
Hubungan Commuting Stress Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan

Ammar Syahidillah dan Puti Archianti W^a

Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA

^a ammar.syahidillah1@gmail.com

Abstrak

Keterikatan kerja pada karyawan merupakan hal penting bagi perusahaan karena hal tersebut mampu mendorong kinerja individu maupun organisasi dan menjaga karyawan yang memiliki rasa keterikatan yang kuat. Namun, berdasarkan beberapa penelitian menjelaskan bahwa banyak karyawan saat ini yang memiliki rasa keterikatan kerja yang rendah karena faktor tekanan stress. Salah satu stress yang timbul adalah tekanan dalam perjalanan yang dialami oleh komuter. Hal tersebut disebabkan oleh adanya hambatan yang dialami oleh komuter seperti kemacetan lalu lintas, rambu-rambu lalu lintas dan kualitas transportasi umum yang buruk. Maka dari itu, penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah ada hubungan yang signifikan antara commuting stress dengan keterikatan kerja pada karyawan. Responden dalam penelitian ini berjumlah 142 orang yang memiliki kriteria karyawan dan komuter yang tinggal di Bodetabek serta bekerja di Jakarta. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling. Alat ukur yang digunakan pada variabel commuting stress menggambarkan kondisi individu dan perjalanan menuju tempat kerja serta tempat tinggal yang dijelaskan oleh Tawiah, Annor & Arthur (2016) dengan $\alpha = 0.769$. Sedangkan alat ukur yang digunakan untuk variabel keterikatan kerja adalah Utrecht Work Engagement Scale (UWES) yang disusun oleh Schaufeli & Bakker (2003) dengan tujuan untuk mengukur keterikatan kerja pada seseorang berdasarkan dimensi Vigor, Dedication & Absorption dengan $\alpha = 0.902$. Teknik analisa data menggunakan uji Korelasi dengan IBM SPSS Statistic versi 22 untuk basis pengoperasian Windows. Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan koefisien korelasi sebesar 0,094 dan probability value sebesar 0,264 ($p.\text{sign} < 0,01$). Dengan itu, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang tidak signifikan antar kedua variabel tersebut.

Kata Kunci: Commuting Stress, Keterikatan Kerja.

Latar Belakang

DKI Jakarta merupakan salah satu kota yang menjadi pusat perkantoran dan bisnis di Indonesia. Banyak orang dari berbagai daerah yang tinggal disekitar Ibu Kota seperti Bogor, Depok, Tangerang dan Bekasi bekerja di Jakarta setiap hari. Mantra (2000) mengatakan gerak penduduk dari daerah asal mereka menuju daerah tujuan dan dilakukan dalam batas waktu tertentu kemudian kembali lagi ke daerahnya pada sore hari disebut commuting atau ulang alik. Dapat dikatakan bahwa orang yang bekerja di luar daerah tempat tinggalnya dan kembali

pulang di hari yang sama ke daerah tempat tinggalnya maka disebut komuter.

Badan Pusat Statistik DKI Jakarta mencatat, komuter Bodetabek dengan kegiatan utama bekerja di Jakarta adalah sebanyak 79,28 persen (1,79 juta orang) pertahun 2014 (<https://jakarta.bps.go.id>). Berdasarkan data diatas, dapat dikatakan bahwa banyaknya komuter yang bekerja di Jakarta setiap harinya dan pulang kembali ke daerah masing-masing pada sore harinya. Hal ini dikarenakan Jakarta merupakan Ibu Kota Negara yang menjadi

tumpuan dan minat para commuter dalam mencari pekerjaan.

Minat dan kemauan masyarakat untuk bekerja di Jakarta tentunya ditopang dengan alat transportasi yang disediakan oleh pemerintah. Berbagai moda transportasi umum yang disediakan oleh pemerintah diantaranya adalah KRL Jabodetabek, Bus Transjakarta, Metromini/Kopaja serta Monorel yang saat ini sedang dikembangkan oleh pemerintah khususnya oleh pemerintah DKI Jakarta guna menompang kebutuhan para Commuter yang bekerja di Jakarta.

Para Commuter juga banyak menggunakan moda transportasi pribadi (private transportation) dalam menempuh perjalanan dari tempat tinggalnya menuju tempat kerjanya. Hal tersebut dilihat dari pertumbuhan kendaraan bermotor di Jakarta pertahun 2016, jumlah kendaraan di Jakarta sebanyak 18 juta unit. Jumlah tersebut merupakan peningkatan sebesar 50% dibandingkan 2010 yang masih berada diangka 12 juta. Berdasarkan jumlah itu, 70% diantaranya adalah sepeda motor dan 24% adalah mobil (<https://www.beritasatu.com>, 2018)

Moda transportasi yang disediakan pemerintah demi menunjang kebutuhan pada commuter sangatlah lengkap. Akan tetapi, kualitas dan kapasitas transportasi yang ada masih belum mencukupi dan memberikan kepuasan kepada penggunaanya dengan baik. Beberapa masalah yang sering menjadi keluhan pengguna transportasi umum Jakarta kualitas yang semakin buruk. Transjakarta merupakan salah

satu moda transportasi yang pada tahun 2015 dinilai buruk oleh sebagian masyarakat dan menjadi isu yang dibahas oleh gubernur (<https://www.antaraneews.com>, 2019).

Berdasarkan data dari moda transportasi umum yaitu KRL Jabodetabek, saat ini sudah sedemikian pesat hal ini didasari pada data PT.KCJ tahun 2016, selaku operator KRL Jabotabek yang menyebutkan bahwa jumlah penumpang yang diangkut oleh KRL Jabotabek saat ini mencapai \pm 850 ribu penumpang/hari (<http://www.dephub.go.id>, 2018). Selain KRL Jabodetabek, moda transportasi lain yang disediakan pemerintah juga kurang mendukung dari segi fasilitas seperti kopaja/metromini yang sejauh ini masih kurang perawatan dan peremajaannya. Meski begitu, pemerintah masih tetap berusaha memberikan pelayanan yang terbaik seperti moda transportasi monorel yang sedang dalam proses pembuatan.

Kurangnya kualitas dan kapasitas transportasi umum yang disediakan oleh pemerintah sering membuat para commuter beralih menggunakan alat transportasi pribadi seperti motor atau mobil. Sayangnya, hal tersebut masih belum membuat para commuter memiliki pengalaman dalam menempuh perjalanan yang baik. Hal ini dikarenakan padatnya kondisi jalanan Ibu Kota Jakarta yang masih menjadi masalah sejak dulu sehingga para commuter harus menghadapi kemacetan dijalan.

Menurut Novaco, Stokols & Milanese (1990) dalam penelitiannya, mengenai commuting stress menemukan bahwa kejadian dan kondisi dalam ruang lingkup tempat tinggal, perjalanan

dan pekerjaan dapat mempengaruhi tingkat stres dan upaya individu untuk menanggulangi stres. Selain kondisi yang terjadi dalam ruang lingkup yang disebutkan diatas, jarak dan waktu tempuh serta hambatan perjalanan seperti kondisi lalu lintas, rambu-rambu dan hal lain yang terjadi didalam perjalanan juga mampu menimbulkan stress dengan tingkat yang berbeda.

Pembahasan tentang commuting stress merupakan pembahasan yang penting, sehingga pembahasan mengenai konsep atau hal yang mungkin terhubung dengan commuting stress menjadi penting untuk dibahas. Berdasarkan pembahasan sebelumnya mengenai commuting stress, dampak yang ditimbulkan oleh commuting stress juga bermacam, terlebih lagi hal ini dialami oleh pada commuting yang menggunakan moda transportasi umum dan pribadi sebagian besar adalah para karyawan. kondisi ini memungkinkan dapat berpengaruh kepada kinerja para karyawan di tempat kerja.

Kinerja seseorang dalam bekerja merupakan hal terpenting bagi seorang pekerja dalam menumbuhkan keterikatan kerja guna menunjang kualitas kerja. Menurut Macey & Scheinder (2008) keterikatan kerja adalah Kondisi seseorang dalam bekerja yang diinginkan, memiliki tujuan yang sama dengan tujuan organisasi, selalu terlibat, memiliki komitmen, semangat, antusiasme, usaha yang terfokus dan memiliki energi, sehingga tercermin dalam sikap dan perilaku. Berdasarkan hal diatas, dapat dikatakan bahwa keterikatan kerja merupakan sikap dan perilaku yang

penting bagi seseorang yang bekerja, karena sikap dan perilaku ini mencerminkan keterlibatan seseorang secara aktif di tempat kerja.

Keterikatan kerja karyawan merupakan hal penting bagi sebuah perusahaan maupun bagi individu karyawan itu sendiri. Santosa (2012) mengatakan bahwa keterikatan kerja merupakan hal penting bagi organisasi dan individu yang berada didalamnya, karena keterikatan kerja dapat mendorong kinerja individu dan organisasi.

Pentingnya keterikatan kerja juga dijelaskan oleh Widjaja, Cicilia dan Wibawati (2016) bahwa keterikatan kerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan maupun bisnis untuk menjaga karyawan yang memiliki engagement yang tinggi. Artinya, bahwa pentingnya keterikatan kerja karyawan bukan hanya berlaku bagi sebuah perusahaan atau bisnis saja. Akan tetapi, penting bagi seluruh bidang pekerjaan seperti instansi pemerintah, instansi sosial dan lainnya. Syahnaz (dalam Tahir, 2013) melakukan penelitian keterikatan kerja pada karyawan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) tentang keunggulan daya saing PT. PLN (Persero) dengan melakukan survey keterikatan kerja untuk mengukur loyalitas karyawan. Pada penelitian tersebut, menunjukkan bahwa survey PT. PLN kantor pusat kurang mendapat gambaran yang baik tentang loyalitas dan kepuasan kerja yang berpengaruh kepada keterikatan kerja karyawan. penelitian tersebut, menunjukkan bahwa keterikatan kerja karyawan masih perlu menjadi perhatian bagi setiap perusahaan guna

menjaga karyawan yang memiliki kinerja yang baik.

Pembahasan mengenai commuting stress dan keterikatan kerja pada karyawan diatas tentunya menjadi hal yang perlu dibahas. Karena, apabila melihat hubungan antara commuting stress dan keterikatan kerja karyawan berdasarkan penjelasan diatas memungkinkan adanya hubungan timbal balik antara dampak yang ditimbulkan commuting stress dengan faktor yang membuat menurunnya keterikatan kerja pada karyawan.

Tujuan dari penelitian ini adalah mencaritahu hubungan antara commuting stress dengan keterikatan kerja pada Karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang commuting stress dengan keterikatan kerja, penelitian ini diharapkan dapat memperluas kajian ilmu yang diteliti dengan responden yang baru dan dapat mengembangkan teori commuting stress dan keterikatan kerja. Selain itu, diharapkan dapat memberikan informasi tentang commuting stress dengan keterikatan kerja, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi setiap perusahaan yang memiliki karyawan komuter. Sehingga perusahaan dapat mengupayakan langkah-langkah yang baik untuk menanggulangi tekanan yang dialami komuter.

Hubungan Antar Variabel

Novaco & Gonzalez (2009) menyatakan tentang konsep commuting stress yaitu “efek transfer antar domain”, dimana sebuah pengaruh psikologis dari satu kehidupan (rumah,

perjalanan, pekerjaan, atau rekreasi) ditransfer ke yang lain, baik secara negatif.

Dapat disimpulkan bahwa commuting stress merupakan sebuah pengalaman dan disertai tekanan yang dialami para commuter dalam menempuh perjalanan ke tempat kerjanya, kemudian tekanan yang dialaminya ditransfer ke aktivitas yang lain seperti pekerjaan.

Waktu tempuh, jarak tempuh dan kondisi lalu lintas merupakan faktor yang dapat menimbulkan stress bagi seseorang yang melakukan perjalanan dari tempat tinggalnya menuju tempat kerja. Segala tekanan yang dialami oleh seseorang dalam perjalanan tentunya bersumber dari berbagai hal seperti kemacetan, polusi, banyaknya lampu lalu lintas, kualitas transportasi umum dan kapasitas transportasi umum yang tidak dapat menampung penumpang.

Tawiah, Annor dan Arthur (2016) pada penelitiannya mengatakan bahwa pengalaman psikologis yang negatif seperti ini, ketika telah ditransfer kepada pekerjaan akan mempengaruhi performa kerja dan tanggung jawab. Hal tersebut menyebabkan seorang karyawan tidak dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik dan penuh tanggung jawab sehingga stres yang dirasakan oleh karyawan dapat menimbulkan keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya (turnover intention) (Grandey dan Cropanzano dalam Tawiah dkk, 2016).

Tett dan Meyer (1993) menjelaskan bahwa turnover intention adalah keinginan yang secara sadar dari karyawan untuk meninggalkan

organisasi. Hal ini menjelaskan bahwa, seseorang yang mengalami stres di lingkungan pekerjaannya yang dipengaruhi oleh pengalaman perjalanan menuju tempat kerja dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi atau pekerjaannya tersebut. Keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi atau pekerjaannya merupakan salah dampak keterikatan karyawan yang menurun. Keterikatan karyawan merupakan gambaran karyawan tentang keterikatannya dengan pekerjaan yang dibuktikan dengan kepuasan kerja yang tinggi, dedikasi terhadap pekerjaan, semangat dan pantang menyerah.

Hal tersebut serupa dengan yang dikatakan Schaufeli dan Bakker (2003) bahwa keterikatan karyawan merupakan hubungan tentang rasa semangat dan perasaan yang kuat dengan aktifitas pekerjaan karyawan dan bagaimana dirinya melihat untuk sebisa mungkin memberikan yang terbaik kepada pekerjaan. Pada pembahasan mengenai keterikatan karyawan, ditemukan sebuah konsep yang membahas tentang semangat dan energi yang tinggi dalam memulai pekerjaan setiap harinya.

Vigor merupakan salah satu dimensi dalam pembahasan keterikatan kerja yang menjelaskan bahwa seseorang akan memiliki semangat dan energi yang tinggi pada suatu pekerjaan meskipun dihadapkan pada suatu kesulitan. Selain itu ada *dedication* yang menggambarkan tentang kekuatan, dan antusias serta tantangan yang dihadapi dengan positif. Serta *absorption* yang menjelaskan tentang konsentrasi dan ketekunan dalam bekerja.

Berdasarkan penjelasan-penjelasan diatas, dapat dikatakan bahwa tingginya tingkat stress pada karyawan dapat memicu seseorang untuk keluar dari pekerjaannya karena menurunnya rasa keterikatan kerja pada karyawan. secara teoritis *commuting stress* memiliki hubungan dengan keterikatan kerja pada karyawan. Tinggi atau rendahnya tingkat stress yang dialami oleh karyawan dapat mempengaruhi rasa keterikatan kerja mereka terhadap pekerjaan.

Metode

Partisipan Penelitian

Tabel 1.
Hasil Korelasi *Commuting Stress* dengan Keterikatan Kerja

		Correlations	
		CS	KK
CS	Pearson Correlation	1	.094
	Sig. (2-tailed)		.264
	N	142	142
KK	Pearson Correlation	.094	1
	Sig. (2-tailed)	.264	
	N	142	142

Penelitian kali ini digunakan metode penelitian kuantitatif dengan jumlah sample sebanyak 142 responden. Gambaran umum responden berdasarkan tingkat pendidikan adalah SMA 27%, D3 7%, S1 61%, S2 4% dan S3 1%. Berdasarkan jenis kelamin laki-laki sebanyak 45% dan perempuan 55%. Jumlah responden berdasarkan jarak tempuh sebanyak 68% untuk 15-20 km dan 32% untuk 20-25 km. Jumlah responden berdasarkan usia yaitu 41% dengan usia 19-23, 37% dengan usia 24-28, 9% dengan usia 29-33 dan 13% dengan usia 34-38. Jumlah responden berdasarkan masa kerja berjumlah 47% untuk (-+) 1 tahun, 34% untuk (=+) 2 tahun dan 19% untuk masa kerja (=+) 5 tahun. Kemudian jumlah responden berdasarkan jenis transportasi sebanyak 40% untuk pengguna kendaraan pribadi dan 60% untuk pengguna kendaraan umum. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah Purposive Sampling.

Instrument Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Commuting Stress Scale* dan *Utrecht Work Engagement Scale* dengan model skala likert.

Nilai realibilitas dari skala *Commuting Stress Scale* dengan 6 item sebesar 0.769 dan *Utrecht Work Engagement Scale* dengan 15 item sebesar 0.902. Teknik analisa dari penelitian ini menggunakan metode korelasi.

Hasil Analisa Data

Berdasarkan tabel 1, didapatkan hasil bahwa koefisien korelasi antara *commuting stress* dengan keterikatan kerja sebesar 0.094 dengan probability value 0.264 ($p = >0.05$). Maka dari itu, kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah tidak adanya hubungan yang signifikan antara *commuting stress* dengan keterikatan kerja pada karyawan.

Berdasarkan tabel 2, didapatkan hasil bahwa koefisien korelasi antara *commuting stress* dengan keterikatan kerja pada pengguna kendaraan pribadi sebesar 0.125 dengan probability value 0.258 ($p = >0.05$). Kesimpulan dari hasil analisa ini adalah tidak adanya hubungan yang signifikan antara *commuting stress* dengan keterikatan kerja pada karyawan yang menggunakan kendaraan pribadi.

Berdasarkan tabel 3, didapatkan hasil bahwa koefisien korelasi antara *commuting stress* dengan keterikatan kerja pada pengguna kendaraan umum sebesar 0.048 dengan probability value 0.720 ($p = >0.05$). Kesimpulan dari hasil analisa ini adalah tidak adanya hubungan yang signifikan antara *commuting stress* dengan keterikatan kerja pada karyawan yang menggunakan kendaraan umum.

Tabel 2.
Uji Korelasi Pengguna Kendaraan Pribadi
Correlations

		CSp	KKp
CSp	Pearson Correlation	1	.125
	Sig. (2-tailed)		.258
	N	84	84
KKp	Pearson Correlation	.125	1
	Sig. (2-tailed)	.258	
	N	84	84

Diskusi

Penelitian ini dilakukan kepada 142 responden karyawan yang menjadi Commuter dan bekerja di DKI Jakarta. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada hubungan commuting stress dengan keterikatan kerja pada karyawan dengan pendekatan kuantitatif.

Berdasarkan hasil penelitian yang menguji hipotesa (Ha) Hubungan commuting stress dengan keterikatan kerja pada karyawan, menunjukkan bahwa ada hubungan yang tidak signifikan antara commuting stress dengan keterikatan kerja pada karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari ($p > 0.05$). Nilai korelasi yang didapat pada penelitian ini adalah 0.094 dengan koefisien signifikansi 0.264. Berdasarkan hal tersebut H0 diterima, yang berarti bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara commuting stress dan keterikatan kerja pada karyawan.

Secara umum, penelitian ini menunjukkan hasil yang tidak signifikan karena adanya beberapa faktor yang membuat variabel ini tidak berhubungan signifikan secara langsung. Tawiah, Annor dan Arthur (2016) dalam penelitiannya tentang “Linking Commuting Stress to Job Satisfaction and Turnover Intention: The Mediating Role of Burnout”

menemukan bahwa commuting stress memiliki hubungan dengan turnover intention yang artinya semakin tinggi tingkat stress dalam perjalanan bagi karyawan maka semakin rendah rasa keterikatan terhadap pekerjaan pada karyawan dan tinggi keinginan untuk keluar dari pekerjaannya. Tawiah dkk (2016) menemukan bahwa commuting stress juga memiliki hubungan yang tidak langsung dengan faktor keterikatan karyawan yaitu kepuasan terhadap pekerjaan, pada penelitiannya tersebut, Tawiah dkk, menggunakan variabel burnout sebagai mediator.

Hal diatas menunjukkan bahwa adanya faktor lain sebagai mediator yang dapat mempengaruhi menurunnya rasa keterikatan karyawan secara tidak langsung terhadap commuter. Selain itu, hasil nilai korelasi yang rendah pada penelitian ini juga bisa disebabkan karena adanya metode coping stress yang dilakukan oleh para komuter dalam mengurangi stres ketika menempuh perjalanan menuju tempat kerja atau pulang. Menurut Maryam (2017) bahwa coping stress adalah respon yang ditimbulkan melalui perilaku dan pikiran terhadap suatu stres, pengalihan diri yang dilakukan secara sadar untuk mengurangi tekanan atau konflik yang timbul dari diri sendiri maupun dari

Tabel 3
Uji Korelasi Pengguna Kendaraan Umum
Correlations

		CSu	KKu
CSu	Pearson Correlation	1	.048
	Sig. (2-tailed)		.720
	N	58	58
KKu	Pearson Correlation	.048	1
	Sig. (2-tailed)	.720	
	N	58	58

luar dengan menggunakan sumber yang ada pada diri individu maupun lingkungan sekitar.

Penelitian tentang strategi coping stress dalam menurunkan tekanan bagi para komuter ini dilakukan oleh Tenorio, Joe, Tarnayo dan Canoy (2018) yang berjudul "The Daily Grind : A Rhizomatic Approach to Narratives of Managing Commuter Stress During Traffic Congestion in Metro Manila". Tenorio, Joe, Tarnayo dan Canoy melakukan penelitian dengan mewawancarai beberapa komuter yang masing-masing memiliki strategi coping stress dengan cara mendengarkan musik, membaca buku dan menyelesaikan masalahnya dengan kata.

Strategi coping stress berdasarkan pada penelitian diatas, tentunya dapat menekan stres para komuter sehingga tekanan-tekanan yang dialami selama perjalanan menuju tempat kerja atau rumah, bukan menjadi faktor yang utama yang dapat menurunkan engagement atau keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya pada masa ini.

Hasil yang didapat pada penelitian ini menunjukkan bahwa para commuter tidak mengalami tekanan atau stress yang mampu mempengaruhi performa dan engagement di tempat kerja. Hal ini bisa dilihat dari hasil uji analisa deskriptif yang menunjukkan bahwa 96% dari jumlah responden berada di tingkat stress yang sedang. Artinya, para commuter dapat menekan stress pada perjalanan menuju tempat kerjanya karena mereka mampu beradaptasi dengan lingkungan ketika mereka menuju tempat kerja.

Menurut Rohadi, Haryono & Paramita (2016), adaptasi merupakan kemampuan seseorang untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan hidupnya yang baru. Salah satu proses adaptasi yang dilakukan para commuter adalah dengan penyesuaian tingkah laku dan mindset dalam menanggapi perubahan lingkungan. Adaptasi ini terjadi karena commuter sudah terbiasa meraskan tekanan-tekanan seperti kemacetan lalu lintas, padatnya penumpang kendaraan umum dan bahkan bepergian ke Jakarta pada hari libur.

Pada akhirnya, hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa adanya hubungan yang tidak signifikan menunjukkan bahwa commuting stress tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap rasa keterikatan kerja pada karyawan di Jakarta. Hal tersebut terjadi karena, adanya variabel lain sebagai mediator yang mampu memberikan dampak lebih terhadap keterikatan kerja, commuter memiliki coping stress yang baik dan proses adaptasi bagi commuter terhadap lingkungan perjalanannya sehingga kemacetan, berdesak-desakan di transportasi umum merupakan hal yang biasa terjadi.

Kesimpulan

Berdasarkan pada penjelasan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai antara commuting stress dengan keterikatan kerja karyawan menunjukkan nilai 0.094 dan nilai signifikansi pada taraf $0.264 > 0.005$. nilai koefisien korelasi positif menunjukkan tidak adanya hubungan yang signifikan antara commuting stress dengan keterikatan kerja pada

karyawan. Hasil dari penelitian ini variabel commuting stress tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan variabel keterikatan kerja pada karyawan. Artinya, menurunnya rasa keterikatan kerja pada karyawan tidak dipengaruhi oleh tekanan-tekanan yang dialami oleh komuter dalam perjalanan. Hal tersebut dapat dilihat pada hasil uji analisa deskriptif yang menunjukkan bahwa tingkat commuting stress para komuter berada pada taraf sedang.

Saran

Bagi para Peneliti yang menginginkan untuk melanjutkan penelitian ini, disarankan untuk menentukan sampel dan populasi komuter yang bekerja di Jakarta dan tinggal di satu kota tertentu saja. Peneliti juga disarankan untuk mencari referensi dari penelitian terbaru agar lebih terpenuhinya penelitian yang lebih baik. kemudian disarankan untuk mencari tahu dan meneliti lebih lanjut faktor/variabel lain yang mampu mempengaruhi keterikatan kerja pada karyawan yang bekerja di Jakarta dan tinggal di luar Kota Jakarta.

Daftar Pustaka

Amponsah-Tawiah, K., Annor, F., & Arthur, B. G. (2016). Linking commuting stress to job satisfaction and turnover intention: The mediating role of burnout. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 31(2), 104-123.
<http://www.dephub.go.id/post/read/kemenhub-mendukung-peningkatan-fasilitas-pelayanan-krl-jabodetabek>

<https://jakarta.bps.go.id/pressrelease/2015/02/20/59/komuter-dki-jakarta-tahun-2014.html>
<https://www.antaranews.com/berita/533644/k-ecelakaan-di-angke-bukti-buruknya-transportasi-umum>
<https://www.beritasatu.com/tajuk/5862-solusi-kemacetan-di-jakarta.html>
 Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and organizational Psychology*, 1(1), 3-30.
 Mantra, 2000. *Demografi Umum*. Yogyakarta, PUSTAKA PELAJAR.
 Maryam, S. (2017). Strategi coping: teori dan sumberdayanya. *JURKAM: Jurnal Konseling Andi Matappa*, 1(2), 101-107.
 Novaco, R. W., & Gonzalez, O. I. (2009). Commuting and well-being. *Technology and well-being*, 3, 174-4.
 Novaco, R. W., Stokols, D., & Milanese, L. (1990). Objective and subjective dimensions of travel impedance as determinants of commuting stress. *American journal of community psychology*, 18(2), 231-257.
 Rohadi, T. T., & Haryono, A. T. (2016). PENGARUH KEMAMPUAN ADAPTASI DENGAN LINGKUNGAN, PERILAKU MASYARAKAT DAN STRES KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS YANG BERDAMPAK PADA KINERJA PEMETIK TEH (Studi kasus di Perkebunan Teh Medini Kabupaten Kendal). *Journal of Management*, 2(2).

- Santosa, T. E. C. (2012). Memahami dan mendorong terciptanya employee engagement dalam organisasi. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 11(2).
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2003). Utrecht work engagement scale: Preliminary manual. Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University, Utrecht, 26.
- Tahir, R. (2013). Keterikatan karyawan dan kontribusinya dalam meningkatkan kinerja perusahaan. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 4(1).
- Tenorio, B. G. V., Joe, J. A. S., Tamayo, R. C. M., & Canoy, N. A. (2019). The Daily Grind: A Rhizomatic Approach to Narratives of Managing Commuter Stress During Traffic Congestion in Metro Manila. *Journal of Constructivist Psychology*, 32(1), 63-80
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel psychology*, 46(2), 259-293.
- Widjaja, D. C., Binuko, M. C., & Wibawati, L. (2016). Analisa Pengaruh Transformational Leadership Terhadap Employee Engagement Dengan Kepuasan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Di Artotel Hotel Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 4(1), 190-208.