

DAFTAR PUSTAKA

- Akkermans, J., Schaufeli, W. B., Brenninkmeijer, V., and Blonk, R. W. B. (2013). The role of career competencies in the job Demands — Resources model. *J. Vocat. Behav.* 83, 356–366. doi: 10.1016/j.jvb.2013.06.011
- Anggraini, G. A., Djudiyah, D., & Syakarofath, N. A. (2023). Bagaimana Peran Adaptabilitas Karir terhadap Work Engagement Karyawan Milenial di Provinsi Jakarta?. *Jurnal Ilmiah Psikomuda (JIPM) Connectedness*, 3(1), 12-25.
- Azwar, Saifuddin (2014). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, Saifuddin. (2010). *Metode Penelitian*. Pustaka Pelajar Offset: Yogyakarta
- Bakker, A.B. (2011). An evidence-based model of *work engagement*. *Current Directions in Psychological Science*, 20(4), 265–269.
- Bakker, A.B., & Leiter, M.P. (2010). *Work engagement a handbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press, 1-20.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Verbeke, W. (2004). Using the job demands-resources model to predict burnout and performance. *Human resource management*, 43, 83-104
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career development international*, 13(3). 209-223
- Bimantari, Palupi. "Pengaruh job demands, personal resources, dan jenis kelamin terhadap work engagement." (2015).
- Bocciardi, F., Caputo, A., Fregonese, C., Langher, V., Sartori, R. (2017) "Career adaptability as a strategic competence for career development: An exploratory study of its key predictors", *European Journal of Training and Development*, Vol. 41 Issue: 1, hlm.67-82,
- Carstensen, L. L. (2006). The influence of a sense of time on human development. *Science*. <https://doi.org/10.1126/science.1127488>.
- Creed, P. A., Fallon, T. dan Hood, M. (2009). The Relationship Between Career Adaptability, Person and Situation Variables, and Career Concerns in Young Adults. *Journal of Vocational Behavior*. 74. 219-229.
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed ethods approaches* (4th ed.). SAGE.



- Check, J., & Schutt, R. K. (2011). *Research methods in education*. Sage Publications.
- Diana, A. M., & Frianto, A. (2020). Hubungan Antara Job Demand Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Burnout. *BIMA : Journal of Business and Innovative Management*, 3(1), 17–33.
- Fasbender, U., Deller, J., Wang, M., & Wiernik, B. M. (2014). Deciding whether to work after retirement : The role of the psychological experience of aging ☆. *Journal of Vocational Behavior*, 84(3), 215-224. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.01.006>
- Gallup. (2021). *State of the Global Workplace 2021 Report*. Gallup.
- Gunawan, C. (2018). *Mahir menguasai spss: Mudah mengolah data dengan ibm spss statistic 25*. Deepublish.
- Higgs, M. (2006). The Emerging Significance of Total Reward Management as a Strategy for Building Employee Engagement.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-Unit-Level Relationship Between Employee Satisfaction , Employee Engagement , and Business Outcomes : A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268–279. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.87.2.268>
- Kahn, W.A. (1990). “Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work”, *Academy of Management Journal*, Vol. 33,4 pg. 692.
- Kular, S., Gatenby, M., Rees, C., Soane, E., & Truss, K. (2008). *Employee engagement: A literature review*. Kingston University Working Paper Series.
- Lockwood, N. R. (2007). *Leveraging employee engagement for competitive advantage: HR's strategic role (SHRM Research Quarterly Report)*. Alexandria, VA: Society for Human Resource Management.
- Louis, B. L. O. (2021). *Career adaptability and work engagement among South African millennials*. University of Johannesburg (South Africa).
- Latar, B. (2020). Perubahan dan pengembangan organisasi. *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara*, 1(2), 75-84.
- Murnianita, F. B. (2012). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Employee Engagement pada PT PLN (Persero) Pusdiklat. Tesis. Jakarta: Universitas Indonesia.



, L. S. (2002). Perbedaan pendekatan kuantitatif dengan pendekatan kualitatif dalam metode penelitian. *Jurnal Manajemen dan Wirausaha*, 4(2), 123-136.

- Nasser, A., & Patunggu, M. A. (2022). ANALISA DAMPAK KINERJA PT PELINDO PASCA DI-MERGER. *SENSISTEK: Riset Sains dan Teknologi Kelautan*.
- Patton, W., & Lokan, J. (2001). Perspectives on Donald Super' Construct of Career Maturity. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*. 1(1/2), 31-48.
- Papalia, D.E., Olds, S.W., & Feldman, R.D. (2009). *Human Development*, (11th ed.). New York: McGraw-Hill Companies, Inc
- Pri, R., & Zamralita. (2018). Gambaran Work Engagement Pada Karyawan Di PT EG (Manufacturing Industry). *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 1(2), 295–303. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v1i2.981>
- Robinson, D., Perryman, S., & Hayday, S. (2004). The drives of employee 14 engagement. Institute for Employment Studies .
- Rothbar, N., P. (2001). Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family. Kellogg Graduate School of Management. Northwestern University
- Roberts, D. R., & Davenport, T. O. (2002). *Job engagement: Why it's important and how to improve It*. Wiley Periodical, Inc.
- Putri, R. S. (2020). *Hubungan Work Engagement dengan Kinerja Karyawan di PT. Romindo cabang Medan*.
- Priyastama, R. (2020). The book of SPSS : Pengolahan dan analisa data. Anak Hebat Indonesia.
- Ridha, N. (2017). Proses penelitian, masalah, variabel dan paradigma penelitian. *Jurnal Hikmah*, 14(1), 62-70.
- Ramadhan, F. F. (2019). *Hubungan Antara Career Adaptability Dengan Work Engagement Pada Driver Gojek Di Yogyakarta*.
- Robinson, D., Perryman, S., & Hayday, S. (2004). The drives of employee engagement. Institute for Employment Studies.
- Rottinghaus, P. J., Day, S. X., & Borgen, F. H. (2005). The career futures inventory: A measure of career-related adaptability and optimism. *Journal of Career Assessment*, 13(1), 3–24. <https://doi.org/10.1177/1069072704270271>
- Roberts, D. R., & Davenport, T. O. (2002). Job engagement: Why it's important and how to improve it. *Employment Relations. Today*, 29(3), 21–29. DOI:10.1002/ert.10048
- vi. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21 (6), 600-619.



- Saimar, M., Mas' ud, M., & Badaruddin, B. (2023). Pengaruh Budaya Kerja, Kompetensi dan Kepuasan Penghasilan terhadap Employee Engagement pada PT Pelindo Jasa Maritim. *The Manusagre Journal*, 1(2), 323-335.
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2003). UWES (Utrecht Work Engagement Scale). Preliminary Manual. Occupational Health Psychology Unit. Utrecht University.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies*, 3(1), 71-92.
- 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*, 25, 293-315.
- Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B. (2010). *Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept*. 10–24
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement of with a short questionnaire: A cross -national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701 -716.
- Schaufeli, W. B. (2017). Applying the job demands-resources model. *Organizational Dynamics*, 2(46), 120-132.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661–673.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- Savickas, M. L. (2013). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (2nd Ed.), *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research To Work* (pp. 42–70). New Jersey: John Wiley & Sons Inc.
- Savickas, M.L. (1997). *Career adaptability: an integrative construct for life-span, life-space theory*. *The Career Development Quarterly*, 45(3), 247–259. doi:10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career adaptabilities scale: construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of vocational behavior*, 80(3), 551-673.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- Susanto, A. F. (2021). Kontribusi employability skills terhadap career adaptability pada mahasiswa tingkat akhir universitas hasanuddin. Tesis Universitas Hasanuddin.



- Sugiyono. (2009). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D. Bandung: Alfabeta.
- Sukmarani, S. (2022). Pengaruh Usia dalam Kepemimpinan Transformasional dan Keterikatan Kerja pada Perusahaan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 4(1), 22-41.
- Utami, N. (2022). Kontribusi Organizational Based Self Esteem terhadap Employee Engagement pada Karyawan PT Pelindo Regional 4.
- Widyaswendra, R. K. A. (2020). Pengaruh Organizational Culture terhadap Employee Engagement dengan Job Satisfaction sebagai Variable Intervening pada Karyawan PT Pelindo III (Persero). *Business and Finance Journal*, 5(1).
- Wijayanto, Muhammad Haryo Giri (2022) *PENGARUH CAREER ADAPTABILITY TERHADAP WORK ENGAGEMENT PADA MITRA OJEK ONLINE*. S1 thesis, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A.B., Demerouti, E., dan Schaufeli, W.B. (2007). The Role of Personal Resources in the Job Demands-Resources Model. *International Journal of Stress Management*, 14 (2), 121-141



LAMPIRAN



Lampiran Surat Izin Penelitian



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS KEDOKTERAN
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

Jl. Perintis Kemerdekaan Kampus Tamalanrea Km. 10 Makassar 90245 Telp. 586010, 586296 (0411) 586200 pswt. 2767
Fax. 586297. Email : psikologi@kuh@gmail.com

Nomor : 12637/UN4.6.8/PT.01.04/2023 29 Mei 2023
Lampiran : 1 rangkap Proposal Skripsi
Perihal : Permohonan Izin Penelitian

Yth. PT. Pelabuhan Indonesia (Persero Regional IV) Kota Makassar.

Di -

Tempat

Dengan hormat kami sampaikan bahwa Mahasiswa Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin yang tersebut dibawah ini :

1. Nama : Farid Firmansyah
NIM : C021191003
HP : 082333396653
2. Nama : Elviera Putri Damayanti Munir
NIM : C021191049
HP : 082248200811

bermaksud melakukan Pengambilan data penelitian dalam rangka penulisan Skripsi mengenai "Kontribusi *Career adaptability* dan *Work Engagement* terhadap *Employee Well-Being* Karyawan di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero Regional IV) Kota Makassar."

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kebijaksanaan Bapak/Ibu kiranya berkenan untuk memberikan izin kepada yang bersangkutan untuk melakukan Pengambilan Data awal penelitian di PT. Pelabuhan Indonesia (Persero Regional IV) Kota Makassar dalam kurun waktu Juni - juli 2023.

Atas perkenan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Tembusan :

1. Dekan Fakultas Kedokteran Unhas
2. Kasubang Akademik FK Unhas
3. Arsip

Ketua,

Dr. Ichlas Nanang Afandi, M.A.
NIP. 19810725 201012 1 004





ELVIERA P D MUNIR (C021191049)
FARID FIRMANSYAH (C021191003)

KUESIONER PENELITIAN

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS KEDOKTERAN
UNIVERSITAS HASANUDDIN**



Optimized using
trial version
www.balesio.com

KATA PENGANTAR

Dengan hormat,

Dalam rangka melengkapi data yang diperlukan untuk memenuhi tugas akhir (skripsi). Bersama ini kami selaku peneliti memaparkan kuesioner penelitian mengenai “Kontribusi *Career Adaptability* dan *Work Engagement* terhadap *Employee Well Being* Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero Regional IV) Kota Makassar”. Adapun hasil dari kuesioner ini akan digunakan sebagai bahan penyusunan tugas akhir (skripsi) pada program studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin.

Peneliti memahami waktu Anda sangatlah terbatas dan berharga, namun peneliti juga berharap kesediaan Anda untuk membantu penelitian ini dengan mengisi secara lengkap kuesioner yang terlampir. Peneliti mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya atas kesediaan Anda yang telah meluangkan waktu untuk menjawab kuesioner ini.

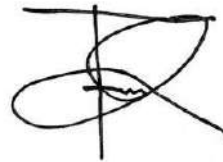
Hormat Kami,

Peneliti 1



Elviera P D Munir (C021191049)

Peneliti 2



Farid Firmansyah (C021191003)



INFORMED CONSENT

Saya, yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama/ inisial :

Jenis Kelamin :

Usia :

Unit Kerja :

Level Jabatan :

Lama Bekerja :

No Hp :

Menyatakan bahwa saya bersedia menjadi reponden dalam penelitian yang berjudul “Kontribusi *Career Adaptability* dan *Work Engagement* terhadap *Employee Well Being* Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (Persero Regional IV) Kota Makassar”. Segala data yang saya berikan benar adanya digunakan untuk kepentingan penelitian dan pengembangan ilmu pengetahuan serta dapat dipertanggungjawabkan sebagaimana mestinya.

Makassar.....,.....,2023

Menyetujui,
Responden Penelitian

(.....)



PETUNJUK PENGISIAN

Berikut terdapat skala yang akan digunakan dalam penelitian. Skala ini terdiri dari tiga bagian, Anda dimohon untuk mengisi seluruh aitem sesuai dengan kondisi Anda atau kenyataan yang Anda alami dan Anda rasakan. Pada setiap bagian telah dijelaskan tata cara pengerjaan. Anda diminta memilih salah satu dari beberapa alternatif jawaban yang disediakan dengan memberikan tandang “centang” (✓) sesuai pilihan jawaban anda.

Sebagai informasi skala ini bukanlah tes, sehingga tidak ada jawaban benar atau salah, baik atau buruk, jawaban yang diberikan tidak berpengaruh terhadap apapun yang berhubungan dengan jabatan Anda. Informasi, identitas, dan jawaban akan dijamin kerahasiaannya. Terima kasih atas kesediaan anda.



Lampiran Alat Ukur Penelitian

BAGIAN 1

Petunjuk:

Setiap orang menggunakan kekuatan yang berbeda-beda dalam membangun karirnya. Tidak ada orang yang hebat dalam segala hal, setiap orang lebih kuat dalam beberapa hal dibanding dalam hal-hal lainnya. Silahkan anda tetapkan seberapa kuat anda mengembangkan kemampuan-kemampuan di bawah ini menggunakan skala berikut:

Berikut adalah keterangan jawaban:

5 = Paling kuat (PK)

4 = Sangat Kuat (SK)

3 = Kuat (K)

2 = Cukup Kuat (CK)

1 = Tidak Kuat (TK)

No	Seberapa Kuat	TK	CK	K	SK	PK
1	Berpikir seperti apa masa depan saya					
2	Menyadari bahwa pilihan hari ini menentukan masa depan saya					
3	Mempersiapkan masa depan					
4	Menyadari akan pilihan-pilihan pendidikan dan pilihan karir yang harus saya buat					
5	Merencanakan bagaimana cara mencapai tujuan saya					
6	Silahkan isi respon nomor 5					
7	Memikirkan mengenai karir saya					
8	Menjaga agar tetap optimis					
9	Membuat keputusan sendiri					
10	Bertanggung jawab atas tindakan saya					
11	Tetap teguh dengan keyakinan saya					
12	Mengendalikan kemampuan diri sendiri					
13	Melakukan apa yang benar menurut saya					
14	Mengeksplorasi lingkungan sekitar					
15	Mencari peluang-peluang untuk berkembang					
16	Mencari tahu alternative sebelum menentukan pilihan					
	 a-cara yang berbeda dalam melakukan sesuatu ara berlebih dalam pertanyaan-pertanyaan yang					

19	Menjadi ingin tahu tentang peluang-peluang baru					
20	Mengerjakan tugas secara efisien					
21	Menjaga dalam melakukan sesuatu dengan baik					
22	Mempelajari keterampilan-keterampilan baru					
23	Bekerja dengan kemampuan saya					
24	Mengatasi hambatan-hambatan					
25	Menyelesaikan masalah-masalah					



BAGIAN 2

Petunjuk:

Bacalah setiap pertanyaan dengan seksama. Dalam pengukuran skala ini, tidak terdapat jawaban benar atau salah. Berikan jawaban yang sesuai dengan diri anda pada setiap pertanyaan dengan memberikan tanda (✓) pada salah satu jawaban pada kota yang tersedia. Adapaun berikut ini pilihan jawaban yang tersedia sebagai berikut:

7 = Selalu

6 = Sangat Sering

5 = Sering (S)

4 = Kadang-Kadang (KK)

3 = Jarang (J)

2 = Hampir Tidak Pernah (HTP)

1 = Tidak Pernah (TP)

No	Pertanyaan	TP	HTP	J	KK	S	SS	S
1	Di tempat kerja, saya merasa penuh dengan energi							
2	Saya merasa sangat kuat dan bertenaga mengerjakan pekerjaan saya							
3	Saat bangun tidur di pagi hari, saya ingin bergeges bekerja							
4	Saya antusias dengan pekerjaan saya							
5	Pekerjaan saya menginspirasi saya							
6	Silahkan isi respon nomor 5							
7	Saat bangun di pagi hari, saya ingin bergegas bekerja							
8	Saya merasa senang saat saya bekerja secara intensif							
9	Saya bangga dengan pekerjaan saya							
10	Saat bekerja, saya terbawa dengan pekerjaan saya							



LAMPIRAN 2 OUTPUT ANALISIS PENELITIAN

Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic
ca	82	75	115	96.27	10.222
we	82	36	63	48.28	6.487
Valid N (listwise)	82				

Analisis Demografi Penelitian

Divisi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	23	28.0	28.0	28.0
	2	7	8.5	8.5	36.6
	3	15	18.3	18.3	54.9
	4	14	17.1	17.1	72.0
	5	12	14.6	14.6	86.6
	6	11	13.4	13.4	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

lama_Keja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3-5	25	30.5	30.5	30.5
	6-10	33	40.2	40.2	70.7
	11-20	21	25.6	25.6	96.3
	21>	3	3.7	3.7	100.0
	Total	82	100.0	100.0	

usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<30	16	19.5	19.5	19.5
	31-35	16	19.5	19.5	39.0
	36-40	20	24.4	24.4	63.4
	<40	30	36.6	36.6	100.0
	Total	82	100.0	100.0	



Analisis Korelasi Bivariat

		Jenis_Kelamin	Usia	Lama_Kerja	Divisi	WE	CA
Jenis_Kelamin	Pearson Correlation	1	-.268*	-.234*	-.040	.100	.168
	Sig. (2-tailed)		.015	.035	.720	.369	.132
	N	82	82	82	82	82	82
Usia	Pearson Correlation	-.268*	1	.551**	-.088	-.295**	-.380**
	Sig. (2-tailed)	.015		.000	.433	.007	.000
	N	82	82	82	82	82	82
Lama_Kerja	Pearson Correlation	-.234*	.551**	1	.087	.271*	.184
	Sig. (2-tailed)	.035	.000		.436	.014	.098
	N	82	82	82	82	82	82
Divisi	Pearson Correlation	-.040	-.088	.087	1	.117	.056
	Sig. (2-tailed)	.720	.433	.436		.297	.614
	N	82	82	82	82	82	82
WE	Pearson Correlation	.100	-.295**	.271*	.117	1	.867**
	Sig. (2-tailed)	.369	.007	.014	.297		.000
	N	82	82	82	82	82	82
CA	Pearson Correlation	.168	-.380**	.184	.056	.867**	1
	Sig. (2-tailed)	.132	.000	.098	.614	.000	
	N	82	82	82	82	82	82

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

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

ANALISIS UJI ASUMSI

Uji Normalitas

→ NPar Tests

		Normalitas Residual
N		82
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.10059981
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.059
	Negative	-.081
Test Statistic		.081
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c, d}

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Uji Linearitas

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
we * ca	Between Groups (Combined)	2912.480	26	112.018	12.420	.000
	Linearity	2559.923	1	2559.923	283.823	.000
	Deviation from Linearity	352.557	25	14.102	1.564	.084
in Groups		496.069	55	9.019		
Total		3408.549	81			



Uji Hipotesis

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.867 ^a	.751	.748	3.257

a. Predictors: (Constant), CA

b. Dependent Variable: WE

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2559.923	1	2559.923	241.324	.000 ^b
	Residual	848.626	80	10.608		
	Total	3408.549	81			

a. Dependent Variable: WE

b. Predictors: (Constant), CA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4.662	3.427		-1.360	.178
	CA	.550	.035	.867	15.535	.000

a. Dependent Variable: WE

