

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam beberapa tahun terakhir, industri transportasi daring di Indonesia mengalami pertumbuhan yang sangat pesat. Layanan ojek daring atau yang lebih dikenal dengan istilah ojek online (ojol) telah menjadi bagian penting dalam kehidupan masyarakat urban. Hal ini terjadi seiring dengan meningkatnya kebutuhan mobilitas masyarakat yang menuntut kemudahan, kecepatan, dan fleksibilitas dalam berpindah tempat maupun dalam pengiriman barang. Menurut laporan e-Conomy SEA 2024 yang disusun oleh Google, Temasek, dan Bain & Company, nilai transaksi sektor transportasi daring di Indonesia mencapai US\$9 miliar atau sekitar Rp141,9 triliun pada tahun 2024, meningkat 13% dibandingkan tahun sebelumnya. Pertumbuhan ini menjadikan Indonesia sebagai pasar transportasi daring terbesar di kawasan Asia Tenggara, mengungguli negara-negara tetangga seperti Thailand, Vietnam, dan Filipina.

Dalam beberapa tahun terakhir, industri transportasi daring di Indonesia mengalami pertumbuhan yang sangat pesat. Layanan ojek daring atau yang lebih dikenal dengan istilah ojek online (ojol) telah menjadi bagian penting dalam kehidupan masyarakat urban. Hal ini terjadi seiring dengan meningkatnya kebutuhan mobilitas masyarakat yang menuntut kemudahan, kecepatan, dan fleksibilitas dalam berpindah tempat maupun dalam pengiriman barang. Menurut laporan e-Conomy SEA 2024 yang disusun oleh Google, Temasek, dan Bain & Company, nilai transaksi sektor transportasi daring di Indonesia mencapai US\$9 miliar atau sekitar Rp141,9 triliun pada tahun 2024, meningkat 13% dibandingkan tahun sebelumnya. Pertumbuhan ini menjadikan Indonesia sebagai pasar transportasi daring terbesar di kawasan Asia Tenggara, mengungguli negara-negara tetangga seperti Thailand, Vietnam, dan Filipina.

Namun, di balik angka-angka pertumbuhan tersebut, terdapat berbagai tantangan yang dihadapi oleh para pengemudi ojek daring. Salah satu tantangan utama adalah bagaimana mereka dapat tetap terlibat secara aktif dan positif

dalam pekerjaan yang mereka jalani. Dalam dunia kerja, keterikatan kerja atau work engagement menjadi salah satu indikator penting yang mencerminkan sejauh mana seseorang terlibat secara fisik, kognitif, dan emosional terhadap pekerjaannya. Menurut Schaufeli et al. (2002), keterikatan kerja didefinisikan sebagai suatu keadaan psikologis positif yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan keterpusatan dalam bekerja. Dalam konteks pengemudi ojek daring, keterikatan kerja yang tinggi dapat berkontribusi pada peningkatan pelayanan kepada pelanggan, kepatuhan terhadap aturan, serta pengelolaan stres kerja yang lebih baik.

Keterikatan kerja memiliki implikasi penting bagi keberlangsungan karier individu serta keberhasilan perusahaan atau platform tempat mereka bernaung. Individu yang memiliki keterikatan kerja yang tinggi cenderung lebih termotivasi, memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih baik, serta lebih loyal terhadap organisasi. Sebaliknya, individu yang memiliki tingkat keterikatan kerja yang rendah berpotensi mengalami burnout, konflik kerja, dan kecenderungan untuk keluar dari pekerjaannya. Oleh karena itu, penting untuk memahami faktor-faktor apa saja yang dapat memengaruhi keterikatan kerja, khususnya dalam konteks pekerjaan informal dan fleksibel seperti pengemudi ojek daring.

Salah satu faktor yang telah banyak diteliti dan terbukti berpengaruh terhadap keterikatan kerja adalah determinasi diri atau self-determination. Determinasi diri merujuk pada sejauh mana individu memiliki kontrol dan otonomi terhadap perilaku serta keputusan yang diambil dalam kehidupan sehari-hari, termasuk dalam konteks pekerjaan. Deci dan Ryan (2000) dalam teori self-determination-nya menyatakan bahwa determinasi diri sangat penting dalam meningkatkan motivasi intrinsik seseorang, yang pada akhirnya berdampak pada keterikatan kerja. Studi oleh Hadi (2016) menemukan bahwa self-leadership sebagai perwujudan dari determinasi diri berhubungan positif dan signifikan dengan keterikatan kerja pada pengemudi ojek daring. Artinya, semakin tinggi determinasi diri yang dimiliki oleh individu, maka semakin tinggi pula tingkat keterikatan kerja yang dimilikinya.

Determinasi diri memungkinkan seseorang untuk merasa bahwa pekerjaannya memiliki makna, dan bahwa dirinya memiliki andil dalam mengatur serta menentukan arah kerja yang diambil. Dalam konteks pengemudi ojek daring, hal ini bisa diwujudkan melalui kebebasan dalam menentukan waktu kerja, memilih jenis layanan yang dijalankan (pengantaran barang atau penumpang), serta kemampuan untuk mengelola tekanan kerja secara mandiri. Dengan demikian, determinasi diri menjadi aspek penting yang tidak dapat diabaikan dalam memahami keterikatan kerja pada kelompok pekerja ini.

Selain determinasi diri, faktor lain yang juga memengaruhi keterikatan kerja adalah *job crafting*. *Job crafting* merujuk pada upaya individu dalam membentuk, menyesuaikan, atau mengatur pekerjaan mereka agar lebih sesuai dengan kebutuhan, preferensi, dan potensi diri mereka. Wrzesniewski dan Dutton (2001) menyatakan bahwa *job crafting* adalah proses aktif di mana karyawan mengubah batas-batas tugas, hubungan, dan kognisi terhadap pekerjaannya. Dalam konteks ini, individu berperan sebagai aktor utama dalam membentuk pengalaman kerja mereka sendiri.

Penelitian oleh Tims et al. (2013) menunjukkan bahwa *job crafting* berkontribusi terhadap peningkatan motivasi kerja, kepuasan kerja, serta keterikatan kerja. Penelitian lain oleh Sobacı dan Polatçı (2019) mengungkapkan bahwa *job crafting* memberikan kontribusi signifikan terhadap varians keterikatan kerja, yaitu sebesar 34%. Hal ini menunjukkan bahwa individu yang secara aktif membentuk pekerjaan mereka, baik dalam aspek tugas, hubungan sosial, maupun persepsi terhadap pekerjaan, cenderung memiliki keterikatan kerja yang lebih tinggi. Dalam konteks pengemudi ojek daring, bentuk *job crafting* dapat berupa pengaturan jam kerja yang fleksibel, memilih area kerja yang nyaman, menjalin hubungan dengan pengemudi lain, serta strategi dalam menghadapi pelanggan.

Bakker (2011) menjelaskan bahwa keterikatan kerja adalah perasaan yang dialami seseorang ketika mereka berkontribusi secara fisik, kognitif dan emosional terhadap pekerjaan yang dimiliki. Menurut Bakker & Leiter (Ramadhany & Mulyana, 2021), keterikatan kerja didefinisikan sebagai suatu

keadaan mental atau sikap positif yang dimiliki oleh seseorang terhadap pekerjaannya, yang biasanya ditandai dengan *vigor*, *dedication* dan *absorption*. Berbagai definisi yang telah dijelaskan menunjukkan bahwa keterikatan kerja adalah semangat yang dimiliki karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan memunculkan berbagai bentuk usaha, gagasan ide, serta keuletan yang nantinya akan mengarah pada tujuan perusahaan.

Untuk memahami lebih dalam bagaimana determinasi diri dan *job crafting* berpengaruh terhadap keterikatan kerja, dilakukan studi pendahuluan melalui wawancara terhadap lima narasumber pengemudi ojek daring yang memiliki karakteristik berbeda-beda.

Dalam konteks determinasi diri, kelima narasumber menunjukkan variasi yang cukup signifikan dalam aspek bagaimana mereka mengatur dan memaknai pekerjaannya sebagai pengemudi ojek daring. Determinasi diri mencakup aspek otonomi, kompetensi, dan keterhubungan.

A (40 tahun), yang telah bekerja selama 5 tahun, menunjukkan tingkat determinasi diri yang tinggi. Hal ini tampak dari jawabannya: “Saya mulai dari jam 8 pagi dan bisa pulang jam 7 malam atau lebih. Saya lebih suka antar barang karena lebih tenang dan bisa diatur sendiri waktunya.” Pernyataan ini menunjukkan adanya pengambilan keputusan secara otonom dan kemampuan mengelola pekerjaan secara mandiri. Selain itu, keterlibatannya dalam komunitas juga menunjukkan aspek keterhubungan sosial yang kuat.

MS (22 tahun), dengan masa kerja satu tahun, menunjukkan determinasi diri yang rendah. Ia mengatakan, “Saya suka atur jam kerja sendiri, kadang libur seminggu penuh juga nggak masalah. Saya juga nggak ikut komunitas, lebih enak sendiri.” Pernyataan ini menunjukkan otonomi yang kurang terarah dan minimnya kebutuhan untuk merasa terhubung secara sosial, serta adanya kecenderungan kurang disiplin dalam penentuan tujuan kerja.

AH (31 tahun), menunjukkan determinasi diri yang sedang. Meskipun ia memiliki komitmen terhadap pekerjaan, ia juga membagi fokus dengan usaha nasi uduk yang ia jalankan bersama istrinya. Ia mengatakan, “Saya kerja ojol kalau pagi sampai siang, sore sudah bantu jualan nasi uduk. Tapi kalau kerja, ya

saya jalani sesuai pesanan.” Ini mencerminkan kemampuan adaptif dan tanggung jawab meski tidak sepenuhnya fokus pada pekerjaan utama. RR (35 tahun), memperlihatkan determinasi diri yang tinggi. Ia mengatakan, “Saya tahu ini bukan pekerjaan mudah, tapi saya harus jalani. Kalau ada komplain, saya evaluasi diri. Saya juga senang karena masih bisa antar anak sekolah.” Jawaban ini memperlihatkan komitmen dan kesadaran terhadap nilai pekerjaan serta kontrol terhadap dirinya dalam menjalankan tanggung jawab sebagai ibu dan pekerja.

A (45 tahun), juga menunjukkan determinasi diri yang tinggi. Ia mengatakan, “Saya bawa timbangan sendiri kalau harus antar barang. Saya tegas, kalau beratnya lebih dari aplikasi, saya tolak atau minta tambahan.” Selain itu, sebagai ketua komunitas dan ketua RT, ia juga menunjukkan kontrol dan kepemimpinan yang menegaskan motivasi internal yang kuat. Dari kelima narasumber, tiga di antaranya (NA, RR, dan BA) menunjukkan tingkat determinasi diri yang tinggi, satu orang (AH) menunjukkan tingkat sedang, dan satu orang (MS) menunjukkan determinasi diri yang rendah.

Job crafting mengacu pada upaya individu untuk membentuk ulang pekerjaannya agar lebih sesuai dengan preferensi, kekuatan, dan minatnya. Dalam konteks ini, kemampuan individu dalam menyesuaikan tugas dan hubungan kerja menjadi sangat penting.

NA menunjukkan *job crafting* yang tinggi. Ia memilih untuk lebih banyak mengambil orderan antar barang karena menurutnya lebih sesuai dengan gaya kerja dan bisa ia atur lebih fleksibel. “Saya lebih sering ambil orderan antar barang. Lebih nyaman dan waktunya bisa diatur sendiri,” jelas NA. Ia juga aktif dalam komunitas yang memberi nilai tambah dalam aspek sosial dan kerja sama. MS menunjukkan *job crafting* yang rendah. Ia belum menunjukkan penyesuaian aktif terhadap tugas maupun hubungan kerja. “Saya kerja kalau mau aja. Kadang nggak fokus juga karena masih belum biasa,” tuturnya. Selain itu, ia tidak aktif berjejaring dan cenderung bekerja sendiri tanpa upaya membentuk relasi kerja yang mendukung.

AH memperlihatkan *job crafting* yang sedang. Ia menyesuaikan waktu kerja dengan kegiatan usahanya. Ia berkata, “Saya kerja ojol pagi sampai siang, sore bantu istri jualan nasi uduk. Jadi saya atur waktunya biar pas,” yang menunjukkan adaptasi terhadap kondisi personal meski tidak melakukan perubahan signifikan dalam tugas-tugas pekerjaannya. RR menunjukkan *job crafting* yang tinggi. Ia mampu menyesuaikan pekerjaan dengan kehidupan rumah tangganya. “Saya bisa antar anak dulu baru kerja. Saya juga biasa ngobrol sama ojol lain kalau lagi nunggu order,” ungkap RR. Ini menunjukkan inisiatif dalam membentuk relasi kerja yang menyenangkan dan menyatukan antara kehidupan kerja dan personal.

BA juga menunjukkan *job crafting* yang tinggi. Ia aktif membentuk standar kerja pribadi seperti membawa timbangan sendiri, serta memimpin komunitas dan aktif dalam aksi kolektif seperti demonstrasi. Hal ini menunjukkan bentuk *job crafting* melalui relasi sosial dan struktur kerja yang ia kembangkan. Dengan demikian, tiga narasumber (NA, RR, BA) berada pada kategori *job crafting* tinggi, satu (AH) pada kategori sedang, dan satu (MS) pada kategori rendah.

Keterikatan kerja merujuk pada tingkat di mana individu secara penuh terlibat secara fisik, kognitif, dan emosional dalam pekerjaannya. Faktor ini penting untuk mencerminkan seberapa besar motivasi dan kepuasan kerja seseorang.

NA menunjukkan keterikatan kerja yang tinggi. Ia bekerja dalam jam panjang secara konsisten, berpartisipasi dalam komunitas, dan memilih strategi kerja yang sesuai dengan preferensinya. Ia menyampaikan, “Saya kerja dari pagi sampai malam. Kadang lewat jam 7 juga kalau ada pengiriman yang belum selesai.” MS menunjukkan keterikatan kerja yang rendah. Ia memiliki pola kerja tidak menentu, sering libur panjang, dan minim partisipasi sosial. “Kadang saya ambil cuti seminggu, kadang juga seharian nggak narik. Nggak terlalu ikut-ikutan komunitas juga,” ujarnya, menunjukkan kurangnya komitmen terhadap pekerjaan.

AH menunjukkan keterikatan kerja yang sedang. Ia menjalankan pekerjaannya dengan baik dan sesuai pesanan pelanggan. Namun, keterlibatan emosional dan waktu yang ia curahkan tidak maksimal karena terbagi dengan usaha lain. “Saya kerjakan sesuai pesanan, nggak neko-neko,” ungkapnya. RR menunjukkan keterikatan kerja yang tinggi. Ia menempatkan pekerjaan sebagai bagian dari tanggung jawab rumah tangga dan berupaya melakukannya sebaik mungkin. Ia mengatakan, “Saya kerja sambil jaga anak. Jadi bisa sambil cari uang, sambil tetap di rumah.” Ia juga reflektif terhadap kritik pelanggan, yang menunjukkan keterlibatan emosional yang kuat.

BA juga menunjukkan keterikatan kerja yang tinggi. Ia memiliki komitmen kerja kuat, perhatian terhadap kualitas pekerjaan, dan terlibat dalam aktivitas komunitas pengemudi. Bahkan ia aktif menyuarakan aspirasi rekan sejawat melalui demonstrasi. “Saya sudah pernah demo dua kali soal potongan biaya admin. Ini menyangkut kesejahteraan kita,” katanya. Hasilnya, tiga narasumber (NA, RR, BA) menunjukkan keterikatan kerja yang tinggi, satu narasumber (AH) pada tingkat sedang, dan satu narasumber (MS) menunjukkan keterikatan kerja yang rendah.

Berdasarkan wawancara diatas menunjukkan bahwa determinasi diri, *job crafting*, dan keterikatan kerja saling berkaitan dan dapat diamati dari keseharian pengemudi ojek daring. Narasumber yang memiliki determinasi diri dan *job crafting tinggi* cenderung juga menunjukkan tingkat keterikatan kerja yang tinggi. Hal ini menunjukkan relevansi antara determinasi diri, *job crafting* dan keterikatan kerja.

Pada penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh (Azizah & Ratnaningsih, 2020), menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara *job crafting* dengan keterikatan kerja, semakin tinggi *job crafting*, maka semakin tinggi pula keterikatan kerja begitupun sebaliknya, dan *job crafting* memberikan sumbangan efektif sebesar 59,4% dalam mempengaruhi keterikatan kerja. Selain itu pada penelitian (Aisyah, 2022), menjelaskan bahwa *job crafting* berpengaruh signifikan terhadap *work engagement*, implikasi manajerial dari

hasil penelitian ini adalah PT. X Surabaya dapat *meningkatkan job crafting* bagi karyawannya sehingga karyawan memiliki *work engagement* yang tinggi.

Pada aspek lainnya yaitu aspek kondisi kerja yang aman dan sehat, 3 dari 5 responden mengungkapkan bahwa lingkungan kerja yang aman walaupun ada beberapa serpihan sampah dari canvas dan kain tapi tidak terlalu mengganggu hanya saja mereka harus kerap kali berhati-hati ketika menggunakan alat jahit, gunting dan alat berat lainnya. Karena mereka pernah beberapa kali terluka saat bekerja.

Selanjutnya pada aspek kesempatan menggunakan dan mengembangkan kemampuan diri dan kesempatan pertumbuhan dan perkembangan yang berkelanjutan, 3 dari 5 responden yang diwawancarai mengungkapkan bahwa selama bekerja di perusahaan tersebut tidak adanya kesempatan untuk mengembangkan kemampuan mereka atau pengetahuan yang mereka miliki, mereka bisa menggunakan keterampilan yang dimiliki mereka yang tidak sesuai aturan perusahaan jika atasan tidak melakukan pengecekan pada karyawan, karyawan tersebut melakukan dikarenakan ingin cepat menyelesaikan tugasnya.

Keterampilan ini biasanya karyawan gunakan ketika bekerja saat dikejar *deadline* atau atasan memberikan tugas yang melebihi kapasitas pada satu hari dalam waktu yang tidak sedikit. Selain itu juga, selama bekerja karyawan tidak diberikan kesempatan untuk memilih atau menyampaikan pendapat mengenai tugas yang ia kerjakan atau mengetahui penilaian kinerja yang dimiliki karyawan selama bekerja. Biasanya karyawan tersebut tidak mengetahui perencanaan atau pelaksanaan tugas saat bekerja dan atasan memberikan tugas secara mendadak atau menambahkan pekerjaan yang tidak seharusnya ada di jadwal perencanaan dalam bekerja.

Selanjutnya pada aspek integrasi sosial di tempat kerja, 3 dari 5 responden yang diwawancarai mengatakan bahwa tidak adanya diskriminatif antara satu sama lain atau adanya kesetaraan sosial tetapi biasanya atasan membedakan karyawan satu dengan yang lainnya, jadi terkadang karyawan yang sering diberikan apresiasi karna hasil kerjanya bagus terlihat lebih sombong dan adanya kesalahpahaman antar karyawan satu sama lain.

Selanjutnya pada aspek konstitusionalisme, 3 dari 5 responden yang diwawancarai mengatakan bahwa mereka tidak bebas dalam berekspresi ketika berhadapan dengan atasan dan juga atasan terkadang memperlakukan mereka tidak adil contohnya dalam penilaian pekerjaan atau dalam bersosialisasi, atasan hanya memberikan respon yang positif ketika salah satu karyawan merasa dekat dengan atasannya atau hanya jika karyawan tersebut mendapatkan hasil kerja yang bagus. Kemudian pada aspek kerja dan ruang kehidupan, 3 dari 5 responden yang diwawancarai mengatakan bahwa mereka bekerja secara keras, dikarenakan mereka bekerja dari hari senin sampai hari sabtu oleh karena itu mereka tidak ada waktu untuk melakukan kehidupan pribadi atau menghabiskan waktu bersama keluarga, walaupun ada hanya saat jam kerja selesai dan hanya beberapa jam saja dan waktu libur di hari minggu.

Selanjutnya pada aspek relevansi sosial kehidupan, 3 dari 5 responden yang diwawancarai mengatakan bahwa atasan terkadang membuat karyawannya merasa tidak dianggap dikarenakan atasan sering membedakan, dan tidak adanya jaminan tunjangan pensiun, asuransi yang bisa menghargai kerja keras dan loyalitas karyawan kepada perusahaan.

Pada hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Irmawati & Wulandari Kn (2017) yang dilakukan pada karyawan PT. Pamor Spinning Mill's terdapat pengaruh antara *quality of work life* terhadap *work engagement* karyawan PT. Pamor Spinning Mill's. Didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Karlina & Kusniawati (2019) yang dilakukan pada karyawan PT. Pasific Eastern Coconut Utama Pangandaran, yaitu terdapat pengaruh positif antara *quality of work life* terhadap *work engagement* karyawan di PT. Pasific Eastern Coconut Utama Pangandaran. Pernyataan tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Wijayani & Kalimantan (2020) yang dilakukan pada Karyawan Aston Hotel Jember didapatkan hasil *quality work of life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*.

Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Rhoma Dani, (2021) yang dilakukan pada pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Rokan Hulu terdapat pengaruh signifikan terhadap *work engagement* pegawai

Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Rokan Hulu. Didukung juga dengan penelitian Pertiwi dkk., (2021) yang dilakukan pada PNS yang belum menikah terdapat pengaruh antara *quality of work life* terhadap *work engagement* pada PNS yang belum menikah.

Berdasarkan uraian fenomena lapangan dan juga studi-studi terdahulu yang telah dijabarkan, diduga terdapat kesinambungan baik dari determinasi diri dan *job crafting* yang dapat memberikan kontribusi terhadap keterikatan kerja karyawan sehingga peneliti tertarik untuk mengungkap bagaimana gambaran determinasi diri, *job crafting* terhadap keterikatan kerja karyawan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah yang penulis jabarkan adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran mengenai determinasi diri dan *job crafting* terhadap keterikatan kerja ?
2. Bagaimana hubungan antara determinasi diri dengan keterikatan kerja ?
3. Bagaimana hubungan antara *job crafting* dengan keterikatan kerja?
4. Bagaimana hubungan antara determinasi diri dan *job crafting* secara bersamaan terhadap keterikatan kerja ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, adapun tujuan dari penelitian yang penulis jabarkan adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui gambaran mengenai determinasi diri dan *job crafting* terhadap keterikatan kerja.
2. Mengetahui hubungan antara determinasi diri dengan keterikatan kerja.
3. Mengetahui hubungan antara *job crafting* dengan keterikatan kerja.
4. Mengetahui hubungan determinasi diri dan *job crafting* secara bersamaan terhadap keterikatan kerja.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Manfaat penelitian ditinjau secara teoritis adalah untuk memberikan sumbangsih terhadap ilmu pengetahuan di bidang psikologi terutama yang berkaitan dengan determinasi diri, *job crafting*, dan keterikatan kerja (*work engagement*), sehingga dapat mempertahankan dan meningkatkan kualitas pemikiran penelitian bidang psikologi selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

a. Penulis

Bagi penulis, penelitian ini diharapkan mampu memberikan pengalaman mengenai penerapan ilmu pengetahuan psikologi terutama dalam penelitian di bidang industri dan organisasi, serta dapat memberikan gambaran mengenai determinasi diri dan *job crafting* dan keterikatan kerja (*work engagement*).

b. Pembaca

Bagi pembaca diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi dan sumber referensi pendukung lainnya yang berkaitan dengan determinasi diri, *job crafting* dan keterikatan kerja (*work engagement*).

c. Penelitian selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan perbandingan sekaligus sebagai referensi penelitian dan bahan pertimbangan untuk lebih memperdalam penelitian terkait gambaran determinasi diri, *job crafting*, dan keterikatan kerja (*work engagement*) sehingga dapat dikembangkan lebih luas lagi.