

**PENGARUH *SELF EFFICACY* TERHADAP *WORK ENGAGEMENT*  
YANG DI MEDIASI OLEH *PSYCHOLOGICAL WELL BEING*  
PADA MAHASISWA YANG SEDANG BEKERJA**

**TESIS**

**OLEH:**

**DELVIANA BUULOLO**

**NPM. 221804024**



**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2025**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 22/7/25

Access From (repository.uma.ac.id)22/7/25

**PENGARUH *SELF EFFICACY* TERHADAP *WORK ENGAGEMENT*  
YANG DI MEDIASI OLEH *PSYCHOLOGICAL WELL BEING*  
PADA MAHASISWA YANG SEDANG BEKERJA**

**TESIS**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh  
Gelar Magister Psikologi Pada Program Pasca Sarjana  
Universitas Medan Area**



**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI PROGRAM  
PASCASARJANA  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2025**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 22/7/25

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)22/7/25

**UNIVERSITAS MEDAN AREA  
PROGRAM PASCASARJANA  
MAGISTER PSIKOLOGI**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**Judul : Pengaruh Self-Efficacy Terhadap Work Engagement Yang Di  
Mediasi Oleh Psychological Well-Being Pada Mahasiswa  
Yang Sedang Bekerja**

**N a m a : Delviana Buulolo**

**N I M : 221804024**

**Menyetujui**

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**

**Dr. Suryani Hardjo, S.Psi, MA,  
Psikolog**

**Dr. Siti Aisyah, M.Psi, Psikolog**

**Ketua Program Studi**

**Magister Psikologi**

**Direktur**



**Dr. Suryani Hardjo, S.Psi, MA,  
Psikolog**



**Prof. Dr. Ir. Retna Astuti Kuswardani,  
MS**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 22/7/25

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)22/7/25

## HALAMAN PENGESAHAN

**Tesis ini dipertahankan di depan Panitia Penguji Tesis  
Program Pascasarjana Magister Psikologi  
Universitas Medan Area**

Pada Hari : Senin  
Tanggal : 17 Maret 2025  
Tempat : Program Pascasarjana Magister Psikologi Universitas Medan Area

### PANITIA PENGUJI

Ketua : Dr. Nina Siti Salmaniah Siregar, M.Si  
Sekretaris : Dr. Patisina, ST, M.Eng  
Penguji I : Dr. Suryani Hardjo, S.Psi, MA, Psikolog  
Penguji II : Dr. Siti Aisyah, M.Psi, Psikolog  
Penguji Tamu : Prof. Hasanuddin, Ph.D

## HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa tesis yang telah saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar magister merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan ini yang telah saya kutip dari hasil karya orang lain telah saya tuliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam tesis ini.

Medan, 5 Mei 2025



Delviana Buulolo  
221804024

## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TU GAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Delviana Buulolo  
NPM : 221804024  
Program Studi : Magister Psikologi  
Fakultas : Pascasarjana  
Jenis Karya : Tesis

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneklusif (*Non exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul: **Pengaruh Self-Efficacy Terhadap Work Engagement Yang Di Mediasi Oleh Psychological Well-Being Pada Mahasiswa Yang Sedang Bekerja** Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan  
Pada Tanggal : 5 Mei 2025  
Yang Menyatakan



Delviana Buulolo

221804024

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus, Sang Sumber Hikmat dan Kebenaran, yang dengan kasih dan anugerah-Nya telah memberikan kekuatan, ketekunan, dan damai sejahtera dalam proses penyusunan tesis ini. Tanpa pertolongan dan penyertaan-Nya, penyusunan tesis yang berjudul ” **Pengaruh Self-Efficacy Terhadap Work Engagement Yang Di Mediasi Oleh Psychological Well-Being Pada Mahasiswa Yang Sedang Bekerja**” ini tidak akan dapat diselesaikan dengan baik.

Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister psikologi di Universitas Medan Area. Dalam setiap tahap penyusunan, saya menyadari bahwa proses ini merupakan bagian dari perjalanan iman dan pembelajaran yang membentuk karakter, kedewasaan berpikir, dan integritas sebagai pribadi yang takut akan Tuhan.

Saya menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Rektor Universitas Medan Area, Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc.
2. Direktur Program Pasca Sarjana Universitas Medan Area, Prof. Dr. Ir. Hj. Retna Astuti Kuswardani, M.S.
3. Ketua Program Studi Magister Psikologi Universitas Medan Area, Dr. Suryani Hardjo. S.Psi, MA, Psikolog
4. Dosen pembimbing I, Dr. Suryani Hardjo, S.Psi, MA, Psikolog, dan dosen pembimbing II, Dr. Siti Aisyah, M.Psi, Psikolog
5. Seluruh Dosen Pascasarjana Magister Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan arahan, bimbingan dan ilmu yang bermanfaat khususnya dalam bidang psikologi.
6. Rekan-rekan mahasiswa Pascasarjana Magister Psikologi Universitas Medan Area seangkatan 2022.

7. Para Staf dan Pegawai Pascasarjana Magister Psikologi yang telah membantu dan memfasilitasi demi kelancaran proses penyelesaian tesis ini.
8. Kedua orang tua tercinta, atas doa, kasih sayang, dukungan moril dan materiil yang tidak ternilai yang senantiasa memberikan doa, motivasi dan dukungan dalam menempuh pendidikan pada Program Pascasarjana Magister Psikologi Universitas Medan Area, Medan.
9. Semua pihak yang penulis tidak dapat sebutkan satu persatu yang membantu penulis dalam menyusun tesis ini.

Semoga bantuan dan jasa baik yang telah diberikan kepada penulis mendapat balasan dari Tuhan Yang Maha Esa. Penulis telah berupaya semaksimal mungkin dalam menyelesaikan tesis ini dan masih banyak terdapat kekurangan, baik dari segi isi maupun tata bahasa. Untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bermanfaat bagi kita semua khususnya dalam memperkaya ilmu di bidang psikologi. Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih. Semoga tesis ini bermanfaat bagi semua yang membutuhkannya. Terimakasih.

Medan, 5 Mei 2025  
Penulis

Delviana Buulolo  
221804024

## ABSTRAK

### PENGARUH SELF-EFFICACY TERHADAP WORK ENGAGEMENT YANG DI MEDIASI OLEH PSYCHOLOGICAL WELL-BEING PADA MAHASISWA YANG SEDANG BEKERJA

OLEH

**DELVIANA BUULOLO**  
**NPM.221804024**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh efikasi diri terhadap work engagement dengan psychological well-being sebagai mediator pada mahasiswa pekerja. Sampel penelitian sebanyak 216 mahasiswa yang sedang menempuh pendidikan malam dan bekerja selama 8 jam kerja, dipilih dengan menggunakan teknik purposive sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui skala efikasi diri, psychological well-being, dan work engagement. Analisis menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) dengan software SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap work engagement sebesar 19%, efikasi diri juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap psychological well-being sebesar 25%. psychological well-being juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap work engagement sebesar 44,3%. Psychological well-being terbukti memediasi hubungan antara efikasi diri dengan work engagement sebesar 11,1%. Hal ini menunjukkan bahwa mahasiswa dengan tingkat efikasi diri yang tinggi cenderung memiliki psychological well-being yang baik, yang pada akhirnya meningkatkan keterlibatannya dalam bekerja. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah pentingnya peningkatan efikasi diri dan psychological well-being untuk meningkatkan work engagement khususnya pada mahasiswa pekerja. Lembaga pendidikan dan perusahaan diharapkan merancang program pelatihan yang mendukung pengembangan efikasi diri dan kesejahteraan psikologis karyawan.

**Kata Kunci:** efikasi diri, keterikatan karyawan, kesejahteraan psikologis, mahasiswa bekerja

**ABSTRACT**

**THE EFFECT OF SELF EFFICACY ON WORK ENGAGEMENT  
MEDIATED BY PSYCHOLOGICAL WELL BEING  
IN EMPLOYED STUDENT**

**BY**

**DELVIANA BUULOLO  
NPM.221804024**

*This study aims to analyze the influence of self-efficacy on work engagement, with psychological well-being as a mediator, among working students. The sample consisted of 216 evening-class students working 8-hour shifts, selected using purposive sampling. Data were collected through self-efficacy, psychological well-being, and work engagement scales. Structural Equation Modeling (SEM) analysis was conducted using SmartPLS software. The results showed that self-efficacy has a positive and significant effect on work engagement by 19% and on psychological well-being by 25%. Psychological well-being also positively and significantly affects work engagement by 44.3%. Additionally, psychological well-being mediates the relationship between self-efficacy and work engagement by 11.1%. These findings indicate that students with high self-efficacy tend to have better psychological well-being, which, in turn, enhances their work engagement. The practical implications of this study highlight the importance of improving self-efficacy and psychological well-being to boost work engagement, particularly for working students. Educational institutions and companies are encouraged to design training programs that support the development of self-efficacy and psychological well-being among employees.*

**Keywords:** *Self-efficacy, work engagement, psychological well-being, working student.*

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vii</b>
<i>ABSTRACT</i> .....	viii
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	13
1.3 Tujuan Penelitian.....	13
1.4 Hipotesis Penelitian.....	14
1.5 Manfaat Penelitian.....	14
1.5.1 Manfaat Teoritis .....	14
1.5.2 Manfaat Praktis .....	14
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>16</b>
2.1 <i>Work Engagement</i> .....	16
2.1.1 Aspek-Aspek <i>Work Engagement</i> .....	17
2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Work Engagement</i> .....	19
2.2 <i>Self-Efficacy</i> .....	23
2.2.1 Aspek-Aspek <i>Self-Efficacy</i> .....	25
2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Self-Efficacy</i> .....	28
2.3 <i>Psychological Well-Being</i> .....	36
2.3.1 Aspek-Aspek <i>Psychological Well-Being</i> .....	38
2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Psychological Well-Being</i> .....	42
2.4 Mahasiswa Yang Bekerja .....	44
2.5 Kerangka Konseptual .....	46
2.5.1 Pengaruh <i>Self-Efficacy</i> Terhadap <i>Work Engagement</i> .....	46
2.5.2 Pengaruh <i>Self-Efficacy</i> Terhadap <i>Psychological Well-Being</i> .....	46
2.5.3 Pengaruh <i>Psychological Well-Being</i> Terhadap <i>Work Engagement</i> .....	47
2.5.4 Pengaruh <i>Self-Efficacy</i> Terhadap <i>Work Engagement</i> Dimediasi Oleh <i>Psychological Well-Being</i> .....	48
2.6 Kerangka Penelitian .....	50
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>51</b>
3.1 Desain Penelitian .....	51
3.2 Identifikasi Variabel.....	51
3.3 Definisi Operasional.....	52

3.3.1 <i>Work Engagement</i> .....	52
3.3.2 <i>Psychological Well-Being</i> .....	53
3.3.3 <i>Self-Efficacy</i> .....	53
3.4 Populasi dan Sampel .....	53
3.4.1 Populasi.....	53
3.4.2 Sampel .....	53
3.5 Teknik Pengambilan Sampel .....	54
3.6 Metode Pengumpulan Data .....	54
3.6.1 <i>Blueprint Work Engagement</i> .....	55
3.6.2 <i>Blueprint Psychological Well-Being</i> .....	56
3.6.3 <i>Blueprint Self-Efficacy</i> .....	57
3.7 Prosedur Penelitian .....	58
3.8 Teknik Analisis Data.....	59
3.8.1 Analisis Deskriptif .....	59
3.8.2 Analisis Inferensial Statistik Dengan Analisis SEM.....	59
3.8.3 Hipotesis Statistik .....	63
<b>BAB IV HASIL &amp; PEMBAHASAN .....</b>	<b>64</b>
4.1 Analisis Statistik Deskriptif.....	64
4.2 Hasil Penelitian.....	65
4.2.1 Pengujian <i>Outer Model</i> : Pengujian Validitas dan Reliabilitas.....	65
4.2.2 Pengujian Structural Model Uji Signifikansi Pengaruh.....	69
4.2.3 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik .....	73
4.2.4 Kategorisasi .....	74
4.3 Pembahasan .....	89
4.3.1 Pengaruh <i>Self-efficacy</i> Terhadap <i>Work engagement</i> .....	89
4.3.2 Pengaruh <i>Self-efficacy</i> Terhadap <i>Psychological well-being</i> .....	91
4.3.3 Pengaruh <i>Psychological well-being</i> Terhadap <i>Work engagement</i> .....	93
4.3.4 Pengaruh <i>Self-efficacy</i> Terhadap <i>Work engagement</i> Melalui <i>Psychological Well Being</i> .....	94
<b>BAB V SIMPULAN &amp; SARAN .....</b>	<b>97</b>
5.1 Simpulan.....	97
5.2 Saran.....	98
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>100</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Blueprint Skala <i>Work Engagement</i> .....	55
Tabel 3. 2 Blueprint Skala <i>Psychological Well-Being</i> .....	56
Tabel 3. 3 Blueprint Skala <i>Self-Efficacy</i> .....	57
Tabel 3. 4 <i>Goodness Of Fit Index</i> .....	62
Tabel 4. 1 Distribusi Frekuensi dan Persentase Analisa Data Deskriptif.....	64
Tabel 4. 2 Pengujian Validitas Berdasarkan Average Variance Extracted (AVE) .	67
Tabel 4. 3 Pengujian Validitas Berdasarkan Fornell-Larcker criterion.....	67
Tabel 4. 4 Pengujian Validitas Berdasarkan HTMT .....	67
Tabel 4. 5 Pengujian Reliabilitas Berdasarkan Composite Reliability .....	68
Tabel 4. 6 Pengujian Reliabilitas Berdasarkan Cronbach's Alpha .....	68
Tabel 4. 7 Uji Path Coefficient & Signifikansi Pengaruh Langsung .....	69
Tabel 4. 8 R-Square .....	70
Tabel 4. 9 Q-Square.....	71
Tabel 4. 10 Pengujian Goodness Of Fit Model .....	71
Tabel 4. 11 Uji Path Coefficient & Signifikansi Pengaruh Tidak Langsung .....	72
Tabel 4. 12 Pengaruh Langsung Dan Tidak Langsung Self-Efficacy Terhadap Work Engagement Melalui Psychological Well-Being.....	72
Tabel 4. 13 Rangkuman Hasil Perhitungan Nilai Rata-Rata Hipotetik dan Nilai Rata-Rata Empirik.....	73
Tabel 4. 14 Nilai <i>Work engagement</i> Berdasarkan Level Kategori .....	74
Tabel 4. 15 Nilai <i>Crosstab Work engagement</i> Dengan Jenis Kelamin.....	75
Tabel 4. 16 Nilai <i>Crosstab Work engagement</i> Dengan Angkatan .....	76
Tabel 4. 17 Nilai <i>Crosstab Work engagement</i> Dengan Masa Kerja .....	77
Tabel 4. 18 Nilai <i>Crosstab Work engagement</i> Dengan Usia .....	78
Tabel 4. 19 Nilai <i>Self-efficacy</i> Berdasarkan Level Kategori .....	80
Tabel 4. 20 Nilai <i>Crosstab Self-efficacy</i> Dengan Jenis Kelamin.....	81
Tabel 4. 21 Nilai <i>Crosstab Self-efficacy</i> Dengan Angkatan .....	82
Tabel 4. 22 Nilai <i>Crosstab Self-efficacy</i> Dengan Masa Kerja .....	84
Tabel 4. 23 Nilai <i>Crosstab Self-efficacy</i> Dengan Usia .....	85
Tabel 4. 24 Nilai <i>Psychological well-being</i> Berdasarkan Level Kategori .....	86
Tabel 4. 25 Nilai <i>Crosstab Psychological well-being</i> Dengan Jenis Kelamin.....	87
Tabel 4. 26 Nilai <i>Crosstab Psychological well-being</i> Dengan Angkatan .....	87
Tabel 4. 27 Nilai <i>Crosstab Psychological well-being</i> Dengan Masa Kerja .....	88
Tabel 4. 28 Nilai <i>Crosstab Psychological well-being</i> Dengan Usia .....	89

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 SKALA PENELITIAN.....	108
Lampiran 2 OUTPUT HASIL PENELITIAN .....	115
Lampiran 3 SURAT PENELITIAN .....	127
Lampiran 4 DATA MENTAH .....	132



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia menjadi penggerak dalam sebuah organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting bagi perusahaan. Sumber daya manusia sangat penting bagi suatu organisasi karena mereka berfungsi sebagai pengatur dan pengelola untuk mencapai tujuan organisasi (Mulyana & Izzati, 2022). Pekerja tersebut dibutuhkan oleh organisasi dengan mengutamakan fleksibilitas. Menjadi sumber daya manusia bagi suatu organisasi perlu untuk tetap memperhatikan kesejahteraan subjektif bagi tiap individu agar dapat bekerja dengan optimal, mengerahkan usaha terbaik baik fisik maupun mental, dapat bekerjasama secara efektif, dan dapat berkontribusi untuk mewujudkan suatu tujuan dari tiap perusahaan atau organisasi tersebut (Bukit, Malusa, & Rahmat, 2017).

Bentuk yang paling mendukung untuk kemajuan dan perkembangan suatu perusahaan salah satunya ialah *work engagement*. *Work engagement* merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi suatu kondisi, sikap atau perilaku seorang karyawan terhadap pekerjaan yang memiliki kesadaran dan kepedulian dalam melaksanakan sebuah peran mereka dalam perusahaan yang bisa membuat perusahaan itu berkembang (Tyas dkk, 2021). Dengan memiliki *work engagement* yang baik pada perusahaan bisa membuat karyawan terikat secara mendalam akan peduli dengan apa yang dilakukannya dan berkomitmen untuk melakukan yang terbaik bagi perusahaannya sehingga karyawan percaya terhadap perusahaan.

*Work engagement* berperan penting dalam meningkatkan kualitas karyawan dalam suatu perusahaan agar perusahaan dapat mencapai tujuannya. Penelitian Ulum (2020) menunjukkan bahwa *work engagement* memiliki kaitan erat dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Noviantoro (2020) mengatakan bahwa *work engagement* merupakan cara yang positif untuk mengembangkan motivasi berprestasi para karyawan, karyawan akan cenderung berusaha untuk mengerjakan tugasnya dengan sebaik mungkin. Jayachandran dkk (2021) menjelaskan bahwa *work engagement* adalah sumber motivasi yang baik untuk karyawan untuk mencapai keterlibatan, komitmen dan kinerja yang lebih tinggi dan lebih baik dan membuat perusahaan bersaing di pasar.

Seseorang yang memiliki *work engagement* yang rendah akan menyebabkan turunnya semangat dan antusias seseorang dalam bekerja. Selain itu, seseorang yang memiliki *work engagement* yang rendah akan cenderung tidak menyukai pekerjaannya yang berdampak pada kurangnya tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Begitu pula sebaliknya apabila seseorang memiliki *work engagement* yang tinggi maka dirinya akan memiliki kemampuan dalam memenuhi segala tuntutan dengan rasa percaya diri tinggi. Sehingga para pekerja yang memiliki *work engagement* yang tinggi akan bekerja dengan maksimal. Sesuai dengan pendapat Qodiriah (2019) yang menyatakan bahwa *work engagement* yang tinggi dapat memberikan kesadaran diri untuk berkontribusi besar pada organisasi.

Terbangunnya *engagement* yang tinggi dalam hubungan karyawan dengan perusahaannya maka berdampak pada persentase kemungkinan perusahaan untuk mencapai targetnya yang melebihi 70% daripada perusahaan dengan tingkat *engagement* rendah. Kondisi tersebut menjadi sinyal penting yang menunjukkan

bahwa perusahaan bekerja dengan baik dalam mendukung dan memenuhi harapan karyawan (Aprilianingsih & Frianto, 2022) Sebaliknya, ketika *employee engagement* yang dimiliki karyawannya rendah maka yang timbul adalah karyawan menjadi tidak antusias mengambil peran atau berpartisipasi dalam pekerjaan mereka. Karyawan dengan *employee engagement* yang rendah akan cenderung ringan tertarik pada kesempatan kerja lain sehingga penting bagi perusahaan untuk mempertahankan *employee engagement* (Khoiriyah dkk 2020).

Fenomena mahasiswa yang memiliki peran ganda yaitu kuliah sambil bekerja sangat marak terjadi. Berdasarkan data yang ditemukan oleh Badan Pusat Statistik Tingkat pekerja part time naik 0,75 poin menjadi 20,39% pada 2017. Kemudian, data kembali meningkat 1,68% menjadi 22,07% pada 2018. Kenaikan pada 2019 tidak setinggi tahun sebelumnya, yaitu 0,38 poin menjadi 22,45%. Kenaikan tingkat pekerja part time yang tertinggi terjadi pada saat pandemic memasuki Indonesia, dengan pekerja part time sebesar 25,96% pada 2020, naik 3,51 poin dari tahun sebelumnya lalu mengalami peningkatan menjadi 27,9% pada Februari tahun 2021.

Kuliah dan kerja merupakan dua hal yang berbeda disisi lain keduanya memang saling menunjang namun ketika dikerjakan bersamaan akan ada beberapa dampak negatif yang terjadi ketika seorang mahasiswa tidak mampu menyeimbangkan antara kehidupan pekerjaan dan perkuliahannya. Mahasiswa harus mampu mengelola waktu dengan baik yang ia miliki antara kuliah dan pekerjaan. Mahasiswa yang tidak bisa mengelola waktunya dengan baik bisa menjadi bumerang dan mengganggu aktivitas keduanya menjadi berantakan. Karena waktu yang seharusnya digunakan oleh mahasiswa untuk fokus ke kuliah akan terbagi untuk fokus ke pekerjaan juga (Assholekhah, 2023). Pada penelitian Ario (2019)

juga menemukan bahwa Hambatan yang di hadapi oleh mahasiswa yang kuliah sambil bekerja part time adalah rasa capek atau lelah. Rasa capek atau lelah ini dapat mengganggu aktifitas mahasiswa yang kuliah sambil bekerja dikarenakan mereka menjadi kurang fokus mengerjakan tugas-tugas yang ada di kuliah dan di perusahaan sehingga melakukannya dengan asal-asalan sehingga kinerja mahasiswa menurun. Kinerja yang maksimal menjadi tolak ukur keberhasilan seorang karyawan, kinerja sesungguhnya turut dipengaruhi oleh aspek personal. Salah satu aspek personal yang dinilai sanggup untuk meningkatkan kontribusi seseorang demi keberhasilan organisasi dan ataupun industri ialah *work engagement* (Erlina, 2018).

Dampak negatif tersebut menunjukkan bahwa seorang karyawan tidak *engagement* terhadap perusahaannya. Schaufeli & Bakker (2004) dalam bukunya dijelaskan bahwa individu yang tidak memiliki *work engagement* cenderung tidak bisa bekerja dengan optimal, merasa kurang bersemangat, kurang menantang, dan tidak memaknai pekerjaannya. Mulyati dkk (2019) juga mengungkapkan bahwa *work engagement* sebagai interaksi dua kelompok sumber, yaitu sumber daya pekerjaan dan sumber daya pribadi, yang mendorong karyawan untuk fokus dan konsentrasi dalam pekerjaannya. Dalam hal ini akan mempengaruhi perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut Bakker dkk (2010) *work engagement* memiliki aspek emosi positif, keterlibatan secara penuh dalam bekerja serta dikarakteristikan dalam 3 dimensi utama yaitu *vigor*, dalam aspek ini karyawan memiliki energi yang tinggi dan semangat serta kegembiraan terhadap kinerjanya. Aspek yang kedua yaitu *dedication*, dalam hal ini karyawan mempunyai keterlibatan yang kuat dengan

pekerjaan. Serta aspek terakhir *absorption*, dalam aspek ini meliputi konsentrasi dan kesenangan hati karyawan sehingga sulit untuk lepas dari pekerjaannya.

Fenomena yang terjadi dilapangan menunjukkan bahwa terdapat beberapa mahasiswa yang tidak fokus saat bekerja, mereka mengerjakan tugas kuliah saat bekerja sehingga mereka tidak lagi bersemangat dalam mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya. Mereka juga seringkali mengabaikan pekerjaannya dalam hal ini akan merugikan perusahaan karena mereka tidak bekerja secara maksimal untuk kepentingan perusahaan. Beberapa orang mengerjakan project di pekerjaan tidak maksimal sehingga merugikan perusahaan dan menurunkan kualitas individu dan perusahaan. Subjek juga seringkali merasa lelah tidak bersemangat yang menimbulkan turunnya kualitas kerja. Jika dikaitkan dengan aspek *work engagement* maka hal ini dapat dikatakan tidak memenuhi aspek *work engagement* yaitu *vigor, dedication, dan absorption*.

Fenomena lain juga ditemukan oleh Widyaningrum dan Ayu (2022) dalam wawancara mereka bahwa mahasiswa merasa malas untuk menyelesaikan pekerjaannya, fenomena dilapangan juga ditemukan bahwa selain malas mengerjakan tugas yang diberikan, subjek juga menuturkan mahasiswa terbebani menjalani pekerjaan yang dijalani, dan terkadang merasa putus asa ketika menghadapi masalah yang terjadi di pekerjaan bersamaan dengan perkuliahan yang mengakibatkan mahasiswa merasa tertekan. Mahasiswa juga tidak memiliki peran penting di perusahaan sehingga merasa tidak cukup memiliki kompetensi untuk memajukan perusahaan tempatnya bekerja, sehingga ketika mendapatkan tugas, ia menyelesaikan dengan apa adanya karena ia juga harus mengerjakan tugas kuliah yang menjadi kewajiban sebagai mahasiswa. Mahasiswa juga mengatakan bahwa

belum sepenuhnya dapat memfokuskan diri terhadap pekerjaan di perusahaan, ketika mendapatkan tugas subjek tidak dapat berkonsentrasi dan serius menyelesaikan tugas yang diberikan.

Berdasarkan dari hasil fenomena di lapangan maka dapat disimpulkan bahwa terdapat masalah terkait *work engagement* yang dimiliki subjek, hal ini dapat dilihat dari subjek terbebani menjalankan pekerjaannya sehingga merasa lelah, malas dan putus asa ketika menghadapi permasalahan ditempat kerja yang bersamaan dengan perkuliahan. Dari aspek *vigor* didapat bahwa subjek merasa lelah terhadap pekerjaannya sehingga malas untuk menyelesaikan pekerjaan, ketika berada dalam keadaan mendesak antara kuliah dan kerja subjek cenderung tidak menyelesaikan keduanya, subjek lebih memilih untuk menghindari menyelesaikan pekerjaannya dan ketika ada tambahan pekerjaan subjek merasa malas menyelesaikannya. Pada aspek *dedication* subjek merasa tidak cukup memiliki kompetensi untuk memajukan perusahaan sehingga ketika mendapatkan tugas subjek hanya menyelesaikan apa adanya karena lebih memilih mengerjakan tugas kuliah, serta subjek tidak merasa bangga terhadap apa yang dikerjakan terlihat dari subjek yang banyak mengeluh dan menggerutu terhadap pekerjaannya. Pada aspek *absorption* subjek belum dapat sepenuhnya fokus terhadap pekerjaannya karena belum dapat membagi waktu antara pekerjaan dan perkuliahan sehingga tidak dapat berkonsentrasi secara penuh dalam pekerjaan, beberapa kali subjek memilih tidak bekerja dan banyak berbohong pada atasan mengenai izin masuk dikarenakan subjek menyelesaikan beberapa tugas kuliahnya.

Rendahnya *work engagement* karyawan akan sangat mempengaruhi kualitas kerja karyawan yang nantinya akan berpengaruh terhadap tercapainya tujuan

organisasi, jika *work engagement* karyawan tinggi maka kualitas kerja karyawan juga menjadi lebih baik maka tujuan perusahaan juga akan tercapai. Hehir (2021) mengungkapkan mengenai keterkaitan atau *engagement* bahwa individu merasa berkewajiban untuk melakukan yang terbaik dalam tugas, sebagai retribusi untuk sumber daya yang ditawarkan oleh organisasi, dan ketika organisasi tidak menyediakan sumber daya ini, karyawan cenderung untuk memberikan lebih sedikit dari diri mereka sendiri. Karyawan yang *engaged* dengan perusahaannya akan memberikan yang terbaik saat bekerja.

Terdapat faktor yang mempengaruhi *work engagement*, yaitu *self-efficacy*. Karyawan harus memiliki cara penilaian diri yang baik dan memahami kemampuan dan keyakinan yang dimilikinya, seorang karyawan sangat membutuhkan *self-efficacy* dalam dirinya, karena *self-efficacy* dapat meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan tugas yang diberikan perusahaan, sehingga perusahaan berjalan secara optimal dan *work engagement* pada karyawan akan meningkat. *Self-efficacy* merupakan kepercayaan terhadap kemampuan diri, keyakinan terhadap keberhasilan yang selalu dicapai membuat karyawan bekerja lebih giat dan selalu menghasilkan yang terbaik (Ilyas dkk, 2020).

Adnan dkk (2021) menyatakan bahwa *self-efficacy* merupakan keadaan psikologis seseorang dimana mereka percaya pada keterampilan mereka untuk melakukan aktivitas, ketika seseorang memiliki *self-efficacy* pada dirinya maka mereka akan lebih berkomitmen dan termotivasi terhadap peran pekerjaan dan akan terlibat pada pekerjaan. Hal tersebut menggambarkan bahwa tingkat *self-efficacy* yang lebih tinggi mengarah pada peningkatan harga diri, keyakinan diri dan akibatnya menumbuhkan kepercayaan diri saat seseorang mengerjakan

kemampuan dan upaya nya dalam upaya untuk mencapai tujuan dan meningkatkan tingkat komitmen dan motivasi pada orang tersebut selama pekerjaannya (Liu & Huang, 2019).

Berdasarkan fenomena dilapangan terdapat responden penelitian yang menyatakan bahwa ia tidak merasa terbebani antara pekerjaan dan kegiatan kuliahnya, ia tetap mampu menyeimbangkan keduanya dengan melakukan kegiatan kampus dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik, ia mampu menyeimbangkan waktu dan kemampuannya secara maksimal untuk kedua kegiatan tersebut sehingga semua tetap berjalan dengan baik. Namun juga terdapat individu yang merasa bingung menyeimbangkan waktu serta cenderung malas melakukan pekerjaan yang berat dan sulit diselesaikan karena terdapat tugas kuliah yang menumpuk dan pekerjaan yang sulit diselesaikan, ia merasa tidak memiliki kemampuan jika harus menyelesaikan keduanya, apabila ia bisa menyelesaikan tugas kuliah maupun pekerjaan hasilnya tidak begitu baik.

Yuliyani (2017) mengungkapkan terdapat dua tipe efikasi diri. Tipe seseorang yang memiliki efikasi diri rendah yaitu selalu mengindari pekerjaan berat, saat menghadapi kesulitan akan berhenti, tidak berani memiliki cita-cita yang tinggi dan tidak memiliki komitmen dengan tujuan yang dipilih, memiliki orientasi terhadap kegagalan, tidak melakukan usaha dengan maksimal, mudah menyerah, stress, dan depresi. Sedangkan tipe seseorang yang memiliki efikasi diri tinggi yaitu menyukai pekerjaan berat yang menjadikannya untuk maju, memiliki tujuan hidup, gigih dalam berusaha, berpikiran strategis, serta ketika gagal dia akan menyadari keagalannya dan berusaha lebih

Seorang karyawan yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi berpotensi meningkatkan *work engagement* karyawan diperusahaan, karena mereka memiliki kepercayaan pada kemampuannya sehingga akan semangat dalam menjalankan sesuatu dan berusaha melakukan yang terbaik dalam menyelesaikan tugas-tugasnya secara maksimal. Rasa kepercayaan dan keyakinan karyawan terhadap kemampuannya dalam melaksanakan sebuah tugas berpengaruh terhadap Tingkat *work engagement*, hasil terbentuknya kepercayaan tersebut membuat karyawan merasa lebih bertanggung jawab dan berkomitmen terhadap pekerjaannya (Meria dkk, 2022). Karyawan dengan *self-efficacy* yang baik memiliki keyakinan dan kepercayaan pada kemampuannya untuk mengatasi hambatan dalam tingkat kesulitan tugas yang dihadapi, sehingga akan semangat dalam melakukan sesuatu dan berusaha melakukan yang terbaik sebagai individu maupun sebagai anggota perusahaan yang berusaha menyelesaikan sebuah pekerjaan secara maksimal (Tyas dkk, 2021).

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa penelitian yang dilakukan oleh Karimah dan Astuty (2023), Rubianto dan Kembaren (2023), nurhayati dan Suryalena (2023) menunjukkan hasil bahwa *self-efficacy* mempengaruhi *work engagement* karyawan, ketika *self-efficacy* seorang karyawan tinggi maka akan berpengaruh terhadap tingginya *work engagement* karyawan, keduanya berhubungan secara positif. Hasil penelitian lain menemukan perbedaan bahwa *self-efficacy* tidak berpengaruh terhadap *work engagement* karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Anam dan Anggarani menunjukkan hasil bahwa *self-efficacy* tidak memiliki berpengaruh langsung secara signifikan terhadap *work engagement*, dapat diartikan bahwa karyawan yang kurang percaya diri akan kemampuannya

dalam mengerjakan sebuah pekerjaan karyawan juga akan sulit terlibat dan merasa tidak antusias dalam bekerja.

Rendah atau tingginya *self-efficacy* karyawan juga akan mempengaruhi *psychological well-being* karyawan. Penelitian Mustikasari (2019) menemukan bahwa efikasi diri menyumbang sebanyak 27% terhadap kesejahteraan psikologis, dimana hal ini bermakna bahwa efikasi diri yang tinggi akan berdampak pada tingginya kesejahteraan psikologis serta kebalikannya, apabila efikasi diri pada individu tersebut rendah maka kesejahteraan psikologisnya juga rendah. Penelitian Hayani Hayani (2021) juga memperoleh hasil Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesejahteraan Psikologi Pegawai. Sumanta dkk (2023) juga menemukan bahwa Efikasi Diri berpengaruh terhadap Kesejahteraan Psikologi pegawai

Caroli & Sagone (2014) dengan penelitiannya terkait *self-efficacy* and *well-being* menemukan bahwa efikasi diri dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kesejahteraan psikologis. Efikasi diri mematok mengenai bagaimana kemampuan individu tersebut dalam menumbuhkan tekad pada dirinya, memiliki kemampuan berfikir mengenai langkah yang dibutuhkan untuk mengatasi tugas yang ada. Tingginya efikasi diri pada setiap individu dapat membuat dirinya tetap berusaha untuk menghadapi semua permasalahannya walaupun permasalahan yang dihadapi tersebut tidaklah mudah. Dengan demikian kesejahteraan psikologis individu akan meningkat karena dirinya mampu memandang kesulitan tersebut menjadi sebuah tantangan, bukan sebagai sebuah ancaman. Penelitian Utami (2016) juga menemukan adanya dampak antara efikasi diri dengan kesejahteraan psikologis mahasiswa. Ketika individu merasa yakin akan potensi dalam dirinya dalam

menghadapai sebuah hal yang menantang maka, akan mendatangkan dampak yang positif juga pada kesejahteraan psikologisnya.

Harter, Schmid, dan Keyes (2002) mengatakan bahwa karyawan yang memiliki *psychological well-being* yang tinggi akan lebih kooperatif, memiliki tingkat absensi yang rendah, tepat waktu dan efisien, serta dapat bekerja lebih lama pada suatu organisasi. Sebaliknya karyawan yang memiliki *psychological well being* rendah maka akan tidak kooperatif, memiliki absensi yang rendah, tidak tepat waktu dan tidak dapat bekerja lebih lama dalam organisasi. Selain itu, karyawan yang memiliki *psychological well being* tinggi akan merasa puas serta lebih menikmati pekerjaannya, lebih mampu dan terampil menyelesaikan masalah yang berhubungan dengan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerjanya dalam organisasi (Wright 2007)

*Psychological well-being* yang tinggi akan berdampak pada *work engagement* karyawan. Rihlati (2018) mengemukakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *psychological well-being* dan *work engagement* pada pegawai pemerintahan. Semakin tinggi *psychological well-being* maka semakin tinggi pula *work engagement* yang dimiliki oleh pegawai pemerintahan sebaliknya semakin rendah *psychological well-being* maka semakin rendah pula *work engagement* yang dimiliki oleh pegawai pemerintahan. Utami, Mose & Martini (2020) menjelaskan bahwa *psychological well-being* terbukti berpengaruh terhadap *work engagement* artinya semakin tinggi *psychological well-being* maka semakin tinggi pula *work engagement* yang dimiliki oleh karyawan sebaliknya semakin rendah *psychological well-being* maka semakin rendah pula *work engagement* yang dimiliki oleh

karyawan. Rokhim dkk (2023) juga menemukan bahwa *psychological well-being* terhadap *work engagement* secara positif dan signifikan.

*Psychological well-being* yang tinggi dimiliki mahasiswa akan berdampak pada produktivitas kerjanya, mahasiswa dapat menumbuhkan sikap kerja yang lebih positif sehingga mahasiswa lebih bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaannya dan akan memaksimalkan kemampuannya maka akan merasa *engaged* dengan pekerjaannya. Robertson, Birch, dan Cooper (2012) yang menyatakan bahwasannya *psychological well-being* dapat memengaruhi timbulnya sikap kerja yang positif serta meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Schaufeli dan Bakker (2004) yakni karyawan tersebut bersemangat tinggi dalam bekerja, merasa pekerjaannya bermakna, bersungguh-sungguh, senang hati dalam melakukan pekerjaannya, serta merasa tugas tugasnya adalah tantangan. Sependapat dengan Kaswan (2017) bahwa karyawan yang mempunyai *engagement* tinggi terhadap pekerjaannya akan lebih bahagia dengan keberadaannya dalam organisasi, kurang berminat untuk meninggalkan organisasi, serta cenderung akan menceritakan kepada orang lain hal-hal positif tentang tempat kerja atau organisasinya

Menurut Ryff & Singer (1996) Tingkat kesejahteraan psikologis yang tinggi menunjukkan bahwa individu memiliki hubungan yang baik dengan lingkungan di sekitarnya, memiliki kepercayaan diri yang baik, bisa membangun hubungan personal yang baik dengan orang lain, dan dapat menunjukkan bahwa individu memiliki tujuan pribadi dan tujuan dalam pekerjaannya, membantu individu dapat dengan baik melakukan penyesuaian diri dan mampu menerapkan kemampuan teknis atau manajemennya untuk keberhasilan pekerjaannya maupun mampu

menciptakan atau memanipulasi lingkungan melalui aktivitas fisik dan mental. Hal ini berpengaruh terhadap semangat individu ketika menyelesaikan tugas yang diberikan, merasa waktu berlalu begitu cepat, dan tidak mudah melepaskan diri dari pekerjaannya, individu akan semakin *engaged* pada pekerjaan yang dijalannya.

Berdasarkan hal yang telah dipaparkan sebelumnya didapatkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh terhadap *psychological well-being*, *psychological well-being* mempengaruhi tingkat *work engagement* mahasiswa yang bekerja. Sehingga dapat disimpulkan, meningkatkan *self-efficacy* akan meningkatkan *psychological well-being* mahasiswa yang bekerja yang selanjutnya akan meningkatkan *work engagement*. Maka secara tidak langsung, meningkatkan *self-efficacy* mahasiswa yang bekerja dapat meningkatkan *work engagement* karyawan.

## 1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh *self-efficacy* terhadap *work engagement* ?
2. Apakah terdapat pengaruh *self-efficacy* terhadap *psychological well-being* ?
3. Apakah terdapat pengaruh *psychological well-being* terhadap *work engagement* ?
4. Apakah terdapat pengaruh *self-efficacy* terhadap *work engagement* dengan *psychological well-being* sebagai mediator ?

## 1.3 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui pengaruh *self-efficacy* terhadap *work engagement*.
2. Mengetahui pengaruh *self-efficacy* terhadap *psychological well-being*.
3. Mengetahui pengaruh *psychological well-being* terhadap *work engagement*.

4. Mengetahui pengaruh *self-efficacy* terhadap *work engagement* dengan *psychological well-being* sebagai mediator.

#### 1.4 Hipotesis Penelitian

**H1:** Terdapat pengaruh positif *Self-efficacy* (X1) terhadap *Work engagement* (Y)

**H2 :** Terdapat pengaruh positif *Self-efficacy* (X1) terhadap *psychological well-being* (M)

**H3:** Terdapat pengaruh positif *Psychological well-being* (M) terhadap *Work engagement* (Y)

**H4:** Terdapat pengaruh *self-efficacy* (X1) terhadap *work engagement* (Y) dengan *psychological well-being* sebagai variable mediator (M)

#### 1.5 Manfaat Penelitian

##### 1.5.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu sumber yang memperkaya wawasan ilmu psikologi, khususnya dalam bidang psikologi industri organisasi dan menjadi kajian untuk penulisan ilmiah yang membahas tentang pengaruh *self-efficacy* terhadap *work engagement* dengan *psychological well-being* sebagai mediator serta serta memberikan sumbangan teoritik bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan memperkaya khasanah ilmu psikologi pendidikan.

##### 1.5.2 Manfaat Praktis

###### 1. Bagi Peneliti

Diharapkan mampu menambah wawasan mengenai *self-efficacy* terhadap *work engagement* dengan *psychological well-being* sebagai mediator.

## 1. Bagi Instansi/Subjek Penelitian

- a. yang lebih baik tentang bagaimana *self-efficacy* mempengaruhi *work engagement* dan *psychological well-being*, instansi dapat mengimplementasikan strategi untuk meningkatkan tingkat *self-efficacy* karyawan.
- b. membantu instansi dalam merancang program pelatihan yang lebih efektif, khususnya dalam meningkatkan *self-efficacy* karyawan



## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1 *Work Engagement*

Ortiz-Gómez dkk (2020) menjelaskan bahwa keadaan efektif, emosional, serta positif yang terus-menerus dari perilaku karyawan di tempat kerja disebut dengan *work engagement*. Dalam studi mereka menunjukkan bahwa elemen dasar dari *work engagement* yaitu dedikasi, semangat dan kebersamaan antar anggota, keterbukaan setiap individu, serta aturan dan kebijakan yang diterapkan dalam suatu perusahaan.

Jayachandran dkk (2021) menjelaskan bahwa *work engagement* adalah sumber motivasi yang baik untuk karyawan untuk mencapai keterlibatan, komitmen dan kinerja yang lebih tinggi dan lebih baik dan membuat perusahaan bersaing di pasar. Selain itu, karyawan lebih menyukai perusahaan seperti itu di mana karyawan lebih aktif dan terlibat dalam keputusan bisnis.

Menurut Schaufeli dan Bakker (2004), *work engagement* adalah sebuah kondisi dari seseorang yang memiliki pikiran yang positif sehingga mampu mengekspresikan dirinya baik secara fisik, kognitif dan afektif dalam melakukan pekerjaan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa *work engagement* adalah kondisi dari karyawan yang memiliki pikiran positif sehingga karyawan mampu untuk mengekspresikan dirinya baik secara fisik, kognitif dan afektif dalam melakukan pekerjaan.

### 2.1.1 Aspek-Aspek *Work Engagement*

Schaufeli dan Bakker (2004) menjelaskan mengenai aspek yang terdapat dalam *work engagement*, yaitu:

#### 1. *Vigor*

*Vigor* mengacu pada level energi yang tinggi, kemauan untuk berusaha, tidak mudah menyerah dan gigih dalam menghadapi kesulitan. Individu dengan skor *vigor* yang tinggi memiliki energi, semangat, dan stamina yang tinggi ketika bekerja, sementara individu dengan skor *vigor* yang rendah memiliki energi, semangat dan stamina yang rendah dalam bekerja.

#### 2. *Dedication*

*Dedication* mengacu pada perasaan penuh makna, antusias, bangga dalam bekerja, dan merasa terinspirasi dan tertantang. Individu dengan dedikasi yang tinggi secara kuat mengidentifikasi pekerjaan mereka karena menjadikannya pengalaman berharga, menginspirasi dan menantang.

#### 3. *Absorption*

*Absorption* merujuk pada konsentrasi penuh dan mendalam, larut dalam pekerjaan dimana waktu terasa cepat berlalu dan sulit memisahkan diri dari pekerjaan, sehingga melupakan segala sesuatu di sekitarnya. Individu dengan level absorpsi yang tinggi biasanya merasa senang bila perhatiannya tersita oleh pekerjaan, merasa larut dalam pekerjaan. Akibatnya, apapun disekelilingnya terabaikan, dan waktu terasa begitu cepat berlalu.

Menurut Kahn (1990) *work engagement* meliputi tiga aspek utama yaitu :

### 1. *Physically Engage*

*Physically Engage* merupakan suatu bentuk keterikatan secara fisik antara karyawan dan pekerjaannya yang ditandai dengan adanya aktivitas fisik dalam bekerja. Misalnya seperti menjahit, packing, atau pekerjaan lain yang melibatkan aktivitas fisik karyawan.

### 2. *Emotionally Engage*

*Emotionally engage* merupakan suatu bentuk keterikatan secara emosional antara karyawan dan pekerjaannya yang berhubungan dengan orang lain dalam lingkungan pekerjaannya. Misalnya seperti, terjalinnya hubungan interpersonal antara sesama rekan kerja dalam suatu team.

### 3. *Cognitively Engage*

*Cognitively engage* merupakan suatu bentuk keterikatan cara kognitif antara karyawan dan pekerjaannya yang meliputi pikiran-pikiran yang berhubungan dengan pekerjaannya. Misalnya seperti, meeting dengan sesama rekan kerja atau atasan, pemecahan masalah, atau pengambilan keputusan dalam bekerja.

Berdasarkan pemaparan diatas maka dapat disimpulkan bahwa *work engagement* dapat dilihat melalui perilaku *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (Penghayatan) yang dimiliki karyawan. *Work engagement* juga dapat dilihat melalui perilaku karyawan yang berkaitan dengan *physically engage* (keterikatan fisik), *emotionally engage* (keterikatan emosional), dan *cognitively engage* (keterikatan kognitif) antara karyawan dan pekerjaannya.

### 2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Work Engagement*

Bakker (2016) menyebutkan terdapat tiga faktor yang menjadi penyebab utama *work engagement*, yaitu:

#### 1. *Job Resources* (Sumber Daya Pekerjaan)

Aspek fisik, sosial, psikologis, atau emosional dari pekerjaan yang mampu membuat karyawan mencapai tujuan kerja, mampu mengurangi tuntutan pekerjaan, dan menstimulasi pertumbuhan serta perkembangan pribadi. Sumber daya ini dapat terbagi menjadi dua kategori yaitu internal (fitur kognitif dan pola aksi) dan eksternal (organisasional dan sosial). Sumber daya eksternal meliputi kontrol pekerjaan, variasi tugas, kesempatan untuk kenaikan pangkat dan partisipasi dalam mengambil keputusan. Sedangkan sumber daya sosial meliputi dukungan rekan kerja, keluarga dan teman sebaya (Demerouti, dkk, 2018).

#### 2. *Saliency of Job Resources* (Tuntutan Pekerjaan)

Tuntutan pekerjaan dapat dikategorikan sebagai segala hal yang membutuhkan usaha atau biaya secara fisik, psikologis, sosial dan organisasional yang dikeluarkan oleh karyawan dalam melakukan kegiatan yang mempengaruhi kondisi fisik, psikologis, sosial dan perusahaan. Tuntutan pekerjaan ini mampu memberikan dampak negatif pada keterikatan kerja bila disertai dengan kegiatan yang membutuhkan usaha besar.

#### 3. *Personal Resources* (Sumber Daya Manusia)

Merujuk pada karakteristik karyawan seperti, kepribadian, sifat, usia dan sebagainya. Karyawan yang menjadi *engaged* akan memiliki karakteristik personal yang berbeda dengan karyawan lain. Menurut Bakker (2016) sumber daya pribadi merupakan evaluasi diri yang positif mengacu pada ketahanan dan

kemampuan individu untuk mengontrol diri serta memberikan dampak baik bagi lingkungannya. Semakin tinggi sumber daya pribadi yang dimiliki seseorang membuatnya semakin menghargai diri sendiri.

#### **4. *Self-efficacy***

Seorang karyawan yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi berpotensi meningkatkan *work engagement* karyawan diperusahaan, karena mereka memiliki kepercayaan pada kemampuannya sehingga akan semangat dalam menjalankan sesuatu dan berusaha melakukan yang terbaik dalam menyelesaikan tugas-tugasnya secara maksimal. Rasa kepercayaan dan keyakinan karyawan terhadap kemampuannya dalam melaksanakan sebuah tugas berpengaruh terhadap tingkat *work engagement*.

#### **5. *Psychological well-being***

*Psychological well-being* yang tinggi dimiliki mahasiswa akan berdampak pada produktivitas kerjanya, mahasiswa dapat menumbuhkan sikap kerja yang lebih positif sehingga mahasiswa lebih bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaannya dan akan memaksimalkan kemampuannya maka akan merasa *engaged* dengan pekerjaannya (Robertson, Birch, dan Cooper, 2012)

Berdasarkan hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *work engagement* adalah sumber daya pekerjaan, tuntutan pekerjaan, sumber daya manusia, *self-efficacy* dan kesejahteraan psikologis.

### 2.1.3 Karakteristik *Work Engagement*

Hewitt (dalam Schaufeli & Bakker, 2010), menyatakan karyawan yang memiliki *engagement* yang tinggi akan secara konsisten mendemonstrasikan tiga perilaku umum, antara lain yaitu:

#### 1. *Say*

Yaitu secara konsisten berbicara positif mengenai organisasi dimana ia bekerja kepada rekan sekerja, calon karyawan yang potensial dan juga kepada pelanggan

#### 2. *Stay*

Memiliki keinginan untuk menjadi anggota organisasi dimana ia bekerja dibandingkan kesempatan bekerja di organisasi lain.

#### 3. *Strive*

Memberikan waktu yang lebih, tenaga dan inisiatif untuk dapat berkontribusi pada kesuksesan bisnis organisasi ditempat ia bekerja.

Federman (2009) mengemukakan bahwa karyawan yang memiliki *engagement* yang tinggi dicirikan sebagai berikut:

1. Fokus dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan juga pada pekerjaan yang berikutnya.
2. Merasakan diri adalah bagian dari sebuah tim dan sesuatu yang lebih besar daripada diri mereka sendiri.
3. Merasa mampu dan tidak merasakan sebuah tekanan dalam membuat sebuah lompatan dalam pekerjaan.
4. Bekerja dengan perubahan dan mendekati tantangan dengan tingkah laku yang dewasa.

Marciano (2010) mengemukakan terdapat 10 karakteristik respon yang dimunculkan oleh para karyawan yang memiliki *Work engagement* yaitu :

1. Membawa ide baru dalam pekerjaan,
2. Bersemangat dan antusias tentang pekerjaan,
3. Memiliki inisiatif,
4. Aktif dalam meningkatkan diri, orang lain dan bisnis,
5. Konsisten dalam mencapai tujuan dan harapan, bahkan melebihinya,
6. Ingin tahu dan tertarik terhadap pekerjaan, misalnya dengan bertanya
7. Mengenal dan mendukung anggota tim,
8. Bersikap positif dan optimis dalam bekerja,
9. Mengatasi masalah atau tantangan dan tetap fokus terhadap tugas, dan
10. Berkomitmen terhadap organisasi.

Maka berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa karakteristik seorang yang memiliki *work engagement* yang baik ditunjukkan berdasarkan perilaku yang dimunculkannya dalam menghadapi masalah maupun menerjakan dan menyelesaikan pekerjaannya.

#### **2.1.4 Kategori *Work Engagement***

Gallup Organization (2004) mengelompokkan 3 jenis karyawan berdasarkan tingkat engagement, yaitu:

##### **1. *Engaged***

Karyawan yang engaged (terikat) adalah seorang pembangun di dalam organisasi. Mereka cenderung akan selalu menunjukkan kinerja yang tinggi dan maksimal dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Karyawan jenis ini akan bersedia untuk memberikan kekuatan dan mengembangkan talenta mereka secara maksimal dalam bekerja agar organisasi berkembang.

## 2. *Not Engaged*

Karyawan dalam tipe ini cenderung fokus terhadap tugas dibandingkan pencapaian tujuan dari pekerjaan itu. Mereka hanya akan mengerjakan tugas sesuai dengan porsi mereka dan sesuai apa yang organisasi bayar kepada mereka. Dalam bekerja, mereka selalu menunggu perintah dari atasan dan cenderung merasa tidak memiliki energy ketika bekerja

## 3. *Actively Disengaged*

Karyawan tipe ini adalah karyawan yang tidak terikat. Mereka akan secara terbuka menunjukkan perasaan tidak bahagia dan ketidakpuasan mereka terhadap pekerjaan yang dilakukan. Mereka juga akan secara konsisten menunjukkan perlawanan dan hanya melihat sisi negatif pada berbagai kesempatan yang ada.

Berdasarkan paparan di atas maka dapat disimpulkan bahwa kategori *work engagement* berdasarkan tingkat engagemennya ada tiga yaitu, *engaged*, *not engaged* dan *actively disengaged*.

## 2.2 *Self-Efficacy*

Efikasi diri (*self-efficacy*) pertama kali diperkenalkan oleh Bandura (1986). Efikasi diri merupakan masalah kemampuan yang dirasakan individu untuk mengatasi situasi khusus sehubungan dengan penilaian atas kemampuan untuk melakukan satu tindakan yang ada hubungannya dengan tugas khusus atau situasi tertentu.

Chen dkk (2021) menjelaskan tentang *self-efficacy* sebagai suatu cara penilaian seorang karyawan tentang keterampilan mereka sendiri untuk melakukan tugas yang berhubungan dengan pekerjaan mereka yang meningkatkan pemahaman mereka serta kepercayaan diri. *Self-efficacy* yang dikemukakan oleh Adnan dkk (2021) *self-efficacy* merupakan keyakinan seseorang tentang dirinya kemungkinan berhasil menyelesaikan sebuah tugas tertentu.

*Self-efficacy* adalah proses kognitif yang mempengaruhi motivasi perilaku. Berdasarkan situasi yang dihadapi, seseorang dapat menentukan atau memastikan bahwa sejauh mana motivasi yang dicapai akan mengarah pada perilaku yang diharapkan. Keyakinan dalam semua kemampuan ini meliputi kepercayaan diri, kemampuan beradaptasi, kemampuan kognitif, kecerdasan, dan motivasi untuk bertindak di bawah tekanan. *Self-efficacy* akan berkembang secara bertahap dan terus menerus dengan meningkatnya kapasitas dan pengalaman terkait Bandura (1997). Efikasi diri ini sangat menentukan kepercayaan diri setiap orang terhadap kemampuannya memimpin proses belajar untuk mencapai hasil belajar yang terbaik.

Menurut Chan dkk (2020) *self efficacy* dapat didefinisikan sebagai perasaan seorang karyawan dalam dirinya yang merasa bahwa dirinya sanggup dalam melakukan suatu pekerjaan tertentu guna mencapai suatu hasil tertentu dan sejauh mana keyakinan bahwa mereka mampu melakukannya dapat membawa perubahan untuk hasil yang diinginkan.

Berdasarkan beberapa pendapat para tokoh diatas, maka dapat disimpulkan bahwa efikasi diri merupakan suatu keyakinan diri yang mengacu pada pikiran positif. Efikasi diri tidak mengacu pada kemampuan suatu individu melainkan pada kekuatan keyakinan diri pada suatu individu dalam mencapai suatu tujuan.

### 2.2.1 Aspek-Aspek *Self-Efficacy*

Menurut Bandura (1997), aspek-aspek efikasi diri terdiri dari tiga dimensi:

#### 1. *Magnitude*

Dimensi ini berkaitan dengan tingkat kesulitan tugas ketika individu merasa mampu untuk melakukannya. Apabila individu dihadapkan pada tugas-tugas yang disusun berdasarkan tingkat kesulitannya, maka efikasi diri mungkin akan terbatas pada tugas-tugas yang mudah, sedang, atau bahkan meliputi tugas-tugas yang tersulit, sesuai dengan batas kemampuan yang dirasakan untuk memenuhi tuntutan perilaku yang dibutuhkan pada tiap-tiap tingkat. Dimensi ini memiliki implikasi pada pemilihan tingkah laku yang dirasa mampu dilakukannya dan menghindari tingkah laku yang berada di luar kemampuan yang dimilikinya.

#### 2. *Strength*

Dimensi ini berkaitan dengan tingkat kekuatan atau pengharapan individu mengenai kemampuannya. Pengharapan yang lemah mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang tidak mendukung. Sebaliknya pengharapan yang kuat mendorong individu tetap bertahan dalam usahanya, meskipun mungkin ditemukan pengalaman yang kurang menunjang. Hal ini dapat dilihat dari peningkatan usaha individu ketika menghadapi kegagalan, keyakinan individu dalam melaksanakan tugas dengan baik, ketenangan dalam menghadapi tugas yang sulit, dan komitmen dari individu tersebut dalam mencapai target.

Kekuatan ini juga mengacu pada derajat kemantapan individu terhadap keyakinan yang dibuatnya ketika berhadapan dengan tuntutan tugas atau permasalahan. Dimana semakin tinggi taraf kesulitan tugas, makin lemah keyakinan untuk menyelesaikannya.

### 3. *Generality*

Dimensi ini berkaitan dengan luas bidang tingkah laku yang mana individu merasa yakin terhadap kemampuan dirinya. Berkaitan dengan keyakinan individu akan kemampuannya melaksanakan tugas diberbagai aktivitas. Apakah terbatas pada suatu aktivitas dan situasi tertentu atau pada serangkaian aktivitas dan situasi yang bervariasi. Aspek ini dapat dinilai baik, jika individu dapat yakin bahwa aktivitas terdahulu dalam berbagai situasi dapat membantu pekerjaannya yang sekarang, mampu mengatasi situasi yang berbeda dengan baik, dan menjadikan pengalaman sebagai jalan menuju sukses.

Pendapat lain tentang aspek-aspek *self-efficacy* tentunya diungkapkan pula oleh Corsini (1994) yang berpendapat bahwa aspek-aspek *self-efficacy* diantaranya sebagai berikut:

#### 1. Kognitif

Kognitif merupakan kemampuan seseorang untuk memikirkan cara-cara yang digunakan dan merancang tindakan yang akan dilakukan untuk dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Tujuan yang diambil dipengaruhi oleh penilaian terhadap kemampuan diri sehingga semakin kuat *self-efficacy* yang dimiliki individu maka semakin tinggi pula tujuan yang ditetapkan oleh individu tersebut.

## 2. Motivasi

Motivasi merupakan kemampuan seseorang untuk memotivasi diri melalui pikirannya agar dapat melakukan suatu tindakan dan keputusan dalam rangka mencapai tujuan yang diharapkan. Motivasi dalam *self-efficacy* digunakan untuk memprediksikan kesuksesan atau kegagalan yang akan dicapai oleh seseorang.

## 3. Afektif

*Self-efficacy* atau efikasi diri dapat mempengaruhi sifat dan intensitas pengalaman emosional, sehingga terdapat aspek afektif. Afektif merupakan kemampuan mengatasi emosi yang timbul pada diri demi mencapai tujuan yang diharapkan. Afektif digunakan untuk mengontrol kecemasan dan perasaan depresi seseorang dalam usahanya untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

## 4. Seleksi

Seleksi merupakan kemampuan untuk menyeleksi tingkah laku dan lingkungan yang tepat demi tercapainya tujuan yang diharapkan. Seseorang akan cenderung untuk menghindari kegiatan atau situasi yang mereka yakini diluar kemampuan mereka, tetapi mereka akan mudah melakukan kegiatan atau tantangan yang dirasa sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki.

Berdasarkan pemaparan diatas maka dapat disimpulkan bahwa *self-efficacy* karyawan dapat dilihat melalui *magnitude* yang mengacu pada taraf kesulitan tugas yang diyakini individu dapat mengatasinya, *generality* yang mengacu pada situasi dimana penilaian tentang *self-efficacy* dapat diterapkan, dan *strength* yang mengacu pada kekuatan *self-efficacy* seseorang ketika berhadapan dengan tuntutan permasalahan lalu *self-efficacy* karyawan dapat dilihat juga melalui kognitif, motivasi, afektif, dan kemampuan seleksi yang dimiliki karyawan.

### 2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Self-Efficacy*

Menurut Bandura terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *self-efficacy* pada diri individu antara lain sebagai berikut :

#### 1. Budaya

Budaya mempengaruhi *self-efficacy* melalui nilai (*values*), kepercayaan (*beliefs*), dalam proses pengaturan diri (*self regulatory process*) yang berfungsi sebagai sumber penilaian *self-efficacy* dan juga sebagai konsekuensi dari keyakinan akan *self-efficacy*. Melalui faktor budaya, seseorang yang pada dasarnya baik akan menjadi buruk dan jahat karena pengaruh kebudayaan. Maka dari itu kita harus menjadi pribadi diri sendiri dan menjauhkan diri dari pengaruh budaya.

#### 2. Gender

Perbedaan gender juga berpengaruh terhadap *self-efficacy*. Hal ini dapat dilihat dari penelitian Bandura tahun 1997 yang menyatakan bahwa wanita lebih efikasinya yang tinggi dalam mengelola perannya. Wanita yang memiliki peran selain sebagai ibu rumah tangga, juga sebagai wanita karir akan memiliki *self-efficacy* yang tinggi dibandingkan dengan pria yang bekerja.

#### 3. Sifat dari Tugas yang Dihadapi

Derajat dari kompleksitas kesulitan tugas yang dihadapi oleh individu akan mempengaruhi penilaian individu tersebut terhadap kemampuan dirinya sendiri. Semakin kompleks tugas yang dihadapi oleh individu maka akan semakin rendah individu tersebut menilai kemampuannya. Sebaliknya, jika individu dihadapkan pada tugas yang mudah dan sederhana maka akan semakin tinggi individu tersebut menilai kemampuannya.

#### 4. Intensif Eksternal

Faktor lain yang dapat mempengaruhi *self-efficacy* individu adalah intensif yang diperolehnya. Bandura menyatakan bahwa salah satu faktor yang dapat meningkatkan *self-efficacy* adalah competent contingences incentive, yaitu intensif yang diberikan orang lain yang merefleksikan keberhasilan seseorang.

#### 5. Status atau Peran Individu dalam Lingkungan

Individu yang memiliki status yang lebih tinggi akan memperoleh derajat kontrol yang lebih besar sehingga *self-efficacy* yang dimilikinya juga tinggi. Sedangkan individu yang memiliki status yang lebih rendah akan memiliki kontrol yang lebih kecil sehingga *self-efficacy* yang dimilikinya juga rendah.

#### 6. Informasi tentang Kemampuan Diri

Individu yang memiliki *self-efficacy* tinggi, jika ia memperoleh informasi positif mengenai dirinya, sementara individu akan memiliki *self-efficacy* yang rendah, jika ia memperoleh informasi negatif mengenai dirinya.

Berdasarkan pemaparan tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *self-efficacy* adalah budaya, gender, sifat dari tugas yang dihadapi, intensif eksternal, status atau peran individu dalam lingkungan serta informasi tentang kemampuan diri.

#### 2.2.3 Sumber *Self-Efficacy*

*Self-efficacy* dapat ditumbuhkan dan dipelajari melalui empat sumber informasi utama. Berikut ini sumber informasi tersebut menurut Lunenberg (2011)

## 1. Pengalaman Keberhasilan (*Mastery Experience*)

Pengalaman akan kesuksesan adalah sumber yang paling besar pengaruhnya terhadap efikasi diri individu karena didasarkan pada pengalaman otentik. Pengalaman akan kesuksesan menyebabkan efikasi diri individu meningkat, sementara kegagalan yang berulang mengakibatkan menurunnya efikasi diri, khususnya jika kegagalan terjadi ketika efikasi diri individu belum benar-benar terbentuk secara kuat. Kegagalan juga dapat menurunkan efikasi diri individu jika kegagalan tersebut tidak merefleksikan kurangnya usaha atau pengaruh dari keadaan luar. Beberapa hal yang dijadikan tolak ukur dalam indikator ini, yaitu: tugas yang menantang, pelatihan, dan kepemimpinan yang mendukung.

## 2. Pengalaman Orang Lain (*Vicarious Experience*)

Individu tidak bergantung pada pengalamannya sendiri tentang kegagalan dan kesuksesan sebagai sumber efikasi dirinya. Efikasi diri juga dipengaruhi oleh pengalaman individu lain. Pengamatan individu akan keberhasilan individu lain dalam bidang tertentu akan meningkatkan efikasi diri individu tersebut pada bidang yang sama. Individu melakukan persuasi terhadap dirinya dengan mengatakan jika individu lain dapat melakukannya dengan sukses, maka individu tersebut juga memiliki kemampuan untuk melakukannya dengan baik. Pengamatan individu terhadap kegagalan yang dialami individu lain meskipun telah melakukan banyak usaha menurunkan penilaian individu terhadap kemampuannya sendiri dan mengurangi usaha individu untuk mencapai kesuksesan. Ada dua keadaan yang memungkinkan efikasi diri individu mudah dipengaruhi oleh pengalaman individu lain, yaitu kurangnya pemahaman individu tentang kemampuan orang lain dan kurangnya pemahaman individu

akan kemampuannya sendiri. Beberapa hal yang dijadikan tolak ukur dalam indikator ini, yaitu: Kesuksesan rekan kerja dan Kesuksesan perusahaan

### **3. Persuasif Verbal (*Verbal Persuasion*)**

Persuasi verbal dipergunakan untuk meyakinkan individu bahwa individu memiliki kemampuan yang memungkinkan individu untuk meraih apa yang diinginkan. Beberapa hal yang ada dalam dimensi ini yaitu sikap dan komunikasi yang dirasakan dari pemimpin atau atasan. Pada persuasi verbal, individu diarahkan dengan sara, naseihat, dan bimbingan sehingga dalam meningkatkan keyakinannya tentang kemampuan-kemampuan yang dimiliki yang dapat membantu mencapai tujuan yang diinginkan. Beberapa hal yang dijadikan tolak ukur dalam indikator ini, yaitu: Hubungan atasan dengan pegawai dan Peran pemimpin

### **4. Kondisi Fisiologis (*Physiological State*)**

Penilaian individu akan kemampuannya dalam mengerjakan suatu tugas sebagian dipengaruhi oleh keadaan fisiologis. Gejolak emosi dan keadaan fisiologis yang dialami individu memberikan suatu isyarat terjadinya suatu hal yang tidak diinginkan sehingga situasi yang menekan cenderung dihindari. Informasi dari keadaan fisik seperti jantung berdebar, keringat dingin, dan gemetar menjadi isyarat bagi individu bahwa situasi yang dihadapinya berada di atas kemampuannya. Dalam indikator ini, yang dijadikan tolak ukur dalam yaitu: Keyakinan akan kemampuan mencapai tujuan. Dan Keinginan sukses mencapai tujuan.

## 2.2.4 Fungsi *Self-Efficacy*

Fungsi *self-efficacy* menurut Bandura (1997) yaitu :

### 1. Fungsi Kognitif

Bandura menyatakan bahwa pengaruh *self-efficacy* pada proses kognitif seseorang sangat bervariasi. *Self-efficacy* yang kuat akan mempengaruhi upaya seseorang untuk mencapai tujuan pribadinya.

### 2. Fungsi Motivasi

Sebagian besar motivasi manusia dibangkitkan secara kognitif. Individu memotivasi dirinya dan menuntun tindakan-tindakan yang menimbulkan keyakinan yang dilandasi oleh pemikiran tentang masa depan.

### 3. Fungsi Sikap

*Self-efficacy* meningkatkan kemampuan coping individu dalam mengatasi besarnya stress dan depresi yang dialami pada situasi yang sulit dan menekan.

### 4. Fungsi Selektif

*Self-efficacy* akan mempengaruhi pemilihan aktivitas atau tujuan yang akan diambil oleh individu.

Menurut Hjelle dan Ziegler (1992) fungsi efikasi sebagai berikut :

### 1. Menentukan pilihan tingkah laku

Seseorang akan cenderung memilih tugas yang diyakininya mampu untuk diselesaikan dengan baik dan akan menghindari suatu tugas yang dianggap sulit dilaksanakan dengan baik

## 2. Menentukan seberapa besar usaha dan ketekunan yang dapat dilakukan

*Self-efficacy* menentukan seberapa besar usaha yang dapat dilakukan seseorang dan seberapa lama dirinya bertahan dalam menghadapi kesulitannya. *Self-efficacy* yang dimiliki individu juga akan menentukan pembentukan komitmen individu dalam pencapaian tujuan dari hal-hal yang dilakukannya.

## 3. Mempengaruhi pola pikir dan reaksi emosional

Penilaian mengenai kemampuan seseorang juga memiliki pengaruh terhadap pola pikir dan reaksi emosionalnya. Individu dengan *self efficacy* rendah akan menilai dirinya tidak mampu mengerjakan tugas dan menghadapi tuntutan lingkungan. Mereka juga cenderung memikirkan kekurangan dirinya dari pada berusaha memperbaikinya. Hal yang sebaliknya terjadi pada individu dengan *self efficacy* tinggi.

## 4. Meramalkan tingkah laku selanjutnya

Individu dengan *self-efficacy* yang tinggi akan berbeda dengan individu yang memiliki *self-efficacy* rendah dalam bertindak dan berperasaan.

## 5. Menunjukkan tingkah laku selanjutnya.

*Self-efficacy* dapat berpengaruh terhadap kinerja yang akan dilakukan seseorang. Penguasaan materi yang menghasilkan kesuksesan dapat membangun *self-efficacy* seseorang. Dilain pihak, kegagalan yang tercipta justru dapat menurunkan *self efficacy*.

Berdasarkan pemaparan diatas maka dapat disimpulkan bahwa fungsi *self-efficacy* merupakan fungsi kognitif, fungsi motivasi, fungsi sikap dan fungsi selektif dimana keempatnya dapat menjadi gambaran bagaimana *self-efficacy* dapat mempengaruhi

individu dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan untuk dapat mencapai tujuan dan harapan yang dibuat.

### 2.2.5 Proses *Self-Efficacy*

Bandura (1997) memaparkan proses *self efficacy*, antara lain proses kognitif, proses motivasi, proses afektif dan proses seleksi

#### 1. Proses Kognitif

Semakin kuat *self-efficacy* yang dirasakan, semakin tinggi tujuan dan komitmen yang akan ditetapkan. Sebagian besar, tindakan dilakukan berdasarkan pemikiran. Keyakinan orang sebagai bentuk dari antisipasi mereka untuk membangun dan berlatih. Mereka yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi akan membuat rencana yang didalamnya terdapat panduan positif untuk menunjang kinerja mereka. Mereka yang meragukan keyakinan akan memikirkan rencana dan banyak hal yang salah oleh karena itu, sulit mencapai keberhasilan bila memiliki keraguan.

#### 2. Proses Motivasi

*Self-efficacy* memainkan peranan dalam pengaturan motivasi. Orang memotivasi diri dan membimbing tindakan mereka untuk mengantisipasi tugas melalui latihan. Mereka membentuk keyakinan tentang apa yang bisa mereka lakukan, mengantisipasi kemungkinan yang dapat terjadi melalui tindakan dan menetapkan tujuan mereka serta merencanakan program untuk masa depan.

#### 3. Proses Afektif

Proses afektif adalah keyakinan orang terhadap kemampuan mereka dalam mengatasi stres dan depresi dalam situasi yang sulit. *Self-efficacy* memainkan

peran penting dalam kecemasan. Orang yang percaya bahwa mereka dapat mengontrol diri, maka pola pikir mereka tidak akan terganggu. Tapi orang yang yakin bahwa mereka tidak dapat mengontrol diri sendiri, akan mengalami kecemasan. Mereka selalu memikirkan kekurangan mereka, melihat lingkungan penuh dengan bahaya dan semakin parah dengan khawatir bila sesuatu akan terjadi. Pemikiran seperti itu akan menyusahkan dan merusak mereka. Dalam hal ini, *self-efficacy* akan memberikan pengaruh terhadap kecemasan. Semakin tinggi *self-efficacy*, semakin berani orang menghadapi tantangan. Kecemasan tidak hanya dipengaruhi oleh *self-efficacy* tetapi juga dipengaruhi oleh pikiran mereka

#### 4. Proses Seleksi

Orang adalah bagian dari produk lingkungan, oleh karena itu, *self-efficacy* membentuk arah kehidupan dan mempengaruhi jenis kegiatan orang dalam lingkungan. Orang menghindari aktivitas diluar batas kemampuan mereka. Tapi mereka mau melakukan tugas menantang dan menilai yang sekiranya sesuai dengan kemampuan mereka. Melalui pilihan yang dibuat, orang akan berkompetisi dalam menentukan program.

#### 2.2.6 Karakteristik *Self-Efficacy*

Menurut Bandura (1977) ciri-ciri pola tingkah laku individu yang memiliki *self-efficacy* tinggi dan *self-efficacy* rendah yaitu :

##### 1. *Self-Efficacy* Tinggi

- a. Aktif dan pandai dalam memilih kesempatan terbaik.

- b. Pandai mengontrol diri ketika dihadapkan dengan berbagai macam rintangan.
- c. Menetapkan tujuan dengan menciptakan standar.
- d. Mempersiapkan, merencanakan, dan melaksanakan tindakan.
- e. Berupaya dengan keras dan gigih..
- f. Memecahkan masalah dengan cara-cara kreatif dan solutif.
- g. Belajar dari pengalaman masa lalu.
- h. Memvisualisasikan kesuksesan.
- i. Membatasi stres.

## **2. Self-Efficacy Rendah**

- a. Pasif.
- b. Menghindari tugas-tugas yang sulit.
- c. Mengembangkan ambisi diri yang lemah.
- d. Terlalu fokus terhadap kelemahan diri sendiri.
- e. Tidak pernah berani mencoba.
- f. Menyerah dan tidak bersemangat.
- g. Menyalahkan masa lalu karena ketidakmampuan yang dimiliki..
- h. Tidak berdaya karena perasaan khawatir dan stres tinggi.
- i. Mencari alasan/pembenaran atas kegagalan yang dialami.

## **2.3 Psychological Well-Being**

*Psychological well-being* menurut Ryff dan Singer (2008) merupakan kemampuan individu dalam menerima keadaan dirinya, membentuk hubungan yang hangat dengan orang lain, mampu mengendalikan dirinya dan mandiri terhadap tekanan sosial, serta mampu untuk merealisasikan potensi yang

dimilikinya sehingga memiliki arti dalam hidupnya. Ryff (1989) menggunakan istilah *psychological well-being* untuk menggambarkan kesehatan psikologis individu berdasarkan pemenuhan kriteria keberfungsian psikologis positif.

Menurut Aspinwall (2002) *psychological well-being* menggambarkan bagaimana psikologis berfungsi dengan baik dan positif. Menurut Schultz (1991) mendefinisikan *psychological well-being* sebagai fungsi positif individu, dimana fungsi positif individu merupakan arah atau tujuan yang diusahakan untuk dicapai oleh individu yang sehat. Sedangkan menurut Snyder (2002) *psychological well-being* bukan hanya merupakan ketiadaan penderitaan, namun *psychological well-being* meliputi keterikatan aktif dalam dunia, memahami arti dan tujuan hidup, dan hubungan seseorang dalam objek ataupun orang lain.

Individu yang memiliki *psychological well-being* tinggi berarti tidak hanya terbebas dari perasaan negatif, tetapi juga dapat mengetahui potensi yang ada dalam dirinya. Penilaian terhadap pengalaman-pengalaman yang akan mengakibatkan individu dapat menerima keadaan dirinya yang akan termanifestasikan dalam bentuk *psychological well-being* (Ryff dan Keyes, 1995).

Berdasarkan pemaparan diatas maka dapat disimpulkan bahwa *psychological well-being* merupakan suatu kondisi dimana terwujudnya hal-hal positif dari dalam diri individu yang dapat berfungsi secara maksimal. Individu yang memiliki *psychological well-being* yang tinggi dapat menerima kelebihan dan kekurangannya mampu memahami dan menguasai lingkungan, mandiri, terbuka terhadap pengalaman baru, memiliki tujuan hidup, dan memiliki hubungan positif dengan orang lain.

### 2.3.1 Aspek-Aspek *Psychological Well-Being*

Aspek-aspek *psychological well-being* menurut Ryff (2008) terdiri dari 6, yaitu: dimensi penerimaan diri, dimensi hubungan positif dengan orang lain, dimensi otonomi (kemandirian), dimensi penguasaan lingkungan, dimensi tujuan hidup, serta dimensi pertumbuhan pribadi.

#### 1. Penerimaan Diri (*Self Acceptance*)

Individu yang memiliki skor tinggi pada aspek ini memiliki sikap positif terhadap diri sendiri, dapat mengakui dan menerima berbagai aspek diri termasuk kualitas yang baik dan buruk, dan merasa positif tentang kehidupan yang telah dijalani. Individu yang memiliki skor rendah pada aspek ini merasa tidak puas pada diri sendiri, merasa kecewa dengan kehidupan yang dijalani, mengalami kesulitan karena sejumlah kualitas pribadi dan ingin menjadi orang yang berbeda dengan dirinya saat ini.

Dimensi ini dicirikan dengan aktualisasi dan dapat berfungsi secara optimal, kedewasaan, dan penerimaan kehidupan yang dilewati. Faktor-faktor dalam aspek ini mencakup evaluasi diri yang positif, penerimaan diri, dan orang lain.

#### 2. Hubungan Positif Dengan Orang Lain (*Positive Relationship With Others*)

Individu yang memiliki *psychological well-being* yang baik digambarkan sebagai seseorang yang mempunyai empati dan bersahabat. Faktor-faktor dalam aspek ini mencakup hubungan dekat, hangat, dan intim dengan orang lain, membangun kepercayaan dalam suatu hubungan, memiliki rasa empati, dan perhatian kepada orang lain.

Aspek ini dapat digunakan ke dalam tinggi atau rendahnya kemampuan individu dalam membina hubungan yang hangat dengan orang lain. Skor tinggi pada

aspek ini menunjukkan bahwa individu memiliki hubungan yang hangat, saling percaya dengan orang lain, memperhatikan kesejahteraan orang lain, dan mampu melakukan empati yang kuat sedangkan skor rendah menunjukkan bahwa individu tidak memiliki banyak hubungan dekat dengan orang lain dan tidak saling percaya, sulit untuk bersikap hangat, terbuka, dan memperhatikan orang lain, merasa diasingkan dan frustrasi dalam hubungan interpersonal, tidak mampu menyesuaikan diri dan memperthankan hubungan penting dengan orang lain.

### **3. Otonomi (*Autonomy*)**

Aspek ini merupakan kemampuan untuk bertindak atas diri sendiri atau menentukan tindakan sendiri. Aspek ini berkaitan dengan kemampuan dalam mengarahkan diri sendiri, mandiri, dan mampu mengatur tingkah laku.

Skor tinggi pada aspek ini menunjukkan individu yang mampu mengarahkan diri dan mandiri, mampu menghadapi tekanan sosial, mengatur tingkah laku sendiri dan mengevaluasi diri dengan standar pribadi sedangkan skor rendah pada aspek ini ditunjukkan oleh individu yang memperhatikan pengharapan dan evaluasi dari orang lain, bergantung pada penilaian orang lain dalam membuat keputusan, menyesuaikan diri terhadap tekanan social dalam berfikir dan bertingkah laku.

### **4. Penguasaan Lingkungan (*Environmental Mastery*)**

Aspek ini merupakan kemampuan individu dalam memilih dan mengubah lingkungan hingga sesuai dengan kebutuhannya. Faktor-faktor dalam dimensi ini yaitu memiliki kemampuan untuk mengatur dan memilih lingkungan yang kondusif untuk mencapai tujuan.

Skor tinggi pada aspek ini ditunjukkan dengan individu yang memiliki sense of mastery dan mampu mengatur lingkungan, mengontrol berbagai kegiatan

eksternal yang kompleks, dan menggunakan kesempatan yang ada secara efektif sedangkan skor rendah ditunjukkan dengan individu yang mengubah atau meningkatkan konteks di sekitar, tidak waspada akan kesempatan-kesempatan yang ada di lingkungan, dan kurangnya kontrol terhadap dunia luar.

#### **5. Keyakinan Memiliki Tujuan Hidup (*Purpose In Life*)**

Aspek ini merupakan kemampuan individu terhadap pemahaman tujuan hidup arah hidupnya. Aspek ini mencakup memiliki makna dan arti hidup, serta memiliki arah dan tujuan hidup.

Skor tinggi pada aspek ini ditunjukkan pada individu yang memiliki tujuan arah dan hidup, merasakan adanya arti / makna dalam hidupnya pada masa kini dan masa lampau. Individu yang berfungsi secara positif memiliki tujuan, misi, dan arah yang membuatnya merasa bahwa hidup ini memiliki makna. Skor rendah pada aspek ini menunjukkan bahwa individu kurang dalam memiliki arti hidup, tujuan, arah hidup dan cita-cita yang jelas, serta tidak melihat adanya tujuan dari kehidupan masa lalu.

#### **6. Pertumbuhan Pribadi (*Personal Growth*)**

Aspek ini merupakan kemampuan seseorang untuk mengembangkan potensi diri secara berkelanjutan. Faktor-faktor dalam aspek ini mencakup kapasitas untuk tumbuh dan mengembangkan potensi, perubahan personal atau pribadi sepanjang hidup yang mencerminkan pengetahuan diri dan efektivitas yang bertambah, keterbukaan terhadap pengalaman-pengalaman baru, dapat menerima kenyataan, mampu membela diri, dan menghargai diri sendiri.

Skor tinggi pada aspek ini menunjukkan bahwa individu merasakan adanya pengembangan potensi diri yang berkelanjutan, terbuka terhadap pengalaman-

pengalaman baru, menyadari potensi diri, dan dapat melihat kemajuan diri dari waktu ke waktu sedangkan skor yang rendah menunjukkan bahwa individu tidak merasakan adanya kemajuan potensi diri dari waktu ke waktu, merasa jenuh dan tidak tertarik dengan kehidupan, serta merasa tidak mampu untuk mengembangkan sikap atau tingkah laku baru.

Aspek-aspek kesejahteraan psikologis yang lain menurut Ingersoll-Dayton, dkk (2004) adalah:

**1. Harmonis (*Harmony*)**

Harmonis merupakan hubungan aman dan tenang bersama orang lain seperti keluarga, teman-teman, dan tetangga.

**2. Saling Bergantung (*Interdependence*)**

Saling memberi dan menerima pertolongan dari keluarga dan orang lain bersama-sama.

**3. Penerimaan (*Acceptance*)**

Menerima kondisi yang dimiliki dan bebas dari memikirkan hal-hal yang mengacaukan sehingga mengakibatkan kedamaian dan ketenangan.

**4. Rasa Hormat (*Respect*)**

Apabila tercipta perhatian pada pendapat atau saran dari orang lain dan mengamati atau menilai suatu kebijakan. Seseorang akan merasa diperhatikan sehingga memunculkan kesejahteraan psikologis

**5. Menikmati (*Enjoyment*)**

Memberikan penilaian dan tidak menyia-nyiaikan kebahagiaan hingga yang paling sederhana yang diberikan dari orang lain dan ketika mencari pola hidup yang terbaik.

Berdasarkan pemaparan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa *psychological well-being* individu dapat dilihat melalui penerimaan diri, hubungan positif antara individu dan orang lain, kemandirian, penguasaan lingkungan, tujuan hidup individu dan pertumbuhan diri, *psychological well-being* individu juga dapat dilihat melalui keharmonisan individu dengan orang lain, perilaku saling bergantung antara individu dan orang lain, penerimaan kondisi, rasa hormat individu terhadap suatu hal serta perilaku individu dalam menikmati hidupnya.

### 2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Psychological Well-Being*

Terdapat beberapa faktor *psychological well being* yang diungkapkan oleh Ryff (1995) diantaranya:

#### 1. Usia

Berdasarkan penelitian dengan menggunakan desain cross sectional menunjukkan bahwa dalam beberapa aspek kesejahteraan, seperti *environmental mastery* dan *autonomy* mengalami peningkatan seiring bertambahnya usia, sedangkan *personal growth* dan *purpose in life* mengalami penurunan dalam hal usia, terutama pada usia setengah baya sampai usia lanjut, dan dalam dimensi *self acceptance* dan *positive relations with others* tidak menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan dalam hal usia.

#### 2. Jenis kelamin

Perbedaan jenis kelamin dalam kesejahteraan telah terbukti mengalami beberapa perbedaan. Dalam semua studi terbukti wanita memiliki skor yang lebih tinggi daripada laki-laki dalam hal *positive relations with others*, dan terkadang lebih tinggi pada *personal growth*, sedangkan pada dimensi lain yang tersisa tidak menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan berdasarkan jenis kelamin.

### 3. Pemaknaan terhadap pengalaman hidup

Pengertian dari pemaknaan tersebut yaitu bagaimana individu memahami, memaknai dan menafsirkan pengalaman hidupnya dengan cara membandingkan diri dengan orang lain, mempertimbangkan umpan baik dari orang lain, mencari penyebab dari kejadian yang mereka alami dan melihat pengalaman-pengalaman khusus dan tindakan mereka saat itu.

### 4. Tingkat pendidikan

Tingkat pendidikan, salah satu faktor yang mempengaruhi *psychological well-being*. Individu yang memiliki tingkat pendidikan yang lebih baik, pengenalan lingkungan lebih baik dan *psychological well-being* juga lebih baik. Tingkat pendidikan meletakkan individu pada posisi tertentu di sebuah struktur sosial.

### 5. Status Sosial Ekonomi

Faktor status sosial ekonomi menjadi sangat penting dalam peningkatan *psychological well being*, bahwa tingkat keberhasilan dalam pendidikan dan pekerjaan yang lebih baik, menunjukkan tingkat *psychological well-being* juga lebih baik. Status sosial ekonomi berhubungan dengan dimensi penerimaan diri, tujuan hidup, penguasaan lingkungan dan pertumbuhan pribadi. Status sosial ekonomi mempengaruhi kesejahteraan psikologis seseorang seperti besarnya income keluarga, tingkat pendidikan, keberhasilan pekerjaan, kepemilikan materi dan status sosial di masyarakat.

### 6. Kepribadian

Kepribadian merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam kesejahteraan menemukan keterbukaan merupakan salah satu faktor yang secara signifikan mempengaruhi kesejahteraan terutama dimensi demografis. Sifat *low*

*neuroticism*, *ekstrovert* dan *conscientiousness*, berpengaruh pada *psychological well-being* khususnya pada penerimaan diri, penguasaan lingkungan dan tujuan hidup. Meskipun demikian aspek-aspek *psychological well-being* yang lain juga berkorelasi dengan kepribadian yang lainnya. Sifat keterbukaan terhadap pengalaman baru dan *ekstrovert* pertumbuhan diri, sedangkan agreeableness berpengaruh pada hubungan positif dengan orang lain dan dimensi otonomi berkorelasi dengan beberapa kepribadian namun yang paling menonjol adalah neurotik.

## 7. Spiritualitas

Spiritualitas berkaitan dengan *psychological well-being* terutama pada aspek pertumbuhan pribadi dan hubungan positif dengan orang lain. Spiritualitas merupakan sumberdaya dalam mempertahankan *psychological well-being* terutama ketika kondisi kesehatan memburuk. Spiritualitas sebagai faktor yang efektif untuk meningkatkan *psychological well-being*, dimana individu yang merasa mendapatkan dukungan spiritual cenderung mempunyai *psychological well-being* yang tinggi dan dapat mengurangi angka mempercepat kematian

Berdasarkan hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi tinggi atau rendahnya *psychological well-being* individu adalah usia, jenis kelamin, cara individu memaknai hidup, tingkat pendidikan, status sosial ekonomi, kepribadian dan spiritualitas.

### 2.4 Mahasiswa Yang Bekerja

Bekerja adalah suatu bentuk aktivitas yang mengandung 4 unsur, yaitu rasa kewajiban, pengeluaran energi, pengalaman mewujudkan atau menciptakan sesuatu, dan diterima atau disetujui oleh masyarakat menurut Powell (1983)

menjelang usia *adolescence* dan *young adulthood*, banyak para remaja yang sudah memikirkan tentang bagaimana mencari *part-time job*, mengembangkan kemampuannya dalam masalah personal, mengembangkan pendidikan, atau masuk dalam dunia pekerjaan, dan presentase remaja yang bekerja meningkat sampai pada usia 21 tahun (Powell, 1983). Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa mahasiswa yang bekerja adalah individu yang menjalani aktivitas perkuliahannya sambil bekerja dalam suatu lembaga usaha baik bekerja secara *part-time* maupun secara *full-time*.

Alasan umum individu bekerja adalah karena uang (Anoraga, 2001). Jadi keinginan untuk mempertahankan hidup merupakan salah satu sebab terkuat yang dapat menjelaskan mengapa individu bekerja. Begitu pula halnya dengan mahasiswa yang bekerja. Menurut Motte dan Schwartz (2009) alasan utama mahasiswa bekerja adalah untuk mendapatkan sumber penghasilan.

Maka dapat disimpulkan, dengan bekerja, mahasiswa juga mendapatkan gaji atau pendapatan dari tempat bekerjanya. Dari segi besarnya gaji yang diberikan, biasanya tempat bekerja dari mahasiswa sudah mempunyai standar khusus bagi pekerjaannya yang masih kuliah. Dan memang gaji yang diberikan lebih rendah dari pada pekerja yang telah menyandang gelar sarjana. Ini wajar adanya, karena asumsinya, pekerja yang telah mempunyai gelar pasti mempunyai ilmu yang lebih tinggi dari pada mereka yang masih kuliah (Biecu, 2002).

## 2.5 Kerangka Konseptual

### 2.5.1 Pengaruh *Self-Efficacy* Terhadap *Work Engagement*

Karyawan harus memiliki cara penilaian diri yang baik dan memahami kemampuan dan keyakinan yang dimilikinya, seorang karyawan sangat membutuhkan *self-efficacy* dalam dirinya, karena *self-efficacy* dapat meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan tugas yang diberikan perusahaan, sehingga perusahaan berjalan secara optimal dan *work engagement* pada karyawan akan meningkat. *Self-efficacy* merupakan kepercayaan terhadap kemampuan diri, keyakinan terhadap keberhasilan yang selalu dicapai membuat karyawan bekerja lebih giat dan selalu menghasilkan yang terbaik (Ilyas dkk, 2020).

Seorang karyawan yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi berpotensi meningkatkan *work engagement* karyawan diperusahaan, karena mereka memiliki kepercayaan pada kemampuannya sehingga akan semangat dalam menjalankan sesuatu dan berusaha melakukan yang terbaik dalam menyelesaikan tugas-tugasnya secara maksimal. Rasa kepercayaan dan keyakinan karyawan terhadap kemampuannya dalam melaksanakan sebuah tugas berpengaruh terhadap tingkat *work engagement*, hasil terbentuknya kepercayaan tersebut membuat karyawan merasa lebih bertanggung jawab dan berkomitmen terhadap pekerjaannya (Meri dkk, 2022).

### 2.5.2 Pengaruh *Self-Efficacy* Terhadap *Psychological Well-Being*

Caroli & Sagone (2014) dengan penelitiannya terkait *self-efficacy* and *well-being* menemukan bahwa efikasi diri dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kesejahteraan psikologis. Efikasi diri mematok mengenai bagaimana kemampuan individu tersebut dalam menumbuhkan tekad pada dirinya, memiliki kemampuan

berfikir mengenai langkah yang dibutuhkan untuk mengatasi tugas yang ada. Tingginya efikasi diri pada setiap individu dapat membuat dirinya tetap berusaha untuk menghadapi semua permasalahannya walaupun permasalahan yang dihadapi tersebut tidaklah mudah. Dengan demikian kesejahteraan psikologis individu akan meningkat karena dirinya mampu memandang kesulitan tersebut menjadi sebuah tantangan, bukan sebagai sebuah ancaman. Penelitian Utami (2016) juga menemukan adanya dampak antara efikasi diri dengan kesejahteraan psikologis mahasiswa. Ketika individu merasa yakin akan potensi dalam dirinya dalam menghadapi sebuah hal yang menantang maka, akan mendatangkan dampak yang positif juga pada kesejahteraan psikologisnya

### **2.5.3 Pengaruh *Psychological Well-Being* Terhadap *Work Engagement***

*Psychological well-being* yang tinggi dimiliki mahasiswa akan berdampak pada produktivitas kerjanya, mahasiswa dapat menumbuhkan sikap kerja yang lebih positif sehingga mahasiswa lebih bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaannya dan akan memaksimalkan kemampuannya maka akan merasa *engaged* dengan pekerjaannya. Robertson, Birch, dan Cooper (2012) yang menyatakan bahwasannya *psychological well-being* dapat memengaruhi timbulnya sikap kerja yang positif serta meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Schaufeli dan Bakker (2003) yakni karyawan tersebut bersemangat tinggi dalam bekerja, merasa pekerjaannya bermakna, bersungguh-sungguh, senang hati dalam melakukan pekerjaannya, serta merasa tugas tugasnya adalah tantangan. Sependapat dengan Kaswan (2017) bahwa karyawan yang mempunyai *engagement* tinggi terhadap pekerjaannya akan lebih bahagia dengan keberadaannya dalam organisasi, kurang berminat untuk meninggalkan organisasi, serta cenderung akan

menceritakan kepada orang lain hal-hal positif tentang tempat kerja atau organisasinya.

#### **2.5.4 Pengaruh *Self-Efficacy* Terhadap *Work Engagement* Dimediasi Oleh *Psychological Well-Being***

Seorang karyawan yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi berpotensi meningkatkan *work engagement* karyawan diperusahaan, karena mereka memiliki kepercayaan pada kemampuannya sehingga akan semangat dalam menjalankan sesuatu dan berusaha melakukan yang terbaik dalam menyelesaikan tugas-tugasnya secara maksimal. Rasa kepercayaan dan keyakinan karyawan terhadap kemampuannya dalam melaksanakan sebuah tugas berpengaruh terhadap tingkat *work engagement*, hasil terbentuknya kepercayaan tersebut membuat karyawan merasa lebih bertanggung jawab dan berkomitmen terhadap pekerjaannya (Meridkk, 2022).

Rendah atau tingginya *self-efficacy* karyawan juga akan mempengaruhi *psychological well-being* karyawan. Penelitian Mustikasari (2019) menemukan bahwa efikasi diri menyumbang sebanyak 27% terhadap kesejahteraan psikologis, dimana hal ini bermakna bahwa efikasi diri yang tinggi akan berdampak pada tingginya kesejahteraan psikologis serta kebalikannya, apabila efikasi diri pada individu tersebut rendah maka kesejahteraan psikologisnya juga rendah

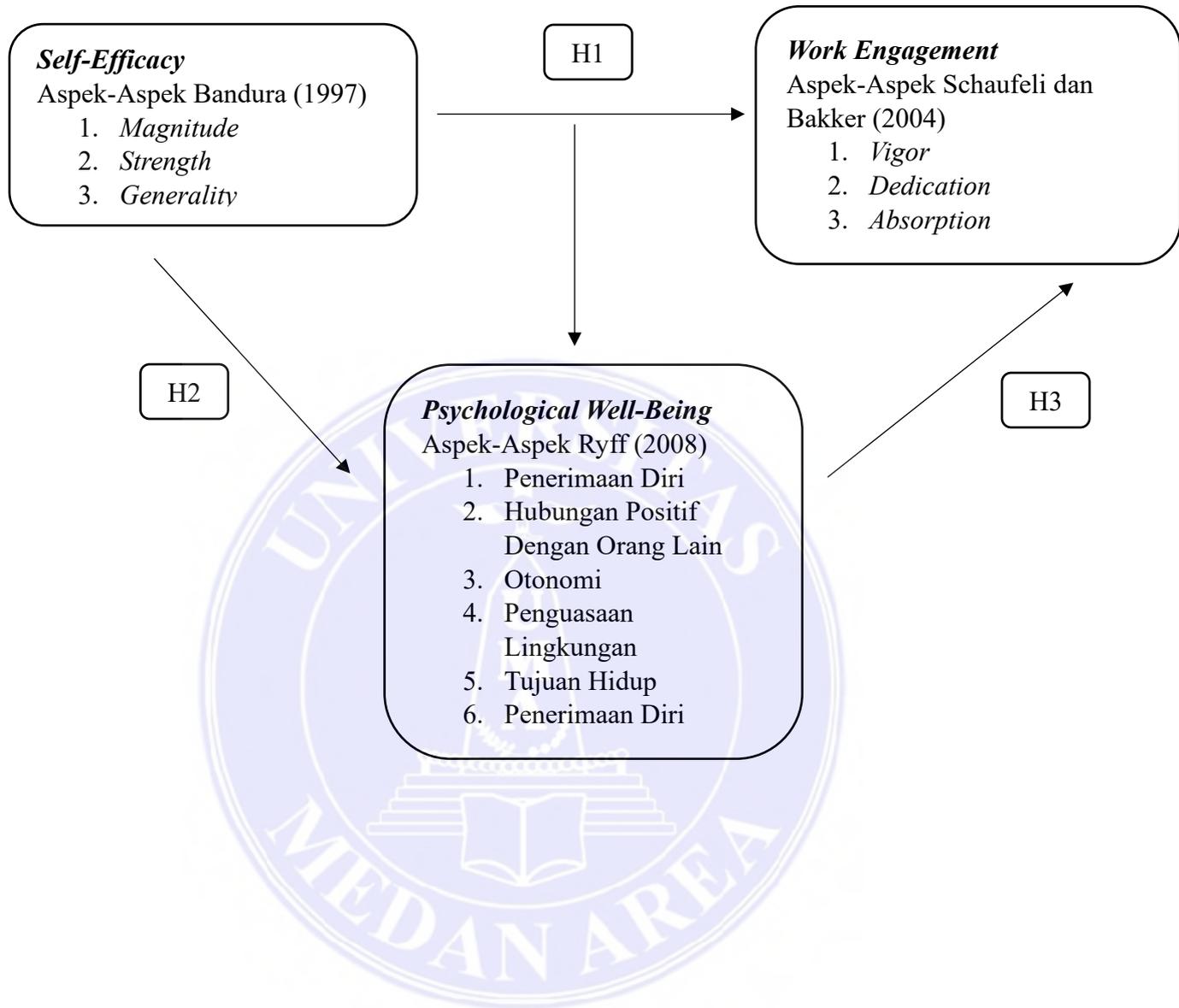
*Psychological well-being* yang tinggi dimiliki mahasiswa akan berdampak pada produktivitas kerjanya, mahasiswa dapat menumbuhkan sikap kerja yang lebih positif sehingga mahasiswa lebih bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaannya dan akan memaksimalkan kemampuannya maka akan merasa

*engaged* dengan pekerjaannya. Robertson, Birch, dan Cooper (2012) yang menyatakan bahwasannya *psychological well-being* dapat memengaruhi timbulnya sikap kerja yang positif serta meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

*Self-efficacy* juga dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kesejahteraan psikologis. Tingginya efikasi diri pada setiap individu dapat membuat dirinya tetap berusaha untuk menghadapi semua permasalahannya walaupun permasalahan yang dihadapi tersebut tidaklah mudah. Dengan demikian kesejahteraan psikologis individu akan meningkat karena dirinya mampu memandang kesulitan tersebut menjadi sebuah tantangan, bukan sebagai sebuah ancaman.

Tingginya *psychological well-being* akan berdampak pada produktivitas kerjanya, mahasiswa dapat menumbuhkan sikap kerja yang lebih positif sehingga mahasiswa lebih bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaannya dan akan memaksimalkan kemampuannya maka akan merasa *engaged* dengan pekerjaannya. Maka dengan meningkatkan *psychological well-being* akan meningkatkan *self-efficacy* yang nantinya secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap tingkat *work engagement*.

## 2.6 Kerangka Penelitian



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Desain Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2019) adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Pendekatan metode kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif eksplanatif. Penelitian eksplanatif atau eksplanatori adalah menjelaskan hubungan dari beberapa variabel bebas dan tak bebas dalam penelitian. Sifat penelitian ini dapat dikategorikan dalam penelitian Pendekatan kuantitatif eksplanatif menjelaskan hubungan dan pengaruh melalui pengujian hipotesis. Pendekatan eksplanatif ditujukan untuk memberikan penjelasan tentang hubungan antar suatu fenomena untuk variabel terhadap variabel lain dengan dasar sudut pandang tersebut penelitian ini dilakukan.

#### **3.2 Identifikasi Variabel**

Menurut Sugiyono (2017) variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini ditetapkan tiga variabel yaitu:

### 1. Variabel Terikat

Variabel terikat (*dependen*) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dari penelitian ini adalah *work engagement* yang disimbolkan dengan (Y).

### 2. Variabel Mediasi

Variabel mediasi adalah variabel yang menjadi perantara hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Variabel mediasi dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja (M).

### 3. Variabel Bebas

Variabel bebas (*independen*) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (*dependen*). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *psychological well-being* yang disimbolkan dengan (X)

Maka variabel-variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah:

- a. Variabel terikat : *Work engagement*
- b. Variabel mediasi : *Psychological Well-Being*
- c. Variabel bebas : *Self-efficacy*

## 3.3 Definisi Operasional

### 3.3.1 *Work Engagement*

*Work engagement* adalah kondisi dari karyawan yang memiliki pikiran positif sehingga karyawan mampu untuk mengekspresikan dirinya baik secara fisik, kognitif dan afektif dalam melakukan pekerjaan

### 3.3.2 *Psychological Well-Being*

*Psychological well-being* merupakan suatu kondisi dimana terwujudnya hal-hal positif dari dalam diri individu yang dapat berfungsi secara maksimal. Individu yang memiliki *psychological well-being* yang tinggi dapat menerima kelebihan dan kekurangannya mampu memahami dan menguasai lingkungan, mandiri, terbuka terhadap pengalaman baru, memiliki tujuan hidup, dan memiliki hubungan positif dengan orang lain.

### 3.3.3 *Self-Efficacy*

Efikasi diri merupakan suatu keyakinan diri yang mengacu pada pikiran positif. Efikasi diri tidak mengacu pada kemampuan suatu individu melainkan pada kekuatan keyakinan diri pada suatu individu dalam mencapai suatu tujuan.

## 3.4 Populasi dan Sampel

### 3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2019) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa yang berkuliah pada malam hari di Universitas Prima sebanyak 359 orang

### 3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2014), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu

### 3.5 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel digunakan adalah dengan teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan ciri/ karakteristik tertentu (Sugiyono, 2012), kriteria sampel pada penelitian ini yaitu :

1. Mahasiswa yang berkuliah di malam hari,
2. Berstatus karyawan tetap dan
3. Memiliki total 8 jam kerja sehari.

Berdasarkan karakteristik tersebut maka mahasiswa yang lolos karakteristik berjumlah 216 orang, maka peneliti mengambil seluruhnya sebagai subjek penelitian.

### 3.6 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala. Skala adalah suatu daftar yang berisi pernyataan yang diberikan kepada subjek agar dapat mengungkapkan aspek-aspek psikologis yang ingin diketahui. Skala format yang digunakan dalam penelitian ini adalah tipe skala likert. Skala *likert* adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2012).

Skala terdiri dari sejumlah aitem yang diuraikan ke dalam bentuk favorable dan unfavorable dengan lima kategori jawaban yang terdiri dari : SS (Sangat Sesuai), S (Sesuai), N (Netral), TS (Tidak Sesuai), dan STS ( Sangat Tidak Sesuai). Skor terhadap aitem favorable jika memilih respon sangat sesuai adalah 5, sesuai adalah 4, netral adalah 3, tidak sesuai adalah 2, dan sangat tidak sesuai adalah 1.

Sebaliknya, skor untuk subjek yang memilih jawaban unfavorable jika respon sangat sesuai adalah 1, sesuai adalah 2, netral adalah 3, tidak sesuai adalah 4, dan sangat tidak sesuai adalah 5.

Peneliti menggunakan tiga skala pada penelitian ini, yaitu skala *Work engagement*, Skala *Psychological well-being*, dan Skala *Self-efficacy*.

### 3.6.1 *Blueprint Work Engagement*

Skala yang digunakan untuk mengukur *work engagement* skala yang disusun berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Schaufeli & Bekker (2016) diadaptasi melalui titien (2016). Skala ini diturunkan dari 3 aspek yaitu *Vigor*, *Dedication*, *Absorption*. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah model likert, yaitu skala yang berisi pernyataan-pernyataan mengenai objek sikap. Pernyataan sikap terdiri dari 2 macam yaitu, *favorable* dan *unfavorable*.

**Tabel 3. 1 Blueprint Skala *Work Engagement***

NO	DIMENSI	INDIKATOR	F	UF	JUMLAH
1.	<i>Vigor</i>	Individu memiliki semangat dalam bekerja	1,2,3,4	-	4
		Individu memiliki keinginan untuk berusaha sekuat tenaga ketika bekerja	5,6,7	-	3
		Individu tetap bertahan pada pekerjaannya walaupun dalam keadaan sulit	8,9	-	2
2.	<i>Dedication</i>	Memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan	10,11	-	2
		Bangga atas pekerjaan yang dilakukan	12,13	-	2

	Merasa tertantang dengan hal-hal yang ada di dalam pekerjaan	14.15.16	-	3
	Merasa bermanfaat bagi orang lain.	17,18	-	2
<b>3.</b>	<b>Absorption</b> Individu merasa sulit melepaskan diri dari pekerjaannya	19,20	-	2
	Individu senang berkuat dengan pekerjaan sehingga waktu berlalu dengan cepat	21,22	-	2
	Individu dapat berkonsentrasi mengerjakan tugas	23,24	-	2
<b>TOTAL</b>				<b>24</b>

### 3.6.2 *Blueprint Psychological Well-Being*

Skala yang digunakan untuk mengukur *Psychological well-being* skala yang disusun berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Ryff (2008). Di adaptasi melalui skala Siti Sarah (2018) Skala ini diturunkan dari 6 aspek yaitu penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, pengembangan diri. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah model likert, yaitu skala yang berisi pernyataan-pernyataan mengenai objek sikap. Pernyataan sikap terdiri dari 2 macam yaitu, *favorable* dan *unfavorable*

**Tabel 3. 2 Blueprint Skala *Psychological Well-Being***

NO	DIMENSI	INDIKATOR	F	U	TOTAL
1.	<b>Penerimaan Diri</b>	Kemampuan memahami diri sendiri	1,2	3,4	4
2.	<b>Hubungan Interpersonal</b>	Hubungan interpersonal	5,6	7	3
3.	<b>Otonomi</b>	Mandiri	8,9,10	11	4

4.	<b>Penguasaan Lingkungan</b>	Menyesuaikan diri	12,13	14	3
5.	<b>Tujuan Hidup</b>	Adanya pencapaian	15,16	17,18	4
6.	<b>Pertumbuhan Pribadi</b>	Adanya perubahan menjadi lebih baik	19,20	21	3
<b>TOTAL</b>					<b>21</b>

### 3.6.3 *Blueprint Self-Efficacy*

Skala yang digunakan untuk mengukur *Self-efficacy* skala yang disusun berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Bandura (1997) diadaptasi melalui Atikah Negara (2024). Skala ini diturunkan dari 3 aspek yaitu *Magnitude*, *Strength*, *Generality*. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah model likert, yaitu skala yang berisi pernyataan-pernyataan mengenai objek sikap. Pernyataan sikap terdiri dari 2 macam yaitu, *favorable* dan *unfavorable*

**Tabel 3. 3 Blueprint Skala Self-Efficacy**

NO	DIMENSI	INDIKATOR	F	U	TOTAL
1.	<b>Magnitude</b>	Tingkat kesulitan tugas yang dilakukan	1,2,3,4	5,6,7	7
2.	<b>Strenght</b>	Keyakinan terhadap kompetensi	8,9	10,11,12	5
3.	<b>Generality</b>	Luasnya keyakinan dalam melakukan tugas	13,14,15,16,17	18,19,20,21,22	10
<b>TOTAL</b>					<b>22</b>

### 3.7 Prosedur Penelitian

#### 1. Tahap Persiapan penelitian

- a. Mengkaji teori tentang variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu *Work engagement, Psychological well-being* dan *self-efficacy*.
- b. Merancang alat ukur penelitian.
- c. Memodifikasi aitem-aitem pernyataan sesuai dengan kebutuhan penelitian.
- d. Menentukan sampel untuk uji coba.
- e. Melakukan uji coba.

#### 2. Tahap Pelaksanaan Penelitian

- a. Memberi salam dan memperkenalkan diri.
- b. Menjelaskan tujuan pengisian alat ukur beserta manfaatnya bagi subjek penelitian.
- c. Meminta kesediaan subjek penelitian untuk mengisi alat ukur penelitian.
- d. Membagikan alat ukur berupa google form yang dikirim melalui WhatsApp
- e. Mengecek ulang dan memastikan bahwa subjek sudah menyelesaikan google form.

#### 3. Tahap Pengolahan Data Penelitian

Data diolah dengan menggunakan program *SPSS for windows* versi 26 dan *Smart-PLS SEM*. Sebelum mengolah data, ada beberapa hal yang harus dilakukan yaitu:

- a. Mengecek kembali data yang sudah terkumpul, seperti kelengkapan pengisian identitas dan sebaran jawaban bervariasi

- b. Memberikan kode atau nomor urut pada hasil kerja subjek.
- c. Menskoring jawaban yang diberikan subjek dalam alat ukur, bedakan aitem *favourable* dengan *unfavourable*.
- d. Input jawaban uji coba skala penelitian dan melakukan uji reliabilitas dan validitas ke dalam SPSS for windows versi 26.
- e. Input jawaban skala hasil penelitian dengan menggunakan *Smart-PLS SEM*

### 3.8 Teknik Analisis Data

#### 3.8.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi dan karakteristik jawaban responden untuk masing-masing konstruk atau variabel yang diteliti. Hasil analisis deskriptif selanjutnya digunakan untuk mendapatkan tendensi jawaban responden mengenai kondisi masing-masing konstruk atau variabel penelitian. Informasi yang diperoleh dari analisis deskriptif adalah *central tendency, disperseon, frequency distribution, percentable values* dan pemaparan grafik. Sugiyono (2019) menyatakan bahwa dalam statistik deskriptif, cara-cara penyajian data antara lain melalui tabel biasa maupun distribusi frekuensi; grafik poligon maupun histogram, diagram lingkaran; piktogram; penjelasan kelompok melalui modus, median, mean, dan variasi kelompok melalui rentang dan simpangan baku.

#### 3.8.2 Analisis Inferensial Statistik Dengan Analisis SEM

Statistik dengan Analisis SEM Berdasarkan tujuan dilakukannya penelitian ini, maka variabel yang dianalisa adalah konstruk eksogen yaitu *self-efficacy* sebagai variabel X dan *psychological well-being* sebagai variabel mediasi.

Konstruk endogen yaitu *work engagement* sebagai variabel Y. Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah seberapa besar pengaruh *self-efficacy* dan *psychological well-being* terhadap *work engagement*. Dengan memperhatikan karakteristik variabel yang akan diuji, maka uji statistik yang dilakukan yaitu dengan menggunakan pendekatan *Structural Equation Model* (SEM) atau model persamaan struktural.

Untuk menguji hipotesis penelitian, maka teknik analisis yang digunakan adalah pendekatan metode *Structural Equation Model* (SEM) yang dioperasikan melalui program *Partial Least Square* (PLS) dengan menggunakan *software SmartPLS*. PLS adalah model persamaan struktural yang berbasis komponen atau varian (*variance*). Menurut Gozali (2015) menyatakan bahwa, PLS merupakan metode analisis yang powerfull karena tidak didasarkan pada banyak asumsi. Misalnya, data harus terdistribusi normal dan sampel tidak harus besar. Selain dapat digunakan untuk mengkonfirmasi teori, PLS juga dapat digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antar variabel laten.

PLS dapat sekaligus menganalisis konstruk yang dibentuk dengan indikator refleksif dan formatif. Hal ini tidak dapat dilakukan oleh SEM yang berbasis kovarian karena akan menjadi unidentified model. Ada beberapa keunggulan pada metode ini PLS, yaitu : 1) Tidak memerlukan asumsi, data tidak harus berdistribusi normal (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai rasio dapat digunakan pada model yang sama), 2) Dapat diestimasi dengan jumlah sampel yang relatif kecil. Ini sesuai kondisi jumlah sampel pada penelitian yang relatif kecil.

SEM sangat tepat untuk analisis seperti ini, karena keunggulannya, yaitu: 1) dapat membuat model dengan banyak variabel, 2) dapat meneliti variabel yang

tidak dapat diukur langsung (*unobserved*), 3) dapat menguji kesalahan pengukuran (*measurement error*) untuk variabel yang teramati (*observed*), mengkonfirmasi teori sesuai data penelitian (*Confirmatory Factor Analysis*), 4) dapat menjawab berbagai masalah riset dalam suatu set analisis secara lebih sistematis dan komprehensif, 5) Lebih ilustratif, kokoh dan handal dibandingkan dengan model regresi ketika memodelkan interaksi, non linieritas, pengukuran error, korelasi error term, dan korelasi antar variabel latent independen berganda, 6) digunakan sebagai alternatif analisis jalur dan analisis data runtut waktu (*time series*) yang berbasis kovarian, 7) melakukan analisis faktor, jalur dan regresi, 8) mampu menjelaskan keterkaitan variabel secara kompleks dan efek langsung maupun tidak langsung dari satu atau beberapa variabel terhadap variabel lainnya, 9) memiliki fleksibilitas yang lebih tinggi bagi peneliti untuk menghubungkan antara teori dengan data.

Augusty (2006) menyatakan beberapa alasan penggunaan program SEM sebagai alat analisis adalah bahwa SEM sesuai digunakan untuk: (1) Mengkonfirmasi unidimensionalisasi dari berbagai indikator untuk sebuah dimensi/konstruksi/konsep/faktor; (2) Menguji kesesuaian/ketetapan sebuah model berdasarkan data empiris yang diteliti; dan (3) Menguji kesesuaian model sekaligus hubungan kausalitas antar faktor yang dibangun/ diamati dalam model penelitian. SEM pada dasarnya merupakan suatu teknik statistika yang dipakai untuk menguji serangkaian hubungan antara beberapa variabel yang terbentuk dari variabel faktor ataupun variabel terobservasi yang dianalisis dengan menggunakan program SEM (*Struktural Equation Modelling*). Tujuan analisis ini adalah menerangkan hubungan seperangkat variabel dengan variabel lainnya.

Dengan analisis ini dapat diketahui besarnya pengaruh masing-masing variabel eksogen terhadap variabel endogen. Besarnya pengaruh dari variabel eksogen ke variabel endogen dinyatakan oleh besarnya koefisien determinasi. Analisis SEM dalam penelitian ini menggunakan teknik dua tahap (*Two-Step Approach*). Tahap pertama adalah pengukuran variabel dengan teknik *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) sehingga diperoleh konstruk eksogen maupun endogen gabungan yang fit sehingga dapat diterima. Model CFA dapat diterima apabila memiliki kecocokan data model validitas dan reliabilitas yang baik. Tahap kedua dari *two step approach* adalah melakukan pengukuran atau pengujian struktur full model SEM.

Cara mendapatkan struktur full model SEM adalah dengan cara menggabungkan model CFA dari konstruk eksogen maupun endogen gabungan yang sudah fit menjadi satu model keseluruhan (*hybrid model*) atau full model untuk diestimasi dan dianalisis. Model dikatakan bagus atau fit jika memenuhi uji kecocokan model secara keseluruhan (Uji GOF) serta evaluasi terhadap model struktur sehingga diperoleh model yang dapat diterima (Haryono, 2017).

**Tabel 3. 4 Goodness Of Fit Index**

No	Goodness Of Fit Index	Cut off Value (Nilai Batas)
1.	X <sup>2</sup> - chi square	≤ α.df (lebihkecil dari Chi square table)
2.	Probability	≥ 0,05
3.	GFI	≥ 0,90
4.	AGFI	≥ 0,90
5.	CFI	≥ 0,95
6.	TLI	≥ 0,95
7.	CMIN/DF	≤ 2,0
8.	RMSEA	≤ 0,08

### 3.8.3 Hipotesis Statistik

Pengujian terhadap seluruh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan nilai t-value dengan tingkat signifikan 0,05. Nilai t-value dalam program PLS 3.29 merupakan nilai *Critical Ratio* (CR). Analisis nilai CR dan nilai P (p-value) dari hasil pengolahan data yang diperoleh untuk kemudian dibandingkan dengan batasan statistik yang diisyaratkan, yaitu di atas  $> 1,96$  untuk nilai CR dan di bawah  $< 0,05$  untuk nilai P.

Untuk menganalisis secara simultan dalam PLS digunakan kriteria nilai *Goodness of Fit Index* (GOFI) pada model gabungan yang sudah fit. Apabila nilai GOFI sudah memenuhi kriteria yang dipersyaratkan maka dapat dikatakan hipotesis secara simultan diterima (Ghozali, 2015). Apabila hasil pengolahan data menunjukkan nilai yang memenuhi syarat tersebut, maka hipotesis penelitian yang diajukan dapat diterima. Pembahasan pada pengujian hipotesis dilakukan secara bertahap sesuai dengan urutan hipotesis yang diajukan.

## BAB V

### SIMPULAN & SARAN

Pada bab ini akan diuraikan beberapa kesimpulan dan saran terkait hasil penelitian ini. Pada bagian pertama akan dipaparkan kesimpulan dari penelitian ini dan bagian selanjutnya berisi saran-saran yang dapat digunakan dan diaplikasikan bagi para pihak terkait.

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai pengaruh *Self-efficacy* Terhadap *Work engagement* Melalui *Psychological Well Being* maka dapat ditarik kesimpulan yang disesuaikan dengan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. *Self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* dengan nilai koefisien (kolom original sampel) = 0.190, dan signifikan dengan nilai T- Statistik = 3.369 > 1,96, serta P-Values = 0.001 < 0.05. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan *Self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*, maka hipotesis diterima.
2. *Self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *psychological well-being* dengan nilai koefisien (kolom original sampel) = 0.250, dan signifikan dengan nilai T- Statistik = 3.841 > 1,96, serta P-Values = 0.000 < 0.05. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan *Self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *psychological well-being*, maka hipotesis diterima.
3. *Psychological well-being* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* dengan nilai koefisien (kolom original sampel) = 0.443, dan

signifikan dengan nilai T- Statistik =  $8.973 > 1,96$ , serta P-Values =  $0.000 < 0.05$ .

Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan *psychological well-being* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*, maka hipotesis diterima.

4. *psychological well-being* signifikan memediasi hubungan antara *self-efficacy* dan *Work engagement* dengan nilai T-statistik =  $3.499 > 1.96$  serta P-Values =  $0.001 < 0.05$  maka dapat disimpulkan hipotesis diterima

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka berikut ini dapat diberikan beberapa saran yang secara praktis penelitian ini dapat memberikan manfaat pada :

1. Saran yang dapat diberikan kepada perusahaan dapat seperti Meningkatkan Self-Efficacy Mahasiswa Melalui Pelatihan dan Pendampingan. Perusahaan disarankan untuk mengadakan program pelatihan keterampilan dasar dan lanjutan yang sesuai dengan bidang kerja mahasiswa. Pelatihan ini tidak hanya meningkatkan kompetensi teknis, tetapi juga memperkuat rasa percaya diri (self-efficacy) mahasiswa dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menantang. Selain itu, sistem mentoring atau coaching dari karyawan senior dapat membantu mahasiswa merasa lebih yakin terhadap kemampuan diri mereka.
2. Kampus disarankan menyediakan layanan konseling yang mudah diakses oleh mahasiswa, khususnya mereka yang mengalami tekanan karena harus membagi waktu antara studi dan pekerjaan. Konseling ini bisa berfokus pada pengelolaan stres, penguatan mental, dan strategi menjaga kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*). Adanya komunitas mahasiswa pekerja di kampus dapat menjadi wadah berbagi pengalaman, saling mendukung, dan mencari

solusi bersama atas masalah yang dihadapi. Komunitas ini juga dapat menjadi tempat kampus menyerap aspirasi dan kebutuhan mahasiswa pekerja secara lebih langsung dan partisipatif.

3. Berdasarkan hasil ditemukan bahwa subjek memiliki tingkat *self-efficacy* yang belum terlalu baik, maka dapat disarankan kepada subjek agar dapat meningkatkan *self-efficacy* melalui hal berikut seperti mengembangkan pelatihan manajemen waktu berbasis aplikasi atau lokakarya. Program ini mencakup teknik prioritas tugas, penggunaan matriks manajemen waktu (misalnya, Eisenhower Matrix), dan strategi untuk menghindari prokrastinasi. Uji efektivitas program melalui pengukuran pre-test dan *post-test self-efficacy*, serta analisis dampak pada performa akademik dan kerja.
4. Ditemukan pula hasil yang menunjukkan bahwa subjek memiliki PWB yang belum cukup baik, maka untuk meningkatkan PWB subjek dapat dilakukan dengan ,mengembangkan sesi terapi atau workshop berbasis logoterapi (Victor Frankl's *Meaning-Centered Therapy*) dengan materi meliputi penggalian makna dalam pekerjaan, pendidikan, dan kehidupan pribadi. Gunakan pendekatan kualitatif (wawancara mendalam) atau kuantitatif (skala makna hidup) untuk menilai dampaknya pada PWB.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adnan, M., Khan, A. U., & Hayee, R. (2021). *Self-efficacy As A Function Of Work engagement With The Mediating Role Of Organizational Trust In Higher Educational Institutions*. *Irasd Journal Of Management*, 3(2), 185–199.
- Anoraga, Pandji. (2001). *Manajamen Bisnis*. Semarang: Penerbit Rineka Cipta..
- Aprilianingsih, A., & Frianto, A. (2022). Pengaruh Job Demands Dan Job Resources Terhadap *Work engagement* Pada Tenaga Kependidikan Universitas Wijaya Kusuma Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 173-184.
- Ario, T.S.(2019).Problematika Pada Mahasiswa Pekerja Paruh Waktu”Part Time”.Fakultas Psikologi.Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Aspinwall, L. G. (2002). *A Psychology Of Human Strengths*. Washington: American Psychological Association
- Aspinwall, L. G., & Leaf, S. L. (2002). In Search Of The Unique Aspects Of Hope: Pinning Our Hopes On Positive Emotions, Future Oriented Thinking Hard Times, And Other People. *Psychological Inquiry*, 13(4), 276–288
- Assholekhah, A. F., Fitriani, A., Sarwono, S., Fatoni, S. A., & Suryandari, M. (2023). Problem Solving Mahasiswa Dalam Menghadapi Tantangan Dunia Kerja. *Student Scientific Creativity Journal*, 1(1), 345-352.
- Bakker, A. B & Leiter, M. P. 2010. *Work engagement : A Handbook Of Essential Theory And Research*. New York: Psychology Press.
- Bakker, A.B., & Oerlemans, W.G.M. (2016). Momentary Work Happiness As A Function Of Enduring Burnout And *Work engagement*. *The Journal Of Psychology*.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The Exercise Of Control*. W H Freeman/Times Books/ Henry Holt & Co.
- Bandura, A., & National Inst Of Mental Health. (1986). *Social Foundations Of Thought And Action: A Social Cognitive Theory*. Prentice-Hall, Inc
- Berkowitz, A. (2024). Increasing Political Practice And Policy Practice In Social Work Students. *Advances In Social Work*, 24(1), 123-140.
- Budinta, R. W. (2020). *Hubungan anatara efikasi diri dengan keterikatan kerja pada akaryawan PT great java mountain Malang* (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Malang).
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. In Zahir Publishing.
- Chan, E. S. S., Ho, S. K., Ip, F. F. L., & Wong, M. W. Y. (2020). *Self-efficacy, Work engagement, And Job Satisfaction Among Teaching Assistants In Hong Kong”S Inclusive Education*. *Sage Open*, 10(3).

- Chen, M., Li, R., & Feng, Y. (2021). The Effect Of Attachment Style On Academic Burnout: The Mediating Role Of Self-Esteem And *Self-efficacy*: 2021 2nd International Conference On Mental Health And Humanities Education (Icmhhe 2021) , Qingdao, China.
- Corsini, R.J. (1994) Encyclopedia Of Psychology. 2nd Edition, Vols. 1-4, John Wiley, Oxford. Goldberger, L. And Breznitz, S. (1982) Handbook Of Stress: Theoretical And Clinical Aspects. Free Press, New York. Wolman, B.B. (1983) International Encyclopedia Of Psychiatry, Psychology, Psychology, Psychoanalysis And Neurology (12 Vol.).
- De Caroli, M. E., & Sagone, E. (2014a). Generalized *Self-efficacy* And Well-Being In Adolescents With High Vs. Low Scholastic *Self-efficacy*. *Procedia-Social And Behavioral Sciences*, 141, 867-874.
- De Caroli, M. E., & Sagone, E. (2014a). Generalized *Self-efficacy* And Well-Being In Adolescents With High Vs. Low Scholastic *Self-efficacy*. *Procedia-Social And Behavioral Sciences*, 141, 867-874.
- Della Rizky Adisyah Psikologi, U., & Mulyana, O. P. Hubungan Quality Of Work Life Dan *Work engagement* Pada Karyawan.
- Dimaggio, P.J. And Powell, W.W. (1983) The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism And Collective Rationality In Organizational Fields. *American Sociological Review*, 48, 147-160.
- Fauzan Dan Irma Tyasari, "Pengaruh Religiusitas Dan Etika Kerja Islam Terhadap Motivasi Kerja Modernisasi, Volume 8, Nomor 3, Oktober 2012, 208.
- Federman, B. (2009). Employee Engagement: A Roadmap For Creating Profits, Optimizing Performance, And Increasing Loyalty. San Fransisco: John Wiley & Sons Inc.
- Figuroa, V. (2023). Educators' Perceptions Of Their *Self-efficacy* In Teaching English Language Learners With Disabilities And Their Use Of Culturally Relevant Pedagogy (Doctoral Dissertation, St. John's University (New York)).
- Fritz, C. (2024). Psychological Recovery From Work Demands And Employee Well-Being.
- Gallup. (2004). Study Engaged Employees Inspire Company Innovation. *Gallup Management Journal*.
- Ghozali, I. 2015. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program spss. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Haar, J. M., Sune, A., Russo, M., & Ollier-Malaterre, A. (2019). A Cross-National Study On The Antecedents Of Work–Life Balance From The Fit And Balance Perspective. *Social Indicators Research*, 142, 261-282.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2017). A Primer On Partial Least Squares Structural Equation Modeling (Pls-Sem) 2nd Edition. Sage Publications

- Harter, J.K. Schmidt, F.L., & Keyes, C.L.M. (2002). Well-Being In The Workplace And Its Relationship To Business Outcomes: A Review Of The Gallup Studies. In C.L. Keyes & J. Haidt (Eds.), *Flourishing: The Positive Person And Good Life* (Pp.205- 224).
- Hayani, H. (2021). Pengaruh Efikasi Diri (*Self-efficacy*) Terhadap Kesejahteraan Psikologis (*Psychological well-being*) Pada Pasien Gagal Ginjal Kronis Di Komunitas Hgm Surabaya. *Humanistik*'45, 7(1).
- Hehir, C., Stewart, E. J., Maher, P. T., & Ribeiro, M. A. (2021). Evaluating The Impact Of A Youth Polar Expedition Alumni Programme On Post-Trip Pro-Environmental Behaviour: A Community-Engaged Research Approach. *Journal Of Sustainable Tourism*, 29(10), 1635-1654.
- Hjelle, L. A., & Ziegler, D. J. (1992). *Personality Theories Basic Assumption, Research And Application* (3rd Ed). Mcgraw-Hill
- Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J. P., & Westman, M. (2018). Conservation Of Resources In The Organizational Context: The Reality Of Resources And Their Consequences. *Annual Review Of Organizational Psychology And Organizational Behavior*, 5(1), 103-128.
- Howard-Jones, P., Warren-Lee, N., & Aldred, C. (2023). Using Evaluation Data To Inform Climate Education Practice. *Applied Environmental Education & Communication*, 22(3-4), 177-192.
- Ilyas, S., Abid, G., & Ashfaq, F. (2020). Ethical Leadership In Sustainable Organizations: The Moderating Role Of General *Self-efficacy* And The Mediating Role Of Organizational Trust. *Sustainable Production And Consumption*, 22, 195–204. <https://doi.org/10.1016/j.spc.2020.03.003>
- Ingersoll-Dayton, B., Chanpen, S., Kespichayawattana, J., & Aunguroch, Y. (2004). *Measuring Psychological well-being: Insights From Thai Elders*. *Journal Of The Gerontologist*, 44(5), 596-604
- Jayachandran, N., Edwin, A., & Vipin, H. (2021). Employee Engagement- The Key To Teaching Self Efficacy. 4(2), 26–30.
- Karimah, S., & Astuty, I. (2023). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employe Engagement Sebagai Variabel Mediasi Studi Pada Cv. Jawara Digital Yogyakarta. *Journal Of Economics, Assets, And Evaluation*, 1(2), 1-19.
- Kaswan. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt Bumi Aksara
- Khoiriyah, D., Sari, E. Y. D., & Widiana, H. S. (2020). Keterikatan Kerja Perawat: Pengaruh Dukungan Organisasi, Work-Life Balance Dan Kebahagiaan. *Psyche: Jurnal Psikologi*, 2(1), 40-51.
- Kim, J., Park, D., & Shin, Y.-J. (2022). Friendship Dynamics Of Career Decision-Making *Self-efficacy*: A Longitudinal Social Network Approach. *Current Psychology: A Journal For Diverse Perspectives On Diverse Psychological Issues*. Advance Online Publication.

- Liu, E., & Huang, J. (2019). Occupational *Self-efficacy*, Organizational Commitment, And *Work engagement*. *Social Behavior And Personality*, 47(8). <https://doi.org/10.2224/Sbp.8046>
- Lunenburg, F. C. (2011). *Self-efficacy* In The Workplace: Implications For Motivation And Performance. *International Journal Of Management, Business, And Administration*, 14, 1-6.
- Marciano, Paul. L. (2010). *Carrots And Stick Dont Work: Build A Culture Of Employee Engagement With The Principles Of Respect*. United States: Mc-Graw-Hill Ebooks.
- Mardiana, I., Nasution, S., & Noviantoro, R. (2023). The Effect Of Training And Work Motivation On The Performance Of Employees At Pt. Proasia Broker Insurance And Consultants Of Bengkulu Branch. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Keuangan*, 4(1), 155-166.
- Maulana, F., & Sudarsi, S. (2024). Pengaruh Tuntutan Pekerjaan, Self Efficacy Dan Burnout Terhadap *Work engagement* (Studi Pegawai Dinas Sosial Kota Semarang). *Management Studies And Entrepreneurship Journal (Msej)*, 5(2), 3181-3189.
- Meijman Tf, Mulder G (1998) Psychological Aspects Of Workload. In: Drenth Pjd, Thierry H, De Wolff Cj (Eds) *Handbook Of Work And Organizational Psychology 2 Work Psychology*. Psychol Press, Hove
- Melati,Erlina. (2018). *Work engagement* Pada Wanita Karir Yang Mengurus Rumah Tangga. Skripsi. Fakultas Psikologi Dan Kesehatan, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya
- Meri, H. (2020). Gambaran Tingkat Stres, Kecemasan Dan Depresi Pada Mahasiswa Universitas Andalas Dalam Menghadapi Pandemi Covid-19. Dissertation. Universitas Andalas
- Meria, L., Saukani, Prastyani, D., & Dudhat, A. (2022). The Influence Of Transformational Leadership, Self-Efficiency On Readiness To Change With *Work engagement* Mediation. *Aptisi Transactions On Technopreneurship (Att)*, 4(1), 75–86.
- Motte, A & Schwartz, S. (2009). Are Student Employment And Academic Success Linked?. Canada: Millenium Research Note.
- Mulyati, R., Himam, F., Riyono, B., & Suhariadi, F. (2019). Model Work Engagement Angkatan Kerja Generasi Millennial Dengan Meaningful Work Sebagai Mediator. *Gajah Mada Journal Of Psychology (Gamajop)*, 5(1), 34-49.
- Mustikasari, D. A., & Hertinjung, W. S. (2019). Hubungan Efikasi Diri Dengan Kesejahteraan Psikologis Remaja Yang Tinggal Di Panti Asuhan (Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).

- Nurhayati, S. A., & Suryalena, S. (2023). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Efikasi Diri Terhadap Employee Engagement Pada Pt. United Tractors Tbk Pekanbaru. *Jurnal Simki Economic*, 6(1), 224-233.
- Ortiz-Gómez, M., Molina-Sánchez, H., Ariza-Montes, A., & De Los Ríos-Berjillos, A. (2022). Servant Leadership And Authentic Leadership As Job Resources For Achieving Workers' Subjective Well-Being Among Organizations Based On Values. *Psychology Research And Behavior Management*, 2621-2638.
- Parker, L. J., & Gitlin, L. N. (2021). Does Adult Day Service Use Improve Well-Being Of Black Caregivers Of People Living With Dementia?. *Innovation In Aging*, 5(4), Igab037.
- Qodariah, Q. (2019). Analisis Deskripsi Pengaruh *Work engagement* Terhadap Kinerja Karyawan: Ability (A), Effort (E), Support (S) Pt Surveyor Indonesia. *Stability : Journal Of Management And Business*, 2(1).
- Retrieved From Badan Pusat Statistik:  
<https://www.bps.go.id/subject/6/tenaga-kerja.html>
- Rihlati, W. E. (2018). Hubungan Antara Kesejahteraan Psikologis Dan Keterikatan Kerja Pada Pegawai Pemerintahan.
- Robertson, I. T., Birch, A. J., & Cooper, C. L. (2012). Job And Work Attitudes, Engagement And Employee Performance: Where Does *Psychological well-being* Fit In? *Leadership & Organization Development Journal*, 33(3), 224–232.
- Rokhim, M. I. (2023). Pengaruh *Psychological well-being* Terhadap *Work engagement* Melalui Mediasi Lingkungan Kerja (Studi Pada Prajurit).
- Rubianto, L., & Kembaren, E. M. (2023). Occupational *Self-efficacy* As A Predictor Of *Work engagement* Employees Working Telecommuting During The Covid-19 Pandemic. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 11(1), 13-18.
- Rusady, R. D. (2022). Peranan Efikasi Diri Terhadap Keterikatan Kerja Pada Karyawan Kontrak Di Pt Harindo Amerta Indonesia. Universitas Lambung Mangkura
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). Intrinsic And Extrinsic Motivation From A Self-Determination Theory Perspective: Definitions, Theory, Practices, And Future Directions. *Contemporary Educational Psychology*, 61, Article 101860
- Ryff, C. D. (1989). Happiness Is Everything, Or Is It? Explorations On The Meaning Of *Psychological well-being*. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 57(6), 1069–1081. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>
- Ryff, C. D. (2008). Challenges And Opportunities At The Interface Of Aging, Personality, And Well-Being.

- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The Structure Of *Psychological well-being* Revisited. *Journal Of Personality And Social Psychology*, 69(4), 719.
- Ryff, C. D., & Singer, B. H. (2008). Know Thyself And Become What You Are: A Eudaimonic Approach To *Psychological well-being*. *Journal Of Happiness Studies*, 9, 13-39.
- Saputra, N., Ghaisani, K. R., Salma, M., & Hastuti, R. (2024). Hubungan Self Efficacy Terhadap *Work engagement* Pada Mahasiswa Di Tempat Magang. *Journal Of Social And Economics Research*, 6(1), 583-594.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job Demands, Job Resources, And Their Relationship With Burnout And Engagement: A Multi-Sample Study. *Journal Of Organizational Behavior: The International Journal Of Industrial, Occupational And Organizational Psychology And Behavior*, 25(3), 293-315.
- Schaufeli, W; And Bakker, A., 2004. *Uwes, Utrecht Work engagement Scale Preliminary Manual Version 1.1*. Netherland. Occupational Health Psychology Unit Utrecht University
- Shimizu, Y. (2022). Learning Engagement As A Moderator Between *Self-efficacy*, Math Anxiety, Problem-Solving Strategy, And Vector Problem-Solving Performance. *Psych*, 4(4), 816-832.
- Smith, C. R., Menon, D., Wierzbicki, A., & Dauer, J. M. (2023). Exploring Stem Teaching Assistants' *Self-efficacy* And Its Relation To Approaches To Teaching. *Cbe—Life Sciences Education*, 22(1), Ar6.
- Sneed, J. C., Deringer, S. A., & Hanley, A. (2021). Nature Connection And 360-Degree Video: An Exploratory Study With Immersive Technology. *Journal Of Experiential Education*, 44(4), 378-394.
- Snyder, C. R. (2002). Hope Theory: Rainbows In The Mind. *Psychological Inquiry*, 13(4),
- Sofiah, D., & Kurniawan, G. (2019). Hubungan *Self-efficacy* Dengan Employee *Work engagement* Pada Karyawan. *Fenomena*, 28(1). Doi:
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Cv. Alfabeta
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumanta, D. A., Tewal, B., & Walangitan, M. D. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Efikasi Diri Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kesejahteraan Psikologi Pegawai Di Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(4), 725-734.

- Super, D. E. (1990). A Life-Span, Life-Space Approach To Career Development. In D. Brown, L. Brooks, And Associates, Career Choice And Development (Pp. 197-261). San Francisco: Jossey-Bass
- Tanurezal, N., & Tumanggor, R. O. (2020). Hubungan Efikasi Diri Dengan Keterikatan Kerja Pada Guru Kelas Di Sekolah Inklusi Di Jakarta. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 4(2), 393-401
- Twenge, J. M., Haidt, J., Blake, A. B., Mcallister, C., Lemon, H., & Le Roy, A. (2021). Worldwide Increases In Adolescent Loneliness. *Journal Of Adolescence*, 93, 257–269.
- Tyas, Ari Anggarani Winadi Prasetyoning, Nurhasanah, N., Sugiharto, A., & Santoso, A. B. (2021). The Influence Of The Work Environment On Work Attachment Through Self Efficacy In The Balitbang Of The Indonesian Ministry Of Law And Human Rights. *Review Of International Geographical Education Online*, 11(6), 1136–1144.
- Ulum, M., Mansur, M., & Rahman, F. (2020). Pengaruh Human Capital Dan Employee Engagement Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bea Cukai Kanwil Jatim Ii). *E-Jrm: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 9(12).
- Utami, R.A; Mose, R.E; And Martini, M., 2020. Pengetahuan, Sikap Dan Keterampilan Masyarakat Dalam Pencegahan Covid-19 Di Dki Jakarta. *Jurnal Kesehatan Holistic*. Vol. 4. No.2.
- Qodariah, Q. (2019). Analisis Deskripsi Pengaruh Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan: Ability (a), Effort (E), Support (S) Pt Surveyor Indonesia. *Stability: Journal of Management and Business*, 2(1).
- Wang, R. J., & Lent, R. W. (2024). The Role Of *Self-efficacy* In Coping With The Psychological Challenges Of Job Loss: Application Of The Social Cognitive Career Self-Management Model. *Journal Of Career Assessment*, 10690727241239946.
- Widyaningrum, A. M. (2022). Motivasi Kerja Part Time Ditinjau Dari *Work engagement*, Passion, Islamic Work Ethic, Dan Work Study Conflict Pada Mahasiswa Institut Agama Islam Negeri (Iain) Kudus (Doctoral Dissertation, Iain Kudus).
- Wright, T. A., Cropanzano, R., & Bonett, D. G. (2007). ) The Moderating Role Of Employee Positive Well Being On The Relation Between Job Satisfaction And Job Performance. *Journal Of Occupational Health Psychology* , 12 (2), 93- 104.
- Xanthopoulou, P., Patitsa, C., Tsaknis, P., Sotiropoulou, K., Giannakouli, V., Sahinidis, A., & Gkika, E. C. (2023, September). Exploring Gender Differences: The Relationship Between Personality And Teleworking Preferences. In *The International Conference On Strategic Innovative Marketing And Tourism* (Pp. 381-390). Cham: Springer Nature Switzerland.

- Yuliyani, R., Handayani, S. D., & Somawati, S. (2017). Peran Efikasi Diri (*Self-efficacy*) Dan Kemampuan Berpikir Positif Terhadap Kemampuan Pemecahan Masalah Matematika. *Formatif: Jurnal Ilmiah Pendidikan Mipa*, 7(2).
- Zhang, H. Y., Wang, Y. X., & Liu, W. (2023). Exploring The Role Of High School Students' Internet Use On Their Internet *Self-efficacy*: A Structural Equation Model. *Interactive Learning Environments*, 1-12.



# LAMPIRAN 1

## SKALA PENELITIAN



## Lampiran 1. Skala Work Engagement

### PETUNJUK PENGISIAN

Bapak/Ibu akan diberikan 11 pernyataan. Silahkan baca dan pahami. Semua jawaban adalah benar, tidak ada jawaban yang salah. kemudian berikan tanda pada kolom pilihan jawaban yang tersedia :

SS (Sangat Sesuai) : apabila pernyataan tersebut sangat cocok dengan pribadi saudara  
S (Sesuai) : apabila pernyataan tersebut cocok dengan pribadi saudara

N (Netral) : apabila saudara merasa netral dengan pernyataan tersebut

TS (Tidak Sesuai): apabila pernyataan tersebut tidak cocok dengan pribadi saudara

STS (Sangat Tidak Sesuai) : apabila pernyataan tersebut sangat tidak cocok dengan pribadi Saudara

NO	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya merasa bersemangat ketika berangkat bekerja					
2.	Saya merasa bersemangat ketika berangkat bekerja					
3.	Saya bersemangat dalam mengerjakan tugas yang diberikan kepada saya					
4.	Saya tidak mudah lelah untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada saya.					
5.	Saya bersungguh-sungguh untuk menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan saya					
6.	Saya berusaha semaksimal mungkin dalam menyelesaikan pekerjaan saya					
7.	Saya berusaha untuk selalu menjaga kualitas hasil kerja saya					
8.	Saya tidak mengeluh tentang pekerjaan meskipun saya mengalami kesulitan					
9.	Saya mencoba berbagai alternatif ketika menghadapi kesulitan saat bekerja.					
10.	Saya merasa tidak nyaman ketika meninggalkan tugas yang menjadi tanggung jawab saya					
11.	Ketika diberikan pekerjaan, saya merasa bertanggungjawab untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut					
12.	Saya merasa bangga dengan pekerjaan saya.					
13.	Saya merasa pekerjaan saya membuat orang-orang menghargai saya.					

14.	Tugas-tugas dalam pekerjaan membuat saya tertantang untuk menyelesaikannya					
15.	Saya merasa pekerjaan saya adalah sebuah tantangan yang harus saya taklukkan					
16.	Selalu ada hal baru dalam pekerjaan saya yang membuat saya tertantang					
17.	Saya merasa bahwa saya memberikan pengaruh baik kepada orang lain melalui pekerjaan saya					
18.	Pekerjaan saya mampu memberikan manfaat bagi orang lain					
19.	Saya bersedia meluangkan banyak waktu untuk menyelesaikan pekerjaan saya					
20.	Saya sulit berhenti ketika mengerjakan tugas saya					
21.	Ketika bekerja, waktu berlalu begitu cepat					
22.	Saya sering tidak menyadari bahwa waktu kerja sudah hampir usai ketika sedang bekerja					
23.	Saya senang dengan pekerjaan-pekerjaan yang harus saya selesaikan di tempat kerja					
24.	Saya tidak membiarkan urusan pribadi memengaruhi saya dalam bekerja					

## Lampiran 2. Skala Self-Efficacy

### PETUNJUK PENGISIAN

Bapak/Ibu akan diberikan 11 pernyataan. Silahkan baca dan pahami. Semua jawaban adalah benar, tidak ada jawaban yang salah. kemudian berikan tanda pada kolom pilihan jawaban yang tersedia :

SS (Sangat Sesuai) : apabila pernyataan tersebut sangat cocok dengan pribadi saudara  
S (Sesuai) : apabila pernyataan tersebut cocok dengan pribadi saudara

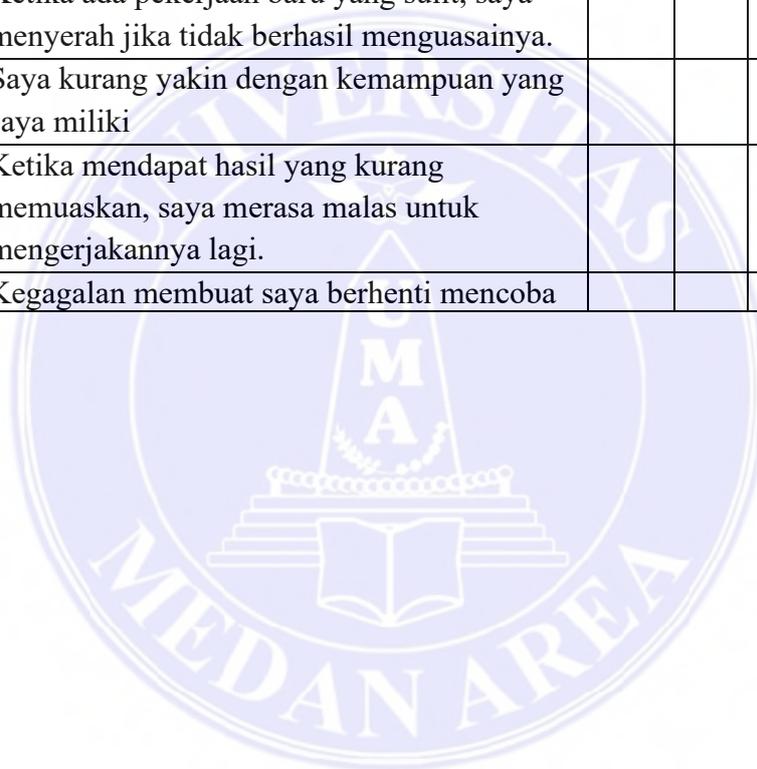
N (Netral) : apabila saudara merasa netral dengan pernyataan tersebut

TS (Tidak Sesuai) : apabila pernyataan tersebut tidak cocok dengan pribadi saudara

STS (Sangat Tidak Sesuai) : apabila pernyataan tersebut sangat tidak cocok dengan pribadi Saudara

NO	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya bisa mengerjakan tugas sesulit apapun itu					
2.	Meskipun nilai kerja saya jelek saya tetap berusaha untuk belajar menjadi yang terbaik					
3.	Saya dapat menyelesaikan masalah yang saya hadapi					
4.	Saya mampu mengalahkan rasa malas ketika bekerja					
5.	Jika kesulitan mengerjakan tugas, saya membiarkannya berlarut-larut.					
6.	Saya cenderung membiarkan masalah saya					
7.	Saat rasa malas melanda saya memilih untuk tidur					
8.	Saya masih bisa berfikir dengan baik meskipun mendapatkan masalah					
9.	Saya tidak mampu mengerjakan tugas-tugas yang sulit					
10.	Saya memilih menerima ajakan bermain dari pada mengerjakan pekerjaan yang sulit					
11.	Saya tidak dapat berfikir dengan baik ketika mendapatkan masalah					
12.	Saya menyerah jika kesulitan dalam memahami pekerjaan					
13.	Ketika semangat turun, saya tahu apa yang harus saya lakukan agar semangat bangkit kembali					

14.	Saya tetap bisa menyelesaikan masalah meskipun permasalahan tersebut belum pernah dialami sebelumnya					
15.	Saya bisa memotivasi diri untuk belajar dengan giat					
16.	Saya tetap berusaha, walaupun menemui banyak kesulitan					
17.	Saya sulit memotivasi diri untuk dapat belajar dengan giat					
18.	Saya tidak bisa memotivasi diri untuk bekerja dengan giat.					
19.	Ketika ada pekerjaan baru yang sulit, saya menyerah jika tidak berhasil menguasainya.					
20.	Saya kurang yakin dengan kemampuan yang saya miliki					
21.	Ketika mendapat hasil yang kurang memuaskan, saya merasa malas untuk mengerjakannya lagi.					
22.	Kegagalan membuat saya berhenti mencoba					



### Lampiran 3. Skala Psychological Well-Being

#### PETUNJUK PENGISIAN

Bapak/Ibu akan diberikan 11 pernyataan. Silahkan baca dan pahami. Semua jawaban adalah benar, tidak ada jawaban yang salah. kemudian berikan tanda pada kolom pilihan jawaban yang tersedia :

SS (Sangat Sesuai) : apabila pernyataan tersebut sangat cocok dengan pribadi saudara  
S (Sesuai) : apabila pernyataan tersebut cocok dengan pribadi saudara

N (Netral) : apabila saudara merasa netral dengan pernyataan tersebut

TS (Tidak Sesuai) : apabila pernyataan tersebut tidak cocok dengan pribadi saudara

STS (Sangat Tidak Sesuai) : apabila pernyataan tersebut sangat tidak cocok dengan pribadi Saudara

NO	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1.	secara umum, saya merupakan pribadi yang percaya diri dan positif tentang diri saya.					
2.	Saya suka sebagian besar aspek kepribadian saya					
3.	Saya merasa banyak orang yang saya kenal mendapatkan kehidupan yang lebih baik dari yang saya miliki.					
4.	Ketika saya membandingkan diri saya kepada teman-teman dan kenalan, itu membuat saya merasa lebih baik dari mereka					
5.	Saya menikmati percakapan pribadi dengan teman dan anggota keluarga saya					
6.	Orang lain menggambarkan saya sebagai orang yang senang memberi, bersedia untuk membagi waktu dengan orang lain					
7.	Menjaga hubungan dekat dengan orang lain merupakan hal yang sulit dan membuat saya frustrasi.					
8.	Keputusan saya biasanya tidak dipengaruhi oleh apa yang orang lain lakukan.					
9.	Saya tidak takut menyuarakan pendapat saya, bahkan ketika bertentangan dengan pendapat orang lain					
10.	Saya menilai diri saya dengan apa yang saya anggap penting, bukan dari nilai-nilai yang orang lain anggap penting					
11.	Saya cenderung dipengaruhi oleh seseorang yang memiliki opini yang kuat.					

12.	Saya cukup baik dalam mengelola tanggung jawab dalam kehidupan sehari-hari saya.					
13.	Secara umum saya merasa bertanggung jawab terhadap situasi yang saya alami					
14.	Saya tidak begitu cocok dengan orang-orang dan masyarakat disekitar saya					
15.	Saya senang membuat rencana untuk masa depan dan berusaha untuk mewujudkannya					
16.	Sebagian orang menjalani kehidupan tanpa tujuan dan saya bukan bagian dari mereka.					
17.	Saya merasa seolah-olah sudah melakukan semua yang harus dilakukan dalam hidup saya					
18.	Saya menjalani hidup untuk hari ini dan tidak berfikir untuk masa depan					
19.	Saya tidak menikmati berada dalam situasi baru yang mengharuskan saya mengubah cara lama saya dalam melakukan sesuatu.					
20.	Saya memiliki perasaan bahwa saya telah mengembangkan diri seperti kebanyakan orang dari waktu ke waktu					
21.	Saya tidak tertarik pada kegiatan yang memperluas wawasan saya					

# LAMPIRAN 2

## OUTPUT HASIL PENELITIAN



## Lampiran 1. PLS

### 1. Path Coefficient

	PWB	Self-Efficacy	Work Engagement
PWB			0.443
Self-Efficacy	0.250		0.190
Work Engagement			

### 2. Specific Indirect Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
SE_ -> PWB -> WE	0.111	0.114	0.032	3.499	0.001

### 3. Total Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
PWB -> Work Engagement	0.443	0.444	0.051	8.706	0.000
Self-Efficacy -> PWB	0.250	0.258	0.070	3.593	0.000
Self-Efficacy -> Work Engagement	0.301	0.310	0.056	5.356	0.000

### 4. Outer Loading Sebelum Hapus Aitem

	PWB	Self-Efficacy	Work Engagement
PWB1	0.750		
PWB10	0.738		
PWB11	0.735		
PWB12	0.785		
PWB13	0.788		
PWB14	0.793		
PWB15	0.564		
PWB16	0.781		
PWB17	0.800		
PWB18	0.713		
PWB19	0.800		
PWB2	0.819		
PWB20	0.789		
PWB21	0.794		
PWB22	0.344		
PWB23	0.791		

PWB24	0.759
PWB3	0.813
PWB4	0.803
PWB5	0.392
PWB6	0.805
PWB7	0.732
PWB8	0.787
PWB9	0.804
<hr/>	
SE1	0.766
SE10	0.604
SE11	0.771
SE12	0.656
SE13	0.777
SE14	0.743
SE15	0.857
SE16	0.724
SE17	0.861
SE18	0.732
SE19	0.859
SE2	0.739
SE20	0.732
SE21	0.860
SE22	0.737
SE23	0.731
SE24	0.865
SE25	0.862
SE26	0.741
SE3	0.727
SE4	0.856
SE5	0.662
SE6	0.746
SE7	0.849
SE8	0.732
SE9	0.648
<hr/>	
WE1	0.772
WE10	0.921
WE11	0.776
WE12	0.530
WE13	0.913
WE14	0.749
WE15	0.781
WE16	0.556
WE17	0.776
WE18	0.921

WE19	0.746
WE2	0.543
WE20	0.895
WE21	0.762
WE22	0.771
WE23	0.910
WE24	0.675
WE25	0.804
WE26	0.890
WE27	0.686
WE28	0.917
WE29	0.747
WE3	0.916
WE30	0.708
WE31	0.904
WE4	0.921
WE5	0.756
WE6	0.767
WE7	0.911
WE8	0.741
WE9	0.662

### Setelah Hapus Aitem

	PWB	Self-Efficacy	Work Engagement
PWB1	0.751		
PWB10	0.721		
PWB11	0.736		
PWB12	0.780		
PWB13	0.794		
PWB14	0.800		
PWB16	0.778		
PWB17	0.806		
PWB18	0.727		
PWB19	0.799		
PWB2	0.816		
PWB20	0.787		
PWB21	0.803		
PWB23	0.788		
PWB24	0.766		
PWB3	0.810		
PWB4	0.810		
PWB6	0.810		
PWB7	0.745		
PWB8	0.784		

PWB9	0.812	
SE1	0.783	
SE11	0.789	
SE13	0.783	
SE14	0.712	
SE15	0.880	
SE16	0.733	
SE17	0.880	
SE18	0.736	
SE19	0.877	
SE2	0.703	
SE20	0.735	
SE21	0.883	
SE22	0.706	
SE23	0.740	
SE24	0.887	
SE25	0.885	
SE26	0.711	
SE3	0.730	
SE4	0.873	
SE6	0.715	
SE7	0.873	
SE8	0.741	
WE1		0.767
WE10		0.951
WE11		0.769
WE13		0.941
WE14		0.714
WE15		0.772
WE17		0.770
WE18		0.951
WE19		0.741
WE20		0.924
WE21		0.730
WE22		0.766
WE23		0.941
WE25		0.819
WE26		0.925
WE28		0.949
WE29		0.714
WE3		0.945
WE31		0.936
WE4		0.951
WE5		0.723

WE6	0.725
WE7	0.937
WE8	0.703

## 5. Descriptive

	Mean	Median	Min	Max	Standard Deviation	Excess Kurtosis	Skewness	Number of Observations Used
PWB	0.000	-0.378	-1.673	2.964	1.000	-0.511	0.486	216.000
Self-Efficacy	0.000	-0.011	-1.620	2.458	1.000	-0.671	0.357	216.000
Work Engagement	-0.000	-0.533	-0.970	4.544	1.000	1.402	1.091	216.000

## 6. Correlations

	PWB	Self-Efficacy	Work Engagement
PWB	1.000	0.250	0.491
Self-Efficacy	0.250	1.000	0.301
Work Engagement	0.491	0.301	1.000

## 7. Covariance

	PWB	Self-Efficacy	Work Engagement
PWB	1.000	0.250	0.491
Self-Efficacy	0.250	1.000	0.301
Work Engagement	0.491	0.301	1.000

## 8. Construct Reliability dan Validity

	Cronbach's Alpha	rho A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
PWB	0.968	0.969	0.971	0.612
Self-Efficacy	0.971	0.972	0.974	0.628
Work Engagement	0.982	0.986	0.983	0.709

## 9. Fornel Larcker Criterion

	PWB	Self-Efficacy	Work Engagement
PWB	0.783		
Self-Efficacy	0.250	0.792	
Work Engagement	0.491	0.301	0.842

## 10. HTMT

	PWB	Self-Efficacy	Work Engagement
PWB			
Self-Efficacy	0.261		
Work Engagement	0.475	0.299	

## 11. Model Fit

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0.127	0.127
d ULS	36.935	36.935
d G	n/a	n/a
Chi-Square	infinite	infinite
NFI	n/a	n/a

## 12. Fit Summary Boostrapping Mean, StDev, T-Values, p-Values

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
SE_ -> WE	0.190	0.192	0.056	3.369	0.001
SE_ -> pwb	0.250	0.255	0.065	3.841	0.000
pwb -> WE	0.443	0.448	0.049	8.973	0.000

## 13. Confidence Interval

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	2.5%	97.5%
PWB -> Work Engagement	0.443	0.444	0.339	0.537
Self-Efficacy -> PWB	0.250	0.258	0.128	0.381
Self-Efficacy -> Work Engagement	0.190	0.196	0.085	0.300

## 14. Total Indirect Effect Mean, STDEV, T values, p values

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
SE_ -> pwb -> WE	0.111	0.114	0.032	3.499	0.001

### 15. Confidence interval

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	2.5%	97.5%
PWB -> Work Engagement	0.443	0.444	0.339	0.537
Self-Efficacy -> PWB	0.250	0.258	0.128	0.381
Self-Efficacy -> Work Engagement	0.190	0.196	0.085	0.300

### 16. R Square Overview

	R Square	R Square Adjusted
PWB	0.063	0.058
Work Engagement	0.275	0.268

### 17. F Square List

	PWB	Self-Efficacy	Work Engagement
PWB			0.254
Self-Efficacy			
Work Engagement			

### 18. Q Square

	SSO	SSE	Q <sup>2</sup> (=1- SSE/SSO)
PWB	4.536.000	4.362.773	0.038
Self-Efficacy	4.752.000	4.752.000	
Work Engagement	5.184.000	4.279.329	0.175

### 19. Collinearity statistics (VIF) Inner model – List

	PWB	Self-Efficacy	Work Engagement
PWB			1.067
Self-Efficacy	1.000		1.067
Work Engagement			

## Lampiran 2. Kategorisasi

### 1. Kategorisasi Work Engagement

Rumus	Rentang Skor	Kategori	Frequency	Percent
$X < M - 1SD$	$X < 24$	Rendah	-	0%
$M - 1SD \leq X < M + 1SD$	$24 \leq X < 50$	Sedang	187	87%
$X \geq M + 1SD$	$X \geq 50$	Tinggi	29	29%

Work Engagement * Jenis Kelamin Crosstabulation					
		Jenis Kelamin			Total
		Perempuan	Laki-Laki		
Work Engagement	SEDANG	Count	92	95	187
		% within Work Engagement	49.2%	50.8%	100.0%
	TINGGI	Count	18	11	29
		% within Work Engagement	62.1%	37.9%	100.0%
Total		Count	110	106	216
		% within Work Engagement	50.9%	49.1%	100.0%

Work Engagement * Angkatan Crosstabulation							
		Angkatan				Total	
		2020	2021	2022	2023		
Work Engagement	SEDANG	Count	30	43	56	58	187
		% within Work Engagement	16.0%	23.0%	29.9%	31.0%	100.0%
	TINGGI	Count	3	5	6	15	29
		% within Work Engagement	10.3%	17.2%	20.7%	51.7%	100.0%
Total		Count	33	48	62	73	216
		% within Work Engagement	15.3%	22.2%	28.7%	33.8%	100.0%

Work Engagement * Masa Kerja Crosstabulation						
		Masa Kerja			Total	
		< 1 tahun	1-2 tahun	> 2 tahun		
Work Engagement	SEDANG	Count	61	76	50	187
		% within Work Engagement	32.6%	40.6%	26.7%	100.0%
	TINGGI	Count	5	16	8	29
		% within Work Engagement	17.2%	55.2%	27.6%	100.0%
Total		Count	66	92	58	216
		% within Work Engagement	30.6%	42.6%	26.9%	100.0%

Work Engagement * Usia Crosstabulation						
		Usia			Total	
		18-25 tahun	26-30 tahun	31-40 tahun		
Work Engagement	SEDANG	Count	89	70	28	187
		% within Work Engagement	47.6%	37.4%	15.0%	100.0%
	TINGGI	Count	16	9	4	29
		% within Work Engagement	55.2%	31.0%	13.8%	100.0%
Total		Count	105	79	32	216

% within Work Engagement	48.6%	36.6%	14.8%	100.0%
--------------------------	-------	-------	-------	--------

## 2. Kategorisasi Self-Efficacy

Rumus	Rentang Skor	Kategori	Frequency	Percent
$X < M - 1SD$	$X < 34$	Rendah	37	17%
$M - 1SD \leq X < M + 1SD$	$34 \leq X < 73$	Sedang	145	67%
$X \geq M + 1SD$	$X \geq 73$	Tinggi	34	16%

Self_Efficacy * Jenis_Kelamin Crosstabulation					
		Jenis_Kelamin			
		Perempuan	Laki-Laki	Total	
Self_Efficacy	RENDAH	Count	24	13	37
	% within Self_Efficacy		64.9%	35.1%	100.0%
SEDANG	Count	69	76	145	
	% within Self_Efficacy		47.6%	52.4%	100.0%
TINGGI	Count	17	17	34	
	% within Self_Efficacy		50.0%	50.0%	100.0%
Total		Count	110	106	216
		% within Self_Efficacy	50.9%	49.1%	100.0%

Self_Efficacy * Angkatan Crosstabulation							
		Angkatan					
		2020	2021	2022	2023	Total	
Self_Efficacy	Rendah	Count	8	6	10	13	37
	% within Self_Efficacy		21.6%	16.2%	27.0%	35.1%	100.0%
Sedang	Count	18	35	46	46	145	
	% within Self_Efficacy		12.4%	24.1%	31.7%	31.7%	100.0%
Tinggi	Count	7	7	6	14	34	
	% within Self_Efficacy		20.6%	20.6%	17.6%	41.2%	100.0%
Total		Count	33	48	62	73	216
		% within Self_Efficacy	15.3%	22.2%	28.7%	33.8%	100.0%

Self_Efficacy * Masa_Kerja Crosstabulation						
		Masa_Kerja			Total	
		< 1 tahun	1-2 tahun	> 2 tahun		
Self_Efficacy	RENDAH	Count	8	19	10	37
	% within Self_Efficacy		21.6%	51.4%	27.0%	100.0%
SEDANG	Count	49	58	38	145	
	% within Self_Efficacy		33.8%	40.0%	26.2%	100.0%
TINGGI	Count	9	15	10	34	
	% within Self_Efficacy		26.5%	44.1%	29.4%	100.0%
Total		Count	66	92	58	216
		% within Self_Efficacy	30.6%	42.6%	26.9%	100.0%

Self_Efficacy * Usia Crosstabulation						
		Usia				
		18-25 tahun	26-30 tahun	31-40 tahun	Total	
Self Efficacy	Rendah	Count	23	8	6	37
		% within Self_Efficacy	62.2%	21.6%	16.2%	100.0%
	Sedang	Count	61	60	24	145
		% within Self_Efficacy	42.1%	41.4%	16.6%	100.0%
	Tinggi	Count	21	11	2	34
		% within Self_Efficacy	61.8%	32.4%	5.9%	100.0%
Total		Count	105	79	32	216
		% within Self_Efficacy	48.6%	36.6%	14.8%	100.0%

### 3. Kategorisasi Psychological Well Being

Rumus	Rentang Skor	Kategori	Frequency	Percent
$X < M - 1SD$	$X < 32$	Rendah	35	16%
$M - 1SD \leq X < M + 1SD$	$32 \leq X < 65$	Sedang	147	68%
$X \geq M + 1SD$	$X \geq 65$	Tinggi	34	16%

PWB * Jenis Kelamin Crosstabulation					
		Jenis Kelamin			
		Perempuan	Laki-Laki	Total	
PWB	Rendah	Count	18	17	35
		% within PWB	51.4%	48.6%	100.0%
	Sedang	Count	70	77	147
		% within PWB	47.6%	52.4%	100.0%
	Tinggi	Count	22	12	34
		% within PWB	64.7%	35.3%	100.0%
Total		Count	110	106	216
		% within PWB	50.9%	49.1%	100.0%

PWB * Angkatan Crosstabulation							
		Angkatan					
		2020	2021	2022	2023	Total	
PWB	Rendah	Count	5	11	9	10	35
		% within PWB	14.3%	31.4%	25.7%	28.6%	100.0%
	Sedang	Count	24	33	43	47	147
		% within PWB	16.3%	22.4%	29.3%	32.0%	100.0%
	Tinggi	Count	4	4	10	16	34
		% within PWB	11.8%	11.8%	29.4%	47.1%	100.0%
Total		Count	33	48	62	73	216
		% within PWB	15.3%	22.2%	28.7%	33.8%	100.0%

PWB * Masa Kerja Crosstabulation		
		Total
		Masa Kerja

			< 1 tahun	1-2 tahun	> 2 tahun	
<b>PWB</b>	<b>Rendah</b>	<b>Count</b>	9	16	10	35
		<b>% within PWB</b>	25.7%	45.7%	28.6%	100.0%
	<b>Sedang</b>	<b>Count</b>	48	61	38	147
		<b>% within PWB</b>	32.7%	41.5%	25.9%	100.0%
	<b>Tinggi</b>	<b>Count</b>	9	15	10	34
		<b>% within PWB</b>	26.5%	44.1%	29.4%	100.0%
<b>Total</b>		<b>Count</b>	66	92	58	216
		<b>% within PWB</b>	30.6%	42.6%	26.9%	100.0%

<b>PWB * Usia Crosstabulation</b>						
			Usia			
			18-25 tahun	26-30 tahun	31-40 tahun	Total
<b>PWB</b>	<b>RENDAH</b>	<b>Count</b>	17	15	3	35
		<b>% within PWB</b>	48.6%	42.9%	8.6%	100.0%
	<b>SEDANG</b>	<b>Count</b>	70	51	26	147
		<b>% within PWB</b>	47.6%	34.7%	17.7%	100.0%
	<b>TINGGI</b>	<b>Count</b>	18	13	3	34
		<b>% within PWB</b>	52.9%	38.2%	8.8%	100.0%
<b>Total</b>		<b>Count</b>	105	79	32	216
		<b>% within PWB</b>	48.6%	36.6%	14.8%	100.0%

# LAMPIRAN 3

## SURAT PENELITIAN



## Lampiran 1. Surat Izin Pra Penelitian



# UNIVERSITAS MEDAN AREA PASCASARJANA

Kampus I : Jalan Kalam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7368878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223  
Kampus II : Jalan Seiabudi Nomor 79B/Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 42402994 📠 (061) 8226331 Medan 20122  
Website: [www.uma.ac.id](http://www.uma.ac.id) | [www.pasca.uma.ac.id](http://www.pasca.uma.ac.id) E-Mail: [univ\\_medanarea@uma.ac.id](mailto:univ_medanarea@uma.ac.id)

24 April 2024

Nomor : 857/PPS-UMA/WDL/01/V/2024  
Lamp : -  
Hal : Izin Pra - penelitian

Kepada Yth. Bapak/Ibu :  
Dekan Fakultas Psikologi Universitas Prima Indonesia  
Jl. Sampul No. 3 Medan  
Di -  
Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan adanya Tugas Akhir mahasiswa Program Magister Psikologi Universitas Medan Area, kami mohon kesediaan Saudara untuk memberikan izin kepada mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini :

Nama : Delviana Buulolo  
NPM : 221804024  
Program Studi : Magister Psikologi

Untuk melaksanakan penelitian di tempat yang Saudara pimpin sebagai bahan melengkapi tugas-tugas penulisan Tesis pada Program Magister Psikologi Universitas Medan Area.

Demikian disampaikan, atas bantuan dan kerjasama yang baik diucapkan terimakasih.

Prof. Dr. Ir. Retna Astuti K, MS

Tembusan :  
1. Ketua Program Studi – M.Psi



## Lampiran 2. Surat Izin Penelitian



05 Juli 2024

Nomor : 1104/PPS-UMA/WD/01/VI/2024  
Lamp : -  
Hal : Izin Penelitian

Kepada Yth. Bapak/Ibu :  
**Dekan Fakultas Psikologi Universitas Prima Indonesia**  
**Jl. Sampul No. 3 Medan**  
Di -  
Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan adanya Tugas Akhir mahasiswa Program Magister Psikologi Universitas Medan Area, kami mohon kesediaan Saudara untuk memberikan izin kepada mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini :

N a m a : Delviana Buulolo  
NPM : 221804024  
Program Studi : Magister Psikologi

Untuk melaksanakan penelitian di tempat yang Saudara pimpin sebagai bahan melengkapi tugas-tugas penulisan Tesis pada Program Magister Psikologi Universitas Medan Area.

Disamping itu perlu kami sampaikan bahwa mahasiswa yang tersebut diatas mengambil judul **"Pengaruh *Self-Efficacy* Terhadap *Work Engagement* Yang Di Mediasi Oleh *Psychological Well-Being* Pada Mahasiswa Yang Bekerja"**

Demikian disampaikan, atas bantuan dan kerjasama yang baik diucapkan terimakasih.

Wakil Bidang Penjaminan Mutu



Dr. Bebby Masitho Batubara, S.Sos, MLAP

Tembusan :

1. Ketua Program Studi – M.Psi



### Lampiran 3. Surat Izin Pengambilan Data



Nomor : 1104/PPS-UMA/WD/01/VII/2024  
Lamp : -  
Hal : Pengambilan Data

05 Juli 2024

Kepada Yth. Bapak/Ibu:  
**Dekan Fakultas Psikologi Universitas Prima Indonesia**  
**Jl. Sampul No. 3 Medan**  
Di -  
Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan adanya Tugas Akhir mahasiswa Program Magister Psikologi Universitas Medan Area, kami mohon kesediaan Saudara untuk memberikan izin kepada mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini :

N a m a : Delviana Buulolo  
N P M : 221804024  
Program Studi : Magister Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di tempat yang Saudara pimpin sebagai bahan melengkapi tugas-tugas penulisan Tesis pada Program Magister Psikologi Universitas Medan Area.

**"Pengaruh *Self-Efficacy* Terhadap *Work Engagement* Yang Di Mediasi Oleh *Psychological Well-Being* Pada Mahasiswa Yang Bekerja"**

Demikian disampaikan, atas bantuan dan kerjasama yang baik diucapkan terimakasih.

Wakil Bidang Penjaminan Mutu



Dr. Bala Masitho Batubara, S.Sos, M.AP



## Lampiran 4. Surat Balasan Dari Instansi Tempat Penelitian



**UNIVERSITAS  
PRIMA INDONESIA**  
FAKULTAS PSIKOLOGI

### SURAT KETERANGAN

No: 059/SKT/ F9.E /UNPRI/VIII/2024

Yang bertanda tangan di bawah ini Dekan Fakultas Psikologi Universitas Prima Indonesia, menerangkan bahwa:

Nama : Delviana Buulolo  
NIM : 221804024  
Prodi /Jurusan : S2- Psikologi  
Semester : 4 – Psikologi

Yang bersangkutan telah mengadakan penelitian (Research) di Fakultas Psikologi Universitas Prima Indonesia, guna penulisan skripsi dengan judul: **"Pengaruh Self Efficacy Terhadap Work Engagement Yang Di Mediasi Oleh Psychological Well Being Pada Mahasiswa Yang Sedang Bekerja"**.

Demikianlah surat keterangan ini diterbitkan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 23 Agustus 2024

Dekan Fakultas Psikologi  
Universitas Prima Indonesia



**Dr. Sri Hartini, S.Psi, M.Si.**

Tembusan :  
1. Arsip

# LAMPIRAN 4

## DATA MENTAH



Lampiran I. Data Mentah Work Engagement

WE1	WE2	WE3	WE4	WE5	WE6	WE7	WE8	WE9	WE10
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	1	1	1	1	1	1	1	1
1	2	1	1	1	1	1	1	2	1
1	1	1	1	1	1	1	1	2	1
2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
2	4	1	1	2	2	1	2	1	1
2	2	1	1	1	1	1	1	1	1
2	2	1	1	1	1	1	1	2	1
2	2	1	1	1	1	1	1	2	1
2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
3	3	1	1	1	1	1	1	2	1
1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	1	1	1	1	1	1	1	1
3	3	3	3	2	2	3	2	3	3
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	4	1	1	2	2	1	2	2	1
2	2	1	1	1	1	1	1	2	1
3	2	2	2	2	2	2	2	3	2
2	3	1	1	1	1	1	1	1	1
1	3	1	1	2	2	1	2	2	1
1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
4	3	2	2	1	1	2	1	2	2
1	2	1	1	1	1	1	1	2	1
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	2	1
1	2	1	1	1	1	1	1	2	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	3	2	2	2	2	2	2	2	2
1	1	2	2	1	1	2	1	2	2
3	3	2	2	2	2	2	2	3	2
1	2	1	1	1	1	1	1	3	1
1	3	1	1	2	2	1	2	1	1
2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

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

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

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

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

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

WE11	WE12	WE13	WE14	WE15	WE16	WE17	WE18	WE19	WE20
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	1	1	2	2	2	1	2	1
1	2	1	1	1	2	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	4	1	2	2	4	2	1	2	1
2	2	1	1	2	2	2	1	2	1
2	2	1	1	2	2	2	1	2	1
2	2	1	1	2	2	2	1	2	1
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	1	1	3	3	3	1	3	1
1	2	1	1	1	2	1	1	1	1
2	3	2	2	2	3	2	2	2	2
3	3	1	1	3	3	3	1	3	1
3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	4	1	2	2	4	2	1	2	1
2	2	1	1	2	2	2	1	2	1
3	2	2	2	3	2	3	2	3	2
2	3	1	1	2	3	2	1	2	1
1	3	1	2	1	3	1	1	1	1
1	2	1	1	1	2	1	1	1	1
4	3	2	1	4	3	4	2	4	2
1	2	1	1	1	2	1	1	1	1
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1	2	1	1	1	2	1	1	1	1
2	3	2	2	2	3	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	2	1	1	1	2	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	3	2	2	3	3	3	2	3	2
1	1	2	1	1	1	1	2	1	2
3	3	2	2	3	3	3	2	3	2
1	2	1	1	1	2	1	1	1	1

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

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

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

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

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

WE21	WE22	WE23	WE24	WE25	WE26	WE27	WE28	WE29	WE30	WE31
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	2	3	1	1	1	1	1	1
1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1
2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
2	2	1	2	3	1	2	1	2	2	1
1	2	1	1	3	1	1	1	1	1	1
1	2	1	3	3	1	1	1	1	1	1
1	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1
2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2
1	3	1	2	2	1	1	1	1	1	1
1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1
2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2
1	3	1	3	4	1	1	1	1	1	1
2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1
1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	4	2	1	2	2	1	2	1	1	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

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

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

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

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

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



Lampiran II. Data Mentah Psychological well-being

PW B1	PW B2	PW B3	PW B4	PW B5	PW B6	PW B7	PW B8	PW B9	PWB 10	PWB 11	PWB 12
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
5	4	4	1	4	1	4	4	1	4	1	4
3	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2
2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1
4	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3
3	2	2	2	4	2	1	2	2	2	2	2
2	1	1	2	3	2	2	1	2	1	2	1
4	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3
3	2	2	2	4	2	1	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3
3	2	2	3	1	3	3	2	3	2	3	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4
2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	3	1	3	1	2	3	1	3	1	3
1	1	1	3	3	3	3	1	3	1	3	1
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1
2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	2
2	2	2	4	1	4	2	2	4	2	4	2
4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3
1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1
1	1	1	3	1	3	1	1	3	1	3	1
2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1	3	3	1	1	1	3	3	1	3	1	3
3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2
1	1	1	2	3	2	1	1	2	1	2	1
3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3
4	5	5	2	2	2	2	5	2	5	2	5
1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2
3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3
2	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4

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

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

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

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

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

PW B13	PW B14	PW B15	PW B16	PW B17	PW B18	PW B19	PW B20	PW B21	PW B22	PW B23	PW B24
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1	1	1	4	1	4	4	4	1	2	4	1
2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1
3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3
2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2
2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2
2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2
3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	5	4	3	3	4	4	3	3	4	3
2	2	1	2	2	3	2	2	2	3	2	2
1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1
2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2
1	1	2	3	1	2	3	3	1	5	3	1
3	3	1	1	3	3	1	1	3	3	1	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
3	3	5	3	3	3	3	3	3	4	3	3
2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2
1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1
4	4	5	2	4	2	2	2	4	4	2	4
4	4	3	3	4	4	3	3	4	2	3	4
2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2
3	3	1	1	3	1	1	1	3	1	1	3
2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1	1	2	3	1	3	3	3	1	4	3	1
3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3
2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2

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

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

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

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

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



Lampiran III. Data Mentah Self-Efficacy

SE 1	SE 2	SE 3	SE 4	SE 5	SE 6	SE 7	SE 8	SE 9	SE1 0	SE1 1	SE1 2	SE1 3
2	2	4	4	2	2	4	4	4	4	2	4	2
4	5	4	4	5	5	4	4	1	4	4	1	4
1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1
1	1	4	1	1	1	1	4	2	1	1	2	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	2	3	3	2	3	1	2	2	1	2
3	2	4	3	2	2	3	4	1	3	3	1	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	1	2	3	1	1	3	2	2	3	3	2	3
3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3
3	1	1	3	1	1	3	1	2	2	3	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3
5	3	3	5	3	3	5	3	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1
3	1	1	3	1	1	3	1	1	1	3	1	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3
2	3	1	1	3	3	1	1	3	3	1	3	2
1	5	1	1	5	5	1	1	5	5	1	5	5
3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4
1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1
2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2
1	4	2	1	4	4	1	2	4	4	1	4	1
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2
2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2
1	3	1	3	3	3	3	1	3	3	1	3	1
1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4
1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1
4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4
2	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	2
2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3
4	4	5	4	4	4	4	5	3	3	4	3	4

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

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

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

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

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

SE14	SE15	SE16	SE17	SE18	SE19	SE20	SE21	SE22	SE23	SE24	SE25	SE26
2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2
5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5
2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2
1	1	4	1	4	1	4	1	1	4	1	1	1
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3
2	3	4	3	4	3	4	3	2	4	3	3	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1	3	2	3	2	3	2	3	1	2	3	3	1
3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3
2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2
1	3	1	3	1	3	1	3	1	1	3	3	1
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	5	3	5	3	5	3	5	3	3	5	5	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2
1	3	1	3	1	3	1	3	1	1	3	3	1
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	3
5	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	5
4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4
1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1
1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1
4	1	2	1	2	1	2	1	4	2	1	1	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1
2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2
3	3	1	3	1	3	1	3	3	1	3	3	3
1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4
2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2

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

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

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

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

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

