

**HUBUNGAN KEBERDAYAAN PSIKOLOGIS DENGAN KETERIKATAN
KERJA ANGGOTA DEMA FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS
ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

SKRIPSI



Oleh :

Qorik Dewi Nissa Indriyani

NIM. 220401110176

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2026

LEMBAR JUDUL

**HUBUNGAN KEBERDAYAAN PSIKOLOGIS DENGAN KETERIKATAN
KERJA ANGGOTA DEMA FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS
ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

SKRIPSI

Diajukan kepada

Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk memenuhi
salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Psikologi (S. Psi)

Oleh

Qorik Dewi Nissa Indriyani

220401110176

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2026

LEMBAR PERSETUJUAN

LEMBAR PERSETUJUAN
HUBUNGAN ANTARA *PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT* TERHADAP
WORK ENGAGEMENT ANGGOTA DEMA FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG



SKRIPSI

Oleh:

Qorik Dewi Nissa Indriyani

NIM: 220401110176

Telah disetujui oleh:

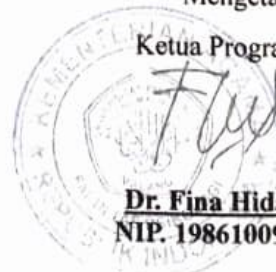
Dosen Pembimbing	Tanda Tangan Persetujuan	Tanggal Persetujuan
Dosen Pembimbing I <u>Drs. H. Yahya, M.A</u> NIP. 196605181991031004		24/6/26
Dosen Pembimbing II <u>Hilda Halida, M.Psi, Psikolog</u> NIP. 199105122023212062		8 Juni 2026

Malang,

2026

Mengetahui,

Ketua Program Studi



Dr. Fina Hidavati, MA.
NIP. 19861009201503002

LEMBAR PENGESAHAN

**HUBUNGAN KEBERDAYAAN PSIKOLOGIS DENGAN KETERIKATAN
KERJA ANGGOTA DEMA FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS
ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

SKRIPSI

Oleh:




Qorik Dewi Nissa Indriyani

NIM: 220401110176


Telah diujikan dan dinyatakan LULUS oleh Dewan

Penguji Skripsi dalam Majelis Sidang Skripsi

Pada tanggal, .. Mei .. 2026

Dosen Pembimbing	Tanda Tangan Persetujuan	Tanggal Persetujuan
Ketua Penguji <u>Drs. H. Yahya, M.A</u> NIP. 196605181991031004		05-06-26
Sekretaris Penguji <u>Hilda Halida, M.Psi, Psikolog</u> NIP. 199105122023212062		08-06-26
Penguji Utama <u>Dr. Endah Kurniawati, M.Psi, Psikolog</u> NIP. 197505142000032003		09-06-26

Disahkan Oleh,
Dekan


Prof. Dr. Siti Mahmudah, M.Si
NIP. 19861009201503002

NOTA DINAS

NOTA DINAS

Kepada Yth.,
Dekan Fakultas Psikologi
UIN Maulana Malik Ibrahim
Malang

Assalamu 'alaikum wr. wb

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah Skripsi berjudul :

**HUBUNGAN KEBERDAYAAN PSIKOLOGIS DENGAN KETERIKATAN
KERJA ANGGOTA DEMA FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS
ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

Yang ditulis oleh :

Nama : Qorik Dewi Nissa Indriyani
NIM : 220401110176
Program : S1 Psikologi

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk diujikan dalam Sidang Ujian Skripsi.

Wassalamu 'alaikum wr.wb.

Malang,.....05 Juni.....2026

Dosen Pembimbing I



Drs. H. Yahya, M.A

NIP. 196605181991031004

NOTA DINAS

Kepada Yth.,
Dekan Fakultas Psikologi
UIN Maulana Malik
Ibrahim
Malang

Assalamu'alaikum wr. wb

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah Skripsi berjudul :

**HUBUNGAN KEBERDAYAAN PSIKOLOGIS DENGAN KETERIKATAN
KERJA ANGGOTA DEMA FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS
ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

Yang ditulis oleh :

Nama : Qorik Dewi Nissa Indriyani
NIM : 220401110176
Program : S1 Psikologi

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang untuk diujikan dalam Sidang Ujian Skripsi.

Wassalamu'alaikum wr.wb.

Malang, 8 Juni2026

Dosen Pembimbing II



Hilda Halida, M.Psi, Psikolog
NIP. 199105122023212062

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Qorik Dewi Nissa Indriyani

NIM : 220401110176

Fakultas : Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul **HUBUNGAN KEBERDAYAAN PSIKOLOGIS DENGAN KETERIKATAN KERJA ANGGOTA DEMA FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG** adalah benar-benar hasil karya sendiri baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika dikemudian hari ada claim dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar saya bersedia mendapatkan sanksi.

Malang, *8 Juni*.....,2026

Penulis



Qorik Dewi Nissa Indriyani

NIM. 220401110176

MOTTO

“The only way to do great work is to love what you do”

- *Steve Jobs*

“Choose a job you love and you will never have to work a day in your life”

- *Confucius*

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan penuh rasa syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat, kekuatan, dan jalan yang selalu terbuka di setiap langkah, karya sederhana ini kupersembahkan kepada:

1. Skripsi ini saya persembahkan kepada orang tua saya, khususnya Bapak Sanusi, yang telah menjadi bagian paling penting dalam perjalanan hidup saya. Setiap dukungan, doa, dan pengorbanan yang diberikan menjadi fondasi yang menguatkan langkah saya hingga dapat menyelesaikan studi ini. Perjalanan ini tidak hanya saya lalui seorang diri, melainkan juga bersama ketulusan beliau yang selalu hadir dalam bentuk yang sederhana namun bermakna. Banyak hal yang tidak dapat saya balas secara setara, namun melalui penyelesaian skripsi ini saya berusaha menghadirkan bentuk kecil dari rasa hormat dan terima kasih yang tidak pernah selesai untuk diungkapkan. Semoga karya ini dapat menjadi tanda bahwa setiap usaha dan doa yang telah diberikan tidak pernah sia-sia, dan menjadi bagian dari perjalanan yang juga merupakan perjuangan beliau.
2. Keluarga dan saudara-saudara saya, yang selalu hadir sebagai bagian dari perjalanan hidup yang tidak selalu mudah ini. Terima kasih atas doa yang tidak pernah putus, atas dukungan yang sering datang dalam bentuk sederhana namun begitu berarti, serta atas kebersamaan yang membuat setiap langkah terasa lebih ringan untuk dijalani. Kalian adalah bagian dari rumah yang selalu menguatkan, meski jarak dan waktu kadang tidak selalu mempertemukan.
3. Kepada dosen pembimbing dan elemen civitas akademik yang saya hormati, terima kasih atas kesabaran, ilmu, arahan, serta ketulusan dalam membimbing setiap proses penyusunan skripsi ini. Setiap masukan dan pembelajaran yang diberikan bukan hanya membantu menyelesaikan penelitian ini, tetapi juga menjadi bekal berharga dalam perjalanan kehidupan dan masa depan saya.

4. Kepada Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, khususnya Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, terima kasih telah menjadi tempat bertumbuh, belajar, dan menemukan banyak makna tentang kehidupan. Setiap sudut, setiap proses, dan setiap cerita yang terukir di dalamnya akan selalu menjadi bagian berharga dalam perjalanan saya.
5. Sahabat-sahabat dan orang terdekat, yang tidak dapat kusebutkan satu per satu, terima kasih telah hadir dengan cara yang sederhana namun begitu berarti dalam setiap perjalanan hidupku. Terima kasih kalian sudah menjadi warna dalam hari-hari yang kadang terasa berat, menjadi tawa di tengah penat, serta menjadi penguat di saat ragu mulai menguasai. Tanpa banyak kata, kalian selalu ada dalam bentuk doa, perhatian, dan kebersamaan yang menjadi kekuatan terbesar dalam proses penyelesaian skripsi ini. Semoga segala kebaikan yang kalian berikan kembali kepada kalian dalam bentuk kebahagiaan yang lebih indah dan berlipat.
6. Dan yang terakhir, untuk diriku sendiri. Terima kasih karena sudah mampu bertahan sejauh ini. Terima kasih karena tidak menyerah meski sering merasa lelah, takut, dan kehilangan arah. Terima kasih telah terus mencoba berdiri setelah jatuh berkali-kali. Karya ini bukan tentang siapa yang paling hebat, tetapi tentang seseorang yang memilih untuk tetap berjalan meskipun langkahnya pelan. Hari ini, segala air mata, kecewa, dan perjuangan akhirnya sampai pada titik: “aku berhasil melewatinya.”

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT Tuhan semesta alam dengan segala rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu. Penulis menyadari skripsi ini tidak akan selesai jika tanpa bantuan dari pihak-pihak terkait, maka dari itu penulis dengan rendah hati mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Hj. Ilfi Nur Diana, M.Pd.I, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Prof. Dr. Siti Mahmudah, M.Si, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Drs. H. Yahya, M.A., selaku dosen pembimbing I yang telah dengan penuh kesabaran meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran dalam memberikan bimbingan, arahan, serta masukan yang sangat berharga selama proses penyusunan skripsi ini, sehingga penulis dapat menyelesaikannya dengan baik.
4. Ibu Hilda Halida, M.Psi., Psikolog, selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, arahan, serta saran yang membangun dengan penuh perhatian dan ketelitian, sehingga penulis memperoleh banyak pembelajaran berharga dalam proses penyusunan skripsi ini.
5. Ibu Dr. Endah Kurniawati Purwaningtyas, M.Psi, Psikolog, selaku dosen penguji yang telah meluangkan waktu untuk memberikan masukan, kritik, dan saran yang membangun sehingga penulis dapat menyempurnakan skripsi ini dengan lebih baik.
6. Seluruh dosen dan civitas akademika Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah memberikan ilmu, pengalaman, serta wawasan yang sangat berarti selama masa perkuliahan, yang menjadi bekal penting bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Kedua orang tua tercinta, keluarga besar, serta saudara-saudara penulis yang senantiasa memberikan doa, kasih sayang, dukungan, serta kepercayaan tanpa henti dalam setiap langkah perjalanan penulis. Terima kasih atas segala pengorbanan, cinta, dan kekuatan yang selalu menjadi alasan penulis untuk terus bertahan dan menyelesaikan skripsi ini.

8. Teman-teman seperjuangan serta orang-orang terdekat penulis yang selalu hadir sebagai sumber motivasi, tempat berbagi cerita, serta penyemangat dalam setiap proses yang dilalui. Terima kasih atas kebersamaan, dukungan, dan energi positif yang diberikan hingga skripsi ini dapat terselesaikan..

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Kritik dan saran yang membangun dan membantu sangat sangat penulis harapkan demi kesempurnaan penelitian ini.

Malang, 4 April 2026

Penulis

Qorik Dewi Nissa Indriyani

220401110176

DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
NOTA DINAS	v
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	vii
MOTTO	viii
HALAMAN PERSEMBAHAN	ix
KATA PENGANTAR.....	xi
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
ABSTRAK.....	xviii
ABSTRACT.....	xix
خالصة.....	xx
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
BAB II KAJIAN TEORI.....	10
A. Keberdayaan psikologis	10
1. Pengertian dan Definisi Keberdayaan psikologis	10
2. Dimensi Keberdayaan psikologis.....	13
3. Pengukuran Keberdayaan psikologis.....	15
B. Keterikatan kerja	16
1. Pengertian dan Definisi Keterikatan kerja	16
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keterikatan kerja	19
3. Dimensi Keterikatan kerja	22
4. Pengukuran Keterikatan kerja.....	23
C. Kerangka Berpikir.....	23
D. Hubungan Keberdayaan Psikologis Terhadap Keterikatan Kerja	23

E. Hipotesis	27
BAB III	27
METODOLOGI PENELITIAN.....	27
A. Desain Penelitian	27
B. Identifikasi Variabel	27
C. Definisi Operasional	28
D. Populasi dan Sampel	28
E. Metode Pengumpulan Data.....	30
F. Tahapan Penelitian	32
G. Instrumen Penelitian	33
H. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	36
I. Analisis Data	39
BAB IV	43
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	43
A. Latar Belakang Subjek.....	43
B. Pelaksanaan Penelitian.....	45
C. Hasil dan Analisa Data Penelitian.....	46
D. Pembahasan.....	56
BAB V.....	74
PENUTUP.....	74
A. Kesimpulan	74
B. Saran	74
DAFTAR PUSTAKA.....	76

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Blueprint Skala Keberdayaan psikologis	34
Tabel 3. 2 Blueprint Skala Keterikatan Kerja	36
Tabel 3. 3 Uji Validitas Keberdayaan psikologis	37
Tabel 3. 4 Uji Validitas Skala Keterikatan Kerja	37
Tabel 3. 5 Kategorisasi Tingkat Reliabelitas.....	38
Tabel 3. 6 Reabilitas Keberdayaan psikologis	38
Tabel 3. 7 Uji Reabilitas Keterikatan Kerja	39
Tabel 4. 1 Uji Normalitas	47
Tabel 4. 2 Uji Linearitas.....	48
Tabel 4. 3 Uji Deskriptif	48
Tabel 4. 4 Kategorisasi Keberdayaan psikologis	49
Tabel 4. 5 Persentase Aspek Keberdayaan psikologis	50
Tabel 4. 6 Keterikatan Kerja	51
Tabel 4. 7 Persentase Aspek Keterikatan Kerja	51
Tabel 4. 8 Uji Korelasi	53
Tabel 4. 9 Uji Korelasi Antar Aspek	53

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir.....	23
------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Skala Penelitian	82
Lampiran 2 Uji Validitas	84
Lampiran 3 Uji Reliabilitas	87
Lampiran 4 Uji Normalitas	87
Lampiran 5 Uji Linieritas.....	88
Lampiran 6 Uji Analisis Deskriptif.....	88
Lampiran 7 Kategorisasi Data	88
Lampiran 8 Uji Korelasi	89
Lampiran 9 Uji Korelasi Antar Aspek.....	89
Lampiran 10 Tabulasi Data Penelitian	90
Lampiran 11 Informed Consent	100

ABSTRAK

Indriyani, Qorik Dewi Nissa. 220401110176, Hubungan Keberdayaan psikologis Terhadap Keterikatan kerja Anggota Dema Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Dosen Pembimbing : 1. Drs. H. Yahya , M.A

2. Hilda Halida, M.Psi, Psikolog

Kata kunci: Keberdayaan psikologis, Keterikatan kerja, Psikologi positif

Keterikatan anggota dalam organisasi mahasiswa mahasiswa menjadi salah satu faktor penting dalam menunjang keberhasilan program kerja dan keberlangsungan organisasi mahasiswa. Namun, dalam praktiknya masih ditemukan adanya variasi tingkat keterikatan anggota, yang menunjukkan bahwa tidak semua anggota memiliki tingkat keterikatan kerja yang optimal. Salah satu faktor yang menyebabkan yakni faktor internal yang memiliki peran dalam meningkatkan keterikatan anggota dalam menjalankan tugasnya. Salah satu bentuk dari faktor internal atau personal resource adalah keberdayaan psikologis. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan dari keberdayaan psikologis dengan keterikatan kerja anggota DEMA fakultas psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan kuantitatif korelasional. Penelitian ini menggunakan DEMA Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang periode 2025-2026 sebanyak 71 orang yang dipilih dengan menggunakan metode purposive sampling. Instrumen penelitian menggunakan skala keberdayaan psikologis dan skala keterikatan kerja yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data dilakukan menggunakan teknik korelasi Pearson Product Moment.

Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara keberdayaan psikologis dengan keterikatan kerja, dengan nilai koefisien korelasi sebesar $r = 0,695$ dan $p < 0,01$ (*2-tailed*). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat keberdayaan psikologis yang dimiliki anggota, maka semakin tinggi pula tingkat keterikatan kerja dalam organisasi mahasiswa. Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas anggota DEMA memiliki tingkat keberdayaan psikologis dan keterikatan kerja yang berada pada kategori tinggi. Temuan ini mengindikasikan bahwa rasa mampu, makna, otonomi, dan pengaruh dalam organisasi mahasiswa berperan penting dalam meningkatkan semangat, dedikasi, dan keterikatan anggota dalam menjalankan tugas organisasi mahasiswa.

ABSTRACT

Indriyani, Qorik Dewi Nissa. 220401110176. The Relationship Between Psychological Empowerment Psikologis And Work Engagaement Among Members Of DEMA, Faculty Of Psychology, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Supervisor : 1. Drs. H. Yahya , M.A

2. Hilda Halida, M.Psi, Psikolog

Keywords: Psychological empowerment, Work engagement, Positive Psychology

Member engagement in student organizations is a crucial factor in supporting the success of organizational programs and sustainability. However, in practice, variations in the level of member engagement are still found, indicating that not all members demonstrate optimal work engagement. One internal factor presumed to play a role in enhancing engagement is psychological empowerment, defined as a psychological condition reflecting meaning, competence, self-determination, and impact in carrying out organizational roles.

This study aims to examine the relationship between psychological empowerment and work engagement among members of the Student Executive Board (DEMA), Faculty of Psychology, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, as well as to identify the levels of each variable among the members.

This research employed a quantitative approach with a correlational design. The subjects were 71 members of DEMA Faculty of Psychology for the 2025–2026 period, selected using purposive sampling. Data were collected using psychological empowerment and work engagement scales that had been tested for validity and reliability. Data analysis was conducted using the Pearson Product Moment correlation technique.

The results of the analysis showed that there was a positive and significant relationship between psychological empowerment and work engagement, with a correlation coefficient value of $r = 0.695$ and $p < 0.01$ (*2-tailed*). This indicates that the higher the level of psychological empowerment possessed by members, the higher their level of work engagement within the organization. In addition, the findings revealed that the majority of DEMA members had high levels of psychological empowerment and work engagement. These findings indicate that a sense of competence, meaning, autonomy, and impact within the organization plays an important role in enhancing members' enthusiasm, *dedication*, and involvement in carrying out organizational responsibilities.

خالصة

اندريناني، قارئ دوي نساء. ٢٠٢٠٤٠١١١٠١٧٦. العلاقة بين التمكين النفسي والاندماج في العمل لدى بكلية علم النفس في جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية (DEMA) أعضاء مجلس الطلبة مالانج.

المشرفان: (١) يحيى، الماجستير

(٢) هيلدا هاليدا، ماجستير في علم النفس، أخصائية نفسية

الكلمات المفتاحية: التمكين النفسي، الاندماج في العمل، علم النفس الإيجابي

يُعدّ اندماج الأعضاء في المنظمات الطلابية عاملاً مهماً في دعم نجاح البرامج التنظيمية واستمرارية المنظمة. ومع ذلك، لا تزال هناك فروق في مستويات اندماج الأعضاء، مما يشير إلى أن ليس جميع الأعضاء يمتلكون مستوىً مثالياً من الاندماج في العمل. ويُفترض أن أحد العوامل الداخلية التي تسهم في تعزيز هذا الاندماج هو التمكين النفسي، وهو حالة نفسية تعكس الإحساس بالمعنى، والكفاءة، والاستقلالية. والتأثير في أداء الأدوار التنظيمية

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة بين التمكين النفسي والاندماج في العمل لدى أعضاء مجلس الطلبة بكلية علم النفس في جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج، بالإضافة إلى تحديد مستوى كل من المتغيرين لدى الأعضاء

استخدمت هذه الدراسة المنهج الكمي بتصميم ارتباطي. وتكونت عينة الدراسة من ٧١ عضواً من أعضاء مجلس الطلبة بكلية علم النفس للفترة ٢٠٢٥-٢٠٢٦، تم اختيارهم باستخدام أسلوب العينة القصدية. وتم جمع البيانات باستخدام مقياس التمكين النفسي ومقياس الاندماج في العمل بعد التحقق من صدقهما وثباتهما. كما تم تحليل البيانات باستخدام معامل ارتباط بيرسون

وأظهرت نتائج التحليل وجود علاقة إيجابية ودالة إحصائياً بين التمكين النفسي والاندماج في العمل، حيث ثنائي الطرف، مما يدل على أنه كلما $(p < 0,01)$ عند مستوى دلالة $(r = 0,581)$ بلغ معامل الارتباط بالإضافة إلى ارتفاع مستوى التمكين النفسي لدى الأعضاء، ارتفع مستوى اندماجهم في العمل داخل المنظمة يمتلكون مستويات مرتفعة من التمكين النفسي والانخراط في ذلك، كشفت النتائج أن غالبية أعضاء مجلس الطلبة العمل. وتدل هذه النتائج على أن الشعور بالكفاءة، والمعنى، والاستقلالية، والتأثير داخل المنظمة يلعب دوراً مهماً في تعزيز حماس الأعضاء وتفانيهم ومشاركتهم في أداء المسؤوليات التنظيمية

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organisasi Mahasiswa Intra Kampus (OMIK) merupakan wadah bagi mahasiswa untuk mengembangkan potensi kepemimpinan, tanggung jawab sosial, keterampilan interpersonal, dan kemampuan manajerial. Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, organisasi mahasiswa tidak hanya berfungsi sebagai sarana pengembangan minat dan bakat, tetapi juga menjadi ruang pembelajaran nonakademik yang melatih mahasiswa untuk berkoordinasi, bekerja sama, serta mengelola program kerja organisasi. Keterlibatan mahasiswa dalam organisasi diharapkan mampu mengembangkan kemampuan interpersonal, kepemimpinan, dan tanggung jawab sosial yang dapat menunjang perkembangan akademik maupun profesional di masa depan.

Berdasarkan hasil observasi awal peneliti, tidak seluruh anggota organisasi mahasiswa menunjukkan tingkat semangat dan keterlibatan yang sama dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab kepengurusan. Penurunan partisipasi anggota terlihat dalam beberapa program kerja besar DEMA Fakultas Psikologi, seperti Pemilihan Duta Fakultas, Compology, PASCOSCO, dan PHBI. Pada pelaksanaan program kerja PASCOSCO, seluruh anggota DEMA diwajibkan menjadi panitia meskipun tugas tersebut berada di luar *job description* masing-masing dinas. Kebijakan tersebut memunculkan beban peran ganda karena anggota harus menyelesaikan tanggung jawab dinas sekaligus melaksanakan tugas kepanitiaan tambahan. Beban tersebut menyebabkan sebagian anggota mengalami kelelahan, kesulitan membagi fokus, serta penurunan partisipasi aktif dalam kegiatan organisasi.

Keterikatan kerja (*work engagement*) menjadi variabel yang penting dalam konteks organisasi mahasiswa karena keberlangsungan aktivitas organisasi sangat bergantung pada keterlibatan aktif anggotanya. Organisasi mahasiswa memiliki karakteristik yang berbeda dengan organisasi formal di

dunia kerja karena tidak memiliki sistem kontrak kerja dan kompensasi finansial. Partisipasi anggota dalam organisasi mahasiswa lebih banyak dipengaruhi oleh dorongan psikologis dan motivasi intrinsik. Kondisi tersebut menyebabkan keterikatan kerja menjadi faktor penting yang mendorong anggota untuk tetap menunjukkan energi, dedikasi, dan keterlibatan penuh dalam menjalankan tugas organisasi.

Urgensi keterikatan kerja pada anggota DEMA Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang terlihat dari beberapa fenomena awal di lapangan. Penurunan partisipasi anggota dalam kepanitiaan gabungan, munculnya anggota yang kurang aktif ketika program kerja berlangsung, serta menurunnya antusiasme dalam menjalankan tugas menunjukkan adanya indikasi rendahnya *vigor*, *dedication*, dan *absorption* pada sebagian anggota organisasi. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi efektivitas pelaksanaan program kerja serta keberlangsungan dinamika kepengurusan organisasi.

Temuan tersebut diperkuat oleh data pra penelitian berupa wawancara dengan pengurus DEMA. Salah satu informan menyatakan:

“Dalam pelaksanaan kepanitiaan sebenarnya ada beberapa anggota yang kurang aktif, kak... yang sering ‘menghilang’ itu justru dari internal DEMA sendiri. Tapi kalau di dalam struktur DEMA mereka masih aktif. Yang biasanya kurang aktif itu kalau sudah masuk ke kepanitiaan gabungan... mungkin karena ada aturan yang membuat mereka harus ikut kepanitiaan ganda, sehingga mau tidak mau fokus dan tugasnya terbagi“. (RM, Oktober 2025).

Kemudian informan lain juga menyatakan:

“Sebenarnya bukan masalah perempuannya atau laki-lakinya, karena kalau mau dicompare kita sebagai perempuan juga bisa menghandle kerjaan. Kalau dari saya, karena ada beberapa anak yang mondok dan juga dari angkatan 24 itu belum ada pengalaman sama sekali, jadinya kalau mereka nggak diarahin dan disuruh itu nggak bakal jalan. Ditambah lagi, minimnya apresiasi dari atasan bikin anak-anak ngerasa usahanya nggak terlalu berdampak, jadi motivasi, semangat dan keterikatan mereka makin turun” (TN, Oktober 2025).

Hal ini menunjukkan bahwa rendahnya keterikatan kerja sebagian anggota DEMA lebih disebabkan oleh keterbatasan pengalaman organisasi

mahasiswa, pola pengarahan yang membuat anggota bergantung pada instruksi, serta minimnya apresiasi dari pimpinan. Anggota yang belum memiliki pengalaman organisasi cenderung merasa kurang percaya diri dalam menjalankan tugas, sehingga hanya bergerak ketika diarahkan. Pola tersebut menyebabkan keterikatan anggota dalam organisasi mahasiswa menjadi lebih pasif dan kurang muncul dari inisiatif pribadi. Selain itu, minimnya apresiasi dari atasan membuat sebagian anggota merasa bahwa usaha yang mereka lakukan kurang dihargai dan tidak memberikan pengaruh yang berarti bagi organisasi mahasiswa. Kondisi tersebut dapat menurunkan motivasi, semangat, serta keterikatan anggota dalam menjalankan tugas organisasi mahasiswa, terutama dalam bentuk antusiasme dan dedikasi terhadap kegiatan organisasi mahasiswa. Kemudian hal ini juga diperkuat dari pernyataan informan lain yang menyatakan:

“Kalo dari aku, aku sering ngerasa bingung sama jobdesc aku di DEMA karena dinas yang aku dapat beda sama minat awalku, jadi aku kurang pede buat ngasih ide atau masukan. Kadang aku ngerasa kontribusiku kecil karena ide yang aku kasih nggak selalu kepahe, jadi semangatku naik turun. Jadinya aku lebih sering ngerjain tugas karena ada perintah langsung, bukan karena inisiatif sendiri. Apalagi kalau tugasnya dadakan dan numpuk sama kuliah, aku jadi makin keteteran dan di dinasku, kami jarang banget dapat apresiasi jadi ngebuat aku pribadi kurang bersemangat”(NK, Januari 2026).

Hasil wawancara tersebut menunjukkan adanya variasi keterikatan kerja antaranggota DEMA. Sebagian anggota tetap menunjukkan semangat dan partisipasi tinggi, sedangkan sebagian lainnya mengalami penurunan *vigor*, *dedication*, dan *absorption* dalam menjalankan tugas organisasi. Rendahnya keterikatan kerja tersebut berpotensi menghambat efektivitas pelaksanaan program kerja serta dinamika organisasi secara keseluruhan.

Fenomena tersebut menunjukkan bahwa permasalahan utama tidak hanya terletak pada tingginya tuntutan organisasi mahasiswa, tetapi juga pada bagaimana anggota memaknai, merasakan kemampuan diri, memiliki otonomi, dan melihat dampak kontribusinya dalam organisasi mahasiswa. Peneliti memandang bahwa faktor internal berupa sumber daya psikologis (*personal*

resources) perlu diperhatikan untuk menjelaskan munculnya perbedaan tingkat keterikatan kerja antaranggota organisasi. Salah satu bentuk *personal resources* yang relevan dalam penelitian ini adalah keberdayaan psikologis (*psychological empowerment*).

Pemilihan keberdayaan psikologis sebagai variabel independen dalam penelitian ini didasarkan pada model *Job Demands–Resources (JD-R)* yang dikemukakan oleh Bakker & Demerouti (2008). Dalam model tersebut dijelaskan bahwa keterikatan kerja dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu *job resources* dan *personal resources*. *Job resources* merupakan sumber daya yang berasal dari lingkungan kerja, seperti dukungan sosial, penghargaan, dan kejelasan peran. Sementara itu, *personal resources* merupakan evaluasi positif individu terhadap dirinya yang berkaitan dengan rasa mampu mengendalikan lingkungan dan mencapai tujuan. Individu yang memiliki *personal resources* tinggi cenderung lebih optimis, termotivasi, dan mampu menghadapi tuntutan kerja sehingga lebih mudah mengalami keterikatan kerja.

Keberdayaan psikologis dipilih sebagai variabel independen karena relevan dalam menjelaskan kondisi motivasi intrinsik individu pada organisasi yang bersifat sukarela. Anggota organisasi mahasiswa tidak memperoleh kompensasi material seperti gaji sehingga keterlibatan anggota lebih banyak dipengaruhi oleh sumber daya psikologis internal. Keberdayaan psikologis dipandang relevan karena berkaitan dengan sejauh mana individu merasa mampu, memiliki kendali, memaknai tugas yang dijalankan, serta merasa bahwa kontribusinya memberikan pengaruh bagi organisasi.

Pandangan tersebut sejalan dengan teori motivasi intrinsik yang dikemukakan oleh Thomas & Velthouse (1990) serta dikembangkan oleh Spreitzer (1995). Menurut teori ini, keberdayaan psikologis merupakan kondisi motivasional intrinsik yang terdiri dari empat dimensi utama, yaitu *meaning*, *competence*, *self determination*, dan *impact*. Individu yang merasa tugasnya bermakna, yakin dengan kemampuannya, memiliki otonomi, dan merasa tindakannya memberikan pengaruh akan lebih terdorong untuk terlibat aktif dalam menjalankan tugas organisasi mahasiswa. Dengan demikian, keberdayaan

psikologis menjadi relevan dipilih sebagai variabel independen karena secara teoritis memiliki keterkaitan langsung dengan munculnya keterikatan kerja.

Pemilihan variabel keberdayaan psikologis juga didasarkan pada kondisi empiris yang ditemukan peneliti di lapangan. Berdasarkan hasil wawancara awal, sebagian anggota DEMA menunjukkan rendahnya rasa percaya diri, ketergantungan terhadap arahan atasan, serta minimnya perasaan bahwa kontribusinya berdampak bagi organisasi mahasiswa. Kondisi tersebut mengarah pada rendahnya aspek *competence*, *self determination*, dan *impact* dalam keberdayaan psikologis. Peneliti memandang bahwa rendahnya keterikatan kerja anggota tidak hanya dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti beban tugas, tetapi juga dipengaruhi oleh sejauh mana anggota merasa berdaya secara psikologis dalam organisasi mahasiswa.

Berdasarkan teori dan fenomena empiris tersebut, peneliti memilih keberdayaan psikologis sebagai variabel independen karena dianggap mampu menjelaskan variasi tingkat keterikatan kerja anggota organisasi mahasiswa mahasiswa. Semakin tinggi tingkat keberdayaan psikologis yang dimiliki anggota, maka semakin tinggi pula semangat, dedikasi, dan keterikatan mereka dalam menjalankan tugas organisasi mahasiswa.

Asumsi ini diperkuat dengan beberapa hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan terdapat hubungan positif antara keberdayaan psikologis terhadap keterikatan kerja dalam beberapa lingkup ruang organisasi mahasiswa. Pada penelitian yang dilakukan oleh De Klerk & Stander (2014) menemukan bahwa perilaku kepemimpinan yang memberdayakan seseorang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keterlibatannya dalam melakukan menjalankan tugas yang mana penelitian ini menggunakan keberdayaan psikologis sebagai mediasinya. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ketika seseorang yang merasa berdaya secara psikologisnya, mereka akan menunjukkan energi yang tinggi, komitmen yang tinggi dan juga keterikatan yang penuh dalam melaksanakan menjalankan tugasnya. Hasil serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Nawrin (2016) yang meneliti sektor manufaktur di Bangladesh dan menemukan bahwa keberdayaan psikologis memiliki hubungan yang positif

dengan keterikatan kerja, yang dapat memperkuat pendapat bahwa berdaya secara psikologis merupakan salah satu sumber untuk keterikatan penuh dalam bekerja.

Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Saidah & Muhid (2021) menegaskan bahwa pemberlakuan seseorang dengan keberdayaan psikologis dapat meningkatkan pada rasa percaya diri dan semangat kerja. Ketika individu diberikan keleluasan dalam pengambilan keputusan dan diberikan kepercayaan dalam mengelola, maka mereka akan menunjukkan motivasi dan partisipasi kerja yang lebih tinggi, yang menggambarkan pada peningkatan *vigor* dalam keterikatan kerja. Kemudian penelitian oleh Dealisa & Widodo (2024) menunjukkan bahwa keberdayaan psikologis tidak hanya meningkatkan keterikatan kerja tetapi juga berdampak langsung pada kinerja anggota. Individu yang merasa berdaya secara psikologis menunjukkan tingkat motivasi intrinsik yang lebih tinggi, sehingga lebih antusias, tekun, dan mampu mempertahankan keterikatan dalam menjalankan tugas-tugas organisasi mahasiswa.

Hasil dari beberapa penelitian terdahulu di atas menyatakan bahwa keberdayaan psikologis memiliki hubungan yang signifikan terhadap keterikatan kerja. Akan tetapi, masih terdapat kesenjangan penelitian (*research gap*). Sebagian besar penelitian sebelumnya dilakukan pada anggota sektor industri atau jasa. Penelitian mengenai hubungan keberdayaan psikologis dengan keterikatan kerja pada organisasi mahasiswa intra kampus masih relatif terbatas, khususnya pada organisasi mahasiswa seperti DEMA. Organisasi mahasiswa memiliki karakteristik yang berbeda dengan organisasi formal karena bersifat sukarela, berbasis pengabdian, dan dijalankan berdampingan dengan tuntutan akademik mahasiswa. Perbedaan karakteristik tersebut memungkinkan munculnya dinamika keberdayaan psikologis dan keterikatan kerja yang berbeda dibandingkan dengan konteks organisasi formal.

Pemilihan subjek penelitian pada anggota DEMA Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang didasarkan pada karakteristik khas mahasiswa psikologi. Mahasiswa psikologi mempelajari berbagai konsep

mengenai motivasi, regulasi emosi, dinamika kelompok, dan perilaku organisasi yang secara teoritis dapat membantu individu memahami serta mengelola tekanan dalam aktivitas organisasi. Namun, hasil observasi awal menunjukkan bahwa sebagian anggota DEMA Fakultas Psikologi tetap mengalami penurunan semangat, keterlibatan, dan partisipasi dalam menjalankan tugas organisasi.

Kondisi tersebut menjadi menarik untuk diteliti karena menunjukkan adanya kesenjangan antara pemahaman teoritis yang dimiliki mahasiswa psikologi dengan pengalaman nyata dalam menjalankan aktivitas organisasi. Pemilihan subjek pada satu fakultas juga dilakukan untuk menjaga homogenitas karakteristik sampel penelitian sehingga hasil penelitian diharapkan lebih fokus dan tidak dipengaruhi oleh perbedaan budaya organisasi, sistem kepemimpinan, maupun karakteristik organisasi pada fakultas lain.

Berdasarkan fenomena empiris, landasan teoritis, dan hasil penelitian terdahulu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai hubungan keberdayaan psikologis dengan keterikatan kerja pada anggota DEMA Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan kajian psikologi organisasi pada konteks organisasi mahasiswa serta memberikan kontribusi praktis bagi pengembangan dinamika organisasi yang lebih efektif dan partisipatif.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana tingkat keberdayaan psikologis di DEMA Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang?
2. Bagaimana tingkat keterikatan kerja pada anggota DEMA Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang?
3. Bagaimana hubungan antara keberdayaan psikologis dengan keterikatan kerja anggota DEMA Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang?

C. Tujuan Penelitian

1. Memaparkan tingkat keberdayaan psikologis di DEMA Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
2. Memaparkan tingkat keterikatan kerja pada anggota DEMA Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
3. Memaparkan hubungan antara keberdayaan psikologis dengan keterikatan kerja anggota DEMA Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian Psikologi Industri dan Organisasi dan Psikologi Positif dari perspektif teoretis. Penelitian ini mendukung teori mengenai hubungan antara keberdayaan psikologis dan keterikatan kerja, khususnya dalam konteks organisasi mahasiswa yang bersifat sukarela dan nirlaba. Penelitian ini juga diharapkan mampu memperluas literatur empiris mengenai penerapan konsep keberdayaan psikologis dan keterikatan kerja pada mahasiswa karena sebagian besar penelitian terdahulu masih berfokus pada lingkungan kerja profesional. Penelitian ini selanjutnya diharapkan dapat memberikan perspektif baru mengenai bagaimana sumber daya psikologis (*personal resources*) berkontribusi terhadap peningkatan keterikatan kerja anggota dalam menjalankan aktivitas organisasi mahasiswa.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai berikut:

a. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih luas mengenai konsep keberdayaan psikologis dan keterikatan kerja beserta penerapannya dalam kegiatan organisasi mahasiswa.

Penelitian ini juga diharapkan mampu meningkatkan kesadaran mengenai pentingnya keberdayaan psikologis dalam menumbuhkan antusiasme, dedikasi, dan keterlibatan aktif anggota dalam organisasi. Hasil penelitian ini selanjutnya diharapkan dapat menjadi sumber literatur dan referensi akademis yang mendukung pengembangan pengetahuan serta penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan topik serupa.

b. Bagi Instansi

Bagi instansi, khususnya Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang dan organisasi mahasiswa di dalamnya, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi serta referensi dalam upaya meningkatkan keterikatan kerja anggota organisasi melalui strategi keberdayaan psikologis. Temuan penelitian ini diharapkan memberikan gambaran empiris mengenai kondisi aktual keberdayaan psikologis dan keterikatan kerja pada anggota DEMA Fakultas Psikologi. Hasil penelitian ini juga dapat dijadikan dasar dalam pengembangan program pelatihan, mentoring, atau lokakarya yang bertujuan memperkuat rasa makna, kompetensi, otonomi, dan pengaruh anggota dalam organisasi mahasiswa. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat membantu pimpinan organisasi mahasiswa dalam menciptakan iklim organisasi yang lebih partisipatif, inklusif, dan suportif secara psikologis bagi anggotanya. Temuan penelitian ini juga dapat dimanfaatkan sebagai referensi dalam merancang program pelatihan bagi anggota organisasi mahasiswa.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi para peneliti di masa mendatang, studi ini diharapkan menjadi sumber referensi dan literatur empiris untuk penelitian selanjutnya yang menyelidiki hubungan antara keberdayaan psikologis dan keterikatan kerja.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Keberdayaan psikologis

1. Pengertian dan Definisi Keberdayaan psikologis

Konsep pemberdayaan (*empowerment*) pada awalnya berkembang dalam kajian organisasi dan manajemen sebagai upaya untuk memberikan kekuatan, wewenang, dan tanggung jawab kepada individu dalam menjalankan tugasnya. Menurut Snell & Bohlander (2013), pemberdayaan mengacu pada suatu proses yang memungkinkan individu untuk menciptakan perubahan dan mengembangkan motivasi dalam menjalankan peran dan tanggung jawab atas tindakan mereka (Wibawa *et al.*, 2021). Pemberdayaan dalam konteks organisasi mahasiswa juga didefinisikan sebagai proses memberikan wewenang dan tanggung jawab kepada anggota untuk mengambil keputusan terkait tugas dan berbagai kebijakan organisasi mahasiswa.

Pemberdayaan (*empowerment*) tidak hanya terbatas pada konteks organisasi tetapi juga meluas ke individu dan komunitas. Hal ini dipahami sebagai mekanisme yang memungkinkan individu, organisasi, dan komunitas untuk mencapai kesejahteraan. Pemberdayaan (*empowerment*) merupakan sebuah proses aktif dan partisipatif, di mana individu, organisasi, dan komunitas memiliki kendali, efikasi, serta keadilan sosial yang lebih besar dalam kehidupannya (Rothman & Vijlder, 2026). Pemberdayaan (*empowerment*) tidak hanya terkait dengan aspek struktural tetapi juga melibatkan dimensi psikologis yang dialami oleh individu.

Seiring dengan perkembangan konsep tersebut, istilah keberdayaan psikologis muncul sebagai perluasan dari konsep pemberdayaan (*empowerment*) yang sebelumnya lebih banyak dipahami melalui perspektif manajerial. Fase awal, pemberdayaan dipersepsikan sebagai tindakan atasan

dalam mendelegasikan tugas atau membagi kewenangan kepada bawahan, sehingga maknanya lebih merujuk pada proses *delegating* dan *sharing power with subordinates* (Conger *et al.*, 1988). Namun, pandangan ini kemudian dinilai terlalu terbatas karena hanya berfokus pada perilaku atasan, dan belum mampu menjelaskan bagaimana individu yang menerima wewenang tersebut memaknai dan menjalankannya. Pendekatan psikologis mulai digunakan untuk memahami dinamika internal individu dalam proses pemberdayaan.

Keberdayaan psikologis dalam perspektif psikologis menekankan persepsi subjektif individu tentang peran, kemampuan, dan pengaruh mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Conger dan Kanungo (1988) mendefinisikan keberdayaan psikologis sebagai proses peningkatan efikasi diri individu dengan mengidentifikasi dan menghilangkan kondisi yang menyebabkan perasaan tidak berdaya (Bli, 2020). Definisi ini menunjukkan bahwa pemberdayaan bukan hanya pemberian otoritas formal, tetapi juga proses yang membentuk keadaan psikologis individu sehingga mereka merasa lebih mampu, percaya diri, dan berdaya.

Keberdayaan psikologis juga dipahami sebagai kondisi yang berkaitan dengan kapasitas individu atau kelompok untuk mengendalikan dan memengaruhi lingkungan mereka (Herawati, 2024). Batool *et al.* (2016) menjelaskan bahwa keberdayaan psikologis adalah keadaan kognitif yang ditandai dengan rasa makna, kompetensi, dan internalisasi tujuan. Sedangkan Barling & Cooper (2008) menyatakan bahwa keberdayaan psikologis mengacu pada serangkaian keadaan psikologis yang diperlukan agar individu merasa memiliki kendali atas pekerjaan yang mereka lakukan.

Keberdayaan psikologis dalam kajian psikologi motivasi memiliki pengaruh yang kuat atas munculnya motivasi intrinsik. Hal ini sejalan dengan *self determination theory* yang dikemukakan oleh Ryan & Deci (2000), yang menyatakan bahwa terdapat tiga kebutuhan dasar psikologis dalam diri individu yang memengaruhi motivasi intrinsik individu, yaitu kompetensi (*competence*),

otonomi (*autonomy*), dan keterhubungan (*relatedness*). Keberdayaan psikologis secara langsung berkaitan erat dengan pemenuhan kebutuhan kompetensi dan otonomi, sehingga berfungsi sebagai mekanisme internal yang dapat mendorong individu untuk menjadi lebih termotivasi secara intriksi dalam menjalankan tugas mereka (Hamzanwadi & Mukminin, 2024).

Thomas & Velthouse (1990) mengemukakan bahwa keberdayaan psikologis merupakan sebuah konstruk yang terdiri dari empat kognisi inti yang mencerminkan orientasi individu terhadap peran kerja mereka, yaitu *meaning*, *competence*, *choice*, dan *impact*. Kognisi ini menggambarkan bagaimana individu mengevaluasi tanggung jawab, kemampuan, kebebasan bertindak, dan pengaruh mereka terhadap hasil kerja. Model ini kemudian dikembangkan lebih lanjut oleh Spreitzer (1995) yang mengoperasionalisasikan keberdayaan psikologis sebagai konstruk motivasional yang terdiri dari empat dimensi utama, yaitu *meaning*, *competence*, *self-determination*, dan *impact*.

Spreitzer (1995) mendefinisikan keberdayaan psikologis sebagai: “*A motivational construct manifested in four cognitions: meaning, competence, self-determination, and impact. Together these four cognitions reflect an active, rather than passive, orientation to a work role. By active orientation is meant an orientation in which an individual wishes and feels able to shape his or her work role or context.*”

Berdasarkan definisi tersebut, keberdayaan psikologis merupakan suatu konstruk motivasional yang mencerminkan orientasi aktif individu terhadap melaksanakan tugas tanggung jawabnya. Individu yang memiliki tingkat keberdayaan psikologis yang tinggi ia tidak hanya menjalankan tugas secara pasif, tetapi juga memiliki keinginan serta keyakinan untuk membentuk peran dan konteks kerjanya. Keempat dimensi tersebut, yaitu *meaning*, *competence*, *self-determination*, dan *impact*, menjadi indikator utama dalam memahami tingkat keberdayaan psikologis individu (Amaliah & Wardani, 2021).

Berdasarkan berbagai definisi dan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa keberdayaan psikologis merupakan suatu kondisi psikologis positif yang mencerminkan persepsi individu terhadap makna tugas (*meaning*), keyakinan atas kemampuan diri (*competence*), kebebasan dalam menentukan tindakan (*self determination*), serta pengaruh terhadap lingkungan kerja (*impact*). Keempat dimensi ini membentuk satu kesatuan konstruk motivasional yang berperan penting dalam meningkatkan motivasi intrinsik, keterikatan kerja, komitmen, serta kesejahteraan psikologis individu dalam organisasi mahasiswa.

2. Dimensi Keberdayaan psikologis

Menurut Spreitzer (1995) keberdayaan psikologis memiliki empat dimensi, yang mana empat dimensi tersebut dapat menentukan kognisi yang hampir lengkap dan memadai. Diantaranya sebagai berikut:

a. *Meaning*

Spreitzer (1995) mendefinisikan *meaning* sebagai nilai dan tujuan dari menjalankan tugasnya yang dinilai selaras dengan nilai dan persepsi individu dengan harapan dan juga misi yang ada dalam hidupnya. *Meaning* memiliki makna berupa kepedulian secara intrinsik terhadap tugas yang dimilikinya, dimana hal tersebut berkaitan dengan nilai (*values*) dan tujuan yang menjadi standarnya (Thomas & Velthouse, 1990).

Menurut Sargolzaei & Keshtegar (2015) jika suatu tugas organisasi yang diberikan sesuai dengan nilai, keyakinan dan standar yang dimiliki individu, maka individu tersebut akan lebih percaya diri dan termotivasi dalam melaksanakan tugas menjalankan tugasnya. Menjalankan tugas yang dianggap berharga maka tugas organisasi tersebut memiliki fitur yang signifikan bagi individu. Artinya menjalankan tugas tersebut bukan hanya sekedar tugas rutin yang harus dikerjakan, akan tetapi memiliki makna yang penting an berharga bagi individu, sehingga dapat meningkatkan keberdayaan psikologis individu.

b. Competence

Competence menurut Spreitzer (1995) dalam Amaliah & Wardani (2021) merupakan kemampuan diri yang dimiliki oleh individu dengan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki untuk melaksanakan menjalankan tugas yang dibutuhkan. Hal ini merujuk pada sejauh mana individu dapat mengerjakan tugas menjalankan tugasnya dengan kemampuan keterampilan yang dia miliki (Thomas & Velthouse, 1990). Dimensi ini secara khusus mencakup pada keyakinan individu pada kemampuannya dalam mengerjakan tugas menjalankan tugasnya dengan menggunakan keterampilan teknis yang sesuai dengan kebutuhan untuk menyelesaikan menjalankan tugas yang diperlukan tanpa adanya perlawanan dari organisasi.

Menurut Sargolzaei & Keshtegar (2015) untuk merasakan sebuah keberdayaan secara psikologis, seseorang yang memiliki kemampuan yang memadai seperti memiliki keterampilan, pengetahuan, dan kapasitas yang memadai agar dapat menyelesaikan tugas dengan yakin dan percaya diri dengan kemampuan yang dimilikinya. Dimensi *competence* menurut Sargolzaei & Keshtegar (2015) hampir menyerupai pada *self efficacy* yang berarti yakin pada diri sendiri, yang berarti individu tersebut memiliki keyakinan dalam dirinya untuk menyelesaikan tugas dengan baik.

c. Self determination

Menurut Spreitzer (1995) *self determination* merupakan kemampuan individu untuk dapat membuat keputusannya secara mandiri mengenai bagaimana cara ia memulai dan mengatur tindakannya sendiri. Artinya individu memiliki kebebasan atau otonomi dalam mengelola cara ia bertindak dan menjalankan tugas tanpa bergantung pada arahan pimpinan atau rekan yang lainnya. Hal ini merujuk pada sejauh mana individu memiliki *control* terhadap menjalankan tugasnya dan memiliki kebebasan dalam mengambil langkah untuk bertindak menyelesaikan tugas organisasi mahasiswa (Amaliah & Wardani, 2021).

Menurut Sargolzaei & Keshtegar (2015) *self determination* merupakan kemampuan individu untuk membuat keputusan dalam memulai dan mengelola tindakannya. Semakin banyak individu diberikan rasa memiliki kendali dalam menentukan bagaimana ia melaksanakan menjalankan tugasnya dan mengambil tanggung jawab, maka dapat meningkatkan keberdayaan psikologis.

d. Impact

Menurut Spreitzer (1995) *impact* merupakan sejauh mana seseorang dapat memberikan pengaruh terhadap hasil yang strategis, administratif atau secara operasional di tempat kerjanya bukan hanya mengikuti perintah organisasi mahasiswa secara pasif saja.

Impact atau dampak mengacu pada sejauh mana individu merasa yakin dan mampu bahwa menjalankan tugas atau merasa bahwa tugas yang dikerjakannya dapat mempengaruhi pada hasil secara keseluruhan pada organisasi (Sargolzaei & Keshtegar, 2015).

3. Pengukuran Keberdayaan psikologis

Keberdayaan psikologis secara operasional, dapat diukur dengan menggunakan *Psychological Empowerment Scale* (PES) yang sudah di operasionalkan oleh Spreitzer (1995). Alat ukur ini berfungsi untuk mengukur empat dimensi dari keberdayaan psikologis yang terdiri dari 12 item pernyataan, di mana masing-masing dimensi diukur melalui empat item. Dimensi *meaning* mengukur sejauh mana individu tersebut memandang tugas yang dikerjakannya memiliki makna yang sesuai dengan nilai dirinya. Dimensi *competence* mengukur keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya. Dimensi *self determination* mengukur tingkat otonomi atau kebebasan individu dalam mengambil keputusan terkait melaksanakan tugas tanggung jawabnya. Sedangkan dimensi *impact* mengukur sejauh mana individu memandang jika dirinya memiliki

kontribusi terhadap hasil tugas yang dilakukannya dan dalam proses organisasi mahasiswa.

Spreitzer mengembangkan subskala dalam alat ukur ini berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya, seperti dimensi *meaning* yang diadaptasi dari penelitian Tymon (1988), dimensi *competence* dari penelitian Scale dan Jones (1986) yang berkaitan dengan *self efficacy*, dimensi *self determination* dari *Autonomy Scale* oleh Hackman dan Oldham, serta dimensi *impact* dari *Helplessness Scale* oleh Ashforth (1989) (Amaliah & Wardani, 2021). Alat ukur ini dengan demikian memiliki dasar teoretis yang kuat dan telah banyak digunakan dalam penelitian terkait keberdayaan psikologis.

B. Keterikatan kerja

1. Pengertian dan Definisi Keterikatan kerja

Keterikatan kerja merupakan sebuah konsep dari psikologi industri dan organisasi yang menggambarkan tentang tingkatan keterikatan seseorang dalam menjalankan tugasnya. Konsep ini berkembang sebagai bagian dari pendekatan psikologi positif yang menekankan pada aspek kekuatan dan kondisi optimal individu dalam bekerja. Keterikatan kerja tidak hanya menunjukkan kehadiran fisik individu dalam pekerjaan, tetapi juga mencerminkan keterikatan dan keterlibatan secara kognitif, emosional, dan perilaku dalam menjalankan tugas.

Menurut Schaufeli *et al.* (2001) keterikatan kerja didefinisikan sebagai kondisi psikologis positif dan memuaskan yang secara langsung berkaitan dengan aktivitas kerja seseorang, dan biasanya ditandai melalui tiga komponen inti, yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. *Vigor* mengacu pada tingkat energi yang tinggi, ketahanan mental yang kuat, dan kesiapan untuk mengerahkan upaya dengan maksimal ketika berurusan dengan tuntutan pekerjaan. *Dedication* mencerminkan rasa tujuan dan signifikansi dalam pekerjaan seseorang, disertai dengan antusiasme, inspirasi, kebanggaan, dan rasa identifikasi yang kuat dengan pekerjaan tersebut. *Absorption* mencerminkan rasa tujuan dan signifikansi dalam pekerjaan seseorang, disertai dengan

antusiasme, inspirasi, kebanggaan, dan rasa identifikasi yang kuat dengan pekerjaan tersebut.

Schaufeli & Bakker (2004) menyatakan bahwa: “Keterikatan kerja is a positive, fulfilling, work-related state of mind that is characterized by vigor, dedication, and Absorption. Rather than a momentary and specific state, engagement refers to a more persistent and pervasive affective-cognitive state that is not focused on any particular object, event, individual, or behavior.”

Pernyataan tersebut menegaskan bahwa keterikatan kerja bukan merupakan kondisi yang bersifat sementara, melainkan suatu keadaan psikologis yang relatif stabil dan berkelanjutan, serta mencerminkan keterikatan individu secara menyeluruh dalam menjalankan tugasnya.

Sebelum konsep ini berkembang secara luas, Kahn (1990) sebagai pencetus awal konsep keterikatan (*engagement*) menjelaskan bahwa keterikatan merupakan keterhubungan diri (*self*) individu secara fisik, kognitif, dan emosional dalam pelaksanaan tugas. Individu yang *engaged* akan mengekspresikan dirinya secara penuh melalui energi fisik, pemikiran yang terfokus, serta keterikatan emosional dalam menjalankan tugas. Kahn (1990) juga menekankan bahwa kondisi keterikatan (*engagement*) muncul ketika individu merasakan tiga kondisi psikologis utama, yaitu *meaningfulness* (makna), *safety* (rasa aman), dan *availability* (ketersediaan diri). Pernyataan ini menempatkan keterikatan kerja sebagai kondisi psikologis individu yang tidak hanya dipengaruhi oleh pekerjaan itu sendiri akan tetapi melihat bagaimana individu dapat memaknai tugas yang dijalankannya dan merasakan lingkungannya.

Definisi lain dikemukakan oleh Saks (2006) yang memandang keterikatan kerja sebagai respons psikologis terhadap kondisi kerja yang dipengaruhi oleh persepsi individu terhadap dukungan organisasi mahasiswa, kejelasan peran, serta keadilan (*fairness*). Saks menegaskan bahwa keterikatan

kerja merupakan konstruk yang berbeda dari kepuasan kerja (*job satisfaction*) dan komitmen organisasi mahasiswa (*organizational commitment*), meskipun ketiganya saling berhubungan dalam membentuk sikap dan perilaku kerja individu. Hal ini menunjukkan bahwa keterikatan kerja memiliki karakteristik unik sebagai bentuk keterikatan aktif individu dalam melaksanakan tugas tanggung jawabnya.

Keterikatan kerja dalam perspektif psikologi dipandang sebagai kondisi psikologis positif yang berkaitan dengan pengalaman kerja yang optimal. Schaufeli & Bakker (2004) menyatakan bahwa keterikatan kerja merupakan kebalikan dari kelelahan kerja (*burnout*) dan menggambarkan pengalaman kerja yang ditandai dengan energi tinggi dan keterikatan aktif. Keterikatan kerja dalam perspektif psikologi motivasi berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan psikologis dasar individu. Teori *self determination theory* menjelaskan bahwa ketika kebutuhan akan otonomi, kompetensi, dan keterhubungan terpenuhi, individu lebih cenderung menunjukkan motivasi intrinsik yang lebih kuat dan tingkat keterikatan yang lebih tinggi (Ryan & Deci, 2000). Hal ini menunjukkan bahwa keterikatan kerja tidak seharusnya dipandang hanya sebagai reaksi emosional sementara, melainkan sebagai hasil dari kondisi psikologis yang mendorong dan mempertahankan keterikatan individu dalam menjalankan tanggung jawab mereka.

Keterikatan kerja dari sudut pandang psikologi organisasi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti *job resources*, kepemimpinan, serta desain pekerjaan. Dalam model *Job Demands Resources* (JD-R) yang dikemukakan oleh Bakker & Demerouti (2008), keterikatan kerja dianggap sebagai hasil motivasi yang muncul ketika individu diberikan sumber daya terkait pekerjaan yang memadai, seperti dukungan sosial, umpan balik yang memadai, otonomi, dan peluang untuk pengembangan pribadi. Sumber daya ini memungkinkan individu untuk mencapai tujuan kerja, mengelola tuntutan pekerjaan secara lebih efektif, dan mendorong pertumbuhan berkelanjutan serta peningkatan diri.

Gregory *et al.* (2010) menjelaskan bahwa keterikatan kerja ditandai oleh energi positif yang kuat dan tingkat motivasi yang tinggi yang mendorong individu untuk secara aktif terlibat dalam tugas-tugas mereka. Individu yang memiliki keterikatan kerja tinggi umumnya menganggap diri mereka mampu, tetap gigih baik secara fisik maupun psikologis, dan menunjukkan antusiasme dan kenikmatan saat memenuhi tanggung jawab mereka. Kondisi seperti itu juga menumbuhkan rasa memiliki dalam berorganisasi, yang membuat individu menganggap tugas yang dilakukan mereka bermakna dan berharga.

Berdasarkan penjelasan diatas keterikatan kerja dapat dipahami sebagai kondisi psikologis positif dalam konteks kerja yang mencerminkan keterikatan penuh individu dalam melakukan tugas secara fisik, kognitif, dan emosional. Kondisi ini ditandai oleh semangat, yang mencerminkan tingkat energi yang tinggi (*vigor*) dedikasi, yang mewakili keterikatan emosional dan rasa makna terhadap pekerjaan (*dedication*) dan penyerapan, yang mengacu pada konsentrasi penuh dan keterikatan dalam aktivitas kerja (*Absorption*). Keterikatan kerja berfungsi sebagai indikator penting untuk memahami motivasi, kinerja, dan kesejahteraan psikologis individu dalam suatu organisasi mahasiswa.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keterikatan kerja

Menurut Schaufeli dan Bakker (2004) dalam (Bakker & Leiter, 2010) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi pada keterikatan kerja, diantaranya sebagai berikut:

a. *Psychological Capital (PsyCap)*

Psychological Capital merupakan suatu pendekatan yang bertujuan untuk mengembangkan potensi atau kemampuan yang ada didalam diri seseorang dengan melalui empat komponen utamanya yang dikenal dengan singkatan H.E.R.O, yaitu harapan (*hope*), keyakinan diri (*efficacy*), ketahanan (*resilience*) dan kepercayaan diri (*optimism*). *Psychological capital* jika dapat diterapkan dan dikelola dengan baik dalam diri seseorang, maka *psychological*

capital dapat membantu meningkatkan potensi yang ada didalam diri seseorang. Misalnya, hal ini dapat memungkinkan individu untuk menunjukkan kepercayaan diri yang lebih besar ketika menghadapi masalah, memperkuat keyakinan mereka pada kemampuan mereka sendiri untuk mengatasi tantangan, menumbuhkan harapan positif mengenai kinerja dan hasil yang diinginkan, dan meningkatkan kapasitas mereka untuk pulih dari kesulitan atau kemunduran. *Psychological capital* dapat dipahami sebagai seperangkat sumber daya psikologis positif yang dimiliki oleh individu yang mendorong mereka untuk terus berkembang dan mencapai kesuksesan dalam karier mereka.

b. *Job Demands Resources (JD-R)*

Konsep pendekatan JD-R menjelaskan bahwa lingkungan kerja terdiri dari dua elemen utama, yaitu tuntutan menjalankan tugas (*job demands*) dan sumber daya menjalankan tugas (*job resources*). Model JD-R banyak digunakan oleh para peneliti secara umum untuk meneliti bagaimana tuntutan dan sumber daya kerja dapat mempengaruhi pada keterikatan kerja (Febriansyah & Ginting, 2020).

Job demands berkaitan dengan aspek, psikologis, fisik, sosial dan juga organisasi mahasiswa untuk menjalankan tugas yang membutuhkan upaya dalam mencapai tujuan sehingga dapat menimbulkan beban baik fisik maupun psikologis (Koradecka, 2010). Menurut Bakker & Demerouti (2008) dalam Angraini & Mulyanan (2022) terdapat tiga aspek pada *job demands* (tuntutan kerja), yaitu *emotional demands* (tuntutan atau tekanan emosional), *mental demands* (tekanan mental) dan *workload* (beban kerja).

Sedangkan *job resources* merupakan aspek fisik, psikologis, sosial dan organisasi mahasiswa dalam menjalankan tugas yang dapat mengurangi pada tuntutan kerja, meningkatkan energi, dan menstimulasi pengembangan dan pembelajaran (Schaufeli *et al.*, 2001). Berkebalikan dengan *job demands* yang dapat mengurangi energi dan menambah beban baik psikis maupun fisik dalam menjalankan tugas seseorang, *job resources* berfungsi untuk mengurangi beban kerja yang dapat meningkatkan energi seseorang sehingga dapat membuatnya

lebih merasa terikat dengan menjalankan tugas yang dilakukannya (Kusuma *et al.*, 2019). Aspek-aspek yang mencakup pada *job resources* meliputi; dukungan sosial (*social support*), kesempatan untuk berkembang (*opportunities for development*), bimbingan dari atasan (*coaching*), otonomi dalam bekerja (*job autonomy*), dan umpan balik (*feedback*) (Lestari & Zamralita, 2017).

Schaufeli & Bakker (2004) dalam Asfiah & Purwaningtyas (2014) menyatakan bahwasanya keterikatan kerja dipengaruhi oleh dua faktor utama atau *predictor* utama yakni JD-R (*job demands resources*) dan sumber daya dalam diri (*personal resources*). Keterikatan kerja menurut Lockwood (dalam Robertson-smith & Markwick, 2009) dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dikelompokkan kedalam dua bentuk, yaitu sebagai berikut:

a. Faktor Internal

Merupakan faktor yang dapat mempengaruhi keterikatan kerja seseorang yang berasal dari dalam dirinya, misalnya motivasi yang dimiliki seseorang, komitmen emosional dan sejauh mana seseorang tersebut memandang menjalankan tugasnya.

b. Faktor Eksternal

Keterikatan kerja juga dapat dibentuk oleh faktor eksternal, termasuk budaya organisasi mahasiswa, pendekatan kepemimpinan, kualitas dan pola komunikasi, praktik manajemen, tingkat kepercayaan dan rasa saling menghormati, serta reputasi organisasi mahasiswa secara keseluruhan.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat dipahami bahwa keterikatan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor mendasar yang secara umum dapat diklasifikasikan ke dalam dua kategori besar, yaitu eksternal dan internal. Kedua faktor tersebut dapat dijelaskan melalui konsep JD-R dan juga *psychological capital*.

3. Dimensi Keterikatan kerja

Menurut Schaufeli & Bakker (2004) terdapat tiga dimensi penting yang menandai keterikatan kerja, yaitu sebagai berikut:

a. *Vigor*

Vigor atau yang dikenal dengan semangat atau energi yang tinggi mengacu pada dalam menjalankan tugas organisasi mahasiswa memiliki resiliensi mental yang kuat dalam menghadapi kesulitan, mengoptimalkan segala upaya dalam menjalankan tugas dan juga persisten dalam menghadapi rintangan dan kesulitan dalam bekerja. Seseorang yang memiliki nilai *vigor* yang tinggi ia akan memiliki energi yang besar dan fleksibilitas dalam bekerja, serta keinginan untuk mencurahkan segala kemampuan dan usaha saat menghadapi tugas dan memiliki resiliensi yang kuat saat menghadapi kesulitan (Bantam, 2022).

b. *Dedication*

Memiliki keantusiasan dalam bekerja dan memiliki inspirasi dalam menjalankan tugas serta mengalami kebermaknaan, kebanggaan dan komitmen. Dedikasi menunjukkan bahwa adanya rasa bangga dan bahagia dalam menjalankan tugas, baik secara perasaan, pemikiran maupun sikap yang ditunjukkannya (Bantam, 2022). Seseorang yang memiliki tingkat dedikasi yang tinggi, cenderung akan memaknai menjalankan tugasnya sebagai sebuah pengalaman yang berharga, menantang dan juga motivasi.

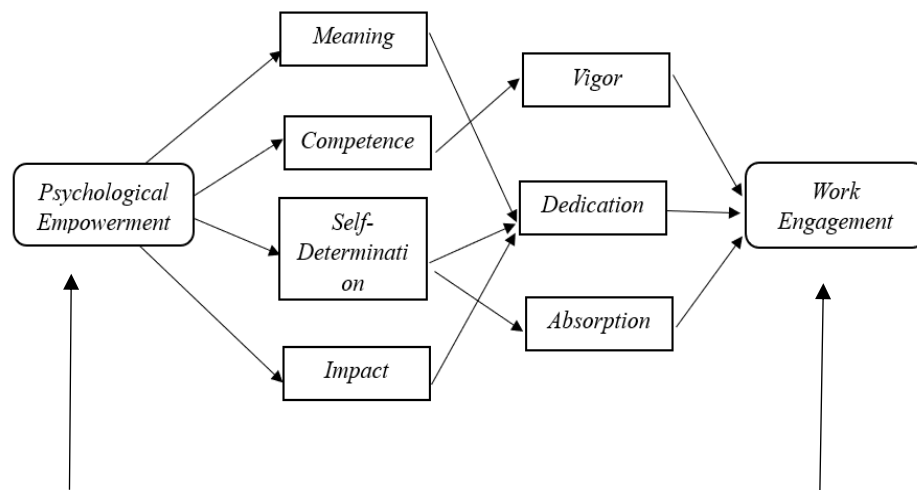
c. *Absorption*

Menggambarkan terkait dengan penyerapan secara penuh terhadap menjalankan tugas, yang memiliki makna memberikan konsentrasi dan perhatian yang penuh dalam menjalankan tugas, sehingga merasakan waktu yang berlalu sangat cepat dan sulit melepaskan diri pada menjalankan tugasnya karena terlalu menikmati dan fokus (Bantam, 2022).

4. Pengukuran Keterikatan kerja

Skala pengukuran keterikatan kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Utrecht Keterikatan kerjaScale* (UWES-17) yang dikembangkan oleh Schaufeli *et al.* (2001). Instrument ini dibuat untuk mengukur tingkat keterikatan kerja yang dimiliki individu dalam menjalankan tugasnya sebagai suatu keadaan psikologi positif yang ditandai dengan adanya semangat, dedikasi dan penyerapan penuh dalam menjalankan tugasnya. Keterikatan kerja sendiri didefinisikan sebagai keadaan kerja yang positif dan memuaskan yang bersifat penuh energi, keterlibatan, serta penyerapan dalam aktivitas kerja. Skala ini terdapat dua versi yakni versi pendek dengan 9 item atau yang dikenal dengan UWES-9 dan versi panjang dengan 17 item atau UWES-17. Dari beberapa pengujian telah menunjukkan bahwa ketiga subskala atau dimensi (*vigor, dedication dan absorption*) tersebut memiliki konsistensi internal dan reliabilitas uji ulang yang baik (Robertson-smith & Markwick, 2009).

C. Kerangka Berpikir



Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir

D. Hubungan Keberdayaan Psikologis Terhadap Keterikatan Kerja

Thomas dan Velthouse (1990) mengkonseptualisasikan keberdayaan psikologis sebagai keadaan motivasi intrinsik yang terdiri dari empat dimensi:

meaning, competence, self determination, dan impact. Ketika individu memandang pekerjaan mereka sebagai bermakna (*meaning*), percaya bahwa mereka memiliki kemampuan yang cukup (*competence*), mengalami otonomi dalam pengambilan keputusan (*self determination*), dan merasa bahwa mereka dapat memengaruhi hasil kerja (*impact*), mereka lebih cenderung mengalami motivasi intrinsik yang lebih kuat, yang pada gilirannya mendorong keterikatan aktif dalam pelaksanaan tugas. Kondisi tersebut sesuai dengan konsep pernyataan oleh Kahn (1990) yang menyatakan bahwa *personal engagement* muncul ketika individu memandang tugas mereka sebagai sesuatu yang bermakna, mengalami keamanan psikologis, dan memiliki akses ke sumber daya pribadi yang memadai. Hal ini menunjukkan bahwa keberdayaan psikologis berfungsi sebagai faktor psikologis yang memperkuat komitmen individu terhadap pelaksanaan tugas dengan meningkatkan perasaan kepemilikan, kebermaknaan, dan kendali yang dirasakan atas pekerjaan yang dilakukan.

Keberdayaan psikologis secara umum dalam penelitian ini pengukurannya dapat dilihat pada empat aspek, sedangkan keterikatan kerja pengukurannya dapat dilihat dari tiga aspek. Berdasarkan dari aspek-aspek dua variable ini terlihat bahwa faktor *meaning* pada keberdayaan psikologis memberikan kontribusi pada *dedication* di keterikatan kerja. Hal ini dikarenakan seseorang yang memiliki *meaning* yang tinggi dan menganggap menjalankan tugasnya penting bagi dirinya, maka seseorang tersebut akan memiliki dedikasi yang besar terhadap menjalankan tugasnya. Sehingga ia akan terdorong untuk berkomitmen dan berusaha semaksimal mungkin untuk melakukan pekerjaannya dengan baik dan optimal. *Meaning* dalam menjalankan tugas sering kali dipandang sebagai salah satu faktor intrinsik seseorang yang dapat memperkuat keterikatan emosional seseorang terhadap menjalankan tugasnya sehingga memunculkan dedikasi yang tinggi dalam menjalankan tugasnya (Spreitzer, 1995). Semakin tinggi tingkat *Meaning* yang dimiliki oleh seseorang, maka akan semakin besar pula dedikasinya terhadap menjalankan tugasnya.

Aspek *competence* pada keberdayaan psikologis memiliki hubungan yang searah dengan aspek *vigor* pada keterikatan kerja. *Competence* merupakan keyakinan terhadap kemampuan dirinya untuk dapat mengerjakan menjalankan tugasnya dengan baik dan optimal. sedangkan *vigor* merupakan tingkat energi yang tinggi, semangat, ketahanan mental dan kemauan tinggi untuk berusaha dalam melaksanakan menjalankan tugas walaupun menghadapi sebuah kesulitan (Basikin, 2007). Seseorang yang merasa yakin dengan kemampuan yang dimilikinya dalam melaksanakan tugasnya dengan baik maka akan memunculkan motivasi yang tinggi dalam menjalankan tugasnya, sehingga akan memberikan energi yang tinggi dan juga semangat dalam melaksanakan tugasnya. hal ini berdasarkan dari pernyataan Ryan & Deci (2017) tentang seseorang perlu memiliki motivasi dan perasaan berdaya untuk meningkatkan pada vitalitas dan energinya. Hal ini dapat ditumbuhkan dengan perasaan kompeten dan otonomi atas tugas yang dimilikinya.

Aspek *self determination* dapat saling berhubungan dengan *dedication* . ketika individu memiliki otonomi dalam menjalankan tugasnya, kebebasan dalam mengatur cara ia bekerja dan mengambil keputusan, maka individu tersebut akan memiliki rasa kepemilikan yang tinggi terhadap tugasnya sehingga keterlibatannya dalam menjalankan tugas dari menjalankan tugasnya akan semakin besar juga. Berdasarkan dari teori SDT (*Self determination Theory*) menyatakan apabila kebutuhan dasar individu terpenuhi maka akan menumbuhkan motivasi intrinsik yang besar sehingga akan memperkuat pada keterikatan individu secara emosional dengan menjalankan tugas dan juga komitmennya terhadap menjalankan tugasnya sehingga mendorong individu tersebut untuk tampil dengan penuh dedikasi dan semangat (Deci & Ryan, 2000).

Self determination juga memiliki keterkaitan dengan aspek *absorption*. *Self determination* menggambarkan perasaan otonomi dan kendali yang dimiliki oleh individu atas tindakan yang dilakukannya (Ryan & Deci, 2017). Sedangkan *absorption* merupakan keadaan psikologis dimana seseorang

sepenuhnya tenggelam dalam mengerjakan tugas menjalankan tugasnya sehingga tidak menyadari waktu dan lingkungannya (Basikin, 2007). Berdasarkan hal ini *absorption* tidak dapat muncul apabila individu melakukan tugasnya secara terpaksa atau diawasi secara ketat oleh atasan atau bahkan hingga kehilangan kontrol terhadap tindakannya. Perasaan *absorption* akan muncul jika seseorang merasakan kebebasan dalam bertindak atas tugasnya, maka dari rasa *self determination* merupakan salah satu faktor utama dari adanya *absorption*. Hal ini dilandasi oleh teori *flow* yang memiliki pengertian yang hampir sama dengan *Absorption* dengan perbedaan cakupan *flow* lebih luas dari pada *absorption* pada keterikatan kerja (Mirvis & Csikszentmihalyi, 1990).

Terakhir aspek *impact* memiliki hubungan dengan aspek *dedication*. Menurut Spreitzer (1995), *impact* adalah salah satu dimensi keberdayaan psikologis yang mengacu pada sejauh mana individu dapat memengaruhi hasil organisasi mahasiswa. *Impact* ini berdampak positif pada keterikatan kerja, terutama *dedication*, karena dengan merasa mampu memberikan kontribusi berarti individu mengalami peningkatan komitmen dan antusiasme terhadap menjalankan tugasnya. Pada penelitian empiris juga menyatakan bahwa keberdayaan psikologis yang mencakup *impact* berhubungan positif dengan *dedication*, memperkuat rasa kontribusi anggota dan keterikatan emosional mereka dalam menjalankan tugas (Spreitzer, 1995).

Temuan ini diperkuat oleh sejumlah penelitian terdahulu. De Klerk & Stander (2014) menemukan bahwa perilaku kepemimpinan yang memberdayakan secara signifikan meningkatkan keberdayaan psikologis, yang pada gilirannya memperkuat keterikatan kerja anggota di industri kimia. Hasil serupa juga diungkapkan oleh Nawrin (2016) pada sektor manufaktur di Bangladesh, yang menunjukkan bahwa anggota yang merasa berdaya secara psikologis memiliki tingkat keterikatan kerja dan keterikatan organisasi mahasiswa yang lebih tinggi. Nel *et al.*, (2015) juga menegaskan bahwa kepemimpinan positif yang mendorong keberdayaan psikologis mampu

meningkatkan keterikatan kerja sekaligus kepuasan hidup anggota. Hasil-hasil tersebut menunjukkan bahwa ketika individu merasa diberdayakan secara psikologis melalui otonomi, kompetensi, makna, dan pengaruh, maka mereka cenderung akan menunjukkan keterikatan emosional, kognitif, dan perilaku yang lebih tinggi dalam menjalankan tugas.

Keterhubungan antar dua variabel ini juga dapat dijelaskan melalui model *Job Demands Resources (JD-R)* yang dikemukakan oleh Bakker & Demerouti (2008). Model tersebut, keberdayaan psikologis dikategorikan sebagai *personal resource* yang dapat membantu individu menghadapi tuntutan kerja dan meningkatkan energi positif dalam bekerja. Seseorang yang memiliki sumber daya psikologis yang tinggi seperti rasa kompeten, otonomi, dan makna kerja, mereka cenderung mengalami tingkat *vigor*, *dedication*, dan *absorption* yang lebih besar, sebagaimana dijelaskan dalam model Keterikatan kerja oleh Schaufeli & Bakker (2004). Keberdayaan psikologis berfungsi sebagai katalis psikologis yang memunculkan keterikatan kerja dengan memperkuat motivasi intrinsik dan meningkatkan kinerja serta kesejahteraan anggota dalam melaksanakan menjalankan tugasnya (Amaliah & Wardani, 2021).

E. Hipotesis

H^a : Terdapat hubungan yang signifikan antara keberdayaan psikologis terhadap keterikatan kerja anggota DEMA Fakultas Psikologi

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian korelasional non-eksperimental dengan pendekatan kuantitatif *cross-sectional*. Desain korelasional dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara keberdayaan psikologis dan keterikatan kerja tanpa manipulasi variabel apa pun. Pendekatan kuantitatif diterapkan karena memungkinkan pengukuran variabel secara objektif menggunakan data numerik yang dikumpulkan melalui kuesioner skala model Likert, yang kemudian dianalisis secara statistik untuk menguji hipotesis yang diajukan. Selain itu, desain *cross sectional* memungkinkan peneliti untuk menilai kedua variabel pada satu titik waktu secara bersamaan. (Hanggoro & Suwarni, 2020).

Menurut Creswell & Creswell (2014) penelitian kuantitatif menekankan pengukuran objektif terhadap fenomena sosial melalui penggunaan instrumen yang menghasilkan data numerik. Sugiyono (2023) juga menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif berlandaskan filsafat positivisme, menggunakan sampel atau populasi tertentu, pengumpulan data dengan instrumen terstandar, dan analisis statistik untuk menguji hubungan atau pengaruh antar variabel. Desain terkait hubungan antara kedua variabel dapat diukur secara sistematis, terstruktur, dan dapat diuji secara empiris.

B. Identifikasi Variabel

Variabel penelitian adalah unsur utama yang ditetapkan dalam sebuah studi untuk memperoleh jawaban yang pada akhirnya dapat dirumuskan menjadi kesimpulan (Sahir, 2021). Menurut Azwar (2017) variabel adalah atribut yang dimiliki oleh seseorang atau objek yang bervariasi antar individu. Terdapat dua jenis variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Variabel Independen (bebas)

Variabel independen merujuk pada jenis variabel yang berpotensi memengaruhi atau menyebabkan perubahan pada variabel dependen. Variabel independen dapat memiliki pengaruh positif atau negatif. Penelitian ini, variabel independennya adalah keberdayaan psikologis.

2. Variabel dependen (terikat)

Variabel dependen, di sisi lain, adalah variabel yang dipengaruhi atau diuntungkan oleh variabel independen. Penelitian ini, variabel dependennya yaitu keterikatan kerja.

C. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah cara untuk menjelaskan setiap variabel yang digunakan oleh seorang peneliti. Peneliti memilih dan menerapkan definisi yang sesuai dan terkait dengan variabel dalam penelitiannya (Azwar, 2017). Definisi operasional dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Keberdayaan psikologis

Keberdayaan psikologis merupakan konstruk psikologis motivasional yang tercermin melalui empat dimensi utama yaitu *meaning*, *competence*, *self-determination*, dan *impact* yang mencerminkan orientasi aktif individu terhadap peran kerjanya.

2. Keterikatan kerja

Keterikatan kerja adalah keadaan psikologis positif yang dialami individu dalam menjalankan tugas mereka, yang ditandai dengan antusiasme, energi tinggi, komitmen, dan keterikatan penuh dalam pelaksanaan tugas yang ditandai dengan adanya *vigor*, *dedication* dan *absorption*.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi mengacu pada keseluruhan kelompok yang terdiri dari individu atau objek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang

telah ditentukan sebelumnya oleh peneliti untuk tujuan penelitian, dari mana kesimpulan akan ditarik (Sugiyono, 2023). Partisipan dalam penelitian ini ialah anggota DEMA Fakultas Psikologi UIN Malang.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian total karakteristik populasi. Ketika tidak memungkinkan untuk mempelajari seluruh populasi karena keterbatasan seperti waktu, tenaga kerja, atau biaya, peneliti dapat memilih sebagian populasi yang representatif untuk dianalisis (Sugiyono, 2023). Penelitian ini sampel yang diambil oleh peneliti yaitu anggota DEMA Fakultas Psikologi UIN Malang periode 2025-2026.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non-probability sampling* dengan pendekatan *purposive sampling*, di mana sampel dipilih berdasarkan kriteria spesifik yang selaras dengan tujuan penelitian (Sugiyono, 2023). Kriteria sampel dalam penelitian ini adalah:

- a. Merupakan anggota DEMA Fakultas Psikologi periode 2025–2026
- b. Bersedia menjadi responden
- c. Telah aktif minimal satu semester dalam kepengurusan.

Kriteria sampel ditetapkan untuk memastikan bahwa responden benar-benar mengalami dinamika organisasi mahasiswa yang relevan dengan variabel keberdayaan psikologis dan keterikatan kerja. Anggota yang aktif minimal satu semester telah terlibat dalam berbagai kegiatan, memahami struktur kerja organisasi mahasiswa, dan merasakan beban peran, sehingga dapat memberikan penilaian yang akurat terhadap kedua variabel penelitian. Pemilihan anggota aktif DEMA dilakukan karena unit ini merupakan konteks organisasi mahasiswa yang menjadi fokus penelitian. Kesiediaan responden diperlukan sebagai bentuk persetujuan responden dan menjamin kualitas data.

E. Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini alat pengumpulan data yang utama digunakan adalah skala psikologi. Instrumen ini dipilih karena mampu mengukur variabel keberdayaan psikologis dan keterikatan kerja secara terstruktur, terstandar, serta sesuai dengan tujuan penelitian. Teknik observasi wawancara dan dokumentasi hanya digunakan pada tahap pra-penelitian untuk memperoleh gambaran awal mengenai fenomena dan juga pelengkap data.

1. Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data, memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan dengan metode lain seperti wawancara dan kuesioner. Tidak seperti wawancara dan kuesioner yang bergantung pada interaksi langsung dengan responden, observasi melampaui komunikasi manusia dan juga dapat melibatkan studi objek alam. Metode ini sangat tepat untuk penelitian yang mengkaji perilaku manusia, aktivitas kerja, fenomena alam, atau situasi di mana jumlah subjek yang diamati relatif terbatas (Sugiyono, 2023).

Penelitian ini observasi digunakan sebagai teknik pengumpulan data untuk secara langsung mengamati perilaku dan fenomena yang terjadi di antara subjek. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk memperoleh data yang lebih objektif dan konsisten dengan kondisi kehidupan nyata, serta untuk mengidentifikasi variabel yang digunakan dalam penelitian. Penggunaan observasi didasarkan pada pertimbangan bahwa metode ini memungkinkan peneliti untuk secara langsung memahami perilaku, sikap, dan dinamika situasional.

2. Wawancara

Penelitian ini menggunakan wawancara tidak terstruktur tanpa panduan wawancara standar. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data ketika peneliti bertujuan untuk memperoleh informasi yang lebih fleksibel dan mendalam dari responden (Sugiyono, 2023).

Wawancara dilakukan untuk kebutuhan pra-penelitian dalam memastikan apakah variabel yang digunakan dalam penelitian ini memang benar-benar terjadi pada sampel yang digunakan atau tidak. Wawancara dilakukan kepada beberapa anggota DEMA. Dari hasil wawancara yang diperoleh dalam anggota DEMA memang terdapat variasi keterikatan kerja yang terjadi (keterikatan kerja).

3. Skala

Skala digunakan sebagai instrumen utama untuk mengumpulkan data kuantitatif terkait keberdayaan psikologis dan keterikatan kerja. Menurut (Sugiyono, 2023), skala merupakan alat ukur yang digunakan untuk mengukur variabel psikologis, baik variabel yang dikonversi dari kualitatif ke kuantitatif maupun variabel yang bersifat kuantitatif langsung. Penelitian ini menggunakan skala model Likert, yang umum digunakan untuk mengukur sikap, persepsi, dan kondisi psikologis individu (Kurniawan, 2022).

Penelitian ini skala yang digunakan terkait dengan variabel keberdayaan psikologis dan juga skala keterikatan kerja untuk mengukur variabel pada subjek penelitian yang digunakan yakni anggota DEMA Fakultas Psikologi UIN Malang. Opsi pilihan jawaban pada penelitian ini terdiri dari 5 pilihan jawaban yaitu STS (Sangat Tidak Setuju), TS (Tidak Setuju), N (Netral), S (Setuju), dan SS (Sangat Setuju). Penelitian ini hanya menggunakan satu jenis pernyataan yakni *favorable*, hal ini dikarenakan penelitian mengadaptasi alat ukur tanpa mengubah sama sekali alat ukurnya, peneliti hanya mengubah bahasa untuk menyesuaikan pada partisipan yang digunakan.

4. Dokumentasi

Dokumentasi adalah metode penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, catatan resmi, gambar, laporan, dan penjelasan tertulis yang mendukung dan melengkapi penelitian (Sugiyono, 2023).

Dokumen yang digunakan pada penelitian ini meliputi keputusan manajemen (SK) yang digunakan untuk mengidentifikasi nama-nama pengurus dan menentukan jumlah anggota aktif organisasi mahasiswa. Peneliti mengumpulkan dokumen yang berkaitan dengan profil organisasi mahasiswa DEMA, yang memuat visi dan misinya. Dokumen-dokumen ini digunakan sebagai bahan referensi untuk menyusun profil organisasi mahasiswa yang disajikan pada Bab IV. Teknik dokumentasi dalam penelitian ini berfungsi sebagai data pendukung yang memberikan informasi administratif dan gambaran umum organisasi mahasiswa yang diteliti.

F. Tahapan Penelitian

1. Tahap Pra-Penelitian

Peneliti pertama-tama melakukan observasi dan wawancara pendahuluan untuk mengidentifikasi masalah yang terjadi di lapangan, yang kemudian menjadi dasar untuk menentukan judul penelitian. Setelah judul dan fokus penelitian ditetapkan, peneliti kemudian menyiapkan proposal skripsi.

2. Tahap Pengumpulan Data

Proses pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan skala penelitian terbuka yang didistribusikan langsung kepada anggota DEMA atau dibagikan melalui obrolan pribadi. Tahap ini bertujuan untuk memperoleh informasi mengenai tingkat keterikatan anggota dan rasa memiliki mereka di dalam organisasi mahasiswa.

3. Tahap Analisis Penelitian

- a. Peneliti meninjau skala untuk memastikan validitas dan kesesuaiannya untuk analisis.
- b. Peneliti menganalisis data yang dikumpulkan menggunakan *software*.
- c. Setelah memproses data di *software*, peneliti menelaah dan menafsirkan hasil olah data.

- d. Baik data statistik maupun tanggapan dari kuesioner terbuka dianalisis secara deskriptif.

G. Instrumen Penelitian

Skala pengukuran ini menggunakan dua jenis skala yakni skala *Psychological Empowerment Scale* (PES) untuk mengukur keberdayaan psikologis pada anggota dan skala *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) untuk mengukur tingkat keterikatan kerja anggota.

1. Skala Keberdayaan psikologis

Skala pengukuran ini, peneliti menggunakan *Psychological Empowerment Scale* (PES) yang dikembangkan oleh Spreitzer (1995) dan telah diadaptasi oleh Sofiana (2023) dalam penelitiannya. Instrumen yang diadaptasi sebelumnya telah menjalani pengujian validitas dan reliabilitas, yang menunjukkan bahwa instrumen tersebut sesuai dan konsisten untuk mengukur tingkat keberdayaan psikologis dalam konteks organisasi mahasiswa di Indonesia. Skala ini mengukur dengan menggunakan empat aspek dari keberdayaan psikologis yaitu *meaning*, *competence*, *self determination* dan juga *impact*.

Proses penggunaan alat ukur dalam penelitian ini diawali dengan peneliti mengajukan permohonan persetujuan kepada penyusun instrumen *Psychological Empowerment Scale* (PES) untuk menggunakan alat ukur tersebut dalam penelitian. Langkah ini dilakukan sebagai bentuk etika penggunaan instrumen yang telah dikembangkan oleh peneliti sebelumnya. Peneliti kemudian melakukan proses *expert judgement* terhadap alat ukur yang telah diadaptasi. Proses ini melibatkan dosen pembimbing serta dosen ahli lainnya, yaitu Bapak Dr. Fathul Lubabin Nuqul, M.Si., dan Bapak Miftahul Huda, M.Psi. *expert judgement* dilakukan untuk menilai kesesuaian isi, bahasa, serta keterwakilan indikator dengan konstruk keberdayaan psikologis dalam konteks organisasi mahasiswa. Berdasarkan masukan dari para ahli, peneliti melakukan revisi dan perbaikan instrumen,

khususnya pada aspek redaksi item agar lebih sesuai dengan karakteristik subjek penelitian. Peneliti melakukan uji coba alat ukur setelah alat ukur dinyatakan layak kepada 31 subjek untuk menguji validitas dan reliabilitas alat ukur sebelum digunakan dalam pengambilan data penelitian utama.

Psychological Empowerment Scale (PES) yang digunakan dalam penelitian ini disusun menggunakan skala model Likert. Setiap item pernyataan dinilai menggunakan lima alternatif respons: sangat setuju (SS), setuju (S), netral (N), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS).

Tabel 3. 1 Blueprint Skala Keberdayaan psikologis

	Aspek	Indikator	Nomer Item
1.	<i>Meaning</i>	Memandang tugas organisasi mahasiswa sebagai sesuatu yang penting dan bernilai	1, 6, 10
2.	<i>Competence</i>	Keyakinan individu terhadap kemampuan diri dan menguasai kemampuan yang dimiliki dalam menjalankan tugasnya.	2, 3, 7
3.	<i>Self-determination</i>	Merasa memiliki kebebasan dan kesempatan untuk mandiri dalam menentukan serta melaksanakan tugas organisasi mahasiswa	4, 8, 11
4.	<i>Impact</i>	Merasa memiliki pengaruh serta kontrol dalam menjalankan tugasnya.	5, 9, 12

2. Skala Keterikatan kerja

Instrumen keterikatan kerja dalam penelitian ini menggunakan Utrecht Keterikatan kerja Scale versi panjang (UWES-17) yang dikembangkan oleh Schaufeli *et al.* (2002). Skala ini kemudian diadaptasi ke

dalam konteks Indonesia oleh Shaleh *et al.* (2025) melalui proses penerjemahan, alih bahasa balik, dan validasi konten serta struktur menggunakan analisis Rasch. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, UWES-17 menunjukkan kesesuaian item secara keseluruhan, unidimensionalitas yang memadai, serta reliabilitas item yang tinggi sehingga dinilai layak digunakan di konteks Indonesia. Penelitian ini menggunakan UWES-17 versi Bahasa Indonesia hasil adaptasi dan validasi Shaleh *et al.* (2025) sebagai alat ukur keterikatan kerja anggota DEMA Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

Proses penggunaan alat ukur dalam penelitian ini dimulai dari peneliti mengajukan permohonan persetujuan kepada penyusun instrumen *UWES-17* untuk menggunakan alat ukur tersebut dalam penelitian. Langkah ini dilakukan sebagai bentuk etika penggunaan instrumen yang telah dikembangkan oleh peneliti sebelumnya. Peneliti kemudian melakukan proses *expert judgement* terhadap alat ukur yang telah diadaptasi.

Proses ini melibatkan dosen pembimbing serta dosen ahli lainnya, yaitu Bapak Dr. Fathul Lubabin Nuqul, M.Si., dan Bapak Miftahul Huda, M.Psi. *expert judgement* alat ukur dilakukan untuk menilai kesesuaian isi, bahasa, serta keterwakilan indikator dengan konstruk keberdayaan psikologis dalam konteks organisasi mahasiswa. Berdasarkan masukan dari para ahli, peneliti melakukan revisi dan perbaikan instrumen, khususnya pada aspek redaksi item agar lebih sesuai dengan karakteristik subjek penelitian. Peneliti melakukan uji coba alat ukur kepada 31 subjek setelah alat ukur dinyatakan layak untuk menguji validitas dan reliabilitas alat ukur sebelum digunakan dalam pengambilan data penelitian utama

Pengukuran ini menggunakan jenis skala model Likert yang memuat dua jenis pernyataan, yaitu *favorable* (bermakna positif). Setiap pernyataan dalam skala ini dijawab menggunakan lima kategori respons, yaitu: sering sekali (SS), sering (S), netral/kadang-kadang (N), jarang (J) dan tidak pernah (TP).

Tabel 3. 2 Blueprint Skala Keterikatan kerja

No	Aspek	Indikator	Nomer Item
1.	<i>Vigor</i>	Antusias atau dorongan energi yang dimiliki individu saat menjalankan tugas organisasi mahasiswa	2,4,7,11,14,17
2.	<i>Dedication</i>	Mengorbankan tenaga dan pikiran dengan antusias, mengorbankan waktu karena nyaman mengerjakan tugas	1,5,8,10,15
3.	<i>Absorption</i>	Individu yang menghayati atau berkonsentrasi dan bangga dengan tugasnya.	3,6,9,12,13,16

H. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Menurut Azwar (2017) validitas merujuk pada sejauh mana suatu tes secara akurat mengukur atribut yang dimaksudkan untuk dievaluasi. Suatu tes dianggap valid jika secara tepat mengukur konstruk yang dimaksudkan untuk diukur. Alat ukur dengan validitas tinggi akan menghasilkan kesalahan pengukuran minimal, menunjukkan bahwa skor yang diperoleh peserta secara akurat mencerminkan skor sebenarnya mereka.

a. Keberdayaan psikologis

Uji validitas untuk skala keberdayaan psikologis, yang terdiri dari 12 item, diberikan kepada 31 responden menggunakan tingkat signifikansi 5% untuk nilai r . Hasilnya menunjukkan bahwa semua item valid berdasarkan analisis regresi berikut::

Tabel 3. 3 Uji Validitas Keberdayaan psikologis

Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1	0,773	0,355	Valid
X2	0,861	0,355	Valid
X3	0,748	0,355	Valid
X4	0,471	0,355	Valid
X5	0,814	0,355	Valid
X6	0,842	0,355	Valid
X7	0,789	0,355	Valid
X8	0,772	0,355	Valid
X9	0,698	0,355	Valid
X10	0,806	0,355	Valid
X11	0,733	0,355	Valid
X12	0,528	0,355	Valid

b. Keterikatan kerja

Uji validitas untuk skala keterikatan kerja, yang terdiri dari 17 item, juga dilakukan pada 31 responden. Temuan menunjukkan bahwa semua item memenuhi kriteria validitas menurut analisis regresi berikut:

Tabel 3. 4 Uji Validitas Skala Keterikatan kerja

Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Y1	0,807	0,355	Valid
Y2	0,848	0,355	Valid
Y3	0,603	0,355	Valid
Y4	0,837	0,355	Valid
Y5	0,808	0,355	Valid
Y6	0,602	0,355	Valid
Y7	0,841	0,355	Valid
Y8	0,808	0,355	Valid
Y9	0,516	0,355	Valid
Y10	0,831	0,355	Valid
Y11	0,774	0,355	Valid
Y12	0,788	0,355	Valid
Y13	0,480	0,355	Valid
Y14	0,684	0,355	Valid
Y15	0,739	0,355	Valid
Y16	0,659	0,355	Valid
Y17	0,672	0,355	Valid

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan persyaratan bagi pengukuran atau alat ukur yang konsisten ketika pengukuran dilakukan berulang kali dengan alat ukur tersebut (Sugiyono, 2023). Suatu variabel dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach Alpha $> 0,6$. Dalam penelitian ini penelitian menguji reliabel variabel menggunakan bantuan software.

Tabel 3. 5 Kategorisasi Tingkat Reliabelitas

Interval Koefisien	Interpretasi
0.00-0.20	Sangat Lemah
0.21-0.40	Lemah
0.41-0.60	Cukup
0.61-0.80	Tinggi
0.81-1.00	Sangat Tinggi

a. Keberdayaan psikologis

Hasil uji reliabilitas dari skala keberdayaan psikologis sebagai berikut:

Tabel 3. 6 Reabilitas Keberdayaan psikologis

Reliability Statistics

Variabel X

Cronbach's Alpha	N of Items
.922	12

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas menggunakan teknik Cronbach's Alpha, skala keberdayaan psikologis memperoleh koefisien reliabilitas sebesar 0,922 pada 12 item. Nilai hasil ini mendekati 1 dan melebihi standar reliabilitas minimum 0,6, skala tersebut dapat dikategorikan memiliki tingkat reliabilitas yang sangat tinggi. Instrumen tersebut dianggap reliabel, menunjukkan bahwa semua item secara konsisten dan stabil mengukur konstruk keberdayaan psikologis. Hasilnya, skala tersebut dianggap sesuai

untuk digunakan sebagai instrumen pengukuran dalam penelitian ini.

b. Keterikatan kerja

Hasil dari uji reliabilitas dari skala keterikatan kerja dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha* dengan bantuan *software*.

Tabel 3. 7 Uji Reabilitas Keterikatan kerja

Reliability Statistics UWES

Cronbach's Alpha	N of Items
.938	17

Berdasarkan hasil analisis reliabilitas menggunakan teknik Cronbach's Alpha, skala keterikatan kerja memperoleh koefisien reliabilitas sebesar 0,938 pada 17 item. Koefisien ini mendekati 1 dan melebihi ambang batas minimum yang dapat diterima yaitu 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa skala UWES memiliki tingkat reliabilitas yang sangat tinggi dan dinyatakan reliabel. Artinya, seluruh item dalam skala ini mampu mengukur konstruk keterikatan kerja secara konsisten dan stabil, sehingga layak digunakan sebagai instrumen dalam penelitian ini.

I. Analisis Data

1. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menentukan apakah data penelitian mengikuti distribusi normal. Penelitian ini, penilaian normalitas dilakukan menggunakan perangkat lunak statistik melalui uji Kolmogorov-Smirnov (K-S). Data dianggap berdistribusi normal jika nilai signifikansi (p-value) uji K-S lebih besar dari 0,05.

Sebaliknya, jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, data dianggap tidak berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Uji linearitas dilakukan untuk memeriksa apakah variabel independen memiliki hubungan linier dengan variabel dependen. Dalam penelitian ini, uji tersebut dilakukan menggunakan perangkat lunak statistik dengan menganalisis nilai signifikansi dalam analisis linearitas. Nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 dalam kategori linearitas menunjukkan bahwa hubungan antar variabel bersifat linier. Penyimpangan dari nilai signifikansi linearitas di atas 0,05 juga menunjukkan adanya hubungan linier antara kedua variabel tersebut.

2. Analisis Deskriptif

Analisis statistik deskriptif adalah metode yang digunakan untuk mendeskripsikan dan menyajikan data yang dikumpulkan tanpa menarik kesimpulan umum atau inferensi yang lebih luas. Menurut Sugiyono (2013), analisis deskriptif berguna untuk mengidentifikasi karakteristik responden dan memberikan gambaran umum data numerik yang dianalisis oleh peneliti. Penelitian ini, variabel yang diteliti adalah keberdayaan psikologis dan keterikatan kerja. Proses analisis meliputi penghitungan skor maksimum, skor minimum, rata-rata, dan standar deviasi untuk setiap variabel. Temuan kemudian dikategorikan menjadi tiga tingkatan: rendah, sedang, dan tinggi.

a. Mean

Rumus untuk melihat nilai mean sebagai berikut:

$$\mu = \frac{1}{2} (i\text{Max} + i\text{Min})$$

Keterangan:

μ	: Mean
$i\text{Max}$: Skor tertinggi item
$i\text{Min}$: Skor terendah item

b. Standar Deviasi

Langkah selanjutnya yaitu mencari standar deviasi, adapun rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$SD = \frac{1}{6}(iMax + iMin)$$

Keterangan:

SD : Standar Deviasi

$iMax$: Skor tertinggi item

$iMin$: Skor terendah item

c. Kategorisasi Data

Tahap selanjutnya adalah menghitung rata-rata dan deviasi standar. Hasil perhitungan ini kemudian diterapkan untuk menetapkan interval skor berdasarkan kriteria kategorisasi yang telah ditentukan. Kategorisasi standar ini digunakan untuk mengelompokkan skor responden ke dalam kelas-kelas tertentu, sehingga memberikan interpretasi yang lebih jelas tentang tingkat tinggi dan rendah dalam hasil penelitian.

Kategori	Rumus
Tinggi	$X > (\mu + 1.SD)$
Sedang	$(\mu - 1.SD) \leq X \leq (\mu + 1.SD)$
Tinggi	$X < (\mu - 1.SD)$

Keterangan:

X : Raw Score Scale

μ : Mean

SD : Standar Deviasi

3. Uji Hipotesis

Hipotesis mengacu pada asumsi atau prediksi sementara yang berkaitan dengan perumusan masalah penelitian. Oleh karena itu, masalah penelitian umumnya diungkapkan dalam bentuk pertanyaan. Hipotesis dianggap tentatif karena jawaban teoritis yang diusulkan belum diuji atau diverifikasi secara empiris (Sugiyono, 2023). Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan menggunakan teknik korelasi momen produk

pearson, yang digunakan untuk memeriksa arah dan kekuatan hubungan antara dua variabel yang diukur pada skala interval atau rasio.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Latar Belakang Subjek

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dewan Perwakilan Mahasiswa (DEMA) Fakultas Psikologi, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Fakultas Psikologi di universitas ini merupakan salah satu fakultas yang berfokus pada pengembangan ilmu psikologi yang terintegrasi dengan nilai-nilai Islam. Fakultas ini juga secara aktif mendorong mahasiswa tidak hanya untuk mencapai prestasi akademik tetapi juga untuk terlibat dalam kegiatan kemahasiswaan sebagai sarana pengembangan soft skill, kemampuan kepemimpinan, dan tanggung jawab sosial.

DEMA Fakultas Psikologi di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang adalah organisasi mahasiswa intra-fakultas yang berfungsi sebagai tempat mahasiswa dalam menyalurkan aspirasi, mengembangkan potensi pribadi, dan menyelenggarakan berbagai program kerja yang mendukung pengembangan mahasiswa baik akademik maupun non-akademik. Struktur organisasi mahasiswanya terdiri dari dewan eksekutif inti dan beberapa divisi, masing-masing diberi tugas dan tanggung jawab khusus.

DEMA Fakultas Psikologi sebagai organisasi mahasiswa yang aktif menuntut anggotanya untuk terlibat secara intens dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program kerja selama satu periode kepengurusan. Aktivitas tersebut menuntut komitmen, inisiatif, rasa tanggung jawab, serta keterikatan psikologis yang tinggi dari setiap anggota. Kondisi ini menjadikan DEMA Psikologi sebagai konteks yang relevan untuk mengkaji keterikatan kerja dalam berorganisasi mahasiswa, karena anggota organisasi mahasiswa dihadapkan pada tuntutan kerja yang berkelanjutan meskipun bersifat non-formal dan berbasis sukarela.

Anggota DEMA Fakultas Psikologi juga diberikan ruang untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, pengembangan ide, serta pelaksanaan program sesuai dengan peran dan divisi masing-masing. Hal ini berkaitan erat dengan aspek keberdayaan psikologis, seperti makna kerja (*meaning*), kompetensi (*competence*), otonomi (*self determination*), dan pengaruh (*impact*) dalam menjalankan tugas organisasi mahasiswa. Tingkat keberdayaan psikologis yang dirasakan oleh anggota diduga berperan penting dalam meningkatkan kelangsungan mereka terhadap aktivitas organisasi mahasiswa.

Berdasarkan karakteristik tersebut, DEMA Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang dipandang sebagai lokasi penelitian yang tepat untuk mengkaji hubungan antara keberdayaan psikologis dan keterikatan kerja, karena lingkungan organisasi mahasiswa ini memungkinkan munculnya variasi pengalaman keberdayaan psikologis serta tingkat keterikatan kerja yang berbeda pada setiap anggota.

a. Visi

Menciptakan dewan eksekutif mahasiswa fakultas psikologi yang partisipatif sebagai laboratorium pengetahuan dan inkubator pergerakan, menuju fakultas psikologi sebagai akselerator pengembangan keilmuan dan kontributor inovasi sosial.

b. Misi

1. Proses pelayanan inklusif dan proaktif terhadap kebutuhan mahasiswa fakultas psikologi
2. Poros pengembangan inovatif dan prestatif mahasiswa fakultas psikologi
3. Poros pengabdian dan kebermanfaatan pada lingkungan dan masyarakat
4. Poros sinergitas komprehensif. Menciptakan jiwa komitmen, konsisten dan kompeten pada setiap anggota.

B. Pelaksanaan Penelitian

1. Waktu dan Pelaksanaan Penelitian

Pelaksanaan pengambilan data dalam penelitian ini dilaksanakan selama kurang lebih 3 minggu dimulai dari tanggal 1 Februari sampai dengan 22 Februari 2026.

2. Prosedur Pengambilan Data

Penelitian ini dilaksanakan secara daring (*online*) dengan menggunakan instrumen berupa angket yang disusun dalam bentuk Google Form. Metode *online* dipilih untuk memudahkan peneliti dalam mendistribusikan kuesioner kepada seluruh anggota DEMA Fakultas Psikologi, serta untuk menghemat waktu dan memperluas jangkauan responden.

Proses pengambilan data dilakukan dengan membagikan tautan google form kepada seluruh anggota DEMA Fakultas Psikologi yang tercantum dalam SK kepengurusan dan memenuhi kriteria sebagai sampel penelitian. Tautan kuesioner disebarikan melalui grup *whatsapp* kabinet dan grup per divisi (*perdinas*). Peneliti juga mengirimkan tautan secara pribadi melalui chat *whatsapp* kepada anggota yang belum mengisi kuesioner. Beberapa anggota turut membantu menyebarkan kembali tautan tersebut ke grup internal pengurus agar seluruh subjek dapat mengakses dan berpartisipasi dalam pengisian kuesioner.

3. Hambatan Dalam Pelaksanaan Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini menghadapi beberapa hambatan. Salah satu hambatan utama adalah kondisi subjek penelitian yang pada saat pengambilan data sudah tidak aktif (*demisioner*) dari kepengurusan DEMA. Hal tersebut menyebabkan komunikasi dan koordinasi menjadi sedikit lebih sulit dibandingkan ketika mereka masih aktif dalam struktur organisasi mahasiswa.

Pengambilan data yang dilakukan secara daring membuat peneliti tidak dapat mengontrol secara langsung waktu dan keseriusan responden dalam mengisi kuesioner. Beberapa subjek membutuhkan pengingat (*reminder*) secara berkala agar bersedia mengisi angket. Kesibukan masing-masing responden di luar kepengurusan juga memengaruhi kecepatan pengumpulan data.

Meskipun demikian, peneliti berupaya mengatasi hambatan tersebut dengan melakukan pendekatan secara personal melalui pesan pribadi serta menjelaskan kembali tujuan dan pentingnya penelitian, sehingga seluruh sampel yang ditentukan tetap dapat berpartisipasi dalam pengisian kuesioner.

C. Hasil dan Analisa Data Penelitian

1. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menentukan apakah data dalam penelitian ini terdistribusi normal. Normalitas data merupakan salah satu asumsi kunci dalam analisis statistik parametrik oleh karena itu, tahap ini sangat penting untuk dipenuhi. Penelitian ini untuk uji asumsi dilakukan menggunakan perangkat lunak statistik dengan metode Kolmogorov-Smirnov, karena ukuran sampel melebihi 50 responden, yaitu 79 partisipan secara total. Metode ini dipilih karena uji Kolmogorov-Smirnov umumnya lebih tepat untuk sampel yang lebih besar ($n > 50$), sehingga sesuai dengan karakteristik data dalam penelitian ini. Dalam uji Kolmogorov-Smirnov, data dianggap terdistribusi normal jika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05. Sebaliknya, jika nilai Sig. kurang dari 0,05, data dikategorikan tidak terdistribusi normal. Jika data ditemukan terdistribusi normal, analisis statistik parametrik dapat diterapkan.

Tabel 4. 1 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			79
Normal Parameters ^{a,b}			
Mean			.0000000
Std. Deviation			7.85055597
Most Extreme Differences	Absolute		.058
	Positive		.058
	Negative		-.058
Test Statistic			.058
Asymp. Sig. (2-tailed)			.200 ^{c,d}

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,200. Karena nilai ini lebih besar dari 0,05 ($0,200 > 0,05$), dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal. Asumsi normalitas pada penelitian ini terpenuhi sehingga analisis statistik parametrik dapat digunakan dalam penelitian.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk memeriksa apakah terdapat hubungan linear antara dua atau lebih variabel dalam suatu penelitian. Uji ini penting untuk memastikan bahwa teknik statistik parametrik, seperti korelasi pearson, dapat diterapkan dengan tepat. Jika hubungan antar variabel tidak linear, hasil analisis korelasi atau regresi dapat menjadi tidak akurat (Purnomo *et al.*, 2016). Penelitian ini menggunakan perangkat lunak statistik untuk melakukan uji linearitas. Hubungan antar variabel dianggap linear jika nilai signifikansi komponen linearitas kurang dari 0,05 ($p < 0,05$), sedangkan nilai signifikansi komponen deviasi dari linearitas lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$). Pemenuhan kriteria tersebut menunjukkan bahwa hubungan antar variabel mengikuti pola linear dan memenuhi asumsi yang diperlukan untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 4. 2 Uji Linearitas

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	(Combined)6474.501	25	258.980	4.841	.000
Linearity	4502.359	1	4502.359	84.168	.000
Deviation from Linearity	1972.142	24	82.173	1.536	.097
Within Groups	2835.094	53	53.492		
Total	9309.595	78			

Berdasarkan hasil uji linearitas, nilai signifikansi untuk deviasi dari linearitas adalah 0,097. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 ($0,097 > 0,05$), sehingga tidak terdapat deviasi linearitas yang signifikan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hubungan antar variabel bersifat linear.

2. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik data penelitian sehingga temuan dapat lebih mudah dipahami dan diinterpretasikan. Penyajian data membantu peneliti memperoleh gambaran umum mengenai kondisi setiap variabel yang diteliti. Informasi statistik yang termasuk dalam analisis ini terdiri dari mean (rata-rata), simpangan baku, nilai maksimum, dan nilai minimum (Sugiyono, 2019). Bagian berikut menyajikan hasil deskriptif dari dua variabel dalam penelitian ini.

Tabel 4. 3 Uji Deskriptif

Skala	N	Min	Max	Mean	SD	SUM
<i>Psychological Empowerment</i>	79	20	60	48.81	7.202	3856
Keterikatan kerja	79	31	85	65.54	10.925	5178

Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang disajikan pada tabel di atas, variabel keberdayaan psikologis memperoleh skor minimum 20 dan skor maksimum 60, dengan nilai rata-rata 48,81 dan simpangan baku 7,202.

Sementara itu, variabel keterikatan kerja menunjukkan skor minimum 31 dan skor maksimum 85, dengan rata-rata 65,54 dan simpangan baku 10,926.

Pengkategorian data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan metode berbasis rentang yang dibagi menjadi tiga tingkatan, yaitu rendah, sedang, dan tinggi. Proses penentuan interval kategori ini dilakukan menggunakan perangkat lunak statistik untuk memastikan bahwa klasifikasi skor selaras dengan distribusi data penelitian.

a. Kategorisasi Data

Penelitian melakukan kategorisasi data setelah memperoleh nilai rata-rata dan simpangan baku. Prosedur tersebut bertujuan untuk mengelompokkan subjek penelitian ke dalam kategori tertentu berdasarkan skor yang diperoleh. Penelitian ini menggunakan skor hipotetis sebagai acuan dalam proses kategorisasi sehingga posisi relatif hasil pengukuran pada setiap variabel dapat diidentifikasi. Pendekatan tersebut membantu peneliti menentukan kecenderungan setiap variabel ke dalam kategori rendah, sedang, atau tinggi.

1. Keberdayaan psikologis

Tabel 4. 4 Kategorisasi Keberdayaan psikologis

No.	Kategori	Rumus	Frekuensi	Persentase
1.	Tinggi	$X > 44$	62	78.5%
2.	Sedang	$28 \leq X \leq 44$	16	20.3%
3.	Rendah	$X < 28$	1	1.3%

Berdasarkan hasil kategorisasi pada 79 anggota DEMA pada variabel keberdayaan psikologis mayoritas anggota berada pada tingkat yang tinggi sebanyak 62 anggota, kemudian pada tingkatan yang sedang sebanyak 16 anggota dan dalam tingkat yang rendah ada 1 orang.

Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar anggota DEMA memiliki tingkat keberdayaan psikologis pada kategori yang tinggi.

Tingkat keberdayaan psikologis anggota DEMA Fakultas Psikologi dapat dikatakan sangat baik karena mayoritas anggota berada pada kategori tinggi. Sebagian kecil anggota masih berada pada kategori rendah sehingga kondisi tersebut perlu mendapatkan perhatian lebih lanjut.

Tabel 4. 5 Persentase Aspek Keberdayaan Psikologis

Aspek	Skor Total Aspek	Skor Total Variabel	Hasil
<i>Meaning</i>	987	3856	25%
<i>Competence</i>	989		26%
<i>Self determination</i>	924		24%
<i>Impact</i>	956		25%

Berdasarkan hasil analisis aspek pada variabel keberdayaan psikologis, diketahui bahwa aspek *competence* memiliki persentase tertinggi sebesar 26%, kemudian diikuti oleh aspek *meaning* dan *impact* yang masing-masing memperoleh persentase sebesar 25%, serta aspek *self determination* sebesar 24%.

Aspek *competence* memiliki kontribusi sebesar 26%. Hal ini menunjukkan bahwa anggota memiliki keyakinan yang baik terhadap kemampuan dan kompetensi diri dalam menjalankan tugas organisasi mahasiswa. Aspek *meaning* dan *impact* masing-masing memiliki kontribusi sebesar 25%, yang menunjukkan bahwa anggota memandang aktivitas organisasi mahasiswa sebagai sesuatu yang bermakna serta merasa memiliki pengaruh terhadap organisasi mahasiswa.

Aspek *self determination* memiliki kontribusi paling rendah yaitu sebesar 24%, yang menunjukkan bahwa tingkat otonomi anggota dalam mengambil keputusan masih relatif lebih rendah dibanding aspek lainnya. Keseluruhan hasil

menunjukkan bahwa keberdayaan psikologis anggota DEMA Fakultas Psikologi paling dominan dibentuk oleh aspek *competence*, sedangkan aspek *self-determination* menjadi aspek yang paling rendah.

2. Keterikatan kerja

Tabel 4. 6 Keterikatan kerja

No.	Kategori	Rumus	Jumlah Subjek	Persentase
1.	Tinggi	$X > 39,67$	53	67,1%
2.	Sedang	$39,67 \leq X \leq 62,33$	25	31,6%
3.	Rendah	$X < 62,33$	1	1,3%

Berdasarkan kategorisasi variabel keterikatan kerja, mayoritas responden diklasifikasikan dalam kategori tinggi, yaitu 53 orang (67,1%), diikuti oleh 25 orang (31,6%) dalam kategori sedang, dan 1 orang (1,3%) dalam kategori rendah.

Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat keterikatan kerja anggota DEMA Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang cenderung tinggi. Sebagian besar anggota DEMA menunjukkan keterikatan kerja yang kuat. Tingkat keterikatan kerja anggota DEMA dapat dikategorikan sangat baik karena mayoritas responden berada pada kategori tinggi dan tidak ditemukan responden pada kategori rendah.

Tabel 4. 7 Persentase Aspek Keterikatan kerja

Aspek	Skor Total Aspek	Skor Total Variabel	Hasil
<i>Vigor</i>	1832	5178	35,4%
<i>Dedication</i>	1664		32,1%
<i>Absorption</i>	1682		32,5%

Berdasarkan hasil analisis aspek pada variabel keterikatan kerja, diketahui bahwa aspek *vigor* memiliki kontribusi tertinggi

sebesar 35,4%. Hasil ini menunjukkan bahwa anggota DEMA Fakultas Psikologi UIN Malang memiliki tingkat semangat, energi, dan antusiasme yang tinggi dalam menjalankan aktivitas organisasi mahasiswa.

Aspek *absorption* memiliki kontribusi sebesar 32,5%, yang menunjukkan bahwa anggota cukup mampu fokus dan tenggelam dalam aktivitas organisasi yang dijalankan. Aspek *dedication* memiliki kontribusi sebesar 32,1%, yang menunjukkan bahwa anggota memiliki keterikatan emosional, rasa bangga, dan makna terhadap organisasi yang cukup baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa keterikatan kerja anggota DEMA Fakultas Psikologi paling dominan dibentuk oleh aspek *vigor*, sedangkan aspek *dedication* menjadi aspek yang paling rendah.

3. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan untuk menentukan apakah hipotesis yang diajukan dapat diterima atau ditolak. Pengujian tersebut bertujuan untuk memeriksa apakah terdapat hubungan yang signifikan antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Penelitian ini menggunakan analisis korelasi *product moment Pearson* dengan bantuan perangkat lunak statistik.

Pengambilan keputusan dalam uji korelasi didasarkan pada nilai signifikansi (2-tailed). Nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($p < 0,05$) menunjukkan hubungan antara kedua variabel signifikan. Nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$) menunjukkan hubungan antara kedua variabel tidak signifikan. Interpretasi kekuatan korelasi menggunakan kriteria korelasi *product moment* untuk menentukan derajat hubungan antar variabel.

Tabel 4. 8 Uji Korelasi

	PE	WE
Pearson Correlation	1	.695**
Sig. (2-tailed)		.000
Pearson Correlation	.695**	1
Sig. (2-tailed)	.000	

Berdasarkan hasil analisis korelasi Product Moment antara keberdayaan psikologis dan keterikatan kerja di antara anggota DEMA Fakultas Psikologi, diperoleh nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Temuan ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan secara statistik antara kedua variabel tersebut, artinya hubungan yang diamati bukan karena kebetulan.

Peneliti melakukan analisis korelasi aspek-ke-aspek untuk menguji hubungan antara setiap dimensi keberdayaan psikologis (*meaning, competence, self determination, dan impact*) dan dimensi keterikatan kerja (*vigor, dedication dan absorption*). Analisis ini dilakukan untuk mengidentifikasi kekuatan hubungan antar setiap aspek serta menentukan dimensi yang menunjukkan asosiasi terkuat dan terlemah.

Tabel 4. 9 Uji Korelasi Antar Aspek

		Vigor	Dedication	Absorption
Meaning	Pearson Correlation	.628**	.813**	.509**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
Competence	Pearson Correlation	.585**	.698**	.418**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000
SDT	Pearson Correlation	.522**	.560**	.343**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002
Impact	Pearson Correlation	.462**	.643**	.284*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.011

Berdasarkan analisis korelasi antara keberdayaan psikologis dan keterikatan kerja, semua hubungan bersifat positif dan signifikan secara statistik ($p < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa setiap dimensi keberdayaan psikologis berhubungan secara signifikan dengan setiap dimensi keterikatan kerja di antara anggota DEMA Fakultas Psikologi..

Aspek *meaning* korelasi terkuat ditemukan dengan *dedication* ($r = 0,813$; $p = 0,000$), yang termasuk dalam kategori sangat kuat. Hasil ini menunjukkan bahwa ketika anggota menganggap peran mereka bermakna dan berharga, tingkat komitmen, kebanggaan, dan keterikatan emosional mereka terhadap organisasi mahasiswa cenderung meningkat. Hasil korelasi antara *meaning* dan *vigor* ($r = 0,628$; $p = 0,000$) dikategorikan sebagai kuat, sedangkan hasil korelasi antara *meaning* dan *absorption* ($r = 0,509$; $p = 0,000$) termasuk dalam kategori sedang.

Aspek *competence*, korelasi tertinggi juga diamati dengan *dedication* ($r = 0,698$; $p = 0,000$), yang diklasifikasikan sebagai kuat. Hasil korelasi antara *competence* dan *vigor* ($r = 0,585$; $p = 0,000$) bersifat sedang, sedangkan hasil korelasi antara *competence* dan *absorption* ($r = 0,418$; $p = 0,000$) juga bersifat sedang. Temuan ini menunjukkan bahwa kepercayaan diri pada kemampuan seseorang lebih berkaitan dengan komitmen dan semangat dibandingkan dengan keterikatan mendalam dalam pekerjaan organisasi mahasiswa.

Aspek *self determination*, korelasi dengan *dedication* ($r = 0,560$; $p = 0,000$) dan *vigor* ($r = 0,522$; $p = 0,000$) termasuk kategori sedang, sedangkan dengan *absorption* ($r = 0,343$; $p = 0,002$) tergolong rendah. Hal ini menunjukkan bahwa otonomi dalam bekerja lebih berkaitan dengan komitmen dan semangat dibandingkan dengan kondisi tenggelam secara penuh dalam pekerjaan.

Terakhir aspek *impact* menunjukkan korelasi terkuat dengan *dedication* ($r = 0,643$; $p = 0,000$) yang termasuk kategori kuat. Hasil korelasi dengan *vigor* ($r = 0,462$; $p = 0,000$) tergolong sedang, sedangkan dengan *absorption* ($r = 0,284$; $p = 0,011$) termasuk kategori rendah.

Keseluruhan hasil menunjukkan korelasi paling kuat terdapat pada aspek *meaning* dengan *dedication* ($r = 0,813$), sedangkan korelasi paling rendah terdapat pada aspek *impact* dengan *absorption* ($r = 0,284$). Temuan ini menunjukkan bahwa keberdayaan psikologis pada anggota DEMA paling dominan berkaitan dengan peningkatan *dedication* dibandingkan *absorption*. Hasil tersebut menunjukkan bahwa ketika anggota merasa tugas dan tanggung jawabnya bermakna, memiliki kompetensi, otonomi, serta merasakan dampak dari kontribusinya, peningkatan yang paling menonjol muncul pada komitmen, rasa bangga, dan keterikatan emosional terhadap organisasi.

Hasil analisis korelasi juga mengungkapkan koefisien korelasi (r) sebesar 0,695 antara keberdayaan psikologis dan keterikatan kerja, yang menunjukkan hubungan yang kuat dan positif antara kedua variabel tersebut. Temuan ini menunjukkan bahwa tingkat keberdayaan psikologis yang lebih tinggi di antara anggota DEMA dikaitkan dengan tingkat keterikatan kerja yang lebih tinggi.

Selanjutnya, untuk mengetahui besarnya kontribusi keberdayaan psikologis terhadap keterikatan kerja, penelitian melakukan perhitungan koefisien determinasi. Dengan rumus perhitungan sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = (0,695)^2 \times 100\% = 0,483 \times 100\% = 48,3\%$$

Keterangan :

KD : Koefisien Determination

r^2 : Koefisien Korelasi

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh nilai R Kuadrat (R^2) sebesar 0,483, yang menunjukkan bahwa keberdayaan psikologis menyumbang 48,3% dalam keterikatan kerja di antara anggota DEMA Fakultas Psikologi. Sisanya 51,7%, dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam studi ini.

Temuan ini menunjukkan bahwa keberdayaan psikologis memberikan kontribusi yang berarti terhadap keterikatan kerja di antara anggota organisasi mahasiswa, meskipun bukan satu-satunya faktor penentu. Hal ini menunjukkan bahwa keterikatan kerja merupakan konstruk kompleks yang dipengaruhi oleh kombinasi faktor individu internal dan kondisi organisasi mahasiswa eksternal.

Keseluruhan hasil menunjukkan bahwa hipotesis alternatif (H_a) diterima, artinya terdapat hubungan positif dan signifikan antara keberdayaan psikologis dengan keterikatan kerja di antara anggota DEMA Fakultas Psikologi. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi keberdayaan psikologis yang dirasakan oleh anggota, semakin besar keterikatan mereka dalam menjalankan peran dan tanggung jawab di dalam organisasi mahasiswa. Peningkatan keberdayaan psikologis dapat menjadi salah satu strategi kunci untuk meningkatkan keterikatan kerja.

D. Pembahasan

1. Tingkat Keberdayaan psikologis Anggota DEMA Fakultas Psikologi

Hasil statistik deskriptif variabel keberdayaan psikologis menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada kategori tinggi yaitu sebanyak 62 orang (78,5%), kategori sedang sebanyak 16 orang (20,3%), dan kategori rendah sebanyak 1 orang (1,3%). Temuan ini mengindikasikan bahwa secara umum anggota DEMA Fakultas Psikologi memiliki tingkat keberdayaan psikologis yang tinggi. Kondisi ini tercermin dari persepsi anggota yang merasa memiliki makna dalam tugas organisasi

mahasiswa, keyakinan terhadap kemampuan diri, kebebasan dalam bertindak, serta keyakinan bahwa kontribusi mereka memberikan dampak bagi organisasi mahasiswa.

Berdasarkan aspek-aspeknya, *competence* merupakan aspek dengan kontribusi tertinggi sebesar 26%, diikuti oleh *meaning* sebesar 25%, *impact* sebesar 25%, dan *self determination* sebesar 24%. Hal ini menunjukkan bahwa keyakinan anggota terhadap kemampuan diri dalam menjalankan tugas organisasi mahasiswa menjadi aspek yang paling dominan dibandingkan aspek lainnya. Aspek *self determination* memiliki kontribusi paling rendah, yang mengindikasikan bahwa persepsi mengenai kebebasan dalam mengambil keputusan dan mengatur cara kerja masih relatif lebih rendah dibanding aspek lainnya, meskipun tetap berada dalam kategori positif secara umum.

Temuan ini dapat dijelaskan melalui teori keberdayaan psikologis dari Spreitzer (1995) yang menyatakan bahwa keberdayaan psikologis terbentuk dari empat dimensi utama yaitu *meaning*, *competence*, *self determination*, dan *impact* yang secara bersama-sama membentuk kondisi psikologis individu dalam memaknai perannya di organisasi mahasiswa. Ketika individu memiliki persepsi positif pada keempat aspek tersebut, maka individu akan merasa lebih berdaya dalam menjalankan perannya dalam organisasi mahasiswa. Teori *self determination* oleh Ryan & Deci (2000) menjelaskan bahwa ketika kebutuhan akan otonomi, kompetensi, dan keterkaitan sosial terpenuhi dalam konteks organisasi mahasiswa, individu cenderung mengalami motivasi intrinsik yang lebih tinggi serta rasa keberdayaan psikologis yang lebih kuat.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa keberdayaan psikologis dikembangkan dalam lingkungan organisasi mahasiswa yang memberikan kesempatan bagi individu untuk mengambil peran aktif, menjalankan otonomi, dan

mengembangkan kompetensi mereka. Zhang & Bartol (2010) menjelaskan bahwa keberdayaan psikologis berkembang melalui empat dimensi utama yaitu *meaning*, *competence*, *self-determination*, dan *impact* yang muncul ketika individu merasa memiliki kendali atas pekerjaan mereka dan mampu memberikan kontribusi yang bermakna bagi organisasi mahasiswa. Sejalan dengan itu, Amundsen & Martinsen (2015) serta Spreitzer (1995) menegaskan bahwa lingkungan organisasi mahasiswa yang suportif dan memberikan kesempatan partisipasi pada anggota dapat meningkatkan persepsi individu terhadap makna kerja, kemampuan diri, serta dampak kontribusi yang mereka berikan.

Hasil penelitian dari Oktaviani & Dahesihsari (2018) juga memperkuat hasil penelitian ini, yang menunjukkan bahwa keberdayaan psikologis terbentuk melalui pengalaman individu dalam organisasi mahasiswa, terutama ketika pekerjaan dimaknai secara personal (*meaning*), didukung oleh keyakinan kompetensi (*competence*), serta adanya kesempatan untuk memberikan dampak terhadap organisasi mahasiswa (*impact*). Namun demikian, penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa keterbatasan struktur organisasi mahasiswa dapat memengaruhi aspek *self determination*, sehingga tidak semua individu memiliki tingkat otonomi yang sama dalam menjalankan perannya. Hal ini menunjukkan bahwa keberdayaan psikologis sangat dipengaruhi oleh karakteristik lingkungan organisasi mahasiswa.

Tingginya keberdayaan psikologis pada anggota DEMA dalam penelitian ini dapat dipahami sebagai kondisi yang sejalan dengan penelitian terdahulu, di mana organisasi mahasiswa mahasiswa menjadi ruang yang memungkinkan individu untuk mengembangkan kompetensi, merasakan makna peran, serta berpartisipasi dalam aktivitas organisasi mahasiswa, meskipun tingkat otonomi masih dapat bervariasi antar individu.

Implikasi penelitian ini menunjukkan bahwa keberdayaan psikologis memiliki peran penting dalam mendukung peningkatan keterikatan kerja pada anggota organisasi mahasiswa mahasiswa. Berdasarkan hasil penelitian, individu yang memiliki rasa bermakna, kompeten, memiliki otonomi, serta merasa dapat memberikan dampak terhadap organisasi mahasiswa cenderung lebih terlibat secara emosional, kognitif, dan perilaku dalam aktivitas organisasi mahasiswa. Hal ini sejalan dengan *self determination theory* yang menjelaskan bahwa pemenuhan kebutuhan psikologis dasar seperti kompetensi dan otonomi dapat meningkatkan motivasi intrinsik dan keterikatan individu (Deci & Ryan, 2000). Organisasi mahasiswa mahasiswa perlu menciptakan lingkungan yang mendukung pemberian ruang partisipasi, pengambilan keputusan, serta kesempatan pengembangan diri agar keberdayaan psikologis anggota dapat meningkat dan berdampak pada keterikatan kerja yang lebih optimal.

Kontribusi penelitian ini terletak pada penguatan bukti empiris bahwa keberdayaan psikologis dalam konteks organisasi mahasiswa mahasiswa tidak hanya berperan sebagai kondisi psikologis individu, tetapi juga berkaitan dengan tingkat keterikatan kerja (keterikatan kerja) anggota organisasi mahasiswa. Penelitian ini memperluas penerapan spreitzer teori keberdayaan psikologis dalam konteks organisasi mahasiswa mahasiswa, dengan menunjukkan bahwa keempat dimensi keberdayaan psikologis (*meaning, competence, self-determination, dan impact*) memiliki kontribusi dalam membentuk keterikatan anggota dalam organisasi mahasiswa. Penelitian ini juga memberikan gambaran bahwa keberdayaan psikologis dapat menjadi variabel penting dalam meningkatkan efektivitas keterikatan anggota organisasi mahasiswa mahasiswa.

Refleksi dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun keberdayaan psikologis anggota DEMA berada pada kategori tinggi, masih terdapat variasi pengalaman pada sebagian kecil anggota, terutama pada aspek *self determination* yang relatif lebih rendah dibanding aspek lainnya.

Hal ini mengindikasikan bahwa tidak semua anggota merasakan tingkat otonomi yang sama dalam menjalankan peran organisasi mahasiswa. Kondisi ini menunjukkan adanya ruang perbaikan dalam struktur dan pola pengelolaan organisasi mahasiswa, khususnya dalam memberikan keleluasaan pengambilan keputusan kepada anggota. Perbedaan tingkat keberdayaan psikologis antar individu menunjukkan bahwa pengalaman pemberdayaan dalam organisasi mahasiswa belum sepenuhnya merata, sehingga diperlukan upaya berkelanjutan untuk menciptakan lingkungan organisasi mahasiswa yang lebih inklusif dan partisipatif.

2. Tingkat Keterikatan kerja Anggota DEMA Fakultas Psikologi

Menurut Schaufeli *et al.* (2001) keterikatan kerja merupakan sebuah kondisi psikologi positif yang dimiliki oleh individu yang ditandai dengan tiga dimensi, yakni *vigor*, *dedication* dan *Absorption*. Aspek *vigor* merupakan energi dan ketahanan mental yang dimiliki oleh seseorang dalam melakukan tugas, aspek *dedication* berkaitan dengan rasa bangga, antusiasme dan komitmen terhadap tugas organisasi mahasiswa, sedangkan untuk aspek *Absorption* merujuk pada keterikatan penuh hingga merasa tenggelam dalam aktivitas yang dijalankan.

Berdasarkan temuan penelitian, variabel keterikatan kerja menunjukkan bahwa sebagian besar responden termasuk dalam kategori tinggi (67,1%) dengan jumlah anggota sebanyak 53 orang, diikuti oleh kategori menengah (31,6%) dengan jumlah anggota sebanyak 25 orang, sedangkan hanya 1,3% dengan 1 anggota yang berada dalam kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa, secara umum anggota organisasi mahasiswa menunjukkan tingkat keterikatan yang relatif kuat dalam menjalankan peran dan tanggung jawab mereka. Kondisi tersebut tercermin dalam keterikatan emosional, kognitif, dan perilaku yang positif dalam aktivitas organisasi mahasiswa. Schaufeli *et al.* (2002) menjelaskan bahwa keterikatan kerja merupakan kondisi positif yang ditandai dengan *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Individu dengan keterikatan tinggi

biasanya menunjukkan energi, antusiasme, dan keterikatan penuh yang tinggi dalam aktivitas kerja mereka.

Ditinjau dari aspek keterikatan kerja, dimensi *vigor* memiliki kontribusi tertinggi yaitu 35,4%, diikuti *absorption* sebesar 32,5%, dan *dedication* sebesar 32,1%. Hal ini menunjukkan bahwa anggota organisasi mahasiswa cenderung memiliki energi dan ketahanan yang kuat dalam melaksanakan tugas mereka. *Vigor* mencerminkan tingkat energi dan ketahanan mental individu dalam menjalankan tugas, yang menurut Schaufeli & Bakker (2003) menjadi indikator utama keterikatan kerja yang sehat. Tingginya aspek ini menunjukkan bahwa anggota tetap antusias dalam memenuhi tanggung jawab organisasi mahasiswa meskipun beban kerja yang berat.

Aspek *dedication* menunjukkan nilai skor yang cukup tinggi dengan nilai 35%. Hasil ini menunjukkan bahwa anggota DEMA memiliki rasa komitmen yang kuat terhadap organisasi mahasiswa mereka. *Dedication* mencerminkan keterikatan emosional yang mendalam terhadap peran seseorang dalam organisasi mahasiswa (Schaufeli & Bakker, 2004). Individu dengan *dedication* tinggi biasanya memandang aktivitas organisasi mahasiswa sebagai sesuatu yang bermakna, menantang, dan membanggakan. Hasil ini sejalan dengan penelitian oleh Saks (2006) yang menyatakan bahwa tugas yang dipandang bermakna oleh individu dapat meningkatkan keterikatan mereka dalam pekerjaan, sehingga individu cenderung menunjukkan tingkat keterikatan kerja yang lebih tinggi.

Terakhir aspek *absorption* menunjukkan bahwa anggota DEMA cukup mampu larut dalam aktivitas organisasi mahasiswa meskipun belum menjadi aspek yang paling dominan. *Absorption* menggambarkan kondisi ketika individu merasa tenggelam dalam pekerjaan sehingga sulit melepaskan diri dari aktivitas yang dilakukan (Bakker & Demerouti, 2008). Kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian anggota telah memiliki keterikatan kognitif yang baik, tetapi belum sepenuhnya konsisten berada

pada tingkat optimal. Temuan ini sejalan dengan konsep *flow* yang dikemukakan oleh Mihaly Csikszentmihalyi (1990), yaitu kondisi ketika individu mampu fokus dan terlibat secara penuh dalam aktivitas yang dijalankan. Belum optimalnya aspek *absorption* pada anggota DEMA menunjukkan bahwa sebagian anggota masih berupaya menyesuaikan diri dengan tuntutan program kerja organisasi mahasiswa yang cukup tinggi serta tanggung jawab yang mereka jalankan.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan teori *Job Demands-Resources (JD-R)* yang dikemukakan oleh Bakker & Demerouti (2008), yang menyatakan bahwa keterikatan kerja terbentuk ketika individu memiliki sumber daya kerja yang cukup, baik dari aspek *personal* maupun lingkungan organisasi mahasiswa. Lingkungan organisasi mahasiswa yang memberikan ruang partisipasi, dukungan sosial, serta kesempatan berperan aktif dapat menjadi faktor yang mendorong munculnya keterikatan kerja yang relatif tinggi pada anggota.

Implikasi dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keterikatan kerja yang tinggi berpotensi meningkatkan efektivitas kinerja peran anggota dalam organisasi mahasiswa. Individu yang memiliki tingkat *vigor*, *dedication*, dan *absorption* yang kuat umumnya lebih aktif, lebih gigih dalam menghadapi tugas-tugas yang menuntut, dan lebih fokus dalam menyelesaikan tanggung jawab organisasi mahasiswa. Kondisi tersebut dalam konteks organisasi mahasiswa menjadikan fungsi organisasi dengan lebih optimal karena anggota tidak hanya menjalankan tugas-tugasnya secara formal, tetapi juga terlibat secara psikologis dalam proses organisasi.

Kontribusi praktis dari penelitian ini adalah memberikan gambaran bahwa penguatan keterikatan kerja berfungsi sebagai strategi penting untuk meningkatkan kualitas keterikatan anggota dalam organisasi mahasiswa. Keterikatan kerja dapat dipertahankan dan ditingkatkan dengan

memberikan tugas-tugas yang bermakna, meningkatkan dukungan sosial di antara anggota, dan memberikan kesempatan untuk partisipasi aktif dalam proses pengambilan keputusan. Hasil ini juga menunjukkan bahwa aspek *vigor* yang paling dominan dapat menjadi modal utama organisasi mahasiswa dalam menjaga stabilitas keterikatan anggota, sehingga dapat dikembangkan dan ditingkatkan lagi untuk kedepannya.

Refleksi dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun keterikatan kerja berada pada kategori tinggi, masih terdapat sebagian kecil anggota yang berada pada kategori sedang dan rendah. Hal ini mengindikasikan bahwa keterikatan kerja belum terdistribusi secara merata di antara semua anggota organisasi mahasiswa. Perbedaan kontribusi antar aspek menunjukkan bahwa keterikatan emosional (*dedication*) dan keterikatan kognitif (*absorption*) masih dapat ditingkatkan agar seimbang dengan tingkat energi (*vigor*) yang sudah relatif tinggi. Organisasi mahasiswa perlu memperkuat pengalaman kerja yang lebih bermakna dan memperluas keterikatan anggota agar keterikatan kerja dapat lebih optimal dan merata.

3. Hubungan Keberdayaan psikologis Terhadap Keterikatan kerja Anggota DEMA Fakultas Psikologi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara keberdayaan psikologis dan keterikatan kerja anggota DEMA Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Hal ini didukung oleh hasil uji korelasi Pearson, yang menghasilkan koefisien korelasi sebesar 0,695 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Hasil ini menunjukkan hubungan yang kuat dan signifikan secara statistik antara kedua variabel tersebut. Hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat keberdayaan psikologis yang lebih tinggi di antara anggota organisasi mahasiswa berkaitan dengan tingkat keterikatan kerja yang lebih tinggi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka.

Korelasi yang kuat ini menunjukkan bahwa keberdayaan psikologis bukan hanya faktor pendukung, tetapi berfungsi sebagai sumber daya psikologis penting yang memainkan peran sentral dalam membentuk keterikatan kerja anggota DEMA. Keberdayaan psikologis dalam konteks organisasi mahasiswa bertindak sebagai fondasi internal yang mendorong anggota untuk tetap aktif terlibat, bahkan tanpa insentif finansial yang biasanya ditemukan dalam lingkungan kerja formal. Hal ini menyoroti pentingnya motivasi intrinsik dalam mendorong keterikatan kerja di antara anggota DEMA.

Kontribusi keberdayaan psikologis terhadap keterikatan kerja dapat dipahami lebih lanjut melalui koefisien determinasi (R^2), yang diperoleh dengan mengkuadratkan koefisien korelasi (r^2). Berdasarkan perhitungan, nilai R^2 adalah $(0,695)^2 = 0,483$, atau 48,3%. Hal ini menunjukkan bahwa keberdayaan psikologis memberikan kontribusi sebesar 48,3% terhadap keterikatan kerja anggota DEMA Fakultas Psikologi, sedangkan sisanya sebesar 51,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel penelitian ini. Keberdayaan psikologis memiliki peran yang cukup besar dalam meningkatkan keterikatan kerja, namun terdapat faktor-faktor lain yang juga turut berkontribusi, seperti dukungan sosial, dinamika kelompok, dan faktor lainnya.

Hubungan yang kuat antara keberdayaan psikologis dan keterikatan kerja mencerminkan hubungan langsung antara komponen kedua variabel tersebut. Individu yang menganggap pekerjaan mereka bermakna (*meaning*), percaya pada kemampuan mereka sendiri untuk melakukan tugas secara efektif (*competence*), mengalami otonomi dalam pengambilan keputusan (*self determination*), dan merasa bahwa mereka dapat memengaruhi hasil organisasi mahasiswa (*impact*) cenderung menunjukkan tingkat antusiasme kerja yang lebih tinggi (*vigor*), komitmen yang lebih kuat (*dedication*), dan keterikatan yang lebih dalam dalam tugas mereka (*absorption*). Temuan ini menunjukkan bahwa keberdayaan

psikologis berkontribusi pada penguatan keterikatan emosional, kognitif, dan perilaku anggota terhadap organisasi mahasiswa.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Thomas dan Velthouse (1990) serta Spreitzer (1995) yang menyatakan bahwa keberdayaan psikologis merupakan bentuk motivasi intrinsik yang terdiri dari dimensi *meaning*, *competence*, *self determination*, dan *impact*. Individu yang mengalami kondisi ini lebih cenderung termotivasi untuk terlibat aktif dalam tugas mereka karena mereka menganggap pekerjaan mereka bermakna, merasa mampu, memiliki otonomi, dan percaya bahwa tindakan mereka memberikan dampak pada organisasi mahasiswa. Kondisi tersebut juga sesuai dengan teori *personal engagement* dari Kahn (1990) yang menjelaskan bahwa individu akan lebih terikat terhadap pekerjaannya ketika merasa tugas yang dijalankan bermakna dan memberikan rasa kepemilikan terhadap dirinya.

Temuan penelitian ini juga mendukung model *Job Demands–Resources (JD-R Model)* yang dikemukakan oleh Bakker dan Demerouti (2008). Dalam model tersebut, keberdayaan psikologis dipandang sebagai *personal resource* yang mampu meningkatkan energi positif, motivasi intrinsik, dan keterikatan individu terhadap pekerjaan. Ketika individu memiliki sumber daya psikologis yang baik, seperti rasa kompeten, otonomi, dan makna kerja, maka individu akan lebih mampu menunjukkan *vigor*, *dedication*, dan *absorption* yang tinggi dalam menjalankan tugas organisasi mahasiswa.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh De Klerk & Stander (2014) yang menemukan bahwa keberdayaan psikologis berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja. Penelitian Nawrin (2016) juga menunjukkan bahwa individu yang merasa diberdayakan secara psikologis cenderung memiliki keterikatan kerja yang lebih tinggi. Selain itu, Nel *et al.* (2015) menjelaskan bahwa lingkungan

organisasi mahasiswa yang mendukung keberdayaan psikologis mampu meningkatkan keterikatan anggota secara emosional dan perilaku. Penelitian Oktaviani & Dahesihsari (2018) juga menunjukkan bahwa individu yang memaknai tugas secara personal dan merasa memiliki kontribusi terhadap organisasi mahasiswa akan memiliki dorongan kerja dan keterikatan yang lebih besar dibandingkan individu yang hanya menjalankan tugas sebagai kewajiban formal organisasi mahasiswa.

Berdasarkan hasil korelasi antar aspek, diketahui bahwa aspek *meaning* memiliki hubungan paling kuat dengan aspek *dedication* dengan nilai korelasi sebesar 0,813. Hal ini menunjukkan bahwa ketika anggota organisasi mahasiswa memandang tugas yang dijalankan sebagai sesuatu yang penting dan bermakna bagi dirinya, maka anggota akan memiliki dedikasi, antusiasme, dan komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi mahasiswa. Individu yang merasa tugas organisasi mahasiswa memiliki nilai personal cenderung lebih rela mengorbankan waktu, tenaga, dan pikirannya untuk menjalankan tugas secara optimal. Temuan ini sejalan dengan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kahn (1990) yang menyatakan bahwa kebermaknaan psikologis (*psychological meaningfulness*) merupakan salah satu kondisi utama yang mendorong individu untuk melibatkan diri secara penuh dalam pekerjaannya. Individu yang merasa bahwa peran yang dijalankan memiliki nilai dan tujuan yang penting, maka individu akan lebih terdorong untuk mencurahkan energi, perhatian, dan komitmennya dalam aktivitas organisasi mahasiswa.

Implikasi dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kebermaknaan tugas menjadi faktor penting dalam meningkatkan dedikasi anggota organisasi mahasiswa. Ketika anggota memahami manfaat, tujuan, dan dampak dari peran yang dijalankan, maka mereka cenderung lebih antusias, bertanggung jawab, dan memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi mahasiswa. Kondisi ini dapat membantu organisasi mahasiswa menjaga stabilitas keterikatan anggota dalam menjalankan

program kerja. Upaya untuk meningkatkan aspek *meaning* dan *dedication*, organisasi mahasiswa dapat memberikan pemahaman yang lebih jelas mengenai tujuan setiap program kerja, melibatkan anggota dalam proses pengambilan keputusan, serta memberikan apresiasi terhadap kontribusi anggota. Langkah sederhana tersebut dapat membantu anggota merasa bahwa perannya penting dan bernilai bagi organisasi mahasiswa.

Kontribusi dari temuan ini memperkuat kajian mengenai hubungan antara keberdayaan psikologis dan keterikatan kerja, khususnya pada konteks organisasi mahasiswa. Penelitian ini menunjukkan bahwa aspek *meaning* memiliki peranan yang besar dalam membangun *dedication* anggota, sehingga kebermaknaan tugas dapat menjadi salah satu strategi penting dalam meningkatkan keterikatan organisasi mahasiswa. Refleksi dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keterikatan emosional anggota tidak muncul secara otomatis hanya karena status keanggotaan organisasi mahasiswa, tetapi juga dipengaruhi oleh sejauh mana anggota mampu menemukan nilai dan makna dalam aktivitas organisasi mahasiswa yang dijalankan. Organisasi mahasiswa perlu menciptakan lingkungan yang mampu memberikan pengalaman organisasi mahasiswa yang bermakna agar dedikasi anggota dapat berkembang secara lebih optimal dan berkelanjutan.

Aspek *competence* berkorelasi paling kuat dengan aspek *dedication* sebesar 0,698. Hasil ini menunjukkan bahwa ketika anggota organisasi mahasiswa merasa memiliki kemampuan, keterampilan, dan keyakinan diri yang cukup dalam menyelesaikan tugas, maka mereka cenderung menunjukkan dedikasi, antusiasme, serta rasa bangga yang lebih tinggi terhadap peran mereka di organisasi mahasiswa. Perasaan mampu dalam menjalankan tugas membuat anggota lebih percaya diri sehingga tuntutan organisasi mahasiswa tidak dipandang sebagai tekanan, melainkan sebagai tantangan yang dapat diselesaikan. Kondisi ini sesuai dengan teori Ryan & Deci (2000) yang menyatakan bahwa perasaan kompeten mampu

meningkatkan motivasi intrinsik dan energi psikologis individu. Anggota DEMA yang merasa mampu menjalankan program kerja dan menyelesaikan tanggung jawab organisasi mahasiswa dengan baik, maka kebutuhan psikologis tersebut akan terpenuhi dan memunculkan perasaan positif terhadap organisasi mahasiswa.

Implikasi dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi anggota menjadi salah satu faktor penting dalam membangun dedikasi terhadap organisasi mahasiswa. Anggota yang merasa memiliki kemampuan yang memadai dalam menjalankan tugas akan lebih antusias, percaya diri, dan bertanggung jawab dalam melaksanakan program kerja organisasi mahasiswa. Kondisi ini dapat membantu organisasi mahasiswa menciptakan anggota yang lebih aktif dan konsisten dalam menjalankan perannya. Upaya untuk meningkatkan *competence* dan *dedication* anggota, organisasi mahasiswa dapat memberikan pelatihan, pendampingan, serta evaluasi kerja yang bersifat membangun. Pembagian tugas yang sesuai dengan kemampuan anggota juga dapat meningkatkan rasa percaya diri dan keyakinan anggota terhadap kapasitas dirinya. Kondisi tersebut membuat anggota lebih nyaman dan termotivasi dalam menjalankan tanggung jawab organisasi mahasiswa.

Kontribusi dari penelitian ini menunjukkan bahwa *competence* memiliki peranan penting dalam membentuk *dedication* anggota organisasi mahasiswa mahasiswa. Temuan ini memperkuat kajian keberdayaan psikologis dan keterikatan kerja dengan menunjukkan bahwa rasa mampu dan keyakinan terhadap kemampuan diri dapat meningkatkan keterikatan emosional anggota terhadap organisasi mahasiswa. Hasil refleksi dari penelitian ini menunjukkan bahwa dedikasi anggota tidak hanya dipengaruhi oleh faktor motivasi atau loyalitas terhadap organisasi mahasiswa, tetapi juga dipengaruhi oleh sejauh mana anggota merasa mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Organisasi mahasiswa perlu menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan

kemampuan anggota agar keterikatan dan dedikasi anggota dapat berkembang secara lebih optimal dan berkelanjutan.

Aspek *self determination* memiliki korelasi paling kuat juga dengan aspek *dedication* sebesar 0,560. Hasil ini menunjukkan bahwa ketika anggota organisasi mahasiswa memiliki kebebasan dan kesempatan untuk mengambil keputusan dalam menjalankan tugasnya, maka dedikasi, rasa memiliki, dan antusiasme terhadap organisasi mahasiswa juga akan meningkat. Kepercayaan untuk mengatur dan menjalankan peran secara mandiri membuat anggota merasa dihargai oleh organisasi mahasiswa sehingga mendorong munculnya tanggung jawab dan komitmen yang lebih besar dalam menyelesaikan tugas organisasi mahasiswa. Temuan ini sesuai dengan *Self Determination Theory* dari Ryan & Deci (2000) yang menjelaskan bahwa pemenuhan kebutuhan otonomi mampu meningkatkan motivasi intrinsik dan keterikatan individu terhadap aktivitas yang dijalankan.

Implikasi dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian otonomi kepada anggota organisasi mahasiswa dapat membantu meningkatkan dedikasi dan keterikatan emosional anggota terhadap organisasi mahasiswa. Anggota yang merasa dipercaya dan diberikan ruang untuk berpendapat maupun mengambil keputusan akan lebih bertanggung jawab serta memiliki rasa memiliki yang lebih tinggi terhadap organisasi mahasiswa. Kondisi ini dapat mendukung terciptanya lingkungan organisasi mahasiswa yang lebih aktif, partisipatif, dan kolaboratif. Upaya untuk meningkatkan *self determination* dan *dedication* anggota, organisasi mahasiswa dapat memberikan kesempatan yang lebih luas kepada anggota untuk menyampaikan ide, terlibat dalam pengambilan keputusan, serta mengelola program kerja sesuai dengan kreativitas dan kemampuan mereka. Pengurus organisasi mahasiswa juga perlu membangun komunikasi yang terbuka agar anggota merasa nyaman dalam menyampaikan pendapat dan inisiatifnya.

Kontribusi dari penelitian ini memperkuat kajian mengenai keberdayaan psikologis dan keterikatan kerja pada organisasi mahasiswa mahasiswa, khususnya terkait pentingnya *self determination* dalam membangun *dedication* anggota. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rasa otonomi dan kebebasan dalam menjalankan peran dapat menjadi faktor yang mendukung keterikatan emosional anggota terhadap organisasi mahasiswa. Refleksi dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dedikasi anggota tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu atau tuntutan organisasi, tetapi juga oleh ruang kebebasan dan kepercayaan yang diberikan organisasi kepada anggota. Organisasi perlu menciptakan iklim yang mendukung partisipasi aktif dan kemandirian anggota agar keterikatan serta komitmen anggota terhadap organisasi dapat berkembang secara lebih optimal dan berkelanjutan.

Terakhir aspek *impact* juga memiliki hubungan paling kuat dengan *dedication* sebesar 0,643. Hasil ini menunjukkan bahwa ketika anggota organisasi mahasiswa merasa bahwa tugas dan keputusan yang mereka lakukan memberikan pengaruh nyata terhadap organisasi mahasiswa maupun lingkungan sekitarnya, maka tingkat dedikasi, semangat, dan keterikatan emosional mereka terhadap organisasi mahasiswa juga akan meningkat. Kesadaran bahwa kontribusi yang diberikan mampu menghasilkan perubahan atau manfaat tertentu membuat anggota merasa bahwa perannya dalam organisasi mahasiswa memiliki nilai yang penting dan tidak sekadar menjalankan kewajiban formal. Temuan ini sejalan dengan *Job Characteristics Model* yang dikembangkan oleh Hackman & Oldham (1976) dalam (Alini *et al.*, 2014). Teori tersebut menjelaskan bahwa aspek *impact* berkaitan dengan *task significance*, yaitu sejauh mana suatu tugas memberikan pengaruh atau manfaat bagi orang lain maupun lingkungan sekitar. Individu yang menyadari bahwa pekerjaannya memberikan dampak positif akan lebih mudah merasakan kebermaknaan dalam menjalankan tugasnya. Perspektif keterikatan kerja, perasaan

bermakna yang muncul dari adanya dampak nyata terhadap organisasi mahasiswa dapat memperkuat dimensi *dedication* .

Implikasi dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa organisasi mahasiswa perlu membantu anggota memahami dampak positif dari setiap tugas dan program kerja yang dijalankan. Anggota yang melihat bahwa kontribusinya memberikan hasil yang nyata akan lebih termotivasi untuk terlibat aktif dan mempertahankan dedikasinya terhadap organisasi mahasiswa. Kondisi ini dapat mendukung peningkatan kualitas partisipasi anggota dalam menjalankan program kerja organisasi mahasiswa. Sebagai upaya untuk meningkatkan aspek *impact* dan *dedication* anggota, organisasi mahasiswa dapat memberikan evaluasi serta umpan balik mengenai hasil program kerja yang telah dilaksanakan, menunjukkan manfaat kegiatan bagi mahasiswa, serta melibatkan anggota dalam proses peninjauan keberhasilan program organisasi mahasiswa. Anggota dapat lebih menyadari bahwa kontribusi mereka memiliki pengaruh yang berarti bagi organisasi mahasiswa maupun lingkungan kampus.

Kontribusi dari penelitian ini memperkuat kajian mengenai keberdayaan psikologis dan keterikatan kerja, khususnya terkait pentingnya aspek *impact* dalam meningkatkan *dedication* anggota organisasi mahasiswa mahasiswa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi terhadap dampak dan manfaat kontribusi dapat menjadi faktor penting dalam membangun keterikatan emosional anggota terhadap organisasi mahasiswa. Refleksi dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dedikasi anggota tidak hanya dipengaruhi oleh rasa mampu atau kebebasan dalam menjalankan tugas, tetapi juga oleh keyakinan bahwa kontribusi yang mereka berikan benar-benar menghasilkan perubahan dan manfaat nyata. Organisasi mahasiswa perlu menciptakan sistem kerja yang mampu memperlihatkan hasil dan manfaat kontribusi anggota agar semangat, rasa memiliki, dan dedikasi anggota terhadap organisasi mahasiswa dapat terus berkembang secara optimal.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa keberdayaan psikologis merupakan faktor psikologis yang memiliki hubungan kuat dengan keterikatan kerja anggota organisasi mahasiswa mahasiswa. Dengan hasil korelasi antar aspek menunjukkan bahwa seluruh dimensi keberdayaan psikologis, yaitu *meaning*, *competence*, *self determination*, dan *impact*, memiliki hubungan paling kuat dengan aspek *dedication* pada keterikatan kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa keterikatan emosional anggota DEMA terhadap organisasi mahasiswa lebih banyak dipengaruhi oleh sejauh mana anggota merasa tugas organisasi mahasiswa bermakna, merasa mampu menjalankan peran, memiliki kebebasan dalam bertindak, serta menyadari bahwa kontribusi mereka memberikan dampak nyata bagi organisasi mahasiswa maupun lingkungan sekitar. Hasil tersebut memperlihatkan bahwa *dedication* menjadi aspek keterikatan kerja yang paling sensitif terhadap kondisi keberdayaan psikologis dari anggota. Pemenuhan kebutuhan psikologis anggota membuat anggota cenderung menunjukkan rasa bangga, antusiasme, komitmen, dan keterikatan emosional yang lebih tinggi terhadap organisasi mahasiswa.

Implikasi dari temuan ini menunjukkan bahwa organisasi mahasiswa mahasiswa perlu memperhatikan kondisi psikologis anggotanya sebagai upaya untuk meningkatkan keterikatan kerja. Organisasi mahasiswa tidak hanya perlu fokus pada penyelesaian program kerja, tetapi juga perlu menciptakan lingkungan yang mendukung kebermaknaan tugas, pengembangan kemampuan anggota, pemberian kepercayaan, serta pengakuan terhadap kontribusi anggota. Pemenuhan aspek-aspek tersebut membuat anggota lebih mudah membangun dedikasi dan keterikatan emosional terhadap organisasi mahasiswa. Organisasi mahasiswa dapat meningkatkan keterikatan anggota melalui pembagian tugas yang sesuai dengan kemampuan, pemberian kesempatan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, pelatihan pengembangan diri, serta evaluasi program kerja yang memperlihatkan dampak nyata dari

kontribusi anggota. Komunikasi yang terbuka dan apresiasi terhadap kinerja anggota juga penting untuk menjaga semangat dan komitmen anggota dalam organisasi mahasiswa.

Kontribusi penelitian ini terletak pada penguatan kajian mengenai hubungan keberdayaan psikologis dan keterikatan kerja dalam konteks organisasi mahasiswa mahasiswa, khususnya pada anggota DEMA. Penelitian ini menunjukkan bahwa keberdayaan psikologis tidak hanya berpengaruh terhadap keterikatan kerja secara umum, tetapi juga memiliki hubungan yang kuat dengan aspek *dedication* sebagai bentuk keterikatan emosional anggota terhadap organisasi mahasiswa. Refleksi dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dedikasi anggota organisasi mahasiswa tidak terbentuk secara instan, melainkan berkembang melalui pengalaman organisasi mahasiswa yang memberikan rasa bermakna, rasa mampu, kebebasan bertindak, dan keyakinan bahwa kontribusi yang diberikan memiliki dampak nyata. Organisasi mahasiswa perlu membangun iklim organisasi mahasiswa yang lebih suportif, partisipatif, dan memberdayakan agar keterikatan anggota dapat berkembang secara lebih optimal dan berkelanjutan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil olahan dan analisis data yang telah dilakukan diatas, peneliti dapat menyimpulkan sebagai berikut:

1. Mayoritas anggota DEMA Fakultas Psikologi memiliki tingkat keberdayaan psikologis pada kategori tinggi sebesar 78,5% dan tingkat keterikatan kerja pada kategori tinggi sebesar 67,1%. Hal ini menunjukkan bahwa anggota memiliki rasa berdaya psikologis dan keterikatan organisasi mahasiswa yang tergolong tinggi dalam menjalankan tugas organisasi mahasiswa.
2. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara keberdayaan psikologis dan keterikatan kerja dengan nilai korelasi sebesar 0,695 dan signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Artinya, semakin tinggi keberdayaan psikologis, maka semakin tinggi pula keterikatan kerja anggota. Nilai *R Square* sebesar 0,483 menunjukkan bahwa keberdayaan psikologis memberikan kontribusi sebesar 48,3% terhadap keterikatan kerja.
3. Seluruh aspek keberdayaan psikologis berhubungan positif dengan aspek keterikatan kerja. Hubungan terkuat terdapat pada aspek *meaning* dengan *dedication* (0,813), sedangkan hubungan terlemah terdapat pada aspek *impact* dengan *Absorption* (0,284). Hal ini menunjukkan bahwa kebermaknaan tugas menjadi faktor paling dominan dalam meningkatkan keterikatan anggota terhadap organisasi mahasiswa.

B. Saran

1. Bagi Anggota DEMA

Anggota disarankan untuk terus meningkatkan rasa keberdayaan diri dalam berorganisasi, khususnya pada aspek *competence*, dengan cara aktif terlibat dalam berbagai program kerja, berani menerima tanggung jawab

baru, serta mengikuti kegiatan pelatihan atau pengembangan diri yang diselenggarakan organisasi. Upaya tersebut dapat membantu anggota memperluas pengalaman, memperkuat keterampilan, dan meningkatkan keyakinan terhadap kemampuan yang dimiliki.

Peningkatan aspek *competence* juga dapat dilakukan melalui evaluasi diri secara berkala terhadap tugas yang telah dijalankan, penerimaan umpan balik dari pengurus atau rekan-rekan yang lainnya, serta pemanfaatan pengalaman sebelumnya sebagai bahan perbaikan kinerja. Melalui proses tersebut, anggota dapat lebih optimal dalam berkontribusi serta memiliki keterikatan kerja yang lebih kuat terhadap organisasi mahasiswa.

2. Bagi Instansi Fakultas Psikologi

Instansi disarankan untuk terus mendukung penguatan keberdayaan psikologis dan keterikatan kerja anggota organisasi mahasiswa mahasiswa melalui kebijakan yang memberikan ruang partisipasi aktif, pengembangan kemampuan, serta dukungan terhadap pelaksanaan kegiatan organisasi mahasiswa. Fakultas juga dapat memfasilitasi pelatihan kepemimpinan, manajemen organisasi mahasiswa, dan pengembangan kapasitas diri guna meningkatkan kemampuan serta semangat anggota dalam menjalankan tugas organisasi mahasiswa. Pemberian apresiasi dan evaluasi yang konstruktif dapat membantu anggota merasa lebih dihargai dan termotivasi dalam berkontribusi terhadap organisasi mahasiswa.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan studi ini dengan memasukkan variabel tambahan yang mungkin juga memengaruhi keterikatan kerja, seperti kepemimpinan transformasional, dukungan organisasi mahasiswa yang dirasakan, atau bentuk motivasi intrinsik lainnya. Penelitian selanjutnya juga dapat dilakukan pada berbagai lingkungan organisasi mahasiswa atau menggunakan sampel yang lebih luas agar hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Alini, S., Ali, M., & Said, N. A. (2014). Hackman and Oldham ' s Job Characteristics Model to Job Satisfaction. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 129, 46–52. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.03.646>
- Amaliah, A., & Wardani, M. I. (2021). *Psychological Capital, Keberdayaan psikologis dan Employe Well-Being*. Penerbit NEM.
- Amundsen, S., & Martinsen, Ø. L. (2015). Linking empowering leadership to job satisfaction, work effort, and creativity: The role of self-leadership and keberdayaan psikologis. *Journal of Leadership* <https://doi.org/10.1177/1548051814565819>
- Anggraini, S. W., & Mulyanan, O. P. (2022). Hubungan Antara Tuntutan Kerja Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan Tetap Pt. X. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(7), 27–29.
- Asfiyah, E. Y., & Purwaningtyas, E. K. (2014). Hubungan Antara Resiliensi Dengan Keterikatan kerja Pada Guru Di Slb. *Jurnal Psikoislamika*, 11(2), 17–20.
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi (kedua)*. Pustaka Pelajar.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of keterikatan kerja. *Career Development International*, 13(3), 209–223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). Keterikatan kerja: A handbook of essential theory and research. *Keterikatan kerja: A Handbook of Essential Theory and Research*, 1, 1–209. <https://doi.org/10.4324/9780203853047>
- Bantam, D. J. (2022). Perbedaan Keterikatan kerja Antara Pegawai Negeri Sipil, Karyawan Swasta, Tentara Nasional Indonesia Dan Karyawan Di Bawah Yayasan Militer. *Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi*, 11(April), 3–11.
- Barling, J., & Cooper, L. C. (2008). Absenteeism And Presenteeism: Not At Work Or Not Working Well. In *The SAGE Handbook Of Organizational Behavior: Volume I - Micro Approaches*. SAGE Publications Ltd. <https://doi.org/10.4135/9781849200448.n10>
- Basikin. (2007). Vigor, Dedication And Absorption: Keterikatan kerja Among Secondary School English Teachers In Indonesia. *AARE International Conference, Perth, Australia, 27-28 November 2007, November*, 25–29.
- Batool, S. A., Ahmed, H. K., & Qureshi, S. N. (2016). Economic and psycho-social determinants of keberdayaan psikologis in women. In ... *of Social and Clinical Psychology*. <https://gcu.edu.pk/pages/gcupress/pjscp/volumes/pjscp20161-3.pdf>

- Bli, L. U. (2020). *Empowerment in Modern Organizations – Determinants and Benefits*. 161–172. <https://doi.org/10.17951/h.2017.51.3.161>
- Conger, J. A., Kanungo, R. N., & Kanungo, R. N. (1988). *The Empowerment Process : Integrating Theory and Practice* Linked references are available on JSTOR for this article : *The Empowerment Process : Integrating Theory and Practice*. 13(3), 471–482.
- Creswell, J. w., & Creswell, D. J. (2014). Research Design Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches. In *Writing Center Talk over Time*. <https://doi.org/10.4324/9780429469237-3>
- De Klerk, S., & Stander, M. W. (2014). Leadership Empowerment Behaviour, Keterikatan kerja and Turnover Intention: the Role of Keberdayaan psikologis. *Journal of Positive Management*, 5(3), 28. <https://doi.org/10.12775/jpm.2014.018>
- Dealisa, L., & Widodo, S. (2024). *The Effect of Keterikatan kerja and Keberdayaan psikologis on Employee Performance with Organizational Citizenship Behavior as a Mediating Variable*. 9(1), 300–317.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- Febriansyah, H., & Ginting, H. (2020). *Tujuh Dimensi Employee Engagement (Pertama)*. Prenadamedia Group.
- Gregory, B. T., Albritton, M. D., & Osmonbekov, T. (2010). The mediating role of keberdayaan psikologis on the relationships between P–O fit, job satisfaction, and in-role performance. ... of *Business and Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s10869-010-9156-7>
- Hamzanwadi, & Mukminin, Z. E. (2024). Dukungan Interpersonal untuk Kebutuhan Psikologis Dasar dan Hubungannya Dengan Motivasi, Kesejahteraan, dan Kinerja: Analisis Meta. *Jurnal Ilmu Kesehatan Dan Psikologi*, 1(2), 61–70.
- Hanggoro, A. Y., & Suwarni, L. (2020). *Dampak Psikologis Pandemi Covid-19 pada Tenaga Kesehatan : A Studi Cross-Sectional di*. 15(November), 13–18.
- Herawati, N. (2024). *Keberdayaan psikologis Keluarga* (U. T. Arsa (ed.)). PT. Adab Indonesia.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724.
- Koradecka, D. (2010). *Handbook of Occupational Safety and Health*. CRC Press. https://books.google.co.id/books?id=J-5Ix-_KDjgC
- Kurniawan, H. (2022). *Pengantar Praktis Penyusunan Instrumen Penelitian*. Deepublish. <https://books.google.co.id/books?id=-bM-EQAAQBAJ>

- Kusuma, H., Zahreni, S., & Hasnida. (2019). Job Demands, Job Resources dan Kemampuan Adaptasi Karir terhadap Niat Mengundurkan Diri. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 20 No. 1(April 2019), 1–14. <https://doi.org/10.30596/jimb.v20i1.2623>
- Lestari, W., & Zamralita. (2017). Gambaran Tuntutan Pekerjaan (Job Demands) Dan Dukungan Pekerjaan (Job Resources) Pada Pegawai Institusi X Dki Jakarta. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 1(2), 134–143.
- Mirvis, P. H., & Csikszentmihalyi, M. (1990). Flow: The Psychology of Optimal Experience. *The Academy of Management Review*, 16(3), 636. <https://doi.org/10.2307/258925>
- Nawrin, R. (2016). Impact of Keberdayaan psikologis on Employees' Work and Organization Engagement: A Study in the Manufacturing Sectors, Bangladesh. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 7(5), 389–395. <https://doi.org/10.5901/mjss.2016.v7n5p389>
- Nel, T., Stander, M. W., & Latif, J. (2015). Investigating positive leadership, keberdayaan psikologis, keterikatan kerja and satisfaction with life in a chemical industry. *SA Journal of Industrial Psychology*, 41(1). <https://doi.org/10.4102/sajip.v41i1.1243>
- Oktaviani, M., & Dahesihsari, R. (2018). Keberdayaan psikologis Pada Agen Perubahan: Stui Kasus dalam Organisasi mahasiswa Sektor Publik. 2(2).
- Purnomo, R. A., Si, M., & Mahasiswa, U. (2016). *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS*. CV. Wade Group.
- Robertson-smith, G., & Markwick, C. (2009). *Employee Engagement A review of current thinking*. Brighton: Institute for Employment Studies.
- Rothman, L., & Vijlder, F. De. (2026). *A systematic review on organizational empowerment*. February. <https://doi.org/10.1108/IJOA-02-2019-1657>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). *Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being*. 55(1), 68–78.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017a). *Self- Determination Theory Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness* (K. W. Brown, D. J. Creswell, & R. M. Ryan (eds.)). THE Guilford Press.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017b). Self-Determination Theory:Basic psychological needs, developement and wellness. In *Progress in Neuro-Psychopharmacology and Biological Psychiatry* (Vol. 27, Issue 5). THE Guilford Press.
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian*. Kbm Indonesia.
- Saidah, F. N., & Muhid, A. (2021). Peran Pemberian Keberdayaan psikologis Terhadap Kepercayaan Atasan Pada Bawahan: Literature Review. *Competence : Journal of Management Studies*, 15(2), 162–172.

- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619. <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>
- Sargolzaei, F., & Keshtegar, A. A. (2015). Research Journal Of Fisheries And Hydrobiology The effect of keberdayaan psikologis to improve employees' organizational citizenship behavior (study of Maskan Bank branches management of Zahedan city). *Research Journal of Fisheries and Hydrobiology*, 10(9), 605–611.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2003). Work & Well-being Survey (UWES). *Psyc TESTS*, 0, 2003. https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Tests/UWES_GB_17.pdf
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004a). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004b). Utrecht keterikatan kerja scale Preliminary Manual Version 1.1. *Occupational Health Psychology Unit Utrecht University, December*, 1–60. <https://doi.org/10.1037/t01350-000>
- Schaufeli, W. B., Salanova, Ma., Roma, V. G., & Bakker, A. B. (2001). The Measurement Of Engagement And Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Physical Review E - Statistical Physics, Plasmas, Fluids, and Related Interdisciplinary Topics*, 63(2), 5. <https://doi.org/10.1103/PhysRevE.63.021114>
- Shaleh, A. R., Hayat, B., & Samundra, A. (2025). Validating the Indonesian Version of UWES-17 : A Rasch Model Analysis of Keterikatan kerja. *JP3I (Jurnal Pengukuran Psikologi Dan Pendidikan Indonesia)*, 14(1), 97–115.
- Sofiana, H. (2023). Pengaruh organizational climate dan keberdayaan psikologis terhadap innovate work behaviour (IWB) pada karyawan perusahaan di jabodetabek dengan penggunaan knowledge sharing sebagai mediator. *Thesis Universitas Islam Syarif Hidayatullah Jakarta*.
- Spreitzer, G. M. (1995a). Keberdayaan psikologis in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*. <https://doi.org/10.5465/256865>
- Spreitzer, G. M. (1995b). Keberdayaan psikologis in the Workplace: Dimensions , Measurement , and Validation Author (s): Gretchen M . Spreitzer Source : The Academy of Management Journal , Vol . 38 , No . 5 (Oct . , 1995) , pp . 1442-1465 Published by: Academy of Management. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442–1465.
- Spreitzer, G. M. (1995c). Keberdayaan psikologis in the workplace. In *Academy of Management Journal* (Vol. 38, pp. 1442–1465).

<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=buh&AN=9512044549&site=ehost-live>

- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (kedua). ALFABETA.
- Thomas, K. W., & Velthouse, B. A. (1990). Cognitive Elements of Empowerment: An “Interpretive” Model of Intrinsic Task Motivation. *Academy of Management Review*, 15(4), 666–681. <https://doi.org/10.5465/amr.1990.4310926>
- Wibawa, E. S., Wardani, N. A., & Nugrahanto, C. M. (2021). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Pemberdayaan Pegawai Dan Keterikatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi mahasiswa (Studi Empiris Pada Pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Tengah). *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 2(2), 108–117.
- Zhang, X., & Bartol, K. M. (2010). Linking empowering leadership and employee creativity: The influence of keberdayaan psikologis, intrinsic motivation, and creative process engagement. *Academy of Management Journal*. <https://doi.org/10.5465/AMJ.2010.48037118>

LAMPIRAN-

LAMPIRAN

Lampiran 1 Skala Penelitian

a. Keberdayaan psikologis

No	Pernyataan	Nilai				
		1	2	3	4	5
1.	Tugas organisasi mahasiswa yang saya lakukan di DEMA sangat penting bagi saya. (<i>Meaning</i>)					
2.	Saya yakin dengan kemampuan saya untuk menjalankan tugas saya di DEMA. (<i>Competence</i>)					
3.	Saya telah menguasai keterampilan yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan saya di DEMA. (<i>Competence</i>)					
4.	Saya bebas dalam menentukan bagaimana saya menjalankan tugas saya dalam DEMA (<i>Self Determination</i>)					
5.	Hasil tugas saya memberikan dampak bagi bidang atau divisi saya di DEMA (<i>Impact</i>)					
6.	Tugas-tugas yang diberikan dalam DEMA memiliki makna tersendiri bagi saya. (<i>Meaning</i>)					
7.	Pekerjaan yang saya lakukan di DEMA sesuai dengan kemampuan saya (<i>Competence</i>)					
8.	Saya dapat memutuskan sendiri cara terbaik untuk menyelesaikan tugas saya di DEMA (<i>Self Determination</i>)					
9.	Saya memiliki kendali pada tugas di divisi saya (<i>Impact</i>)					
10.	Saya peduli terhadap pekerjaan dan tanggung jawab yang saya lakukan dalam DEMA (<i>Meaning</i>)					
11.	Saya memiliki banyak kesempatan untuk mandiri dan bebas dalam menjalankan tugas organisasi mahasiswa di DEMA. (<i>Self Determination</i>)					
12.	Saya sadar memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kondisi yang terjadi dalam divisi atau kegiatan di DEMA Fakultas Psikologi (<i>Impact</i>)					

b. Keterikatan kerja

No	Pernyataan	Nilai				
		1	2	3	4	5
1.	Dalam menjalankan tugas di DEMA, saya merasa penuh dengan energi. (Vigor)					
2.	Saya merasa sangat semangat ketika menjalankan tugas di DEMA. (Vigor)					
3.	Setiap pagi, saya merasa bersemangat untuk menjalankan aktivitas atau peran saya di DEMA. (Vigor)					
4.	Saya tahan menjalankan kegiatan DEMA untuk waktu yang panjang. (Vigor)					
5.	Saya merasa tangguh dan mampu menghadapi tekanan dalam peran saya di DEMA. (Vigor)					
6.	Di DEMA, saya tetap berusaha menjalankan peran saya meskipun keadaan tidak berjalan dengan baik. (Vigor)					
7.	Menurut saya, keterikatan saya di DEMA mempunyai makna dan tujuan yang jelas. (Dedication)					
8.	Saya antusias menjalankan peran dan kegiatan organisasi mahasiswa di DEMA. (Dedication)					
9.	Pengalaman saya dalam DEMA memberikan inspirasi bagi diri saya. (Dedication)					
10.	Saya bangga menjadi bagian dari kesuksesan program DEMA (Dedication)					
11.	Tanggung jawab saya di DEMA memberikan tantangan yang mendorong saya berkembang. (Dedication)					
12.	Waktu terasa cepat berlalu ketika saya terlibat dalam kegiatan DEMA. (Absorption)					
13.	Saat melaksanakan tugas di DEMA, saya terfokus penuh dan tidak memikirkan hal lain. (Absorption)					
14.	Saya merasa senang ketika terlibat secara intens dalam kegiatan DEMA. (Absorption)					
15.	Saya sering lupa waktu ketika menjalankan kegiatan atau program DEMA (Absorption)					
16.	Saya benar-benar larut dalam peran saya ketika menjalankan aktivitas organisasi mahasiswa. (Absorption)					
17.	Fokus saya tidak mudah teralihkan, saat menjalankan tugas DEMA (Absorption)					

X11	Pearson Correlation	.514*	.525**	.407*	.159	.618**	.567**	.557**	.618**	.501**	.558* [*]	1	.504**	.733**
	Sig. (2-tailed)	.003	.002	.023	.393	.000	.001	.001	.000	.004	.001		.004	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
X12	Pearson Correlation	.425*	.437*	.093	-.224	.383*	.496**	.365*	.392*	.353	.431*	.504**	1	.528**
	Sig. (2-tailed)	.017	.014	.618	.225	.034	.005	.043	.029	.051	.016	.004		.002
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
TOT ALX	Pearson Correlation	.773* [*]	.861**	.748**	.471**	.814**	.842**	.789**	.772**	.698**	.806* [*]	.733**	.528**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.008	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31

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

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

b. Keterikatan kerja

		Correlations																	TOTALY
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	
Y1	Pearson Correlation	1	.583**	.271	.670**	.742**	.507**	.760**	.633**	.351	.766**	.634**	.660**	.192	.522**	.710**	.398*	.699**	.807**
	Sig. (2-tailed)		.001	.140	.000	.000	.004	.000	.000	.053	.000	.000	.000	.300	.003	.000	.027	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y2	Pearson Correlation	.583**	1	.670**	.648**	.592**	.609**	.696**	.620**	.467**	.666**	.643**	.553**	.427*	.493**	.494**	.607**	.515**	.848**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.008	.000	.000	.001	.016	.005	.005	.000	.003	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y3	Pearson Correlation	.271	.670**	1	.441*	.391*	.374*	.469**	.466**	.524**	.419*	.353	.454*	.262	.268	.137	.496**	.046	.603**
	Sig. (2-tailed)	.140	.000		.013	.029	.038	.008	.008	.002	.019	.051	.010	.155	.145	.462	.005	.808	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y4	Pearson Correlation	.670**	.648**	.441*	1	.742**	.479**	.714**	.797**	.383*	.728**	.631**	.703**	.190	.547**	.633**	.454*	.622**	.837**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.013		.000	.006	.000	.000	.034	.000	.000	.000	.306	.001	.000	.010	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y5	Pearson Correlation	.742**	.592**	.391*	.742**	1	.479**	.610**	.812**	.374*	.790**	.641**	.581**	.229	.470**	.699**	.366*	.550**	.806**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.029	.000		.006	.000	.000	.038	.000	.000	.001	.215	.008	.000	.043	.001	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y6	Pearson Correlation	.507**	.609**	.374*	.479**	.479**	1	.504**	.457**	.128	.475**	.443*	.464**	.146	.337	.312	.394*	.295	.602**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.038	.006	.006		.004	.010	.491	.007	.013	.009	.434	.064	.088	.028	.107	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y7	Pearson Correlation	.760**	.696**	.469**	.714**	.610**	.504**	1	.592**	.467**	.654**	.580**	.716**	.290	.564**	.496**	.657**	.582**	.841**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.008	.000	.000	.004		.000	.008	.000	.001	.000	.113	.001	.005	.000	.001	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y8	Pearson Correlation	.633**	.620**	.466**	.797**	.812**	.457**	.592**	1	.292	.840**	.634**	.709**	.213	.414*	.611**	.370*	.561**	.808**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.008	.000	.000	.010	.000		.111	.000	.000	.000	.250	.020	.000	.040	.001	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y9	Pearson Correlation	.351	.467**	.524**	.383*	.374*	.479**	.467**	.592**	1	.310	.143	.243	.365*	.242	.118	.451*	.117	.516**
	Sig. (2-tailed)	.053	.008	.002	.034	.038	.491	.008	.111		.090	.443	.187	.043	.190	.529	.011	.532	.003
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y10	Pearson Correlation	.766**	.666**	.419*	.728**	.780**	.475**	.654**	.840**	.310	1	.609**	.753**	.306	.552**	.667**	.324	.502**	.831**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.019	.000	.000	.007	.000	.000	.090		.000	.000	.095	.001	.000	.076	.004	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y11	Pearson Correlation	.634**	.643**	.353	.631**	.641**	.443*	.580**	.634**	.143	.609**	1	.565**	.247	.517**	.782**	.535**	.714**	.774**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.051	.000	.000	.013	.001	.000	.443	.000		.001	.181	.003	.000	.002	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y12	Pearson Correlation	.660**	.553**	.454*	.703**	.581**	.464**	.718**	.709**	.243	.753**	.565**	1	.407*	.619**	.557**	.327	.484**	.788**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.010	.000	.001	.009	.000	.000	.187	.000	.001		.023	.000	.001	.073	.006	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y13	Pearson Correlation	.192	.427*	.262	.190	.229	.146	.290	.213	.365*	.306	.247	.407*	1	.502**	.429*	.398*	.179	.480**
	Sig. (2-tailed)	.300	.016	.155	.306	.215	.434	.113	.250	.043	.095	.181	.023		.004	.016	.031	.334	.006
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y14	Pearson Correlation	.522**	.493**	.268	.547**	.470**	.337	.564**	.414*	.242	.552**	.517**	.619**	.502**	1	.609**	.401*	.553**	.684**
	Sig. (2-tailed)	.003	.005	.145	.001	.008	.064	.001	.020	.190	.001	.003	.000	.004		.000	.025	.001	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y15	Pearson Correlation	.710**	.494**	.137	.633**	.699**	.312	.496**	.611**	.118	.667**	.782**	.557**	.429*	.609**	1	.350	.758**	.739**
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.462	.000	.000	.088	.005	.000	.529	.000	.000	.001	.016	.000		.053	.000	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y16	Pearson Correlation	.398*	.607**	.496**	.454*	.366*	.394*	.657**	.370*	.451*	.324	.535**	.327	.388*	.401*	.350	1	.371*	.659**
	Sig. (2-tailed)	.027	.000	.005	.010	.043	.028	.000	.040	.011	.076	.002	.073	.031	.025	.053		.040	.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Y17	Pearson Correlation	.699**	.515**	.046	.622**	.550**	.295	.582**	.561**	.117	.502**	.714**	.484**	.179	.553**	.758**	.371*	1	.672**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.808	.000	.001	.107	.001	.001	.532	.004	.000	.006	.334	.001	.000	.040		.000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
TOTALY	Pearson Correlation	.807**	.848**	.603**	.837**	.808**	.602**	.841**	.808**	.516**	.831**	.774**	.788**	.480**	.684**	.739**	.659**	.672**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.000	.000	.000	.000	.006	.000	.000	.000	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31

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

Lampiran 3 Uji Reliabilitas

a. Keberdayaan psikologis

Reliability Statistics Variabel X

Cronbach's Alpha	N of Items
.922	12

b. Keterikatan kerja

Reliability Statistics UWES

Cronbach's Alpha	N of Items
.938	17

Lampiran 4 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		79
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	7.85055597
Most Extreme Differences	Absolute	.058
	Positive	.058
	Negative	-.058
Test Statistic		.058
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Lampiran 5 Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
WE * PE	Between Groups	(Combined)	6474.501	25	258.980	4.841	.000
		Linearity	4502.359	1	4502.359	84.168	.000
		Deviation from Linearity	1972.142	24	82.173	1.536	.097
	Within Groups	2835.094	53	53.492			
Total			9309.595	78			

Lampiran 6 Uji Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
PE	79	20	60	3856	48.81	7.202
WE	79	31	85	5178	65.54	10.925
Valid N (listwise)	79					

Lampiran 7 Kategorisasi Data

a. Keberdayaan psikologis

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	1	1.3	1.3	1.3
	Sedang	16	20.3	20.3	21.5
	Tinggi	62	78.5	78.5	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

b. Keterikatan kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	1	1.3	1.3	1.3
	Sedang	25	31.6	31.6	32.9
	Tinggi	53	67.1	67.1	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

Lampiran 8 Uji Korelasi

Correlations

		PE	WE
PE	Pearson Correlation	1	.695**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	79	79
WE	Pearson Correlation	.695**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	79	79

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

Lampiran 9 Uji Korelasi Antar Aspek

		Meaning	Competence	SDT	Impact	Vigor	Ded	Ab
Meaning	Pearson Correlation	1	.711**	.582**	.734**	.628**	.813**	.509**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	79	79	79	79	79	79	79
Competence	Pearson Correlation	.711**	1	.563**	.571**	.585**	.698**	.418**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	79	79	79	79	79	79	79
SDT	Pearson Correlation	.582**	.563**	1	.650**	.522**	.560**	.343**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.002
	N	79	79	79	79	79	79	79
Impact	Pearson Correlation	.734**	.571**	.650**	1	.462**	.643**	.284*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.011
	N	79	79	79	79	79	79	79
Vigor	Pearson Correlation	.628**	.585**	.522**	.462**	1	.764**	.767**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	79	79	79	79	79	79	79
Ded	Pearson Correlation	.813**	.698**	.560**	.643**	.764**	1	.561**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	79	79	79	79	79	79	79
Ab	Pearson Correlation	.509**	.418**	.343**	.284*	.767**	.561**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.011	.000	.000	
	N	79	79	79	79	79	79	79

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

Lampiran 10 Tabulasi Data Penelitian

a. Keberdayaan psikologis

JR	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	Total
1	4	4	2	3	4	3	2	4	3	2	4	4	39
2	4	5	4	3	5	4	5	5	4	5	4	5	53
3	4	5	4	2	2	5	5	4	3	5	4	5	48
4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	43
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
6	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	52
7	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	49
8	3	5	5	4	5	5	5	5	2	5	4	2	50
9	3	3	4	3	4	3	3	2	2	4	4	3	38
10	4	4	3	3	4	3	4	5	2	4	3	5	44
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
12	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	43
13	5	4	3	3	5	5	4	4	5	5	4	3	50

14	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	55
15	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	54
16	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	54
17	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	54
18	4	4	3	2	4	4	5	2	2	5	4	4	43
19	4	3	3	3	5	4	2	3	3	4	2	4	40
20	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	58
21	5	3	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	55
22	4	5	3	5	5	4	4	4	5	5	5	5	54
23	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	53
24	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35
25	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	54
26	4	5	5	3	4	2	3	5	5	5	5	5	51
27	5	5	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	46
28	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	47
29	5	5	4	3	4	5	5	4	3	5	2	4	49
30	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	20

31	3	4	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	38
32	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	37
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
34	5	4	3	3	5	4	4	2	3	5	3	5	46
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
36	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	46
37	5	5	4	4	5	5	3	5	3	5	5	5	54
38	3	4	3	3	5	5	5	4	3	5	3	3	46
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
40	4	4	5	2	5	4	4	1	3	4	3	3	42
41	5	5	5	5	5	5	4	2	2	5	4	4	51
42	4	5	4	4	4	4	5	3	2	4	5	3	47
43	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	57
44	4	5	5	4	5	3	5	3	3	4	3	3	47
45	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	42
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	48
47	5	4	5	4	5	5	3	4	5	5	5	4	54

48	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	47
49	3	4	5	4	5	4	5	5	3	4	5	4	51
50	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	47
51	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	46
52	3	2	1	3	3	3	2	4	3	2	4	3	33
53	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
55	5	5	4	3	5	3	4	4	4	4	4	4	49
56	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	56
57	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	54
58	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	55
59	4	4	4	4	5	1	4	5	4	5	1	4	45
60	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	3	5	55
61	5	5	4	4	5	3	4	4	5	5	4	5	53
62	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	3	4	54
63	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	3	4	49
64	5	5	5	4	5	3	5	4	4	5	4	5	54

65	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	47
66	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	43
67	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	42
68	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
69	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	54
70	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	56
71	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
72	5	5	5	4	5	5	2	4	4	4	5	4	52
73	4	5	4	4	4	5	5	5	3	5	5	4	53
74	4	5	4	3	4	4	3	2	3	4	4	4	44
75	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	55
76	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	55
77	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	56
78	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	53
79	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	58

b. Keterikatan kerja

JR	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Total
1	4	4	2	3	4	4	3	4	2	4	4	2	3	4	4	3	5	59
2	5	4	1	4	4	5	4	4	2	5	4	5	4	5	5	2	5	68
3	5	2	1	4	5	2	4	5	2	5	4	5	3	4	5	1	5	62
4	4	2	2	4	4	3	3	4	3	4	3	3	2	3	4	2	3	53
5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	65
6	4	3	4	3	4	3	3	4	2	4	4	3	4	4	5	3	4	61
7	4	4	5	4	3	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	2	4	65
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	84
9	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	74
10	4	3	3	5	4	4	4	4	3	3	4	4	3	5	4	4	5	66
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
12	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	58
13	3	4	5	4	4	4	3	5	3	5	2	5	5	4	3	2	2	63
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	83

15	4	4	5	4	5	3	3	5	4	5	5	4	3	4	5	3	4	70
16	4	5	3	5	4	3	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	75
17	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	76
18	5	4	5	4	5	4	4	4	2	5	4	5	4	4	5	2	4	70
19	4	3	2	3	4	4	3	4	2	4	4	4	3	3	3	4	2	56
20	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	82
21	3	5	1	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	75
22	4	4	5	3	4	3	3	5	3	4	4	4	3	3	4	3	3	62
23	4	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	64
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
25	5	3	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	72
26	2	2	1	5	5	2	2	5	1	5	5	3	1	1	3	3	2	48
27	2	3	1	2	3	3	1	3	3	3	4	3	3	3	3	2	1	43
28	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	65
29	5	4	4	4	5	4	4	5	2	5	5	4	5	5	5	5	5	76
30	1	1	1	2	1	2	2	1	4	2	3	1	2	2	2	2	2	31
31	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	58

32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85
34	4	3	5	3	3	3	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	72
35	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	67
36	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	60
37	5	3	2	5	5	4	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	75
38	4	4	3	4	5	4	4	5	1	5	4	4	3	1	4	3	3	61
39	5	4	3	5	5	3	4	5	2	5	5	5	5	5	5	4	5	75
40	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	67
41	5	2	5	4	5	2	4	5	5	5	5	5	4	4	4	2	4	70
42	2	3	3	3	4	4	3	3	5	5	5	2	2	4	3	4	1	56
43	5	1	4	4	5	2	4	5	2	5	5	5	2	2	5	2	3	61
44	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	50
45	3	2	3	4	4	3	3	4	2	4	3	4	3	3	3	2	3	53
46	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	70
47	3	2	4	5	5	2	3	5	5	4	4	4	5	5	5	2	2	65
48	3	3	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	59

49	5	4	5	4	5	4	5	5	2	4	5	4	2	4	5	4	5	72
50	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	65
51	3	2	2	4	4	4	3	4	2	4	4	4	3	3	3	2	3	54
52	3	3	4	2	3	2	4	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	43
53	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
55	4	1	1	4	4	4	4	4	1	4	4	3	4	3	3	3	3	54
56	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	3	4	76
57	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	4	5	4	5	5	79
58	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	83
59	2	2	2	1	4	1	2	4	1	2	5	1	1	1	5	5	1	40
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	84
61	5	3	5	4	5	3	5	5	2	4	4	4	2	4	5	3	5	68
62	5	5	4	5	5	5	5	3	4	4	5	4	3	4	4	5	5	75
63	5	4	3	4	4	5	5	4	2	3	4	4	5	5	5	5	5	72
64	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	3	5	77
65	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	2	3	3	4	60

66	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	56
67	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	57
68	5	4	3	4	4	4	2	5	2	5	5	5	4	4	5	4	5	70
69	4	4	4	5	5	4	5	5	3	4	4	4	3	4	4	4	5	71
70	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	4	4	4	4	3	5	76
71	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	80
72	4	2	4	5	5	4	3	5	3	5	4	4	4	3	5	3	3	66
73	3	5	5	4	5	5	5	5	2	5	5	5	2	5	4	4	5	74
74	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	65
75	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	72
76	5	4	2	5	5	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	76
77	4	2	2	5	5	2	4	5	2	5	5	4	4	2	5	2	4	62
78	4	4	2	5	5	3	4	5	2	5	5	4	2	4	5	3	4	66
79	4	4	4	5	5	4	2	5	3	5	5	4	2	3	5	2	4	66

Lampiran 11 Informed Consent

Informed Consent

Bagian ini merupakan pernyataan kesediaan Anda untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Dengan mengisi kuesioner ini, Anda menyatakan bahwa data yang diberikan sesuai dengan kondisi Anda saat ini dan diberikan secara jujur. Partisipasi Anda dalam penelitian ini bersifat sukarela, tanpa paksaan dari pihak mana pun.

Apabila Anda bersedia menjadi responden dan mengizinkan data yang Anda berikan digunakan untuk keperluan penelitian dan akademik, silakan lanjutkan pengisian formulir ini hingga selesai. Namun, apabila Anda tidak bersedia, Anda bebas untuk meninggalkan formulir ini kapan saja tanpa konsekuensi apa pun.

Dengan ini, saya menyatakan bahwa saya telah membaca dan memahami penjelasan penelitian ini serta bersedia secara sadar dan sukarela menjadi responden. Saya memberikan izin kepada peneliti untuk menggunakan data dan informasi yang saya berikan sesuai dengan tujuan penelitian, dengan tetap menjaga kerahasiaan identitas saya.

Ya, saya bersedia