

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Keterikatan Kerja (*Work Engagement*)

1. Konsep Awal Keterikatan Kerja

Konsep keterikatan secara umum dan sejumlah dimensi utama yang terkait seperti reaksi emosional orang terhadap fenomena, sifat objektif pekerjaan, dan pengalaman manusia tentang keunggulan diri, pertama kali dijelaskan oleh Kahn (1990). Kondisi psikologis umum juga diidentifikasi untuk memperoleh gambaran pemahaman tentang ciri situasi saat keterikatan terjadi. Perbedaan individu terkait dengan pengalaman psikologis yang bermakna, dan kemampuan menghadapi situasi tertentu, membentuk kecenderungan keterikatan berbeda-beda (Schaufeli, 2013).

2. Pengertian Keterikatan Kerja

Setelah topik keterikatan secara umum menjadi pembahasan, konstruk keterikatan dalam dunia kerja juga menjadi perhatian. Keterikatan kerja merupakan salah satu bentuk keterlibatan yang mengacu pada hubungan karyawan dengan pekerjaannya. Keterikatan secara umum mengacu pada komitmen, semangat, antusiasme, penyerapan, upaya terfokus, semangat, dedikasi, dan energi (Schaufeli, 2013).

3. Dimensi dan Pengukuran Keterikatan Kerja

Keterikatan kerja sebagai kondisi afektif-kognitif aktif dan positif karyawan terkait dengan pekerjaan, ditandai dengan semangat, dedikasi,

dan penyerapan/ fokus mendalam (Schaufeli, 2013). Semangat ditandai dengan tingginya tingkat energi dan ketahanan mental saat bekerja, kemauan untuk mencurahkan usaha serta ketekunan dalam menghadapi kesulitan dalam bekerja. Dedikasi ditandai dengan kesungguhan untuk melibatkan diri dalam pekerjaan, yang diikuti rasa bermakna, antusiasme, inspirasi, kebanggaan dan tantangan. Penyerapan ditandai dengan keadaan sepenuhnya terkonsentrasi dan secara senang hati menikmati pekerjaannya sehingga waktu berlalu dengan cepat dan akan kesulitan memisahkan diri dari pekerjaan (Schaufeli, 2013).

Salah satu skala untuk mengukur keterlibatan kerja adalah dari Utrecht, yaitu *Utrecht Scale Work Engagement (UWES)*, yang merupakan *self-report*, didasarkan pada definisi keterlibatan kerja sebagai kombinasi dari semangat, dedikasi, dan penyerapan (Schaufeli, 2013). Pada awalnya *UWES* terdiri atas 24 item, kemudian dieliminasi menjadi 17 item setelah ditemukan kesalahan pada tujuh item yang selanjutnya dihapus, dan dengan tujuan mengurangi kemungkinan ketidaknyamanan yang dirasakan responden, dipersingkat kembali, sehingga muncul hasil skor *Short UWES* dengan sembilan item, yang mengukur tiga aspek keterlibatan kerja yaitu, semangat, dedikasi, dan penyerapan, dengan masing-masing dimensi terdiri atas tiga item (Schaufeli, Bakker dan Salanova, 2006). Penelitian selanjutnya juga mengungkap hadirnya *Ultra Short UWES* yang terdiri atas tiga item untuk total skor (Schaufeli, Shimazu, Hakanen, Salanova, dan De White, 2017).

Menurut Debruin dan Henn (2013), dengan kehadiran tiga sub-dimensi skor pada *UWES-9* dapat ditafsirkan pada dua tingkat, yaitu pada tingkat skala total (keterikatan kerja) dan pada tingkat sub-skala (semangat, dedikasi, dan penyerapan). Namun interpretasi untuk skor total lebih disarankan dari pada skor untuk sub-skala, karena kurangnya validitas diskriminatif dari semangat, dedikasi, dan penyerapan. Kulikowski (2017) mengungkap temuan yang berbeda di Polandia. Penelitian validitas konstruk untuk skor *UWES-9*, menunjukkan penggunaan dua faktor yaitu dimensi semangat dan dedikasi lebih cocok digunakan dari pada tiga faktor yang menyertakan dimensi penyerapan di dalamnya. Untuk versi yang lebih singkat, Schaufeli *et al.* (2017), mengungkap bahwa skor *UWES-3*, sama baiknya dengan versi 9 item, serta dapat digunakan sebagai indikator kerja yang reliabel dan valid.

4. Dampak Positif dan Prediktor Keterikatan Kerja

Perhatian pada keterikatan kerja meningkat seiring dengan kemunculan psikologi positif yang berfokus pada studi ilmiah tentang fungsi manusia secara optimal serta faktor-faktor yang memungkinkan individu, organisasi, dan masyarakat untuk berkembang (Schaufeli, 2013). Penelitian-penelitian sebelumnya telah mengungkap peran positif keterikatan kerja pada kualitas perawatan, kinerja peran dan kepuasan kerja (Zhu, Liu, Guo, dan Zhao, 2015). Lebih lanjut Bargagliotti (2012) dalam Keyko *et al.* (2016) menjelaskan pentingnya peningkatan pengetahuan tentang keterikatan kerja di ruang perawatan, karena

perawatan pasien yang aman membutuhkan perawat terlibat dalam pekerjaan.

Keyko *et al.* (2016) menunjukkan terdapat beberapa dampak dari keterikatan kerja, yang dari 17 dampak tersebut, dikategorikan ke dalam tiga tema yaitu, kinerja dan hasil perawatan, hasil profesional, dan hasil pribadi, hasil positif organisasi seperti kinerja, produktivitas, manfaat finansial, serta komitmen (Keyko *et al.*, 2016). Hal itu mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hakanen pada tahun 2010 yang menunjukkan bahwa keterikatan kerja memiliki konsekuensi positif, seperti komitmen organisasi, perilaku proaktif, dan produktivitas (Chevalier *et al.*, 2018). Karyawan yang memiliki keterikatan kerja tinggi, lebih termotivasi dan produktif dalam pekerjaan, dan memiliki hubungan negatif dengan *turnover* (Zheng *et al.*, 2019).

Selain memiliki pengaruh positif terhadap beberapa hal, keterikatan kerja juga dipengaruhi oleh faktor-faktor yang lalu dikategorikan ke dalam enam tema, yaitu iklim organisasi, sumber daya pekerjaan, sumber daya profesional, sumber daya personal/ pribadi, tuntutan pekerjaan, dan variabel demografis (Keyko *et al.*, 2016). Sebagai salah satu prediktor utama, sumber daya personal merupakan evaluasi diri positif atas kemampuan individu untuk mengontrol dan memberikan dampak terhadap lingkungan. Sumber daya personal terdiri atas efikasi diri, harga diri berdasarkan organisasi, optimisme, fleksibilitas, berorientasi pada tujuan, dan perkembangan diri (Keyko *et al.*, 2016). Salah satu sumber daya

personal, yang merupakan konstruk psikologi positif, serta ditemukan mempengaruhi keterikatan kerja adalah *grit*.

B. Keteguhan (*Grit*)

1. Konsep Awal Keteguhan

James (1907) mengungkap bahwa yang memengaruhi individu dalam mencapai hasil, lebih dari individu lain dengan kecerdasan setara yang baru sebagian kecil digunakan, bukan hanya kemampuan, namun adalah kemampuan yang dikombinasikan dengan semangat dan kerja keras (Duckworth, Peterson, Matthews, dan Kelly, 2007). Menurut Gottfredson *et al.* (1997) dalam Duckworth *et al.* (2007), inteligensi adalah prediktor pencapaian terbaik yang terdokumentasi, valid untuk mendokumentasikan berbagai hasil pencapaian. Namun, dalam studi longitudinal Terman dalam Duckworth *et al.* (2007) diungkap bahwa kecerdasan tidak selalu diterjemahkan pencapaian, tetapi dalam pencapaian dibutuhkan juga ketekunan. Selain itu, ada praktik disengaja yang dilakukan terus menerus, yang dipengaruhi perbedaan faktor-faktor yang ada pada individu untuk terlibat pada keadaan tersebut (Duckworth *et al.*, 2007).

The Big Five personality traits (Lima Sifat Kepribadian Utama) oleh Cattell, yang juga dikenal sebagai *the five-factor model (FFM)* dan *the OCEAN model*, telah menyediakan kerangka kerja deskriptif untuk banyak karya empiris kontemporer tentang ciri-ciri prediktor kesuksesan (Duckworth *et al.*, 2007). Kelima faktor kepribadian utama tersebut

adalah *Openness to experience*, *Conscientiousness*, *Extraversion*, *Agreeableness*, dan *Neuroticism*. Meta-analisis Barrick dan Mount dalam Duckworth *et al.*, (2007) menyimpulkan bahwa *Big Five* khususnya *Conscientiousness* yang bermakna kehati-hatian dengan kesungguhan, terkait lebih kuat dengan kinerja pekerjaan dari pada empat tipe lain pada lima faktor kepribadian utama. Studi penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa dalam meta-analisis, studi konfirmasi ukuran kepribadian sebagai prediktor pekerjaan, diperoleh temuan bahwa aspek yang didefinisikan dari faktor lima faktor kepribadian utama dapat memprediksi hasil pencapaian tertentu (Paunonen dan Ashton, 2011, dalam Duckworth *et al.*, 2007), namun memungkinkan ada ciri-ciri kepribadian penting yang tidak terwakili oleh lima kepribadian utama, dan jika dimensi seperti itu bukan merupakan bagian dari lima faktor kepribadian utama, maka dimensi tersebut perlu dipertimbangkan secara terpisah dalam deskripsi komprehensif tentang penentu kebiasaan manusia.

2. Pengertian Keteguhan

Pentingnya bakat intelektual untuk prestasi di seluruh domain profesional sudah diuji dalam banyak penelitian. Namun perbedaan nonkognitif individu juga dapat menjadi prediktor keberhasilan. Salah satu sifat nonkognitif tersebut adalah keteguhan, yang tidak berhubungan positif dengan kecerdasan intelektual, tetapi sangat berkorelasi dengan lima faktor kepribadian utama, khususnya *conscientiousness*. Keteguhan menunjukkan validitas prediktif tambahan dari ukuran-ukuran

keberhasilan, melampaui kecerdasan intelektual dan kesadaran. Temuan ini menunjukkan bahwa pencapaian bukan hanya ditentukan oleh bakat tetapi juga penerapan bakat yang berkelanjutan dan terfokus dari waktu ke waktu (Duckworth *et al.*, 2007).

Duckworth (2016) mendefinisikan keteguhan sebagai ketekunan dan keinginan besar untuk mencapai tujuan jangka panjang dalam waktu yang lama, meskipun menghadapi berbagai tantangan. Keteguhan ditemukan memiliki kemiripan dengan beberapa konstruk lain, namun secara mendasar berbeda. Individu yang memiliki keteguhan tinggi tidak hanya menyelesaikan tugas yang dihadapi tetapi juga mengejar tujuan tertentu selama bertahun-tahun. Lalu perbedaan keteguhan dengan ketergantungan aspek kesadaran dan termasuk kontrol diri, adalah adanya spesifikasi tujuan dan minat yang konsisten. Selanjutnya keteguhan juga berbeda dari kebutuhan untuk berprestasi, karena kebutuhan akan pencapaian menurut definisi adalah non-sadar yang mendorong untuk kegiatan bermanfaat secara implisit, oleh karena itu tidak dapat digunakan metode *self-report* seperti pengukuran yang dilakukan pada konstruk keteguhan (Duckworth *et al.*, 2007).

3. Dimensi dan Pengukuran Keteguhan

Keteguhan terdiri atas dua dimensi yaitu *perseverance of effort* (ketekunan upaya) dan *consistency of interest* (konsistensi minat). Keteguhan merupakan salah satu sifat kepribadian yang memunculkan kesadaran, dan ditemukan yang memiliki kesamaan karakteristik dengan

salah satu dari lima kepribadian utama, yaitu *conscientiousness* yang berarti kehati-hatian dengan kesungguhan (Rimfeld, Kovas, Dale, dan Plomin, 2016). Keduanya dianggap berkontribusi positif pada kesuksesan. Meskipun beberapa peneliti meneliti ketekunan dan konsistensi minat sebagai dua konstruk terpisah, namun sebagian besar penelitian menghadirkan tentang laporan keteguhan dengan tingkat skor keteguhan keseluruhan (Credé, Tynan, dan Harms, 2016).

Keteguhan diukur dengan menggunakan skala Likert untuk menjawab 12 pernyataan dalam keseluruhan pengukuran keteguhan. Enam pernyataan mengukur ketekunan, dan enam lainnya mengukur konsistensi minat. Kedua belas item pengukuran pelaporan diri ini disebut *Grit-O* (Duckworth *et al.*, 2016). Sedangkan skala pengukuran yang lebih singkat namun dapat digunakan sama baiknya, diungkap oleh Duckworth dan Quinn (2009) dalam delapan item pernyataan yang masing – masing terdiri atas empat pernyataan untuk dimensi ketekunan dan konsistensi minat.

4. Dampak Positif Keteguhan

Penelitian Duckworth mengungkap temuan bahwa yang lebih berperan pada kesuksesan akademik bukan bakat, melainkan keteguhan. Individu dengan skor keteguhan tinggi memiliki ketertarikan terhadap sesuatu, dan hasrat dipertahankan dalam jangka panjang sehingga menimbulkan suatu konsistensi (Duckworth *et al.*, 2007). Keteguhan ditemukan berperan dalam meraih berbagai kesuksesan, seperti dalam

prediksi prestasi akademik (Reraki, Celik, dan Saricam, 2015), memungkinkan kinerja lebih baik pada penempatan pertama, berperan positif dalam latihan mengeja, berperan dalam keberhasilan pelatihan militer yang keras, dan memberikan prediksi kesuksesan lebih baik daripada efek IQ, *hardiness*, kontrol diri dan sifat kehati-hatian (Duckworth, 2007). Bersama dengan keterlibatan kerja, keteguhan telah diselidiki ketika keduanya bersama memoderasi pengaruh ketidaksopanan di tempat kerja, dan kemampuan kerja yang dirasakan (Kabbat-Farr, Walsh, dan McGonagle, 2017), ketekunan menjadi prediktor keterikatan kerja (Zeng *et al.*, 2019), dan keterikatan secara umum, memediasi pengaruh keteguhan terhadap produktivitas (Hodge *et al.*, 2018).

C. Dukungan Organisasional yang Dirasakan (*Perceived Organizational Support*)

1. Konsep Awal Dukungan Organisasional yang Dirasakan

Organizational Support Theory (OST) atau teori dukungan organisasional muncul pertama kali pada tahun 1986 oleh Eisenberger, Huntington, Hutchinson, dan Sowa, yang menyatakan bahwa untuk memenuhi kebutuhan sosial-emosional dan untuk menilai manfaat dari peningkatan kinerja, organisasi berkontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan (Kurtessis, Eisenberger, Ford, Buffardi, Stewart, dan Adis, 2015). Hal ini mendukung teori yang sebelumnya muncul, yaitu teori *Social Exchange* (pertukaran sosial) oleh Homans dan Blau (1964), yang mengungkap pekerjaan sebagai pertukaran usaha dan loyalitas untuk

manfaat nyata dan penghargaan sosial. Ketika seseorang diperlakukan baik, maka timbal balik yang diberikan harus menguntungkan (Eisenberger dan Stinglhamber, 2011). Karyawan selanjutnya membentuk persepsi umum mengenai sejauh mana organisasi mewujudkan hal itu, dengan cara menilai kontribusi, pemberian dukungan dan kepedulian dari organisasi terhadap kesejahteraan karyawan (Eisenberger dan Stinglhamber, 2011), yang disebut dengan *Perceived Organizational Support (POS)* atau dukungan organisasional yang dirasakan.

2. Pengertian Dukungan Organisasional yang Dirasakan

Dukungan organisasional yang dirasakan merupakan persepsi atas dukungan yang diberikan organisasi melalui tiga bentuk yaitu, keadilan prosedural, dukungan dari atasan, serta imbalan dari organisasi terkait pekerjaan (Eisenberger dan Aselage, 2009). Karyawan profesional memiliki kecenderungan mengimbangi dukungan organisasional yang dirasakan melalui kinerja. Dukungan organisasional yang dirasakan memiliki dampak positif terhadap keterikatan dan kinerja pekerja profesional. Ketika karyawan menerima dukungan finansial atau nonfinansial dari perusahaan, mereka merasa wajib untuk membayar kembali dengan tingkat keterikatan kerja yang lebih tinggi (Dabke dan Patole, 2014).

3. Pengukuran Dukungan Organisasional yang Dirasakan

Dukungan organisasional yang dirasakan dapat diukur menggunakan 17 item pertanyaan oleh Eisenberger *et al.* (1986), namun dapat

digunakan juga lebih sedikit item dari skala aslinya, dan tidak ditemukan masalah terkait jumlah item tersebut. Rhoades dan Eisenberger (2002) mengukur persepsi terhadap dukungan organisasi menggunakan delapan item pernyataan dari Eisenberg, Cummings, Armeli, dan Lynch (1997), yang mengungkap persepsi karyawan terhadap penghargaan organisasi atas kontribusi, respon organisasi terhadap keluhan, kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan karyawan, dan kebanggaan organisasi terhadap karyawan.

4. Dampak Positif Dukungan Organisasional yang Dirasakan

Murthy (2017) menemukan bahwa dukungan organisasional yang dirasakan menjadi prediktor keterikatan kerja pada karyawan. Temuan tersebut didukung pada penelitian yang dilakukan oleh Al-Omar, Arafah, Barakat, Almutairi, Khurshid, dan Alsultan (2019), yang menyatakan bahwa karyawan yang secara positif merasakan dukungan organisasional, akan terikat dalam pekerjaannya meskipun berada pada situasi kerja yang kompetitif dan penuh tekanan. Beberapa hasil penelitian tersebut mendukung temuan Eisenberger dan Stinglhamber (2011) yang mengungkap bahwa karyawan dengan skor tinggi untuk konstruk dukungan organisasional yang dirasakan, lebih terikat dengan pekerjaan, berkomitmen, puas dan kinerja meningkat, serta rendah stres.

D. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu terkait hubungan ketiga konstruk tersebut, yaitu:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Penelitian	Variabel	Alat dan Unit Analisis	Hasil Penelitian
1.	Hodge et al. (2018): “ <i>The Role of Grit in Determining Engagement and Academic Outcomes for University Students.</i> ”	1. <i>Grit</i> 2. <i>Engagement</i> 3. <i>Academic Outcomes-Productivity</i>	Alat analisis: Analisis regresi dengan mediator; alat bantu SEM. Unit Analisis: mahasiswa universitas di Australia. Pengumpulan data melalui: media kuesioner	Terdapat hubungan positif antara <i>Grit</i> , <i>Engagement</i> dan Produktivitas. <i>Engagement</i> memediasi pengaruh <i>Grit</i> terhadap Produktivitas
2.	Zheng et al. (2019): “ <i>Teachers’ Growth Mindset and Work Engagement in the Chinese Educational Context: Well-Being and Perseverance of Effort as Mediators.</i> ”	1. <i>Growth mindset</i> 2. <i>Well-being</i> 3. <i>Perseverance of Effort</i> 4. <i>Work engagement</i>	Alat analisis: Unit Analisis: siswa of secondary school di Tiongkok Pengumpulan data melalui: media kuesioner	<i>Growth mindset</i> berpengaruh terhadap <i>work engagement</i> . <i>Well-being</i> dan <i>perseverance or effort (grit)</i> memediasi pengaruh <i>well-being</i> terhadap <i>work engagement</i>
3.	Chevalier et al. (2018): “ <i>Beyond working conditions, psychosocial predictors of job satisfaction, and work engagement among French dentists and dental assistants</i> ”	1. <i>perceived organizational support</i> 2. <i>psychological meaningfulness of work</i> 3. <i>job satisfaction</i> 4. <i>work engagement</i>	Alat analisis: Multipel regresi analisis Unit Analisis: para dokter gigi di Perancis dan asistennya Pengumpulan data melalui: media kuesioner	<i>Perceived organizational support</i> dan <i>psychological meaningfulness of work</i> berpengaruh terhadap <i>job satisfaction</i> dan <i>work engagement</i>
4.	Chalermjirapas et al. (2019): “ <i>The Study of Employee Engagement of Manufacturing Sector in Thailand</i> ”	1. <i>Employee Engagement</i> 2. <i>the Big Five Personality Traits</i> 3. <i>Perceived Support</i>	Alat analisis: Analisis regresi. Unit Analisis: pekerja pabrik di Thailand Pengumpulan data melalui: media kuesioner	<i>Perceived Support</i> memoderasi pengaruh <i>the Big Five Personality Traits</i> terhadap <i>Employee Engagement</i>

E. Pengembangan Hipotesis

Hipotesis pada penelitian merupakan hubungan yang diperkirakan secara logis antara dua variabel atau lebih, dan disajikan dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji. Berikut adalah perumusan hipotesis penelitian ini:

1. Keteguhan dan Keterikatan Kerja

Hodge *et al.* (2018) mengungkap peran keteguhan dalam keterikatan secara umum. Individu dengan skor keteguhan yang tinggi lebih tekun berupaya dalam lebih konsisten terhadap minatnya, sehingga dampaknya akan lebih mengalami keterikatan. Pada penelitian tersebut juga ditemukan bahwa keteguhan secara langsung juga memberi pengaruh positif pada produktivitas. Produktivitas tinggi muncul karena pengaruh hadirnya ketekunan upaya dan konsistensi dalam konstruk keteguhan, pada diri individu. Temuan lain mengungkap bahwa ketekunan upaya dalam konstruk keteguhan, berpengaruh positif terhadap keterikatan. Keterikatan juga dipengaruhi oleh *well-being* secara langsung, maupun yang telah dimediasi oleh ketekunan upaya dalam keteguhan (Zheng *et al.*, 2019). Secara khusus, ketekunan yang hadir pada proses pencapaian, memunculkan penguasaan dalam bidang yang pada awalnya sering melibatkan kegagalan-kegagalan awal, yang dialami individu, sehingga dirumuskan hipotesis pertama penelitian, yaitu:

H1: Ketekunan upaya berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja

Individu dengan skor keteguhan tinggi memiliki ketertarikan terhadap sesuatu, dan hasrat tersebut dapat dipertahankan dalam jangka panjang sehingga menimbulkan suatu konsistensi (Duckworth *et al.*, 2007). Konsistensi minat atau ketahanan tinggi yang diwujudkan karena banyak jam latihan yang disengaja, atau percobaan-percobaan yang terus menerus diupayakan, berdampak pada penguasaan dan keterikatan. Sehingga rumusan untuk hipotesis ke dua adalah:

H2: Konsistensi minat berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja

2. Dukungan Organisasional yang Dirasakan dan Keterikatan Kerja

Chevalier *et al.* (2018) mengungkapkan bahwa individu yang memiliki persepsi yang baik atas dukungan organisasional yang diberikan kepadanya, akan lebih merasa puas dengan pekerjaannya, dan merasa lebih terikat di dalam pekerjaan yang sedang digeluti. Selain itu, dalam penelitiannya juga diungkap temuan lain terkait pengaruh positif dari kebermanaan kerja yang dirasakan. Maka dapat dirumuskan hipotesis ke tiga sebagai berikut:

H3: Dukungan organisasional yang dirasakan berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja

3. Peran pemoderasi Dukungan Organisasional yang Dirasakan pada pengaruh Keteguhan terhadap Keterikatan Kerja

Keterikatan karyawan juga bergantung pada sifat-sifat kepribadian yang dimiliki seseorang. Terdapat lima sifat kepribadian utama, yang dalam penelitian tersebut ditemukan memberi pengaruh pada keterikatan karyawan. Sementara itu salah satu dari sifat kepribadian utama itu adalah *conscientiousness* yang berarti kehati-hatian atau kualitas dalam melakukan pekerjaan dengan cermat dan tepat (Chalermjirapas, et al., 2019). Ketekunan upaya yang merupakan dimensi dalam konstruk psikologi positif keteguhan, juga menjadi ciri utama dari *conscientiousness*. Penelitian tersebut mengungkap bahwa sifat-sifat kepribadian memengaruhi keterikatan, dan ketika karyawan mempersepsikan dukungan organisasional secara positif, maka pengaruh sifat kepribadian terhadap keterikatan kerja semakin kuat. Melalui dasar tersebut, dikemukakan hipotesis ke empat dan ke lima, sebagai berikut:

H4: Dukungan organisasional yang dirasakan memoderasi pengaruh ketekunan upaya terhadap keterikatan kerja

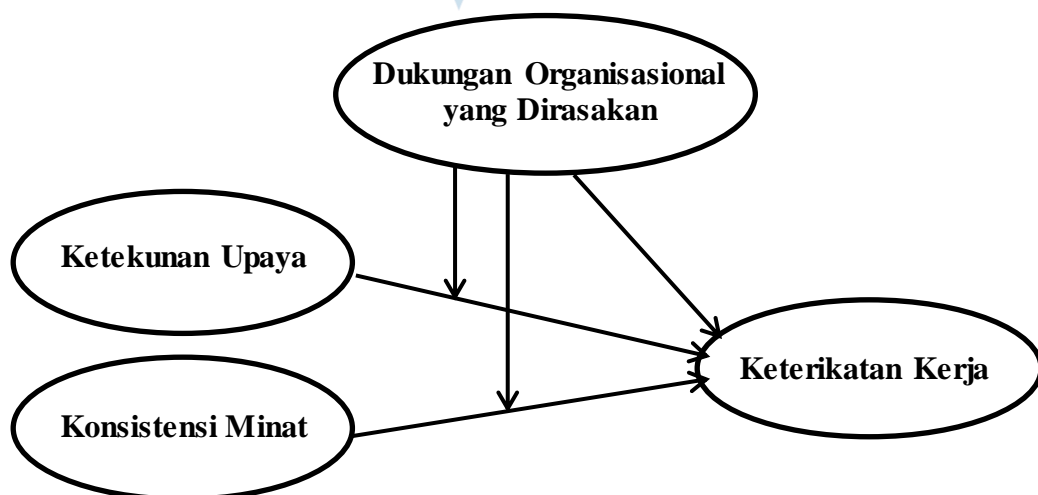
H5: Dukungan organisasional yang dirasakan memoderasi pengaruh konsistensi minat terhadap keterikatan kerja

F. Model Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dan modifikasi dari beberapa penelitian yang sebelumnya menunjukkan relasi antara ketiga konstruk, yaitu

keterikatan kerja, keteguhan, dan dukungan organisasional yang dirasakan, serta melibatkan konstruk lain dalam berbagai bentuk. Hodge *et al.* (2018) mengungkapkan bahwa keteguhan memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas, serta keterikatan memediasi pengaruh tersebut. Selanjutnya Zheng *et al.* (2019) menunjukkan bahwa ketekunan upaya memediasi pengaruh *well-being* terhadap keterikatan. Kemudian Chevalier *et al.* (2018) menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasional memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja dan keterikatan kerja. Sedangkan Chalemjirapas *et al.* (2019) menyoroiti bahwa keterikatan juga dipengaruhi oleh lima tipe kepribadian utama, yang dapat diperkuat oleh adanya persepsi terhadap dukungan organisasi.

Berdasarkan bukti empiris yang diperoleh dari penelitian-penelitian tersebut, dikembangkan dan dimodifikasi kerangka penelitian yang mengacu pada hipotesis yang sebelumnya, dan ditampilkan dalam model penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1. Model Penelitian