeddedness of Automotive Industry Research Institute using VR technology. *Journal of The Korea Society of Computer and Information, 24(10)*, 139-147.

Desiningrum, D. R. (2016). *Psikologi anak berkebutuhan khusus*. Yogyakarta: Psikosain.

Etikariena, A. (2018). Perbedaan perilaku kerja inovatif berdasarkan karakteristik individu pekerja. *Jurnal Psikologi, 17, (2)*, 107-118.

Fatdina. (2015). Peran dukungan organisasi yang dirasakan karyawan sebagai mediator pengaruh keadilan prosedural terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi. *Jurnal Psikologi, 36, (1),* 1-17.

Feist, J., & Feist, G. J. (2010). *Teori kepribadian (Edisi ketujuh)*. Jakarta: Penerbit Salemba Humanika.

Ferdinand, A. (2002). *Structural equation modeling*. Metode alternatif dengan Partial Least Square (PLS) Edisi 3. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gaggioti, H. (2006). Going from Spain and Latin America to Central Asia: decision-making of expatriation and meaning of work. IN: *The Central Asia Business Journal, 1, (1),* 8-22.

Ghozali, I., & Latan, H. (2012). *Partial least square: Konsep teknik dan aplikasi smartPLS 2.0 M3*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gibson, I. JM., & Donnely, Jr., H. (2003). *Organization 8th ed*. Boston. Massachusetts: Irwin, Inc.

Goelman, D. (2002). *Emotional intelligence, kecerdasan emosional. Mengapa EQ lebih penting dari IQ*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Gokul, A., Sridevi, G., & Srinivasan, P. T. (2012). The relationship between perceived organizational support, work engagement and affective commitment. *AMET International Journal of Management,* 29-37.

Goran, O. S. R. (2016). Hubungan makna kerja panggilan dengan keterikatan kerja pada penyiar radio di Surabaya. Universitas Surabaya: *Seminar nasional dan gerakan produk.*

Hair J. F. J., Hult, T. M., Ringle, C., Mena, J., & Sarstedt, M. (2012). An assessment of the use of partial least squares structural equation modeling in marketing research. *Journal of the Academy of Marketing Science, 40, 414–433.*

Hair, J. F. J. (2014). *A primer on partial least square structural equation modeling (PLS-SEM)*. California: SAGE Publications, Inc.

Hair, J. F. J., & Ringle, C. (2018). Partial least squares structural equation modeling-based discrete choice modeling: an illustration in modeling retailer choice. *Business Research, 12*.

Hair, J. F. J., Anderson, E. R., Tatham, R. L., & Black, W. C. (1995). *Multivariate data analysis with reading (Fourth edition)*. New Jersey: Prentice Hall.

Hair, J., F. J., Hult, T. M., Ringle C., & Sarstedt, M. (2017). *A primer on partial least square structural equation modelling (PLS-SEM)*. California: Sage Publications.

Handayani, T. (2016). Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap employee performance. *Disertasi*. Jakarta: Universitas Persada Indonesia.

Handoko, T. H. (2001). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE

Hao, Y., Farooq, Q., & Zhang, Y. (2018). Unattended social wants and corporate social responsibility of leading firms: Relationship of intrinsic motivation of volunteering in proposed welfare programs and employee attributes. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management, 25*.

Harpaz, I. (2002). Expressing a wish to continue or stop working as related to the meaning of work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *2,* 177-179.

Harzer, C., & Ruch, W. (2015). The relationship of character strength with coping, work-related stress, and job satisfaction. *Frotiers in Psychology: Personality and Social Psychology, 6, (165),* 1-12.

Hasibuan, M. (2013). *Manajemen sumber daya manusia (cetakan ketujuh belas)*. Jakarta: Bumi Aksara.

Helm, S., Eggert, A., & Garnefeld, I. (2009). *Modelling the impact of corporate reputation on customer satisfaction and loyalty using PLS*. Berlin: Springer.

Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2016). A new criterion for assessing convergent validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science, 43(1), 115-135*.

Hoza, C. Y., Mora, L., & Simatupang, M. (2021). Work engagement ditinjau dari self-efficacy dan work study pada mahasiswa bekerja di tingkat akhir Universitas Buana Perjuangan Karawang. *Psikologi Prima, 4(2),* 79-89.

Ilyas, Y. (2011). *Kinerja, teori, penilaian dan pelatihan*. Jakarta: BP FKUM UI.

Kambu, A., Troena, E. A., Surachman, & Setiawan, M. (2012). Pengaruh leader-member exchange, persepsi dukungan organisasional, budaya etnis Papua dan organizational citizenship behavior, terhadap kinerja pegawai pada Sekda Provinsi Papua. *Jurnal Aplikasi Manajemen, 10, (2),* 262-272.

Keban, Y. T. (2004). *Enam dimensi strategis administrasi publik konsep, teori dan isu*, Yogyakarta: Gava Media.

Kerlinger, F. N., & Lee, H. B. (2004). *Foundation of behavioral research*. Belmont: Thomson Learning.

Khan, A., Fleva, E., & Qazi, T. (2015). Role of self-esteem and general self-efficacy in teachers' efficacy in primary schools. *Scientific Research Publishing Psychology, 6,* 117-125.

Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrant, V., Beek, A. J., & Vet, H. C. V. (2012). Development of an individual work performance questionnaire. *International Journal of Productivity and Performance Management, 62(1)*, 6-28.

Kotler., & Amstrong, G. (2008). *Manajemen pemasaran*. (Jilid I). Jakarta: PT. Indeks.

Lathifah, M. (2016). Evaluasi kinerja konselor profesional di SMA Komponen dukungan sistem (discrepancy model). *Jurnal Penelitian dan Pembelajaran, 32(2),* 1-14.

Latief, B. (2012). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Mega Mulia Servindo di Makasar. *Jurnal Manajemen dan Akutansi. 1, (2)*.

Lee, T. W., Mitchell, T. R., Sablynski, C. J., Burton, J. P., & Holtom, B. C. (2004). The effects of job embeddedness on

organizational citizenship, job performance, volitional absences, and voluntary turnover. *Academy of Management Journal, 47(5)*, 711–722.

Lewiuci, P. G., & Mustamu, R. H. (2016). Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan pada perusahaan keluarga produsen senapan angin. *AGORA, 4, (2),* 101-107.

Lockwood, N. R. (2007). *Leveranging employee engagement for competitive advantange: HR's strategic role society for human resource management (SHRM research quarterly report)*. Alexandria: Society for human resource and management.

Longino, E. (2007). *The be erminants of sales organization effectiveness in pharmaceutical Industry*. USA: Boca Raton.

Lucia, D. D. (2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi employee engagement dengan Psychological capital sebagai mediator dan management leadership sebagai moderator. *Disertasi*. Jakarta: Universitas Persada Indonesia.

Lutans, F., Avolio, B., Walumbwa, F., & Li, W. (2005). The psychological capital of Chinese workers: Exploring the relationship with performance. *Management and Organization Review, 1,* 247-269.

Lutans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: The human competitive edge*. New York: Oxford University Press, Inc.

Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. *Journal of Industrial and Organizational Psychology, 1, (1),* 3-30.

Mahmudi. (2005). *Manajemen kinerja sektor publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN

Man, G. S., & Hadi, C. (2013). Hubungan antara perceived organizational support dengan *work engagement* pada guru SMA swasta di Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri & Organisasi, 2, (2),* 90-99.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Marciano, P. L. (2010). *Carrots and sticks don't works build a culture employee engagement with the principles of respect*. Mexico: McGraw Hill.

Morin, E. M. (2004). *The meaning of work in modern times*. Conference 10th world congress on human resources management. Brazil.

Muduli, A. (2016). Exploring the facilitators and mediators of workforce agility an empirical study. *Management Research Review, 39(12)*, 1567-1586.

Mujiasih, E. (2015). Hubungan antara persepsi dukungan organisasi (percieved organizational support) dengan keterikatan kerja (employee engagement). *Jurnal Psikologi UNDIP, 14, (1),* 40-51.

Murthy, R. K. (2017). Percieved organizational support dan work engagement. *International Journal of Applied Research, 3, (5),* 738-740.

Oldham, G. R., & Hackman, J. R. (2010). Not what it was and not what it will be: The future of job design research. *Journal of Organization Behavior, 31 (2-3)*, 463-479.

Ormrod, J. E. (2008). *Human learning (5th ed)*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Merrill Prentice Hall.

Pasolong, H. (2007). *Teori administrasi publik.* Bandung: Alfabeta

Permadi, J. (2010). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja kemampulabaan dalam meningkatkan strategi kerja sama jangka panjang. *Jurnal Bisnis Strategi. 19, (1),* 53-70.

Perrin, T. (2003). *Working today: Understanding what drives employee engagement*. Stamford: Towers Perrin.

Praharsyarendra, O. K., Sukmawati, A., & Dirdjosuprapto, S. (2020). Pengaruh keterlekatan kerja dan budaya organisasi terhadap

kinerja karyawan: Studi kasus pada start-up company. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan, 13, (1),* 63-83.

Prakoso, A. O. (2013). Quality of work life: Studi indigenous pada guru bersuku Jawa di Jawa Tengah. *Journal of Social and Industrial Psychology, 2, (2),* 43-51.

Pratama, A. Y., & Suhaeni, T. (2017). Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Riset, 3, (2)*.

Prawirosentono, S. (2008). *Kebijakan kinerja karyawan*. Yogyakarta: BPFE.

Puplampu, B. B. (2009). Deconstructing the current construction of MOW: 'meaning of work'- what do we really. *IFA PsychologIA: An International Journal, 17, (2),* 79-86.

Puspita, M. D. (2012). Hubungan antara dukungan sosial dan makna kerja sebagai panggilan (calling) dengan keterikatan kerja. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya, 1, (1),* 1-17.

Rachmawati, F. (2014). Pengaruh lingkungan kerja, keterampilan kerja dan jenjang karir terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*. *3, (8)*.

Ramayah, T. (2008). Market innovativeness of Malaysian SMEs. *Preliminary Research from a First Wave Data Collective, 4 (12)*.

Ramdhan, D. M., & Sartika, D. (2014). Hubungan character strength dengan employee engagement pada kelompok kerja reporter stasiun RRI Bandung. *Prosiding Penelitian Sivitas Akademika Unisba (Sosial & Humaniora),* 642-648.

Ramdhani, D. A., & Sridadi, A. R. (2019). Pengaruh karakteristik pekerjaan dan karakteristik karyawan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada unit bisnis commercial banking bank Surabaya. *Kompetensi, 13, (2),* 73-98.

Ramdhani, G. F., & Sawitri, R. D. (2017). Hubungan antara organisasi dengan keterikatan kerja pada individu PT. X di Bogor. *Jurnal Empati, 6, (1),* 199-205.

Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, *87,* 698-714.

Riantoko, R., Sudibya, I. G. A., Sintaasih, D. K. (2017). Pengaruh dukungan organisasi terhadap motivasi kerja dan kinerja anggota Polsek Kuta Utara. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, 6(3),* 1145-1176.

Robbins, S. P., & Timothy, A. J. (2003). *Organizational behavior.* (3th Edition). USA: Pearson International Edition.

Robinson, D., Perryman, S., & Hayday, S. (2004). *The drivers of employee engagement report 408*. UK: Institute for Employment Studies.

Rustika, I. M. (2012). Efikasi diri: Tinjauan teori Albert Bandura. *Buletin Psikologi, 20, (1-2),* 18-25.

Saks, A. M., & Rothmann, J. L. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology, 21, (7),* 600–619.

Saraswathi, A. A. A. N. D., Dewi, I. G. A. M., & Piartini, P. S. (2017). Pengaruh efikasi diri terhadap kinerja dengan dukungan organisasional sebagai pemoderasi. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana. 6,* (*6*), 2257-2286.

Schaufeli, W. B. (2011). *Work engagement: What do we know?*. Utrecht University: The Netherlands.

Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A.B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies, 3*, 71–92.

Sharma, J., & Dhar, R. L. (2016). Factors influencing job performance of nursing staff: Mediating role of affective commitment. *Personnel Review, 45, (1)*, 161-182.

Sherehiy, B., & Karwowski, W. (2014). The relationship between work organization and workforce agility in small manufacturing enterprises. *International Journal of Industrial Ergonomics, 44,* 466-473.

Siddhanta, A., & Roy, D. (2010). Employee engagement- engaging the 21th century workforce. *Asian Journal Management Research, 170-189*.

Simanjuntak. (2005). *Manajemen dan evaluasi kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

Simatupang, M. (2019). Gambaran keharmonisan commuter family pada anggota brigade mobile kepolisian daerah Sumatera Utara. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA, 9(1),* 27-35.

Simatupang, M. (2020). Budaya organisasi sebagai variabel prediktor terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan koperasi. *Psychopedia Jurnal Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang, 5(1),* 8-19.

Simatupang, M. (2022). Passion for teaching sebagai moderator terhadap pemberian kompensasi dan loyalitas kerja guru honorer di Karawang. *Jurnal Psikologi: Media Ilmiah Psikologi, 20(01),* 17-25.

Simatupang, M. (2022). Gambaran pengembangan usaha mikro kecil menengah (UMKM) di desa Tanjungbungin Karawang. *Prosiding Konferensi Nasional Penelitian dan Pengabdian Universitas Buana Perjuangan Karawang, 2(1),* 1298-1309.

Simatupang, M. (2019). Kebahagiaan pada wanita plari depo (Studi kualitatif-deskriptif di Nusa Tenggara Timur). *Psychopedia Jurnal Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang, 4(1)*.

Simatupang, M., Sadijah, N. A., & Hemasti, R. A. G. (2021). *The commuter family: Keharmonisan keluarga.* Purbalingga: CV. Eureka Media Aksara.

Simatupang, M., Baihaqi, A., & Guritna, T. (2022). The meaning od work and work performance on autism therapist: The mediating role of employee engagement. *International Journal of Innovative Science and Research Technology, 7(8),* 165-172.

Singh, P. (2013). Meaning of work. *Indian Journal of Industrial Relation, 15, (1),* 19-40.

Smith, G. R., & Markwick, C. (2009). *Employee engagement: A revew of current thinking*. Bringhton: Institute for Employment Studies.

Soetrisno, L. C. P., & Sutanto, E. M. (2017). Pengaruh keterikatan kerja dan persepsi dukungan organisasional terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Mekar Abadi. *Agora, 5, (3),* 1-10.

Solimun. (2002). *Multivariate analysis structural equation modelling (SEM) Lisrel dan Amos*. Malang: Fakultas MIPA Universitas Brawijaya.

Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The work and meaning inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment, 00, (0),* 1-16.

Sulistyawati. (2010). Hubungan antara dukungan sosial dengan self-efficacy mahasiswa dalam menyusun skripsi. *Jurnal Psikologi Sosial, 1, (1)*.

Sumakto, W. A. (2013). Hubungan keterikatan kerja dan kinerja pada pekerja hotel Surabaya plaza. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi, 2, (2),* 105-110.

Tanudjaja, R. M. (2013). Hubungan antara konflik keluarga-kerja, makna kerja sebagai panggilan, dan persepsi terhadap dukungan organisasional dengan keterikatan kerja pada guru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya, 2, (1),* 1-10.

Tenenhaus, M., Vinzi, V., & Chatelin, Y. (2005). PLS path modeling. *Computational statistics and data analysis, 48,* 159-205.

Triratnamurti. (2015). *Teknik penyusunan proposal penelitian*. Jakarta: Universitas Persada Indonesia YAI.

Wahyono, T. (2004). Peningkatan kesiapan kerja melalui pelatihan efikasi diri dalam bidang pekerjaan pada calon tenaga kerja. *Jurnal Psikologika*, *18,* 54-63.

Wahyuni, M. (2017). Pengaruh makna kerja dan occupational self eficacy terhadap *work engagement* pada dosen tetap. *Jurnal Psikologi, 10, (1),* 39-40.

Wilson, A., & Kim, W. (2016). The effects of concept mapping and academic self-efficacy on mastery goals and reading comprehension achievement. *International Education Studies. 9, (3),* 12-23.

Wong, K. K. (2019). *Mastering partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) with SmartPLS in 38 hours*. Bloomington: Universe.

Wrzesniewski. (2003). Jobs, carrer, and calling: Pepople's relations to their work. *Journal of Research in Personality, 31,* 21-33.

TENTANG PENULIS

Marhisar Simatupang, M.Psi
Dosen Prodi Psikologi Fakultas Psikologi, Universitas Buana Perjuangan Karawang

Randwitya Ayu Ganis Hemasti, M.Psi., Psikolog
Dosen Prodi Psikologi Fakultas Psikologi, Universitas Buana Perjuangan Karawang

Debi Angelina Br. Barus, S.Psi., M.Psi
Dosen Prodi Psikologi, Universitas Nusa Nipa Indonesia

Tulus Paulus Simatupang, S.Psi
Alumnus Prodi Psikologi Fakultas Psikologi, Universitas Buana Perjuangan Karawang