

Hubungan Konformitas dengan Keterikatan Kerja Pegawai Desa Kecamatan Turen

Thoriq Yahya, Fattah Hidayat*, Gamma Rahmita Ureka Hakim

Universitas Negeri Malang, Jl. Semarang No. 5 Malang, Jawa Timur, Indonesia

*Penulis korespondensi, Surel: fattah.hidayat.fppsi@um.ac.id

Abstract

The purpose of this study was to determine the correlation between conformity and work engagement Village officials Sub-District Turen. This research is quantitative research using descriptive and correlational analysis of sampling technique in this research using cluster sampling technique with the number of research samples of 45 village officials Sub-district Turen. The data collection uses a conformity scale with reliability of 0.768 and work engagement scale with reliability of 0.781. The results of this study indicate that as many as 53% of village officials in Turen Sub-District have high levels of conformity and 51% of village officials in Sub-District Turen have high levels of work engagement. The result of correlation test of conformity with work engagement village officials Sub-District Turen showed a correlation coefficient of 0.409. It shows that there is a positive relationship between conformity with work engagement village officials Sub-District Turen.

Keywords: conformity; work engagement; village officials

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara konformitas dengan keterikatan kerja pegawai desa Kecamatan Turen. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif menggunakan analisis deskriptif dan korelasional. Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan teknik cluster sampling dengan jumlah sampel penelitian sebesar 45 pegawai desa Kecamatan Turen. Pengumpulan data menggunakan skala konformitas dengan reliabilitas 0,768 dan skala keterikatan kerja dengan reliabilitas 0,781. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebanyak 53% pegawai desa di Kecamatan Turen memiliki tingkat konformitas yang tinggi dan 51 % pegawai desa di Kecamatan Turen memiliki tingkat keterikatan kerja yang tinggi. Hasil uji korelasi konformitas dengan keterikatan kerja pegawai desa Kecamatan Turen menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,409. Hal tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif antara konformitas dengan keterikatan kerja pegawai desa Kecamatan Turen.

Kata kunci: konformitas; keterikatan kerja; pegawai desa

1. Pendahuluan

Keterikatan kerja merupakan bentuk komitmen pegawai terhadap pekerjaannya. Seperti yang diungkapkan oleh Vazirani (2007) keterikatan berhubungan dengan tingkat komitmen, sedangkan keterlibatan yang dimiliki oleh karyawan terhadap organisasi beserta nilai yang ada di dalamnya akan terlihat pada sikap positif karyawan terhadap organisasi serta nilai di dalamnya. Keterlibatan yang karyawan miliki ini merupakan sebuah keterikatan kerja yang meliputi emosional dan afektif.

Keterikatan kerja menurut Wellins dan Concelman (2005) merupakan sebuah kekuatan yang mampu memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya ke level yang lebih tinggi. Kekuatan diartikan sebagai komitmen terhadap organisasi atau rasa memiliki serta rasa bangga, usaha yang lebih entah waktu maupun energi, serta komitmen dalam menjalankan pekerjaan. Keterikatan kerja juga merupakan bentuk dari komitmen pegawai terhadap

organisasinya. Schaufeli (2002) juga menjelaskan tentang keterikatan kerja yang berarti keadaan pikiran yang memuaskan, positif, serta berhubungan dengan yang ditandai oleh vigor, dedication dan absorption.

Keterikatan kerja adalah suatu hal yang pasti dimiliki oleh seorang pegawai terhadap pekerjaannya. Keterikatan kerja yang baik adalah tingginya energi pegawai yang mampu mempengaruhi kinerja pegawai menjadi lebih baik lagi. Pegawai-pegawai yang memiliki keterikatan kerja yang tinggi akan menyumbangkan hal yang positif terhadap perkembangan organisasi yang diikutinya. Sumbangan yang positif ini dapat berupa meningkatnya kinerja pada level yang lebih tinggi sehingga organisasi akan berjalan menjadi lebih baik lagi. Ketika pegawai memiliki rasa keterikatan kerja yang tinggi maka produktifitas pegawai juga akan meningkat. Jika organisasi bergerak ke arah yang lebih baik maka keuntungan akan dirasakan oleh pegawai itu sendiri, rekan kerja dan juga pada organisasi itu sendiri. Keyko (2014) menyatakan bahwa keterikatan kerja adalah hal yang penting pada optimalnya performa pegawai dan meningkatkan organisasi yang positif.

Namun, pada kenyataannya tidak semua pegawai memiliki keterikatan kerja yang baik. Salah satunya adalah pegawai-pegawai desa di Kecamatan Turen. Menurut hasil observasi yang dilakukan pada tanggal 26 April sampai 28 April 2017 di dua desa di Kecamatan Turen didapatkan bahwa 15 dari 22 atau 70 % pegawai tidak ada di lokasi kerja pada saat jam kerja berlangsung, terdapat juga 20 pegawai dari 22 atau 91 % yang tidak kembali ke tempat kerja setelah jam istirahat siang. Hal tersebut menunjukkan ketidaksesuaian jam kerja pada pegawai desa tersebut dengan yang telah disepakati oleh BPD dan Kepala Desa yang semestinya pegawai desa tersebut bekerja pada hari Senin—Kamis pada pukul 08.00 WIB—13.00 WIB kemudian istirahat ishome (istirahat, sholat dan makan) dilakukan pada pukul 11.15 WIB sampai pukul 12.00 WIB sedangkan untuk hari Jum'at bekerja di tempat kerja dilakukan pada pukul 08.00 WIB – 11.00 WIB. Setiap desa memungkinkan memiliki jam kerja yang berbeda.

Hasil observasi tersebut dapat menunjukkan bahwa rata-rata 18 pegawai desa memiliki keterikatan kerja dengan kategori kurang baik, yang juga dikuatkan berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap beberapa warga setempat yang mengeluhkan kinerja pegawai desa diantaranya kesulitan warga untuk melakukan pemesanan dan pengambilan subsidi keperluan bercocok tanam karena tempat kerja pegawai tidak dapat ditemukan yang bersangkutan dan pegawai juga tidak bertanggung jawab pada pekerjaannya. Menurut warga para pegawai desa di Kecamatan Turen mengesampingkan pekerjaan untuk hal lain yang tidak diketahui oleh warga, padahal pegawai desa seharusnya melayani warga yang memiliki keperluan berkaitan dengan desa. Namun pelayanan yang dibutuhkan warga tidak dapat dipenuhi oleh pegawai-pegawai desa. Sehingga dari uraian-uraian di atas, maka peneliti mengambil fokus permasalahan pada pegawai desa di Kecamatan Turen.

Perilaku-perilaku pegawai desa yang telah dijelaskan di atas merupakan indikasi bahwa tingkat keterikatan kerja pegawai-pegawai desa di Kecamatan Turen tergolong rendah, karena pegawai-pegawai memiliki vigor, dedication dan absorption yang rendah. Hal ini dibuktikan dengan ketiadaan pegawai desa di lokasi kerja merupakan vigor, dedication dan absorption yang rendah yaitu para pegawai memiliki tingkat energi serta ketahanan mental yang masuk ke dalam kategori rendah ketika bekerja, kurangnya pengorbanan waktu untuk pekerjaannya dan tingkat konsentrasi dalam pekerjaannya tidak ada karena pegawai desa ini bahkan tidak ada di lokasi kerja pada saat jam bekerja berlangsung. Pegawai-pegawai yang tidak

memberikan pelayanan yang seharusnya diberikan kepada warga yang membutuhkan merupakan contoh kurangnya tingkat absorption yaitu tidak berkonsentrasi secara penuh dan tidak mampu menikmati pekerjaan, serta dengan mudah melepaskan diri dari pekerjaannya. Dari perilaku-perilaku pegawai di atas juga mencerminkan kurangnya keterlibatan yang kuat dalam pekerjaan, pengorbanan tenaga, pikiran, waktu dan rasa penting, antusiasme, dan tantangan atau tingkat dedication yang rendah.

Desa merupakan sebuah perkumpulan beberapa unit permukiman kecil atau dapat disebut kampung. Desa merupakan istilah yang diartikan sebagai pembagian wilayah administratif di Indonesia di bawah kecamatan dengan kepala desa sebagai pemimpinnya. Di Jawa Timur terdapat dua budaya yang digunakan oleh kepala desa dalam menyelesaikan permasalahan organisasinya yaitu budaya Arek dan budaya Mataram. Desa di Kecamatan Turen cenderung menganut budaya Arek (Hidayat dan Setiyowati, 2017).

Kelompok memiliki pengaruh yang kuat terhadap individu. Individu akan cenderung mengikuti perilaku yang ada pada kelompoknya. Perilaku individu yang mengikuti kelompok ini disebut sebagai konformitas. Menurut Chialdini dan Goldstein (dalam Taylor dkk, 2009) konformitas merupakan kecenderungan seseorang untuk mengubah keyakinan atau perilakunya agar sesuai dengan perilaku orang lain. Pengaruh kelompok pada pegawai desa ini memengaruhi perilaku individu seperti mengikuti kelompok yang mayoritas mengalami keterlambatan jam kerja. Dari hasil observasi peneliti, diketahui bahwa pegawai desa yang baru juga mengikuti perilaku pada pegawai desa senior. Peniruan perilaku ini terlihat pada keterlambatan jam kerja, pulang lebih awal, terlambat kembali ke kantor setelah jam istirahat selesai dan seringnya mengalami keterlambatan untuk penyediaan bahan subsidi bagi masyarakat desa yang membutuhkan.

Faktor yang mendorong keterikatan kerja menurut Bakker (2011) yaitu faktor sumber pekerjaan dan pribadi individu. Faktor pribadi individu berperan dalam meningkatkan keterikatan kerja, pengetahuan sebagai contohnya. Sedangkan faktor sumber pekerjaan berhubungan dengan lingkungan pekerjaan serta pekerjaan itu sendiri yang dimulai dari organisasinya hingga rekan kerja. Situasi kerja dalam organisasi yang ditemui adanya konformitas mampu mempengaruhi pekerjaan seseorang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa konformitas dan keterikatan kerja memiliki hubungan yang erat dalam hal ini.

Penjelasan-penjelasan yang telah dipaparkan di atas membuat peneliti mempertimbangkan untuk melakukan sebuah penelitian mengenai konformitas dan keterikatan kerja pada pegawai desa di Kecamatan Turen. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : 1) mengetahui gambaran konformitas pegawai desa Kecamatan Turen, 2) mengetahui gambaran keterikatan kerja pegawai desa Kecamatan Turen, dan 3) mengetahui hubungan konformitas dengan keterikatan kerjapegawai desa Kecamatan Turen.

2. Metode

Metode penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan deskriptif dan regresi. Dua variabel yang diukur adalah variabel konformitas sebagai variabel bebas dan variabel keterikatan kerja sebagai variabel terikat. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai desa yang ada di Kecamatan Turen sejumlah 159 pegawai desa dari 15 desa yaitu desa Gedog Kulon, Gedog Wetan, Jeru, Kedok, Kemulan, Pagedangan, Sanankerto, Sananrejo, Sawahan, Talangsuko, Talok, Tanggung, Tawangrejeni, Tumpuk renteng dan Undaan. Sampel penelitian

ini sebanyak 30% dari populasi yaitu 45 pegawai desa. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik cluster sampling.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan dua skala yaitu skala konformitas dan skala keterikatan kerja yang didapat dari adaptasi skala pada UWES. Kedua alat ukur ini berbentuk skala likert. Instrumen konformitas memiliki jumlah aitem 50 dengan 23 aitem gugur dan 27 aitem terpakai setelah dilakukan uji validitas, dengan hasil reliabilitas memiliki koefisien sebesar 0,768 sedangkan instrumen keterikatan kerja memiliki jumlah aitem 34 dengan 11 aitem gugur dan 23 aitem terpakai setelah dilakukan uji validitas, dengan hasil reliabilitas memiliki koefisien sebesar 0,781. Jadi kedua skala ini layak untuk digunakan sebagai skala penelitian. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskripsi dan uji korelasional. Sebelum uji korelasi dilakukan, peneliti melakukan uji asumsi sebagai uji prasyarat analisis korelasi yaitu uji normalitas dan uji linearitas.

3. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil hitung analisis deskriptif menggunakan bantuan SPSS, dari 45 subjek penelitian, sebanyak 24 orang (53%) pegawai desa di Kecamatan Turen memiliki tingkat konformitas yang tinggi dan sebanyak 21 orang (47%) pegawai desa memiliki tingkat konformitas rendah. Sehingga dari hasil perhitungan di atas dapat diambil kesimpulan bahwa sebagian besar pegawai desa di Kecamatan Turen memiliki tingkat konformitas yang tinggi. Sedangkan untuk keterikatan kerja didapatkan bahwa sebanyak 23 orang (51%) pegawai desa di Kecamatan Turen memiliki tingkat keterikatan kerja yang tinggi dan sebanyak 22 orang (49%) pegawai desa di Kecamatan Turen memiliki tingkat keterikatan kerjarendah. Sehingga dari hasil perhitungan di atas dapat diambil kesimpulan bahwa sebagian besar pegawai desa di Kecamatan Turen memiliki tingkat keterikatan kerja yang tinggi.

Sebelum melakukan uji hipotesis maka peneliti melakukan uji prasyarat terlebih dahulu yaitu uji normalitas dan linearitas. Dari uji normalitas didapatkan hasil bahwa untuk variabel konformitas memiliki nilai signifikansi $0,200 > 0,05$ data berdistribusi normal, dan pada variabel keterikatan kerja memiliki nilai signifikansi $0,067 > 0,05$ maka data berdistribusi normal. Dari analisis ini dapat dikatakan kedua variabel dapat dipakai dalam statistik parametrik. Sedangkan untuk uji linearitas didapatkan bahwa nilai sig.linierity sebesar 0,005 yang berarti nilai ini kurang dari 0,05 ($p < 0,05$) dan juga nilai deviation from linierity sebesar 0,316 yang dapat diterjemahkan bahwa nilai ini lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$). Sehingga dari hasil perhitungan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa variabel konformitas dan keterikatan kerja pada pegawai desa membentuk satu garis lurus atau linier pada kurva konformitas (variabel X) dan keterikatan kerja (variabel Y).

Uji hipotesis yang digunakan adalah uji korelasi dengan hasil perhitungan yang didapat koefisien korelasi sebesar 0,409 dan $p = 0,00 < 0,05$. Sehingga koefisien korelasi tersebut termasuk dalam korelasi sedang yang berarti bahwa ada hubungan yang substansial. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara konformitas dengan keterikatan kerja pada pegawai desa di Kecamatan Turen. Hubungan yang terjadi antara konformitas dan keterikatan kerja pada pegawai desa di Kecamatan Turen merupakan hubungan yang substansial. Sedangkan dengan koefisien korelasi yang bernilai positif maka dapat dikatakan bahwa ada hubungan positif antara konformitas dan keterikatan kerja

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan terhadap skor konformitas pada pegawai desa di Kecamatan Turen didapatkan hasil bahwa sebagian besar pegawai desa di Kecamatan Turen

memiliki konformitas yang tinggi. Hal ini dibuktikan dengan hasil dari perhitungan sebelumnya yang menyatakan bahwa rata-rata pegawai desa di Kecamatan Turen memiliki konformitas yang tinggi. Sehingga dari hasil ini dapat diketahui bahwa pegawai desa di Kecamatan Turen memiliki konformitas yang tinggi.

Konformitas sendiri adalah pengaruh lingkungan terhadap individu untuk menyerupai perilaku yang mereka lakukan agar sesuai dengan norma sosial yang ada, hal ini seperti yang dijelaskan oleh Baron dan Byrne (2005) bahwa konformitas adalah suatu jenis pengaruh sosial dimana individu mengubah sikap dan tingkah laku mereka agar sesuai dengan norma sosial yang ada. Taylor, dkk, (2009) membagi ciri- ciri konformitas menjadi lima aspek yaitu peniruan, kepercayaan, penyesuaian, kesepakatan dan ketaatan yang dapat digunakan sebagai acuan untuk mengetahui seseorang mengalami konformitas.

Konformitas yang dimiliki pegawai desa di Kecamatan Turen beragam, namun dapat diambil kesimpulan secara keseluruhan bahwa rata-rata konformitas pegawai desa di Kecamatan Turen tergolong tinggi. Hal ini bisa saja terjadi karena banyak faktor yang memengaruhi konformitas pada pegawai desa di Kecamatan Turen. Menurut Baron & Byrne (2005) faktor-faktor penyebab konformitas adalah kohesivitas, ukuran kelompok, dan norma sosial yang berlaku. Jadi konformitas yang tinggi tak lepas dari peran kohesivitas, ukuran kelompok dan norma sosial yang berlaku pada kelompok pegawai desa di Kecamatan Turen tersebut.

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan terhadap skor keterikatan kerja pada pegawai desa di Kecamatan Turen didapatkan hasil bahwa sebagian besar pegawai desa di Kecamatan Turen memiliki tingkat keterikatan kerja yang tinggi. Hal ini dibuktikan dengan hasil dari perhitungan sebelumnya yang menyatakan bahwa rata-rata pegawai desa di Kecamatan Turen memiliki keterikatan kerja yang tinggi. Sehingga dari hasil ini dapat diketahui bahwa pegawai desa di Kecamatan Turen memiliki keterikatan kerja yang tinggi.

Schaufeli & Bakker (2002) mendefinisikan keterikatan kerja sebagai keadaan pikiran yang positif, memuaskan, dan berhubungan dengan pekerjaan. Bakker, Gonzales-Roma, Salanova dan Schaufeli (2002) membagi ciri-ciri keterikatan kerja menjadi tiga aspek yaitu vigor, dedikasi dan absorption yang dapat digunakan sebagai acuan untuk mengetahui tingkat keterikatan kerja pada pegawai desa di Kecamatan Turen.

Keterikatan kerja yang terjadi pada pegawai desa di Kecamatan Turen memiliki nilai yang hampir sama antara tingkat keterikatan kerja yang tinggi dan tingkat keterikatan kerja yang rendah. Hal ini bisa saja terjadi karena banyak faktor yang memengaruhi keterikatan kerja pada pegawai desa di Kecamatan Turen. Menurut Schaufeli (dalam Bakker dan Demerouti, 2008) terdapat beberapa faktor yang memengaruhi keterikatan kerja yaitu job resources, personal resources. Jadi keterikatan kerja tak lepas dari job resources dan personal resources.

Berdasarkan analisis korelasi yang sudah dilakukan, didapatkan hasil bahwa hipotesis diterima yaitu ada hubungan yang positif antara konformitas dengan keterikatan kerja pada pegawai desa di Kecamatan Turen. Korelasi yang terjadi antara konformitas dengan keterikatan kerja tergolong kedalam korelasi moderat. Korelasi moderat dapat diartikan sebagai korelasi yang substansial sehingga hubungan yang ada antara konformitas dengan keterikatan kerja merupakan sebuah hubungan yang dapat dipercaya.

Hasil dari perhitungan korelasi yang telah dilakukan sesuai dengan faktor- faktor keterikatan kerja yang telah dicetuskan oleh Bakker (2011) yaitu tentang job resources dan personal resources. Dalam penelitian ini, faktor yang saling berhubungan dengan konformitas adalah faktor job resources dan personal resources. Hal ini juga didukung oleh hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti. Berikut di bawah ini ulasan mengenai faktor yang mempengaruhi hubungan konformitas dengan keterikatan kerja.

Pada faktor personal resources, individu mampu memanipulasi, mengontrol dan memberikan dampak pada keterikatan kerja sesuai dengan keinginan dan kemampuannya yang didasarkan pada kelompok sebagai acuannya. Hal ini didukung dengan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti, yaitu pegawai desa di Kecamatan Turen cenderung menyamakan diri dengan norma yang terjadi di organisasinya. Sebagai contoh, ketika pekerjaan yang dilakukan salah satu pegawai desa belum selesai, namun kelompok mengajak untuk mengerjakan pekerjaan lain di luar tugas yang diberikan kepada pegawai desa tersebut maka individu tersebut akan mengikuti kelompok dan meninggalkan pekerjaannya. Dalam hal ini konformitas yang memengaruhi sikap dan tingkah laku pada individu tersebut yang juga memengaruhi tingkat keterikatan kerjanya.

Pada faktor job resources yang berarti sumber dari pekerjaan yaitu individu membicarakan hal-hal positif mengenai organisasi pada rekannya dan mereferensikan organisasi tersebut pada pekerjaannya dan memberikan upaya dan menunjukkan perilaku yang keras untuk berkontribusi dalam kesuksesan organisasi. Hasil analisis yang sudah dilakukan mengungkapkan bahwa peran kelompok organisasi pegawai desa memengaruhi tingkat keterikatan kerja pada pegawai desa di Kecamatan Turen. Hal ini terjadi karena kecenderungan individu untuk mengikuti norma yang terjadi pada kelompok pegawai desa yang diikutinya. Dari hasil observasi yang dilakukan peneliti, individu cenderung mengikuti pola kerja dari rekan lainnya, jika kelompok mengalami permasalahan pada jam kerja maka individu lain cenderung mengukutinya. Pada faktor yang mendorong keterikatan kerja ini, kenyataan di lapangan yang terjadi memang memiliki perbandingan dengan hasil uji analisis melalui angket yang sudah diberikan. Namun jika dilihat dari sikap yang ingin diambil, maka hasilnya akan positif dengan hasil analisis yang sudah dilakukan, hanya saja sikap yang ingin diambil belum terwujud dengan perilaku yang terjadi pada pegawai desa di Kecamatan Turen. Sikap yang dimaksud adalah keinginan individu untuk berkontribusi dalam kesuksesan organisasi.

Job resources dan Personal resources yang terjadi pada pegawai desa di Kecamatan Turen tergolong tinggi dengan lebih dari setengah mengalami keterikatan kerja yang tinggi. Sehingga tingginya job resources dan personal resources juga turut menyumbang tingkat keterikatan kerja. Pada paragraf- paragraf sebelumnya diketahui bahwa faktor job resources dan personal resources berhubungan dengan konformitas sehingga dapat disimpulkan bahwa konformitas dan keterikatan kerja adalah dua variabel yang saling berhubungan. Berdasarkan penjelasan-penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa konformitas secara signifikan memiliki hubungan dengan keterikatan kerja pada pegawai desa di Kecamatan Turen. Hubungan yang terjadi adalah adanya hubungan positif antara konformitas dengan keterikatan kerja pada pegawai desa di Kecamatan Turen.

4. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya dari penelitian ini, adapun kesimpulan yang didapat oleh peneliti sebagai berikut : 1) Pegawai desa di Kecamatan Turen memiliki tingkat konformitas yang cukup tinggi 2) pegawai desa di Kecamatan Turen memiliki tingkat keterikatan kerja yang cukup tinggi dan 3) adanya hubungan yang signifikan antara konformitas dan keterikatan kerja yang terjadi pada pegawai desa di Kecamatan Turen. Hubungan yang terjadi adalah hubungan yang positif. Pegawai desa di Kecamatan Turen yang memiliki rata-rata tingkat keterikatan kerja yang tinggi diharapkan mampu mempertahankan dan mengembangkan ke arah yang lebih baik lagi tentang tingginya keterikatan kerja yang dimilikinya sehingga kedepannya, tidak ada lagi perkembangan organisasi kelompok pegawai desa ke arah yang negatif lagi. Kepala desa sebagai pemimpin desa dan pemimpin organisasi kelompok pegawai desa diharapkan mampu menjadi evaluasi kinerja pada pegawai desa yang telah dicapai selama ini. Sehingga mampu membawa kinerja pegawai desa ke arah yang lebih baik lagi. Masyarakat desa diharapkan mampu mengontrol pegawai desa yang mengalami permasalahan mengenai ketiadaan pegawai desa di tempat kerja dan mengenai pelayanan yang kurang memuaskan. Bagaimanapun juga, pegawai desa adalah pengabdian jasa dan raga untuk masyarakat desa. Peneliti selanjutnya, diharapkan dapat lebih memberikan hasil yang kompleks seperti : 1) menambah variabel job demands, job resources dan salience of job agar lebih menunjang penelitian tersebut 2) melakukan penelitian mengenai seberapa besar pengaruh konformitas terhadap keterikatan kerja dan 3) menggunakan metode penelitian lain yaitu menggunakan metode penelitian kualitatif agar hasil yang akan didapatkan lebih sesuai dengan kondisi yang terjadi.

Daftar Rujukan

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career development international*.
- Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current directions in psychological science*, 20(4), 265-269.
- Baron, R. A., & Byrne, D. (2005). Psikologi sosial (edisi 10). *Jakarta: Erlangga*.
- Hidayat, H & Setiyowati, S. (2017). The Leadership Values Difference of Village Chief in East Java. *Apsyta: Save Our Generations for a Better World* (6), 99-101
- Keyko, K. (2014). Work engagement in nursing practice: A relational ethics perspective. *Nursing ethics*, 21(8), 879-889.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies*, 3(1), 71-92.
- Taylor, S. E., Peplau, L. A., & Sears, D. O. (2009). Psikologi sosial. *Jakarta: Kencana Prenada Media Group*.
- Vazirani, N. A. (2007). Employee Engagement. Working Paper for the SIES College of Management Studies.
- Wellins, R., & Concelman, J. (2005). Creating a culture for engagement. *Workforce performance solutions*, 4(1), 1-4.