

BAB I

PENGANTAR

A. Latar Belakang

Sebuah perusahaan membutuhkan karyawan untuk mencapai tujuan dari perusahaan tersebut. Tanpa adanya karyawan, maka pekerjaan yang diberikan tidak akan selesai dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Banyak perusahaan yang rela mengeluarkan banyak uang untuk membeli teknologi yang dirasa mampu membantu mencapai tujuan perusahaan. Teknologi tersebut akan terbuang sia-sia bila perusahaan tidak memiliki karyawan untuk menjalankannya. Bisa dikatakan bahwa karyawan merupakan salah satu komponen penting yang memiliki andil besar dalam menggerakkan aktivitas perusahaan (Findarti, 2016).

Pernyataan di atas menunjukkan bahwa, penting bagi perusahaan untuk terus menjaga, mengembangkan, serta mengelola karyawannya. Hal tersebut perlu dilakukan agar karyawan tetap memiliki kinerja yang tinggi. Selain itu juga demi keberlangsungan proses bisnis perusahaan itu sendiri. Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi merupakan karyawan yang selalu diharapkan oleh perusahaan. Berbagai upaya akan dilakukan oleh perusahaan untuk membuat kinerja karyawan meningkat (Widiasih, 2017).

Menurut Bakker dan Leiter (2010), selain kinerja yang tinggi, perusahaan modern juga menginginkan karyawan yang memiliki sikap proaktif dan memiliki inisiatif dalam melakukan pekerjaannya. Mereka juga membutuhkan karyawan yang memiliki semangat, berdedikasi serta bersedia terlibat dengan pekerjaannya.

Karakteristik yang telah disebutkan di atas biasa dikategorikan sebagai karyawan yang memiliki sikap keterikatan kerja (*work engagement*).

Keterikatan kerja itu sendiri merupakan keadaan terlibat secara penuh dan positif pada pekerjaan. Keterikatan kerja ditandai dengan tingkat energi dan ketahanan mental yang tinggi saat bekerja. Karyawan tidak akan mudah merasa lelah dengan semua beban pekerjaan yang ditanggungnya. Hal tersebut dikarenakan karyawan menganggap bahwa kelelahan yang dialami sesuai bekerja seharian bukan dikategorikan sebagai beban, melainkan sebagai hal yang menyenangkan karena berhubungan dengan prestasi yang positif (Scaufeli, Salanova, Gonzalez-roma dan Bakker, 2002).

Selanjutnya keterikatan kerja juga merupakan perilaku yang berlawanan dari perilaku kelelahan kerja. Keterikatan kerja ditandai oleh adanya energi dan ketahanan mental yang tinggi saat bekerja. Karyawan juga akan dengan mudah berkonsentrasi dan tenggelam ke dalam pekerjaannya. Karyawan akan merasa waktu berjalan dengan cepat selama sedang bekerja dan merasa sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaannya. Selain itu, karyawan juga merasa antusias ketika bekerja (Bakker & Leiter, 2010).

Scheimann (2011) menyatakan bahwa konsep keterikatan kerja tersebut juga mampu mencegah karyawan untuk melakukan *turnover*. Menurut Qalbi, Jufri dan Indahari (2016), isu mengenai *turnover* itu sendiri memiliki pengaruh besar terhadap perusahaan. Perusahaan harus mengeluarkan biaya tambahan untuk proses *rekrutmen* dan pelatihan karyawan baru. Menjadi sebuah masalah bila karyawan

yang memilih untuk keluar merupakan karyawan yang memiliki kompetensi yang tinggi. Perusahaan akan mengalami penurunan produktivitas karenanya.

Nilai tambah dari dimilikinya sikap keterikatan kerja yaitu akan membuat karyawan tidak hanya memikirkan perkembangan karirnya saja, tetapi juga perkembangan bagi perusahaan. Karyawan akan merasa berperan sebagai pemilik perusahaan dan melakukan segala bentuk tindakan yang dirasa mampu membuat tujuan perusahaan tercapai. Secara otomatis karyawan tidak akan menunda dalam melakukan pekerjaannya (Bakker, Albrecht dan Leiter, 2011).

Pengaruh positif dari keterikatan kerja telah dialami oleh sebuah perusahaan yang bergerak di bidang industri batubara nasional yaitu PT. Bukit Asam Persero (yang selanjutnya akan disebut PTBA). Pada tahun 2008, Indonesia mengalami krisis ekonomi global dimana barang-barang komoditas memiliki harga jual yang rendah. Hal tersebut juga mempengaruhi harga batubara saat itu. Menurut Asosiasi Pertambangan Batubara Indonesia (APBI) tahun 2015, hal tersebut menimbulkan kerugian sebesar 70% bagi pertambangan batubara di Indonesia. Sebanyak 40% perusahaan yang bergerak di industri batubara memilih untuk gulung tikar. Ditengah krisis tersebut, PTBA berhasil tetap bertahan hingga saat ini. Studi pendahuluan telah dilakukan melalui metode wawancara pada *senior manager* SDM dan *Focus Group Discussion* pada sembilan karyawan PTBA. Hasil yang didapat menyatakan bahwa hal yang menyelamatkan PTBA dari gulung tikar yaitu sikap keterikatan kerja yang ada pada karyawan (Yudiani, 2017).

Sikap keterikatan kerja karyawan PTBA ditunjukkan melalui sikap karyawan yang tidak menunda-nunda dalam melakukan tugasnya. Selain itu, karyawan juga

memahami mengenai tugas dan tanggung jawab yang harus dikerjakan. Hal tersebut menjadikan karyawan bekerja sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Karyawan juga bekerja dengan melibatkan kondisi emosionalnya, membuat karyawan menikmati setiap proses dari pekerjaannya. Karyawan juga merasa dihargai dan dipercaya oleh atasan. Sikap keterikatan yang tumbuh membuat karyawan tidak hanya memikirkan mengenai perkembangan karier pribadinya tetapi juga memikirkan perkembangan perusahaan (Yudiani, 2017).

Banyak variabel yang memiliki arti yang berhimpitan dengan keterikatan kerja. Misalnya variabel keterlibatan kerja (*job involvement*) dan motivasi kerja. Menurut Robbins (2008) keterlibatan kerja merupakan sejauh mana individu memihak pekerjaan mereka dan berpartisipasi aktif dalam pekerjaannya. Keterlibatan kerja lebih mengutamakan keadaan psikologis berupa kognitif sedangkan keterikatan kerja lebih kepada emosi. Keterikatan kerja juga berbeda dengan motivasi kerja. Keterikatan kerja menggabungkan semangat bekerja dan rasa ingin terlibat dengan perusahaan sebagai tambahan motivasi atau dedikasi. Alasan tersebut membuat keterikatan kerja menjadi sikap kerja yang dirasa paling baik untuk dimiliki oleh karyawan.

Pada kenyataannya, tidak semua karyawan di perusahaan memiliki sikap keterikatan kerja. Menurut survei yang dilakukan oleh Gallup, Indonesia memiliki tingkat keterikatan kerja hanya sebesar 8% (Ratanjee & Emond, 2013). Pada tahun 2014, *Global Workforce Study* (GWS) sebanyak 66% karyawan Indonesia tidak memiliki keterikatan kerja dan cenderung akan meninggalkan perusahaan dimana dia bekerja dalam dua tahun kedepan (Consultancy, 2014). Selanjutnya, tercatat

hanya sebesar 15% karyawan yang merasa terikat dengan perusahaan tempat mereka bekerja (AON Hewitt dalam Siswono, 2016).

Pada kaitanya untuk mengetahui lebih lanjut gambaran mengenai kondisi sebenarnya yang ada di lapangan, peneliti melakukan wawancara pada empat orang karyawan terkait keterikatan kerjanya. Pada aspek keterikatan kerja yang pertama yaitu semangat (*vigor*), semangat merupakan satu paket energi dan resiliensi mental yang digunakan selama bekerja. Semangat untuk mengerahkan semua usahanya dalam menyelesaikan masalah dan ketekunan dalam menghadapi kesulitan kerja. Energi yang muncul dapat membantu karyawan melakukan segala tugas yang diberikan tanpa mengeluh (Scahaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, dan Bakker, 2002).

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan terdapat permasalahan yang berkaitan dengan semangat (*vigor*). Responden secara garis besar menyatakan bahwa rasa semangat dalam bekerja sudah berkurang. Permasalahan yang terjadi merupakan permasalahan yang lazim ditemukan pada karyawan ditempat kerja terlebih bila pekerjaan yang dilakukan cenderung monoton. Perasaan-perasaan seperti ingin cepat pulang atau tidak sabar dalam menantikan *weekend* muncul pada responden. Selain itu, responden juga tidak merasa bersemangat untuk berangkat kerja sehingga sering berangkat terlambat.

Selanjutnya yaitu aspek dedikasi (*dedication*) yang merupakan perasaan terlibat secara penuh pada saat mengerjakan pekerjaannya. Selain itu karyawan mengalami perasaan antusias, berarti, penuh inspirasi, bangga, dan tantangan. Perasaan dimana karyawan berada pada kondisi perasaan yang baik untuk

mengerjakan pekerjaan. Hal tersebut akan berkorelasi dengan datangnya inspirasi dan ide untuk menyelesaikan pekerjaannya (Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, dan Bakker, 2002).

Berdasarkan wawancara awal terdapat permasalahan berkaitan dengan dedikasi. Responden sudah merasa tidak antusias dalam mengerjakan pekerjaannya. Responden hanya menyelesaikan pekerjaannya tidak secara maksimal yang terpenting pekerjaan tersebut selesai. Responden juga merasa tidak tertantang karena pekerjaan yang dilakukan monoton. Ditambah lagi responden dibantu oleh tenaga *part time* untuk menyelesaikan pekerjaannya. Sehingga responden kurang berkontribusi dan merasa kurang memahami tujuan dari pekerjaan tersebut. Hal ini dapat mengakibatkan pekerjaan bagi responden hanya menjadi sebuah rutinitas untuk mencari nafkah semata.

Aspek ketiga yaitu penghayatan (*absortion*) merupakan kegiatan dimana karyawan merasa penuh konsentrasi dan serius dalam mengerjakan pekerjaannya. Karyawan juga merasa senang dengan pekerjaannya. Hal tersebut membuat karyawan merasa bahwa waktu berjalan sangat cepat saat bekerja dan kesulitan untuk memisahkan diri dengan pekerjaan. Karyawan akan merasa tenggelam dengan dunianya.

Berdasarkan wawancara awal, terdapat permasalahan terkait penghayatan. Responden merasa waktu berjalan dengan lambat. Selain itu, responden juga mengatakan bahwa sering kurang fokus dalam bekerja karena memikirkan hal lain seperti keluarga di rumah dan ingin cepat pulang. Hal tersebut membuat responden

tidak menghayati pekerjaannya sehingga terkadang pekerjaannya selesai dengan kurang maksimal.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan, ditemukan bahwa keempat responden belum memenuhi ketiga aspek dari keterikatan kerja. Data yang disajikan di atas menunjukkan bahwa keterikatan kerja di Indonesia memiliki presentase yang dapat dikategorikan rendah. Menurut Banirestu (2016) hal tersebut akan berdampak negatif bagi perusahaan itu sendiri. Karyawan yang tidak memiliki keterikatan kerja akan memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan empat kali lebih besar

Menurut Banirestu (2016), pada level manajer yang tidak terikat akan mempengaruhi bawahannya untuk memiliki keinginan keluar tiga kali lebih besar. Hal tersebut membuat perusahaan kehilangan peluang untuk mempertahankan karyawan yang memiliki kompetensi yang tinggi. Menurut riset pada perusahaan-perusahaan di Amerika, ketidakterikatan kerja pada karyawan menghasilkan kerugian sebesar US\$ 450 juta.

Berdasarkan hal di atas, sangat merugikan dampak yang dialami perusahaan bila karyawannya tidak memiliki sikap keterikatan kerja. Salah satunya yaitu keputusan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Mengantisipasi hal tersebut, perusahaan dituntut untuk mampu mengembangkan sikap kerja yang mampu menekan keinginan untuk meninggalkan perusahaan serta sekaligus meningkatkan sikap keterikatan kerja. Salah satu sikap kerja yang diyakini mampu mengatasi hal tersebut yaitu dengan meningkatkan sikap keterlibatan kerja (*job embeddedness*) pada karyawan. Menurut Mitchell dan Lee (2001) keterlibatan kerja itu sendiri

merupakan aspek situasional dari ruang kehidupan karyawan yang mempengaruhi keputusannya untuk tetap bertahan di perusahaan. Aspek situasional pada keterlibatan kerja itu sendiri dapat dibayangkan sebagai jaring-jaring yang mengikat karyawan untuk memilih tetap bertahan pada perusahaan.

Lebih lanjut dijelaskan oleh Mitchell dan Lee (2001) bahwa keterlibatan kerja dipengaruhi oleh tiga hal yaitu hubungan, kesesuaian dan pengorbanan. Ketiga hal tersebut terbagi dalam dua *setting* lingkungan yaitu lingkungan tempat bekerja (*on the job*) dan lingkungan komunitas (*off the job*) dari karyawan tersebut. Lingkungan kerja termasuk didalamnya yaitu semua karyawan, fasilitas dan sistem kerja yang ada di perusahaan. Lingkungan tempat tinggal mencakup semua orang yang tinggal di luar lingkungan kerja. Termasuk di dalamnya yaitu orang terdekat seperti keluarga, komunitas, tetangga, hingga suasana tempat tinggal dan iklim.

Menurut Holtom, Mitchell dan Lee (2006) karyawan yang memiliki sikap keterlibatan kerja yang tinggi akan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Rasa tanggung jawab ini akan membawa karyawan pada fase mengenali pekerjaannya. Seiring berjalannya waktu hal tersebut dapat membuat karyawan merasa memiliki hubungan dengan pekerjaannya tersebut. Sehingga, karyawan memberikan performa yang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan akan merasa bersemangat, antusias dan mudah berkonsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Khan, Aziz, Afsar dan Latif (2018) bahwa karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi akan meningkatkan keterikatan, semangat dan dedikasi terhadap pekerjaannya. Selain

itu, salah satu faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja yaitu modal sosial. Modal sosial ini terdiri dari kepercayaan, norma, sikap timbal balik dan jaringan. Keterlibatan kerja menurut pemahaman peneliti termasuk ke dalam faktor modal sosial ini.

Modal sosial ini mengacu pada hubungan sosial dan situasional yang ada pada lingkungan tempat tinggal dan lingkungan kerja karyawan. Sikap keterlibatan kerja membantu karyawan untuk lebih terikat dengan perusahaannya. Dibantu dengan hubungan positif yang terjalin diantara karyawan dengan rekan kerja dan orang-orang terdekat di tempat tinggalnya. Hubungan positif ini yang akan membuat karyawan memiliki emosi positif yang mana merupakan satu dari sekian hal yang membuat sikap keterikatan kerja muncul (Mitchell, Holtom, Lee, Sablinski dan Erez, 2001).

Selanjutnya, kesesuaian antara karyawan dengan perusahaan dan pekerjaannya akan semakin membuat karyawan merasa berguna untuk perusahaan. Karyawan juga akan merasa dipercaya oleh rekan kerjanya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Karyawan juga akan mampu mengembangkan kemampuannya dan memiliki kesempatan untuk naik jabatan. Hal tersebut akan membuat karyawan semakin nyaman dalam bertugas. Perasaan nyaman inilah yang akan membawa karyawan pada rasa antusias dan mampu berkonsentrasi dengan penuh saat bekerja. Karyawan menjadi lebih mampu membantu dalam meningkatkan produktivitas perusahaan dan membuat karyawan semakin terikat (Mitchell dan Lee, 2001).

Kesesuaian dan hubungan yang terjalin tersebut akan membuat karyawan merasa nyaman dan enggan meninggalkan perusahaannya dan juga komunitasnya. Karyawan akan merasa rugi bila meninggalkan perusahaan tersebut. Karyawan akan kehilangan keuntungan berupa biaya material maupun manfaat psikologis. Karyawan akan kehilangan gaji yang selama ini mungkin telah mengidupi keluarganya. Karyawan juga akan kehilangan tempat kerja yang dapat meningkatkan kemampuannya. Karyawan yang memiliki hubungan baik dengan rekan kerja juga harus meninggalkan hubungan tersebut (Qalbi, Jufri & Indahari, 2016).

Lingkungan komunitas juga mempengaruhi keterikatan kerja karyawan. Hubungan komunitas merupakan hubungan sosial yang terjalin diantara karyawan dengan lingkungan di luar perusahaan. Seperti hubungan perusahaan, hubungan komunitas juga memberikan dukungan dan rasa nyaman yang memberikan dampak untuk tetap terikat dalam pekerjaannya. Semakin banyak hubungan baik yang terjalin diantara karyawan dan masyarakat, akan mendukung dalam menghadapi masa sulit di tempat kerja. Karyawan akan tetap tinggal di lingkungan masyarakat tersebut serta lebih merasa terikat dengan pekerjaannya (Mitchell & Lee, 2001).

Melihat pentingnya keterlibatan kerja dalam mempengaruhi keterikatan kerja karyawan, peneliti tertarik untuk mengetahui bagaimana hubungan antara keterlibatan kerja dan keterikatan kerja pada karyawan. Penelitian ini akan menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengetahui hubungan antara keterlibatan kerja dan keterikatan kerja pada karyawan.

B. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara empirik hubungan antara keterlibatan kerja dan keterikatan kerja pada karyawan.

C. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini diharapkan akan dapat memperluas khasanah ilmu psikologi, khususnya pada psikologi industri dan organisasi yang berhubungan dengan keterlibatan kerja dan keterikatan kerja pada karyawan di Indonesia.

b. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini diharapkan dapat membantu peneliti-peneliti selanjutnya yang ingin menggali lebih jauh mengenai hubungan antara keterlibatan kerja dan keterikatan kerja pada karyawan. Selain itu, diharapkan penelitian ini dapat membantu perusahaan untuk mempelajari kaitan dengan keterlibatan kerja dan keterikatan kerja pada karyawan untuk diaplikasikan pada perusahaan masing-masing.

D. Keaslian Penelitian

Penelitian mengenai topik ini pernah dilakukan oleh Ringl (2013) dengan judul yang sama. Sependek pengetahuan peneliti, penelitian dengan topik ini belum pernah dilakukan di Indonesia. Terdapat beberapa penelitian-penelitian yang berkaitan dengan penelitian ini. Adapun penelitian-penelitian sebelumnya yang terkait dengan penelitian ini akan dijabarkan pada paragraf selanjutnya.

Penelitian mengenai hubungan keterlibatan kerja dan keterikatan kerja telah diteliti sebelumnya oleh Ringl (2013). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara keterlibatan kerja dan keterikatan kerja. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan skala keterikatan kerja yang mengacu pada teori keterikatan kerja oleh Scahaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, dan Bakker (2002) dan skala keterlibatan kerja oleh Mitchell, Holtom, Lee, Sablynski dan Erez (2001). Partisipan dalam penelitian ini merupakan mahasiswa psikologi dan bisnis di Universitas San Jose State, disebarakan melalui LinkedIn, dan kolega profesional yang peneliti kenal. Total responden berjumlah 213. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa keterlibatan kerja memiliki hubungan yang positif dengan keterikatan kerja.

Penelitian Man dan Hadi (2013) dengan judul hubungan antara persepsi terhadap dukungan organisasi dan keterikatan kerja pada guru SMA swasta di Surabaya. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap dukungan organisasi dan keterikatan kerja pada guru SMA swasta di Surabaya. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan skala persepsi dukungan organisasi oleh Rhoades dan Eisenberger (1989) dan skala

keterikatan kerja oleh Scahaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, dan Bakker (2002). Responden yang mengikuti penelitian ini merupakan guru SMA swasta yang berada di Surabaya sebanyak 128 yang terdiri dari 92 perempuan dan 32 laki-laki. Hasilnya kedua variabel memiliki hubungan positif yang lemah ($p < 0,01, r = 0,237, n = 128$).

Penelitian Qalbi, Jufri, dan Indahri (2016) yang berjudul pengaruh keterlibatan kerja terhadap intensi *turnover* karyawan *caroline officer* PT. Infomedia Nusantara. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara keterlibatan kerja dan *turnover* pada karyawan *caroline officer* PT. Infomedia Nusantara. Responden pada penelitian ini merupakan 60 karyawan *caroline officer* PT. Infomedia Nusantara. Qalbi, Jufri, dan Indahri (2016) dalam penelitiannya menggunakan skala keterlibatan kerja oleh Mitchell dkk (2001) dan skala intensi *turnover* oleh Ajzen (dalam Susanti, 2008). Hasil dari penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan negatif antara keterlibatan kerja dan intensi *turnover*. Semakin tinggi tingkat keterlibatan kerja maka semakin rendah tingkat intensi *turnover* pada karyawan *caroline officer* PT. Infomedia Nusantara. Berdasarkan data di atas maka penelitian ini dapat dikatakan memiliki keaslian dilihat dari segi:

1. Keaslian Topik

Penelitian Ringl (2013) mengenai hubungan antara keterlibatan kerja dan keterikatan kerja. Penelitian Man dan Hadi (2013) mengenai hubungan persepsi terhadap dukungan organisasional dan keterikatan kerja pada guru SMA swasta di Surabaya. Penelitian Qalbi, Jufri, dan Indahri (2016) mengenai pengaruh keterlibatan kerja terhadap intensi *turnover* karyawan *caroline*

officer PT. Infomedia Nusantara. Topik penelitian kali ini menggunakan topik yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Ringl (2013) mengenai hubungan antara keterlibatan kerja pada karyawan dan keterikatan kerja pada karyawan.

2. Keaslian Teori

Ringl (2013) dalam penelitiannya menggunakan teori keterikatan kerja menurut Scahaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, dan Bakker (2002) dan teori keterlibatan kerja oleh Mitchell, Holtom, Lee, Sablynski, dan Erez (2001). Penelitian Man dan Hadi (2013) menggunakan teori persepsi dukungan organisasional oleh Rhoades dan Eisenberger (1989) dan teori keterikatan kerja oleh Scahaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, dan Bakker (2002). Penelitian Qalbi, Jufri, dan Indahri (2016) menggunakan teori keterlibatan kerja oleh Mitchell, Holtom, Lee, Sablynski, dan Erez (2001) dan teori intensi *turnover* oleh Ajzen (dalam Susanti 2008).

Pada penelitian ini menggunakan teori yang sama dengan Ringl (2013), yaitu teori keterikatan kerja milik Scahaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, dan Bakker (2002) dan teori keterlibatan kerja milik Mitchell, Holtom, Lee, Sablynski, dan Erez (2001).

3. Keaslian alat ukur

Penelitian ini akan menggunakan metode kuantitatif. Alat ukur yang akan digunakan merupakan alat ukur yang juga digunakan pada penelitian Ringl (2013) untuk mengukur keterlibatan kerja dan keterikatan kerja. Alat ukur yang digunakan pada penelitian ini yaitu skala UWES-17 (*Utrecht Work*

Engagement Scale) untuk mengukur keterikatan kerja yang di kembangkan oleh Scahaufeli dan Bakker (2003). Skala keterlibatan kerja diadaptasi dari skala keterlibatan kerja milik Mitchell, Holtom, Lee, Sablynski, dan Erez (2001). Kedua alat ukur tersebut kemudian diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia.

4. Keaslian responden penelitian

Responden penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini berbeda dari responden yang digunakan pada penelitian sebelumnya. Pada penelitian Ringl (2013) menggunakan responden para mahasiswa psikologi dan bisnis pada Universitas San Jose State, melalui situs jaringan sosial seperti LinkedIn dan melalui kenalan profesional peneliti. Pada penelitian tersebut karyawan yang ikut berpartisipasi masih berada pada jenjang pekerjaan *entry-level*. Penelitian kali ini akan menggunakan responden yang sudah memiliki masa kerja minimal satu tahun di sebuah perusahaan. Hal tersebut dilakukan karena pada masa itu karyawan telah dianggap mengalami perkembangan pada jenjang karier mereka. Karyawan juga dianggap telah melewati berbagai situasi yang mendorongnya untuk tetap bertahan atau meninggalkan perusahaan.