

BAB IV

PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN

A. Orientasi Kancan dan Persiapan

1. Orientasi Kancan

PT. Z merupakan salah satu perusahaan bank BUMN (Badan Usaha Milik Negara) yang tercatat menjadi bank nasional Indonesia terbesar ke-4. PT. Z memiliki 914 kantor cabang di Indonesia. PT. Z yang peneliti pilih untuk dijadikan tempat pengambilan data ini terletak di daerah Yogyakarta. PT. Z memperkerjakan karyawan kurang lebih sebanyak 150 orang. PT. Z ini terletak tidak jauh dari salah satu universitas di Yogyakarta, perbelanjaan dan sekolah dasar. Nasabah dari PT. Z ini bervariasi mulai dari anak-anak hingga orang dewasa. PT. Z ini mulai beroperasi melayani nasabah dari pukul 08.00 hingga 15.00 WIB. Pada bagian kantor PT. Z mulai beroperasi pukul 08.00 hingga 17.00 WIB. PT. Z ini melayani mulai dari hari senin hingga jum'at setiap minggunya.

Terkait dengan penelitian ini responden yang peneliti ambil merupakan karyawan dari perusahaan yang telah memiliki sistem dan manajemen yang stabil. Selain itu, karyawan telah bekerja paling sedikit selama satu tahun di perusahaan tersebut. Penelitian yang dilakukan bertujuan untuk melihat adanya korelasi antara keterlibatan kerja dan keterikatan kerja pada karyawan PT. Z. Pengambilan data sebelumnya dilakukan dengan uji coba kuisisioner pada dua

perusahaan berbeda yaitu PT.X dan PT.Y di Yogyakarta dan dilanjutkan dengan pengambilan data penelitian di PT. Z.

PT. Z ini memiliki visi ingin menjadi lembaga keuangan yang unggul baik dalam layanan maupun kinerjanya. Visi tersebut ditopang dengan beberapa misi yaitu memberikan layanan yang baik kepada konsumen, investor dan karyawan yang bekerjasama dengan perusahaan tersebut. Pada penelitian ini lebih difokuskan bagaimana hubungan antara perusahaan tersebut dengan karyawan yang bekerja di dalamnya. Perusahaan ini dengan sadar memahami bahwa karyawan merupakan salah satu aspek yang memiliki pengaruh besar terhadap keberlangsungan perusahaan sehingga diusahakan untuk menciptakan lingkungan yang nyaman bagi karyawan. Salah satunya dengan pemberian remunerasi berdasarkan kinerjanya, berolahraga bersama setiap jum'at, dan pemberian peluang untuk mengikuti pembelajaran di luar perusahaan.

Pada wawancara awal yang peneliti lakukan terdapat beberapa karyawan yang masih kurang bersemangat dan berdedikasi terhadap perusahaan. Sikap kurang bersemangat tersebut ditandai dengan perilaku beberapa karyawan yang telat masuk kerja. Beberapa juga mengaku terkadang kurang bersemangat bila datang bekerja. Selain itu, beberapa juga menyatakan kurang mendapatkan tantangan dalam bekerja sehingga rasa bosan melanda dan membuat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan seadanya atau kurang maksimal.

Berdasarkan hal tersebut peneliti merasa tepat menjadikan karyawan pada perusahaan ini sebagai responden penelitian ini. Terlebih perusahaan ini mengaku telah mencoba memberikan karyawan rasa nyaman untuk tetap

semangat dan berdedikasi terhadap pekerjaannya yang dalam pemahaman peneliti berusaha meningkatkan keterikatan kerja pada karyawan. Sehingga pembuktian dari hasil wawancara awal dapat dilihat secara empirik dan data penelitian ini mampu membantu perusahaan membenahi hal yang dirasa kurang.

2. Persiapan Penelitian

Berikut penjelasan mengenai persiapan yang peneliti lakukan sebelum mengambil data skripsi:

a. Persiapan Administrasi

Hal pertama yang dilakukan yaitu meminta surat izin penelitian yang diberikan oleh bagian Divisi Umum Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya pada pihak-pihak terkait. Pihak terkait yang dimaksud yaitu dua perusahaan tempat melakukan pengambilan data uji coba (*tryout*), PT. X Yogyakarta dengan nomor surat 678/Dek/70/Div.Um.RT/IX/2018 dan PT. Y Yogyakarta dengan nomor surat 676/Dek/70/Div.Um.RT/IX/2018. Kemudian juga meminta surat untuk perusahaan PT. Z yang dijadikan tempat pengambilan data skripsi dengan nomor surat 645/Dek/70/Div.Um.RT/VIII/2018.

b. Persiapan Alat Ukur

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini ada dua jenis yaitu alat ukur keterlibatan kerja dan keterikatan kerja. Pada alat ukur keterlibatan kerja yang disusun oleh Mitchell, Holtom, Lee, Sablinski, dan Erez (2001) yang kemudian peneliti terjemahkan ke dalam bahasa

Indonesia. Menggunakan metode menerjemahkan alat ukur Bahasa Inggris kedalam Bahasa Indonesia kemudian dari terjemahan Bahasa Indonesia itu diterjemahkan kembali ke dalam Bahasa Inggris, lalu dilihat apakah kedua terjemahan Bahasa Inggris menyatakan hal yang sama pada tiap aitemnya. Terdapat 40 aitem pada alat ukur ketlibatan kerja, aitem dalam alat ukur tersebut semuanya merupakan *favorable*.

Pada alat ukur keterikatan kerja peneliti menggunakan *UWES-17 (Utrecht Work Engagement Scale)* milik Scahaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, & Bakker (2002). Pada alat ukur keterikatan kerja juga peneliti terapkan metode terjemahan yang sama dengan alat ukur keterlibatan kerja. Hal tersebut dilakukan untuk mendapatkan terjemahan Bahasa Indonesia yang memiliki makna sama dengan alat ukur aslinya. Terdapat 17 aitem dalam alat ukur tersebut yang semuanya merupakan aitem *favorable*.

c. Uji Coba Alat Ukur

Peneliti melakukan uji coba alat ukur di dua perusahaan yaitu PT.X Yogyakarta dan PT.Y Yogyakarta. Jumlah responden uji coba (*tryout*) sebanyak 54 orang. Pengambilan data dilakukan pada tanggal 25 September hingga 25 Oktober 2018. Proses pengambilan data dengan memberikan kuisisioner kepada responden yang sesuai dengan kriteria.

d. Hasil Uji Coba Alat Ukur

Setelah mendapatkan data uji coba kemudian dilakukan analisis untuk melihat apakah aitem dalam alat ukur layak untuk digunakan pada pengambilan data. Analisis yang dilakukan bertujuan untuk mengetahui reliabilitas dan validitas dari kedua alat ukur yang digunakan.

Berdasarkan hasil uji coba yang telah dilakukan diperoleh hasil sebagai berikut:

1) Skala Keterikatan Kerja

Setelah dilakukan uji koefisien reliabilitas *cronbach alpha* diperoleh hasil $\alpha = 0,919$. Selanjutnya pada analisis ini dilakukan seleksi aitem yang akan digunakan untuk pengambilan data. Hasil analisis yang menunjukkan bahwa terdapat 16 aitem yang dinyatakan memenuhi syarat karena memiliki nilai koefisien korelasi aitem total (r_{bt}) di atas 0,3. Terdapat satu butir aitem yang dianggap lemah yaitu WE 2 (r_{bt}=0,223). Pada analisis putaran kedua tanpa mengikuti aitem tersebut didapatkan hasil koefisien reliabilitas alpha meningkat, yaitu sebesar $\alpha = 0,924$. Maka dari 17 aitem yang tersedia terdapat 16 aitem yang dinyatakan memenuhi syarat. Perincian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3*Distribusi Butir Aitem Skala Keterikatan Kerja Setelah Uji Coba*

Dimensi	No. Item	Jumlah
Semangat	1,4(3),8(7),12(11),15(14),17(16)	6
Dedikasi	5(4),7(6),10(9),13(12)	4
Penghayatan	3(2),6(5),9(8),11(10),14(13),16(15)	6
	Jumlah	16

*Catatan: angka dalam kurung () adalah nomor urut aitem baru setelah uji coba

2) Skala Keterlibatan Kerja

Setelah dilakukan uji koefisien reliabilitas *cronbach alpha* diperoleh hasil $\alpha = 0,735$. Selanjutnya pada analisis ini dilakukan seleksi aitem yang akan digunakan untuk pengambilan data. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat 30 aitem yang dinyatakan memenuhi syarat karena memiliki nilai koefisien korelasi aitem total (r_{bt}) di atas 0,3. Terdapat 10 butir aitem yang dianggap lemah yaitu JE7 (r_{bt}=0,158), JE14 (r_{bt}=0,294), JE16 (r_{bt}=0,291), JE20 (r_{bt}=0,175), JE28 (r_{bt}=0,109), JE30 (r_{bt}=0,215), JE32 (r_{bt}=-,097), JE33 (r_{bt}=0,233), JE34 (r_{bt}=-,046), JE37 (r_{bt}=0,272).

Pada analisis putaran kedua tanpa mengikuti 10 aitem tersebut didapatkan hasil koefisien reliabilitas alpha meningkat, yaitu menjadi $\alpha = 0,790$. Maka dari 40 aitem yang tersedia terdapat 30 aitem yang dinyatakan memenuhi syarat. Perincian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4*Distribusi Butir Aitem Skala Keterikatan Kerja Setelah Uji Coba*

Dimensi	No. Item	Jumlah
Kesesuaian Komunitas	1,2,3,4,5	5
Kesesuaian Perusahaan	6,8(7),9(8),10(9),11(10),12(11),13(12)	7
Pengorbanan Komunitas	15(13),17(14)	2
Pengorbanan Perusahaan	18(15),19(16),21(17),22(18),23(19),24(20),25(21),26(22),27(23)	9
Hubungan Komunitas	29(24),31(25)	2
Hubungan Perusahaan	35(26),36(27),38(28),39(29),40(40)	5
	Jumlah	30

*Catatan: angka dalam kurung () adalah nomor urut aitem baru setelah uji coba

B. Laporan Pelaksanaan Penelitian

Pelaksanaan penelitian dilakukan selama 13 hari, pada tanggal 1 November 2018 hingga 13 November 2018. Penelitian dilakukan dengan cara memberikan skala penelitian keterlibatan kerja dan keterikatan kerja berupa angket pada karyawan PT.Z yang memenuhi syarat yaitu telah bekerja di PT.Z selama minimal satu tahun.

C. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Responden Penelitian

Jumlah responden pada penelitian ini yaitu 53 karyawan dari perusahaan yang peneliti gunakan untuk mengambil data skripsi. Berikut merupakan gambaran umum dari responden penelitian:

Tabel 5
Deskripsi Responden Responden

Gambaran Subjek	Keterangan	Jumlah	Presentase
Jenis Kelamin	Perempuan	28	52.83%
	Laki – laki	25	47.16%
Usia (tahun)	20-30	24	45.28%
	31-40	19	35.84%
	41-50	10	18.86%
Jabatan	Segmen Bisnis	28	52.83%
	Segmen Operasional	25	47.16%

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa terdapat responden perempuan berjumlah 28 dengan presentase 52.83% dan 25 responden laki-laki dengan presentase 47.16%. Berdasarkan rentang usia terdapat 24 responden yang berusia 20-30 tahun dengan presentase 45.28%, responden dengan usia 31-40 tahun berjumlah 19 dengan presentase 36.84%, dan responden dengan usia 41-50 berjumlah 10 dengan presentase 18.86%. Berdasarkan jabatan responden dapat dibedakan menjadi dua segmen yaitu segmen bisnis dan segmen operasional. Segmen bisnis mengurus jalannya bisnis di PT. Z dan segmen operasional mengurus mendukung sisi bisnis PT.Z dan menjalankan proses transaksi nasabah. Hasil yang didapatkan terdapat 28 responden yang memiliki jabatan pada segmen bisnis dengan presentase 52.83%. Selanjutnya, pada segmen operasional terdapat 25 responden dengan presentase 47.16%.

2. Deskripsi Data Penelitian

Berdasarkan data hasil penelitian dari keterlibatan kerja dan keterikatan kerja yang telah dilakukan, maka dapat diperoleh gambaran atau deskripsi data penelitian yang berisi fungsi-fungsi data statistik. Pada variabel keterlibatan kerja terdapat tujuh aitem yang diisi menggunakan isian singkat, sehingga hanya 23 aitem yang dimasukkan pada tabel data deskripsi penelitian hipotetik dibawah ini:

Tabel 6
Deskripsi Data Penelitian

Variabel	Hipotetik				Empirik			
	Min	Maks	Mean	SD	Min	Maks	Mean	SD
Keterikatan Kerja	16	112	64	16	68	108	82.35	10.46
Keterlibatan Kerja	23	161	92	23	4.42	6.91	5.78	0.64

Keterangan : *Min* : Nilai Minimum
Max : Nilai Maksimum
Mean : Nilai Rata-rata
SD : Standar Deviasi

Berdasarkan skor hipotetik di tabel 6, hasil penelitian tersebut dikategorikan ke dalam lima kategori. Kategorisasi tersebut bertujuan untuk menempatkan individu pada kelompok yang terpisah menurut kontinum berdasarkan atribut yang telah diukur sebelumnya. Kategori tersebut terdiri dari sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah (Azwar, 2010). Kriteria yang dibuat didasarkan pada norma berikut ini:

Tabel 7
Kriteria Kategorisasi Skala

Kategorisasi	Rumus Norma
Sangat Tinggi	$x > \mu + (1,8 \times SD)$
Tinggi	$\mu + (0,6 \times SD) < x \leq \mu + (1,8 \times SD)$
Sedang	$\mu - (0,6 \times SD) < x \leq \mu + (0,6 \times SD)$
Rendah	$\mu - (1,8 \times SD) < x \leq \mu + (0,6 \times SD)$
Sangat Rendah	$x < \mu - (1,8 \times SD)$

Keterangan:

x : Skor Total

μ : Mean

SD: Standar Deviasi

Berdasarkan norma kategori pada tabel di atas, maka responden dikategorikan ke dalam lima kategori pada masing-masing variabel. Berikut ini merupakan kategorisasi responden dalam penelitian ini:

Tabel 8
Kategorisasi Keterikatan Kerja

Kategorisasi	Skor	N	%
Sangat Tinggi	$x > 92.8$	13	24.52 %
Tinggi	$73.6 < x \leq 92.8$	35	66.03 %
Sedang	$54.4 < x \leq 73.6$	5	9.43 %
Rendah	$36 < x \leq 54.4$	0	0 %
Sangat Rendah	$x < 36$	0	0 %
Total		53	100%

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa dari 53 responden diketahui terdapat 13 responden yang memiliki tingkat keterikatan kerja pada kategori sangat tinggi dengan presentase sebesar 24.52%. Sebanyak 35 responden memiliki tingkat keterikatan kerja pada kategori tinggi dengan presentase 66.03%. Sebanyak 5 responden memiliki tingkat keterikatan kerja pada kategori sedang dengan presentase 9.43%. Tidak ada responden yang memiliki tingkat keterikatan kerja pada kategori rendah dengan presentase 0%.

Selanjutnya, tidak ada responden yang berada pada kategori sangat rendah dengan presentase 0 %.

Tabel 9

Kategorisasi Keterlibatan Kerja

Kategorisasi	Skor	N	%
Sangat Tinggi	$x > 133.4$	31	58.49 %
Tinggi	$105.8 < x \leq 133.4$	20	37.73 %
Sedang	$78.2 < x \leq 105.8$	2	3.77 %
Rendah	$50.6 < x \leq 78.2$	0	0 %
Sangat Rendah	$x < 50.6$	0	0 %
Total		53	100%

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa dari 53 responden diketahui sebanyak 31 responden yang memiliki tingkat keterlibatan kerja pada kategori sangat tinggi dengan presentase sebesar 58.49%. Sebanyak 20 responden memiliki tingkat keterlibatan kerja pada kategori tinggi dengan presentase 37.73%. Sebanyak 2 responden memiliki tingkat keterlibatan kerja pada kategori sedang dengan presentase 3.77%. Sebanyak 0 responden memiliki tingkat keterlibatan kerja pada kategori rendah dengan presentase 0%. Selanjutnya, tidak ada responden yang memiliki kategori sangat rendah dengan presentase 0%.

Pada tujuh aitem variabel ketelibatan kerja yang menggunakan cara pengisian singkat sulit untuk mengetahui deskripsi data penelitian hipotetik karena jawaban yang diberikan dapat mencapai angka yang tidak terhingga. Mengatasi hal tersebut, maka menyajikan deskripsi data penelitian seperti pada tabel di bawah ini:

Tabel 10*Deskripsi Data Penelitian Aitem Isian Singkat Variabel Keterlibatan Kerja*

Gambaran Responden	Keterangan	Jumlah	Presentase
Status Perkawinan	Sudah Menikah	40	75.47%
	Belum Menikah	13	24.52%
Kepemilikan Rumah	Milik Sendiri	23	43.39%
	Milik Orang Lain	30	56.60%
Lama Bekerja	1-5 tahun	21	39.62%
	6-10 tahun	17	32.07%
	11-15 tahun	9	16.98%
	16-21 tahun	6	11.32%
Lama Bekerja di Industri ini	1-5 tahun	21	39.62%
	6-10 tahun	14	26.41%
	11-15 tahun	12	22.64%
	16-21 tahun	6	11.32%
Rekan yang Bergantung	1-5 orang	5	9.43%
	6-10 orang	19	35.84%
	11-15 orang	2	3.77%
	16-21 orang	20	37.73%
	> 21 orang	7	13.20%
Tim Kerja	1 tim	16	30.18%
	2 tim	15	28.3%
	3 tim	7	13.2%
	6 tim	5	9.43%
	10 tim	4	7.54%
	20 tim	6	11.32%
Kepanitiaan	0 kepanitiaan	15	28.3%
	1 kepanitiaan	15	28.3%
	2 kepanitiaan	12	22.64%
	3 kepanitiaan	3	5.66%
	5 kepanitiaan	6	11.32%
	10 kepanitiaan	2	3.77%

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa dari 53 responden diketahui sebanyak 40 responden sudah menikah dengan presentase 75.47%. Sebanyak 13 responden lainnya memiliki status belum menikah dengan presentase 24.52%. Selanjutnya, pada gambaran kepemilikan rumah terdapat 23 responden yang menyatakan bahwa memiliki rumah yang saat ini mereka tinggali dengan presentase 43.39%. Sebanyak 30 responden menyatakan tidak memiliki rumah yang saat ini ditinggali dengan presentase 56.60%.

Selanjutnya, berdasarkan lama bekerja di PT.Z terdapat 21 responden yang sudah bekerja selama 1-5 tahun dengan presentase 39.62%. Sebanyak 17 responden telah bekerja selama 6-10 tahun dengan presentase 32.07%. Sebanyak 9 responden telah bekerja selama 11-15 tahun dengan presentase 16.98%. Sebanyak 6 responden telah bekerja selama 16-21 tahun dengan presentase 11.32%.

Pada gambaran responden lama bekerja di industri ini terdapat 21 responden yang sudah bekerja selama 1-5 tahun di industri ini dengan presentase 39.62%. Sebanyak 14 responden sudah bekerja selama 6-10 tahun di industri ini dengan presentase 26.41%. Sebanyak 12 responden sudah bekerja di industri ini selama 11-15 tahun di industri ini dengan presentase 22.64%. Selanjutnya, sebanyak 6 responden sudah bekerja di industri ini selama 16-21 tahun dengan presentase 11.32%.

Pada gambaran responden mengenai seberapa banyak rekan yang bergantung didapatkan hasil bahwa sebanyak 5 orang mengaku memiliki antara 1-5 orang yang bergantung padanya dengan presentase 9.43%. Selanjutnya,

terdapat 19 responden yang mengaku memiliki antara 6-10 orang yang bergantung padanya dengan presentase 35.84%. Sebanyak 2 responden memiliki antara 10-15 orang yang bergantung kepadanya dengan presentase 3.77%. Sebanyak 20 responden menyatakan memiliki antara 16-21 orang yang bergantung padanya dengan presentase 37.73%. Selanjutnya, sebanyak 7 responden memiliki > 21 orang yang bergantung padanya dengan presentase 13.20%.

Pada gambaran banyaknya jumlah tim kerja yang diikuti, terdapat 16 responden yang mengikuti 1 tim kerja dengan presentase 30.18%. Sebanyak 15 responden mengikuti 2 tim kerja dengan presentase 28.3%. Sebanyak 7 responden mengikuti 3 tim kerja dengan presentase 13.2%. Sebanyak 5 responden mengikuti 6 tim kerja dengan presentase 9.43%. Sebanyak 4 responden mengikuti 10 tim kerja dengan presentase 7.54% dan sebanyak 6 responden mengikuti 20 tim kerja dengan presentase 11.32%.

Pada bagian banyaknya kepanitiaan yang diikuti sebanyak 15 responden mengaku tidak pernah mengikuti kepanitiaan dengan presentase 28.3%. Selanjutnya, sebanyak 15 responden pernah mengikuti 1 kepanitiaan dengan presentase 28.3%. Sebanyak 12 responden mengaku mengikuti 2 kepanitiaan dengan presentase 22.64%. Sebanyak 3 responden mengikuti 3 kepanitiaan dengan presentase 5.66% dan sebanyak 6 responden mengikuti 5 kepanitiaan dengan presentase 11.32%. Selanjutnya sebanyak 2 responden mengikuti 10 kepanitiaan dengan presentase 3.77%.

3. Uji Asumsi

Uji asumsi yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan program bantuan SPSS versi 24.0. Pada uji asumsi, peneliti juga melakukan uji normalitas dan uji linieritas untuk dijadikan acuan pada penentuan uji hipotesis. Pada penelitian ini keterlibatan akan diukur dengan cara dipisahkan menjadi enam dimensi yaitu kesesuaian komunitas, kesesuaian perusahaan, pengorbanan komunitas, pengorbanan perusahaan, hubungan komunitas dan hubungan perusahaan. Pada uji asumsi penelitian ini untuk variabel keterlibatan kerja hanya menggunakan 23 aitem dengan metode pengisian *likert* tanpa menyertakan aitem dengan metode isian singkat. Hal tersebut dilakukan karena perbedaan jenis data yang membuat aitem pada variabel keterlibatan kerja tidak dapat dirata-rata.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat apakah distribusi data kedua variabel normal atau tidak. Distribusi data yang normal berarti responden mewakili populasi. Distribusi data dapat dikatakan normal apabila $p > 0.05$, sebaliknya apabila $p < 0.05$ maka distribusi dikatakan tidak normal. Pada penelitian ini, pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan analisis *explore descriptive statistic* dengan *Test of Normality Kolmogorov-Smirnov*. Berikut hasil uji normalitas pada kedua variabel:

Tabel 11
Uji Normalitas

Variabel	Sig	Keterangan
Keterikatan Kerja	0.000	Tidak Normal
Keterlibatan Kerja	0.001	Tidak Normal
Kesesuaian Komunitas	0.000	Tidak Normal
Kesesuaian perusahaan	0.000	Tidak Normal
Pengorbanan Komunitas	0.000	Tidak Normal
Pengorbanan Perusahaan	0.000	Tidak Normal
Hubungan Komunitas	0.000	Tidak Normal
Hubungan Perusahaan	0.000	Tidak Normal

Berdasarkan tabel 11, variabel keterikatan kerja dikatakan tidak normal karena nilai $p = 0.000$ ($p < 0.05$). Pada variabel keterlibatan kerja juga dikatakan tidak normal karena nilai $p = 0.001$ ($p < 0.05$). Pada variabel keterlibatan kerja analisis skor normalitas dilakukan pada setiap dimensi. Dimensi kesesuaian komunitas dinyatakan tidak normal dengan nilai $p = 0.000$ ($p < 0.05$). Pada dimensi kesesuaian perusahaan dinyatakan tidak normal dengan nilai $p = 0.000$ ($p < 0.05$).

Dimensi pengorbanan komunitas juga dinyatakan tidak normal karena nilai $p = 0.000$ ($p < 0.05$). Pada dimensi pengorbanan perusahaan dinyatakan

tidak normal karena nilai p sebesar 0.000 ($p < 0.05$). Dimensi hubungan komunitas juga dinyatakan tidak normal dengan nilai $p = 0.000$ ($p < 0.05$). Pada dimensi hubungan perusahaan dinyatakan tidak normal karena nilai $p = 0.000$ ($p < 0.05$).

b. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk melihat apakah distribusi data kedua variabel linier atau tidak. Kedua variabel dapat dikatakan linier jika $p < 0.05$ sedangkan dikatakan tidak linier apabila kedua variabel memiliki nilai $p > 0.05$. Berikut hasil uji linieritas kedua variabel:

Tabel 12
Uji Linieritas

Variable	F	Sig	Keterangan
Keterlibatan Kerja dengan Keterikatan Kerja	27.389	0.000	Linier
Kesesuaian Komunitas dengan Keterikatan Kerja	7.170	0.011	Linier
Kesesuaian Perusahaan dengan Keterikatan Kerja	19.571	0.000	Linier
Pengorbanan Komunitas dengan Keterikatan Kerja	4.757	0.034	Linier
Pengorbanan Perusahaan dengan Keterikatan Kerja	20.702	0.000	Linier
Hubungan Komunitas dengan Keterikatan Kerja	5.358	0.025	Linier
Hubungan Perusahaan dengan Keterikatan Kerja	78.885	0.000	Linier

Berdasarkan tabel 12 diatas diketahui bahwa hubungan dari keterlibatan kerja dan keterikatan kerja dinyatakan linier karena memiliki nilai $p = 0.000$ ($p < 0.05$), dengan nilai F sebesar 27.389. Hasil uji linieritas antara dimensi kesesuaian komunitas dan variabel keterikatan kerja dinyatakan linier karena memiliki nilai $p = 0.011$ ($p < 0.05$), dengan nilai F sebesar 7.170. Hubungan antara dimensi kesesuaian perusahaan dan variabel keterikatan kerja dapat dinyatakan linier karena memiliki nilai $p = 0.000$ ($p < 0.05$), dengan nilai F sebesar 19.571. Hubungan antara dimensi pengorbanan komunitas dan variabel keterikatan kerja dinyatakan linier karena memiliki nilai $p = 0.034$, dengan nilai F sebesar 4.757.

Hubungan antara dimensi pengorbanan perusahaan dan variabel keterikatan kerja dapat dinyatakan linier karena memiliki nilai $p = 0.000$ ($p < 0.05$), dengan nilai F sebesar 20.702. Hubungan antara dimensi hubungan komunitas dan variabel keterikatan kerja juga dinyatakan linier karena memiliki nilai $p = 0.025$ ($p < 0.05$), dengan nilai F sebesar 5.358. Kemudian, hubungan dimensi hubungan perusahaan dan variabel keterikatan kerja juga dinyatakan linier karena memiliki nilai $p = 0.000$ ($p < 0.05$), dengan nilai F sebesar 78.885.

4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui hubungan dari kedua variabel. Hipotesis diterima apabila nilai p kurang dari 0.05 ($p < 0.05$). Sebelumnya peneliti telah melakukan uji normalitas dan uji linieritas. Hasil tersebut menuntun peneliti untuk melakukan uji hipotesis menggunakan teknik non parametik *correlation spearman rho* karena kedua variabel memiliki sebaran data yang tidak normal. Berikut hasil uji hipotesis:

Tabel 13
Uji Hipotesis

Variable	R	P	Keterangan
Keterlibatan Kerja dengan Keterikatan Kerja	.616	0.000	Diterima

Berdasarkan tabel di atas terbukti bahwa variabel keterlibatan kerja dan keterikatan kerja secara signifikan berkorelasi positif. Hal tersebut dilihat dari nilai signifikansi yaitu $p = 0.000$ ($p < 0.005$) yang artinya secara keseluruhan hipotesis penelitian ini **terbukti**. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi (r) 0.616 menunjukkan bahwa keterlibatan kerja menyumbang sebesar 37.94% pada keterikatan kerja. Berdasarkan nilai analisis koefisien tersebut dapat di tarik kesimpulan juga bahwa variabel keterlibatan kerja dan keterikatan kerja merupakan dua variabel yang berbeda.

5. Analisis Tambahan Uji Korelasi

Tabel 14

Uji Korelasi Analisis Tambahan Dimensi Keterlibatan Kerja

Variabel	R	P	Keterangan
Kesesuaian Komunitas dengan Keterikatan Kerja	0.332	0.008	Diterima
Kesesuaian Perusahaan dengan Keterikatan Kerja	0.618	0.000	Diterima
Pengorbanan Komunitas dengan Keterikatan Kerja	0.197	0.079	Tidak Diterima
Pengorbanan Perusahaan dengan Keterikatan Kerja	0.582	0.000	Diterima
Hubungan Komunitas dengan Keterikatan Kerja	0.414	0.001	Diterima
Hubungan Perusahaan dengan Keterikatan Kerja	0.498	0.000	Diterima

Peneliti juga melakukan analisis tambahan untuk mengetahui lebih lanjut hubungan masing-masing dimensi keterlibatan kerja dengan keterikatan kerja. Secara rinci, dapat dilihat bahwa dimensi kesesuaian komunitas secara signifikan berkorelasi positif dengan variabel keterikatan kerja. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai $p = 0.008$ ($p < 0.05$), dengan nilai koefisien korelasi (r) 0.332. Pada dimensi kesesuaian perusahaan secara signifikan berkorelasi positif dengan variabel keterikatan kerja, dengan nilai $p = 0.000$ ($p < 0.05$) dan

nilai koefisien korelasi (r) 0.332. Pada dimensi pengorbanan komunitas tidak secara signifikan berkorelasi positif dengan variabel keterikatan kerja. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai $p = 0.079$ ($p > 0.05$) dan nilai koefisien korelasi (r) 0.197.

Pada dimensi pengorbanan perusahaan secara signifikan berkorelasi positif dengan variabel keterikatan kerja. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai $p = 0.000$ ($p < 0.05$) dan nilai koefisien korelasi (r) 0.582. Pada dimensi hubungan komunitas secara signifikan berkorelasi positif dengan variabel keterikatan kerja dengan nilai $p = 0.001$ ($p < 0.05$) dan nilai koefisien korelasi (r) 0.414. Pada dimensi hubungan perusahaan secara signifikan berkorelasi positif dengan variabel keterikatan kerja dengan nilai $p = 0.000$ ($p < 0.05$) dan nilai koefisien korelasi (r) 0.498.

D. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara keterlibatan kerja dan keterikatan kerja. Pada penelitian ini responden penelitian terbagi menjadi beberapa karakteristik. Berdasarkan jenis kelamin terdapat 28 responden perempuan dengan presentase 52.83% dan 25 responden laki-laki dengan presentase 47.16%. Berdasarkan rentang usia 20-30 tahun memiliki presentase terbesar yaitu 45.28%. Berdasarkan jabatan responden diketahui terdapat 28 responden yang memiliki jabatan pada segmen bisnis dengan presentase 52.83% dan pada segmen operasional terdapat 25 responden dengan presentase 47.16%.

Responden penelitian ini berjumlah 53 karyawan yang telah bekerja minimal selama satu tahun di PT.Z. Hasil dari uji normalitas menyatakan bahwa sebaran data dalam penelitian ini tidak normal. Berdasarkan hal tersebut maka untuk uji hipotesis menggunakan analisis *Speraman rho*. Hasil yang diperoleh secara keseluruhan terdapat hubungan positif yang signifikan antara keterlibatan kerja dan keterikatan kerja. Hubungan tersebut dapat dilihat dari koefisien korelasi yang menunjukkan nilai p sebesar 0,000 ($p < 0.05$) dan nilai (r) 0.616. Artinya semakin tinggi keterlibatan kerja maka akan semakin tinggi keterikatan kerja pada karyawan. Sebaliknya, semakin rendah keterlibatan kerja karyawan maka akan semakin rendah pula keterikatan kerja karyawan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ringl (2013) bahwa terdapat hubungan positif antara keterikatan kerja dan keterlibatan kerja. Pada penelitian tersebut dijelaskan lebih lanjut bahwa keterlibatan kerja di dalam lingkungan kerja dapat dikategorikan sebagai modal sosial seperti dukungan dari rekan kerja, kesesuaian nilai yang dianut dengan nilai perusahaan dan keengganan untuk menyerahkan keuntungan dari perusahaan membuat karyawan lebih terikat. Keterlibatan kerja di luar lingkungan kerja dapat dikategorikan juga memberikan pengaruh terhadap keterikatan kerja, terlebih pada aspek kesesuaian dan pengorbanan yang dianggap berharga bagi karyawan. Hal berharga yang telah dimiliki oleh karyawan akan mendorongnya untuk menginvestasikan sumber daya psikologis, emosional, dan fisik untuk mempertahankan tingkat kinerja pekerjaan dan mempertahankan pekerjaan mereka.

Peneliti juga melakukan korelasi antara enam dimensi keterlibatan kerja dan variabel keterikatan kerja. Hasil yang diperoleh pada dimensi kesesuaian komunitas secara signifikan berkorelasi positif dengan variabel keterikatan kerja, dengan nilai $p = 0.008$ ($p < 0.05$) dan koefisien korelasi (r) 0.332. Kesesuaian komunitas dapat dijelaskan seperti rasa nyaman akan kecocokan dengan tempat tinggal atau lokasi di luar lingkungan kerja. Semakin terdapat kecocokan antara karyawan dengan lingkungannya akan membuatnya semakin terikat dengan pekerjaannya.

Selanjutnya, pada dimensi kesesuaian perusahaan secara signifikan berkorelasi positif dengan variabel keterikatan kerja, dengan nilai $p = 0.000$ ($p < 0.05$) dan nilai koefisien korelasi (r) 0.332. Artinya semakin tinggi kesesuaian komunitas dan perusahaan maka, akan semakin tinggi keterikatan kerja pada karyawan. Selain itu, dapat dilihat bahwa hubungan antara kesesuaian perusahaan dan keterikatan kerja memiliki pengaruh paling kuat dibandingkan dengan dimensi yang lainnya. Kesesuaian perusahaan salah satunya dapat berupa kesesuaian dengan budaya perusahaan. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Rahayu dan Suhaeni (2015) yang menyatakan bahwa aspek budaya perusahaan termasuk didalamnya nilai dan tujuan karir memiliki pengaruh dalam meningkatkan keterikatan kerja sebesar 45,4%.

Pada dimensi pengorbanan komunitas tidak secara signifikan berkorelasi positif dengan variabel keterikatan kerja. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai $p = 0.079$ ($p > 0.05$) dan nilai koefisien korelasi (r) 0.197. Dimensi pengorbanan komunitas tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel keterikatan kerja. Artinya, pengorbanan dalam meninggalkan komunitas yang akan karyawan

lakukan atau hadapi tidak mempengaruhi tingkat keterikatan kerjanya. Hal tersebut tidak sejalan dengan penelitian Ringl (2013) yang menyatakan bahwa pengorbanan komunitas dianggap merupakan salah satu dimensi yang lebih mempengaruhi keterikatan kerja dibandingkan dengan dimensi yang lain.

Selanjutnya, pada dimensi pengorbanan perusahaan secara signifikan berkorelasi positif dengan variabel keterikatan kerja. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai $p = 0.000$ ($p < 0.05$) dan nilai koefisien korelasi (r) 0.582. Semakin karyawan merasa akan banyak hal yang dikorbankan bila meninggalkan perusahaan maka, karyawan akan semakin terikat dengan pekerjaannya. Hobfoll (1989) menyatakan bahwa karyawan akan mendapatkan, mempertahankan dan melindungi modal sosial yang berharga bagi pribadi. Karyawan akan mengerahkan segala kemampuannya untuk tetap mempertahankan apa yang telah dimilikinya. Hal tersebut akan membuat karyawan tetap terikat dengan pekerjaannya.

Pada dimensi hubungan komunitas secara signifikan berkorelasi positif dengan variabel keterikatan kerja dengan nilai $p = 0.001$ ($p < 0.05$) dan nilai koefisien korelasi (r) 0.414. Semakin banyak hubungan yang karyawan miliki dengan orang sekitar lingkungan tempat tinggal atau masyarakat akan membuatnya tetap terikat dengan pekerjaannya. Hal tersebut didukung dengan penelitian dari Prihatsanti (2014) yang menyatakan bahwa semakin tinggi dukungan keluarga maka akan semakin tinggi kekuatan dalam menangani kondisi yang tidak menyenangkan. Selanjutnya, dengan karyawan mampu menangani kondisi yang tidak menyenangkan akan membuatnya lebih terikat dengan pekerjaannya.

Pada dimensi hubungan perusahaan secara signifikan berkorelasi positif dengan variabel keterikatan kerja dengan nilai $p = 0.000$ ($p < 0.05$) dan nilai koefisien korelasi (r) 0.498. Aryaningtyas dan Suharti (2013) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kepribadian proaktif dan persepsi dukungan dari perusahaan menjadi faktor munculnya sikap keterlibatan kerja. Hal tersebut nantinya akan berpengaruh secara signifikan terhadap keterikatan kerja. Dukungan dari atasan dan rekan kerja ini akan membuat karyawan menjadi tidak segan untuk bertanya bila terjadi masalah atau mengalami kesulitan dalam mengerjakan tugasnya. Sehingga karyawan mampu bekerja dengan lebih produktif.

Hasil penelitian ini tidak sepenuhnya sejalan dengan penelitian Ringl (2013) dengan judul yang sama yaitu hubungan antara keterlibatan kerja dengan keterikatan kerja. Pada keseluruhan atau hubungan antara keterlibatan kerja dan keterikatan kerja dinyatakan memiliki hasil yang sama yaitu memiliki hubungan positif yang signifikan. Namun secara rinci, pada penelitian milik Ringl (2013) terdapat dua dimensi yaitu dimensi hubungan komunitas dan hubungan perusahaan yang tidak berkorelasi secara signifikan dengan keterikatan kerja. Pada penelitian ini hanya terdapat satu dimensi yaitu pengorbanan komunitas yang tidak berkorelasi secara signifikan dengan keterikatan kerja.

Berdasarkan kategorisasi data yang telah dilakukan, tingkat keterikatan kerja pada karyawan PT.Z sebagian besar masuk ke dalam kategori tinggi. Hal tersebut berdasarkan deskripsi data penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 35 responden memiliki tingkat keterikatan kerja pada kategori sedang dengan presentase paling tinggi yaitu 66.03%.

Hal tersebut mengindikasikan bahwa tingkat keterikatan kerja karyawan PT.Z sudah dipandang baik. Diharapkan mampu untuk mempertahankan sikap keterikatan kerja pada karyawan PT.Z. Karyawan yang memiliki sikap keterikatan kerja yang tinggi 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 & Leiter, 2011).

Keterlibatan kerja karyawan PT.Z sebagian besar masuk ke dalam kategori sangat tinggi. Hal tersebut dapat di lihat dari deskripsi data penelitian yang menyatakan bahwa sebanyak 31 responden yang memiliki tingkat keterlibatan kerja pada kategori sangat tinggi dengan presentase sebesar 58.49 %. Keterlibatan kerja yang sangat tinggi ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki hubungan baik antar rekan kerja, sesuai dengan lingkungan dan memiliki rasa sulit untuk meninggalkan pekerjaannya (Mitchell & Lee, 2001).

Kategorisasi variabel keterlibatan kerja di atas hanya menyertakan 23 aitem *likert*. Selanjutnya, pada tujuh aitem isian singkat masing-masing dilakukan kategorisasi. Hasil yang didapat yaitu diketahui sebanyak 40 responden sudah menikah dengan presentase 75.47%. Sebanyak 13 responden lainnya memiliki status belum menikah dengan presentase 24.52%. Selanjutnya, pada gambaran kepemilikan rumah terdapat 23 responden yang menyatakan bahwa memiliki rumah yang saat ini mereka tinggali dengan presentase 43.39%. Sebanyak 30 responden

menyatakan tidak memiliki rumah yang saat ini ditinggali dengan presentase 56.60%.

Selanjutnya, berdasarkan lama bekerja di PT.Z terdapat 21 responden yang sudah bekerja selama 1-5 tahun dengan presentase paling besar yaitu 39.62%. Pada gambaran responden lama bekerja di industri ini terdapat 21 responden yang sudah bekerja selama 1-5 tahun di industri ini dengan presentase terbesar yaitu 39.62%. Pada gambaran responden mengenai seberapa banyak rekan yang bergantung didapatkan hasil bahwa sebanyak 20 responden menyatakan memiliki antara 16-21 orang yang bergantung padanya dengan presentase terbesar yaitu 37.73%. Pada gambaran banyaknya jumlah tim kerja yang diikuti, terdapat 16 responden yang mengikuti 1 tim kerja dengan presentase terbesar 28.3%. Pada bagian banyaknya kepanitiaan yang diikuti sebanyak 15 responden mengaku tidak pernah mengikuti kepanitiaan dengan presentase terbesar 28.3% dan diikuti sebanyak 15 responden pernah mengikuti 1 kepanitiaan dengan presentase 28.3%.

Penelitian ini tentu tidak lepas dari adanya kelemahan, salah satunya adalah uji normalitas yang menunjukkan bahwa data tidak normal. Peneliti berasumsi bahwa hal tersebut disebabkan karena terbatasnya jumlah responden yang mengikuti penelitian ini. Peneliti hanya memberikan kuesioner pada karyawan di satu perusahaan. Sederhananya responden penelitian ini kurang mewakili populasinya. Hal tersebut menyebabkan data penelitian yang diperoleh cenderung condong ke satu arah dan tidak normal (Azwar, 2004).

Selain itu, peneliti berasumsi bahwa aitem yang disajikan di dalam kuesioner penelitian ini menuntun responden untuk melakukan *faking good* demi berbagai

alasan. Perlu penelitian lebih lanjut untuk membuktikan ada atau tidaknya *social desirability* pada kuesioner yang digunakan. Menurut Chen, Dai, Spector dan Jex (1997) menyatakan bahwa berdasarkan emosi, *social desirability* memiliki peluang lebih besar untuk muncul apabila aitem yang digunakan memiliki afek positif. Aitem pada kuesioner yang peneliti gunakan dapat dikatakan memiliki afek positif karena seluruh aitemnya merupakan *favorabel*. Dijelaskan bahwa *social desirability* tidak hanya berorientasi pada apa yang masyarakat anggap baik, tetapi juga apa yang umum terjadi di masyarakat. Hal tersebut mempengaruhi beberapa responden untuk lebih memilih hal-hal umum yang terjadi di masyarakat daripada hal yang sesungguhnya terjadi.

Penelitian ini juga memiliki kelemahan dari segi pengolahan data karena peneliti tidak melakukan uji validitas konten pada bagian isian singkat dari skala keterlibatan kerja ketika proses seleksi aitem. Uji tersebut diperlukan karena data penelitian pada skala keterlibatan kerja tidak hanya terdiri dari data ordinal melainkan terdapat juga data nominal dan data rasio. Ketiga jenis data tersebut tidak dapat menggunakan analisis aitem yang sama dan seharusnya digunakan uji validitas konten. Selain itu, karena perbedaan jenis data tersebut pada uji korelasi untuk skala keterlibatan kerja peneliti tidak mengikutsertakan aitem berbentuk isian singkat milik aspek hubungan komunitas dan hubungan perusahaan. Peneliti hanya memasukan 23 aitem skala *likert*