

NASKAH PUBLIKASI

**HUBUNGAN ANTARA KETERLIBATAN KERJA
DAN KETERIKATAN KERJA PADA KARYAWAN**



Disusun oleh:

NIKEN MANGAMBAR ARUM

IKE AGUSTINA



PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

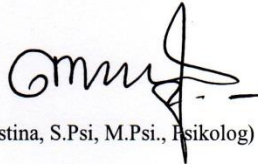
2019

NASKAH PUBLIKASI

**HUBUNGAN ANTARA KETERLIBATAN KERJA
DAN KETERIKATAN KERJA PADA KARYAWAN**



Dosen Pembimbing Utama



(Ike Agustina, S.Psi, M.Psi., Psikolog)

**THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB EMBEDDEDNESS
AND WORK ENGAGEMENT ON EMPLOYEE**

Niken Mangambar Arum

Ike Agustina

ABSTRACT

This study aims to determine the relationship between job embeddedness and work engagement. The hypothesis in this study that there is a positive relationship between job embeddedness and work engagement to employees. The researcher collected data using the UWES-17 scale (utrecht work engagement scale) belonging to Scahaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, & Bakker (2002) which had been translated into Indonesian and Mitchell, Holtom, Lee, Sablynski, and Erez (2001) which has also been translated to Indonesian language. The scale was distributed to 53 respondents at PT. Z Yogyakarta. The correlation analysis shows that the variables of job embeddedness and work engagement are significantly positively correlated with the value of $p = 0.000$ ($p < 0.005$) and the value of $r = 0.616$.

Keywords: *job embeddedness, work engagement, employees*

HUBUNGAN ANTARA KETERLIBATAN KERJA DAN KETERIKATAN KERJA PADA KARYAWAN

Niken Mangambar Arum

Ike Agustina

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara keterlibatan kerja (*job embeddedness*) dan keterikatan kerja (*work engagement*). Hipotesis pada penelitian ini yaitu terdapat hubungan positif antara keterlibatan kerja dan keterikatan kerja pada karyawan. Peneliti melakukan pengambilan data menggunakan skala UWES-17 (*utrecht work engagement scale*) milik Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, & Bakker (2002) yang telah diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia dan skala keterlibatan kerja milik Mitchell, Holtom, Lee, Sablinski, dan Erez (2001) yang juga telah diterjemahkan menggunakan bahasa Indonesia. Skala tersebut disebar kepada 53 responden pada PT.Z Yogyakarta. Analisis korelasi menunjukkan bahwa variabel keterlibatan kerja dan keterikatan kerja secara signifikan berkorelasi positif dengan nilai $p=0.000$ ($p<0.005$) dan nilai $r=0.567$.

Kata Kunci: *keterlibatan kerja, keterikatan kerja, karyawan*

HUBUNGAN ANTARA KETERLIBATAN KERJA DAN KETERIKATAN KERJA PADA KARYAWAN

Pengantar

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 penghayatan terhadap 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).

Pengaruh positif dari keterikatan kerja telah dialami oleh sebuah perusahaan yang bergerak di bidang industri batubara nasional yaitu (PT. Bukit Asam (PTBA) Persero. 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. 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).

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).

Berdasarkan wawancara awal yang peneliti lakukan terhadap empat karyawan, menyatakan bahwa terdapat permasalahan mengenai sikap keterikatan kerja pada karyawan. Salah satunya karyawan merasa tidak bersemangat dalam berangkat kerja dan sering terlambat. Karyawan juga ditemukan merasa kurang tertantang, bekerja tidak sungguh-sungguh dan menjalani pekerjaannya hanya sebagai sebuah keharusan atau rutinitas untuk mencari nafkah. Karyawan juga sulit untuk berkonsentrasi dan terkadang muncul perasaan tidak sabar untuk segera pulang.

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 dan kesesuaian 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, Sablynski dan Erez, 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.

Metode Penelitian

Responden Penelitian

Jumlah responden pada penelitian ini yaitu 53 karyawan dari perusahaan yang peneliti gunakan untuk mengambil data skripsi. Responden yang ikut serta dalam penelitian ini minimal telah bekerja selama satu tahun di PT.Z Yogyakarta.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan yang peneliti gunakan secara kuantitatif dengan memberikan responden kuisioner yang berisikan dua skala yaitu:

1. Skala Keterlibatan Kerja

Skala keterikatan kerja diadaptasi dari skala Job embeddedness milik Mitchell, Holtom, Lee, Sablynski, dan Erez (2001) yang dilaporkan berisi 40 aitem dan semua aitemnya merupakan favourabel. Keterikatan kerja terdiri dari 40 aitem. Pola dasar pengukuran Skala Job embeddedness ini disusun dengan menggunakan Skala Likert dengan 7 (tujuh) alternatif jawaban, yaitu sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), agak tidak setuju (3), ragu (4), agak setuju (5), setuju (6) dan sangat setuju (7). Semakin tinggi skor semakin tinggi peran keterlibatan kerja. Sebaliknya semakin rendah skor maka semakin rendah peran keterlibatan kerja.

Pada skala keterlibatan kerja terdapat aitem dengan metode menjawab *yes or no* dan isian singkat. Aspek yang memiliki metode menjawab tersebut yaitu hubungan komunitas dan hubungan perusahaan. Pertanyaan-pertanyaan tersebut memberikan andil pada sikap keterlibatan kerja. Konsep hubungan perusahaan komunitas ini melihat tingkat banyaknya hubungan yang terjalin dan diikuti dengan banyaknya interaksi dengan rekan kerja dan orang-orang yang berada di lingkungan tempat tinggal dapat membuat karyawan lebih terlibat. Perlu dicatat bahwa hubungan ini tidak serta merta tumbuh begitu saja. Hubungan ini dapat tumbuh dengan baik seiring berjalannya waktu. Semakin lama karyawan berada di komunitas dan perusahaan, maka hubungan dengan pekerjaan akan terjalin semakin baik (Mitchell, Holtom, Lee, Sablinski dan Erez, 2001).

2. Skala Keterikatan Kerja

Skala keterikatan kerja menggunakan UWES-17 *Work Engagement Scale* milik Scaufeli dan Bakker (2003) yang dilaporkan berisi 17 aitem dan semua aitemnya merupakan *favourabel*. Pola dasar pengukuran skala UWES-17 *Work Engagement Scale* ini disusun dengan menggunakan Skala *Likert* dengan 7 (tujuh) alternatif jawaban, yaitu tidak pernah (1), hampir tidak pernah (2), jarang (3), terkadang (4), sering (5), sangat sering (6) dan selalu (7). Nilai total keseluruhan akan menunjukkan skor keterikatan kerja yang dirasakan responden. Semakin tinggi skor yang diperoleh maka semakin tinggi keterikatan kerja responden dan begitupun sebaliknya.

Metode Analisis Data

Analisis data menggunakan aplikasi SPSS untuk melakukan uji asumsi yang terdiri dari uji normalitas, uji linearitas dan uji hipotesis dari data yang telah didapat. Uji tersebut dilakukan untuk mendapatkan jawaban dari hubungan antara keterlibatan kerja dan keterikatan kerja. Data tersebut akan diproses melalui

program Statistical Product and Service Solution (SPSS) for Windows Release 24.0.

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 1 Deskripsi Responden berdasarkan Jenis Kelamin

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%

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 2 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	72	23	4.42	6.91	5.78	0.64

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

Tabel 3 Kategorisasi Keterikatan Kerja

Kategorisasi	Skor	N	%
Sangat Tinggi	$x > 133,4$	0	0 %
Tinggi	$105,8 < x \leq 133,4$	2	3.77 %
Sedang	$78,2 < x \leq 105,8$	27	50.94 %
Rendah	$50,6 < x \leq 78,2$	24	45.28 %
Sangat Rendah	$x < 50,6$	0	0
Total		53	100%

Tabel 4 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%

Pada variabel keterlibatan kerja terdapat tujuh aitem yang diisi menggunakan isian singkat dan pilihan *yes or no*, sehingga hanya 23 aitem yang dimasukkan pada tabel 4 kategorisasi keterlibatan kerja diatas. Berikut merupakan deskripsi tujuh aitem keterlibatan kerja:

Tabel 5 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
	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
	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%

Tabel 6 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

Tabel 7 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

Tabel 8 Uji Hipotesis

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

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara keterlibatan kerja dan keterikatan kerja pada karyawan. 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.

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 di jelaskan 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.

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. 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.

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. 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.

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.

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.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif antara keterlibatan kerja dengan keterikatan kerja. Semakin tinggi tingkat keterlibatan kerja maka akan semakin tinggi tingkat keterikatan kerjanya. Sebaliknya, semakin rendah keterlibatan kerja karyawan maka akan semakin rendah pula keterikatan kerja individu. Selain itu, setelah diukur antara dimensi keterlibatan kerja dengan keterikatan kerja didapatkan hasil bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara lima dimensi keterlibatan kerja dengan keterikatan kerja. Dimensi tersebut yaitu hubungan komunitas, hubungan perusahaan, kesesuaian komunitas, kesesuaian perusahaan, dan pengorbanan perusahaan. Terdapat satu dimensi yaitu pengorbanan komunitas yang tidak memiliki hubungan positif yang signifikan dengan keterikatan kerja.

Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, peneliti memiliki saran untuk pihak-pihak terkait:

1. Bagi Responden Penelitian

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa presentase paling besar responden memiliki keterikatan kerja pada kategori tinggi dan keterlibatan kerja pada kategori sangat tinggi. Kategori tersebut dapat dikatakan baik,

diharapkan karyawan tetap mempertahankan hal tersebut agar baik karyawan dan perusahaan terus mendapatkan keuntungan.

2. Bagi PT. Z

Bagi PT. Z diharapkan mempertahankan suasana yang nyaman dan program kerja yang membuat karyawannya mampu memunculkan sikap terikat pada pekerjaannya saat ini. Salah satu saran yang dapat peneliti usulkan berdasarkan analisis yang dilakukan oleh Holtom, Mitchell dan Lee (2006) yaitu lebih banyak dilakukannya kegiatan yang menjadikan karyawan turut andil misalnya kegiatan makan bersama atau rekreasi bersama. Hal kecil seperti pemberian *feedback* dari manajer kepada karyawan juga akan meningkatkan keterlibatan kerja karyawan yang nantinya juga meningkatkan keterikatan kerjanya.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini telah membuktikan bahwa keterlibatan kerja mempengaruhi keterikatan kerja. Peneliti yang ingin meneliti dengan judul yang sama diharapkan untuk mengubah pertanyaan tipe isian singkat di dalam angket menjadi tipe pilihan agar lebih mudah dipahami dan dianalisis. Penelitian selanjutnya diharapkan juga untuk mencari responden tidak hanya pada satu perusahaan saja melainkan pada beberapa perusahaan agar data yang dihasilkan memiliki peluang normal. Penelitian selanjutnya diharapkan juga meneliti mengenai asumsi adanya *social desirability* pada kuesioner keterlibatan kerja dan keterikatan kerja.

Bagi peneliti yang ingin menggunakan alat ukur serupa pada saat analisis data uji coba disarankan untuk melakukan uji validitas konten. Pada korelasi untuk data skripsi pasca uji coba menggunakan model persamaan regresi logistik. Alasan digunakan model persamaan tersebut karena data yang ada pada skala keterlibatan milik Mitchell, Holtom, Lee, Sablynski dan

Erez (2001) bervariasi. Tidak hanya data ordinal tetapi juga ada data nominal dan rasio. Hal tersebut dilakukan agar data dapat di rata-rata.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. (2004). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (Ed). (2010). *Work engagement: a handbook of essential theory and research*. Dari <https://tandfbis.s3.amazonaws.com/rt-media/pp/common/sample-chapters/9781841697369.pdf>.
- Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20(4), 265-269.
- Bakker, A.B., Albrecht & Leiter, P. (2011). Key Question Regarding Work Performance. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 20(1), 4-28.
- Chen, P.Y., Dai, T., Spector, P. E., & Jex S. M. (1997). Relation between negative affectivity and positive affectivity: effect of judged desirability of scales items and respondents' social desirability. *Journal of Psychological Assessment*, 69(1), 183-198.
- Consultancy. (2014). Towers: Talent Management Issues for Indonesian Firms. *Consultancy.uk*. Diakses dari <http://www.consultancy.uk/news/1133/towers-talent-management-issue-for-indonesian-firms>.
- Holtom, B. C., Mitchell, T. R., & Lee, T. W. (2006). Increasing human and social capital by applying job embeddedness theory. *Organizational Dynamics*, 35(4), 316-331.
- Khan, M., Aziz, S., Afsar, B., & Latif, A. (2018). The effect of job embeddedness on turnover intention, work engagement, and job performance. *Journal of Tourism & Hospitality*, 7(3).
- Mitchell, T. R., & Lee, T. W. (2001). The unfolding model of voluntary turnover and job embeddedness: foundations for a comprehensive theory of attachment. *Research Organizational Behaviour*, (23), 189-246.
- Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablinski, C. J., & Erez, M. (2001). Why people stay: using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 44, 1102-1122.
- Ratanjee, V., & Emond, L. (2013). Why Indonesia Must Engage Younger Workers. *News.Gallup.com*. Diakses dari

<http://news.gallup.com/businessjournal/166280/why-indonesia-engage-younger-workers.aspx>.

- Ringl, R. W. (2013). The relationship between job embeddedness and work engagement (Master's Theses). San Jose: San Jose State University.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: a two simple confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Schaufeli, W.B, dan Bakker, A.B. (2003). *Utrecht work engagement scale preliminary manual*. Occupational Health Psychology Unit Utrecht University.
- Siswono, D. (2016). Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan di rodex travel surabaya. *Jurnal AGORA*, 4(2), 374-380.
- Widiasih, P. A. (2017). Peran kepemimpinan profetik dan pemberdayaan psikologis dalam membangun keterikatan karyawan. *Jurnal Ilmiah Penelitian: Kajian Empiris & Non-Empiris*, 3(1), 31-41.
- Yudiani, E. (2017). Work engagement karyawan PT. bukit asam persero ditinjau dari spiritualitas. *Jurnal Psikologi Islami*, 3(1), 21-32.