

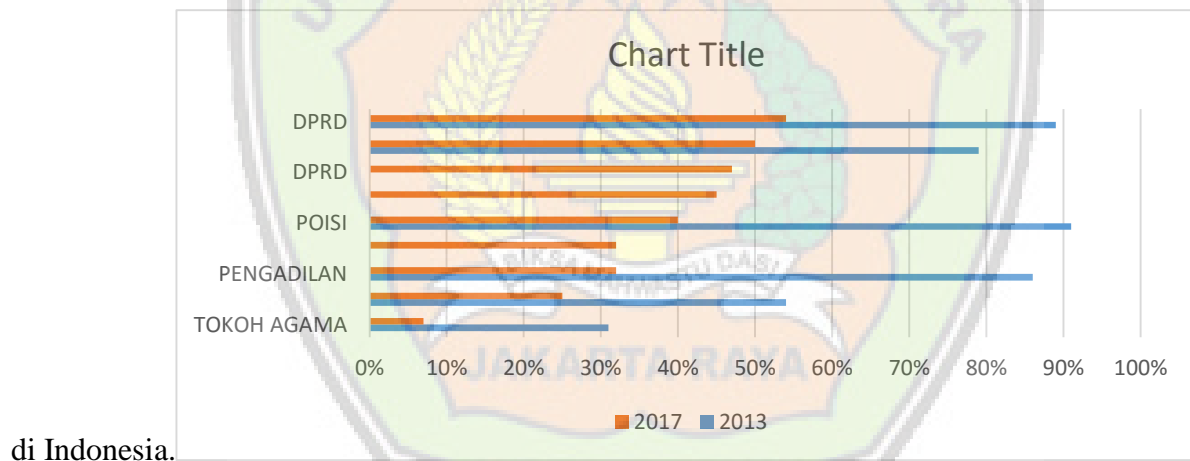
# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1. 1 Latar Belakang Penelitian

Indonesia merupakan salah satu negara yang melakukan tindak korupsi di dunia. Menurut data laporan Transparansi Internasional di tahun 2017 Indonesia menempati peringkat ke-96 dari 180 negara. Peringkat tersebut menunjukkan bahwa korupsi merupakan masalah global dan masih banyak negara yang terlalu lamban memerangi tindak korupsi. Korupsi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah penyelewengan atau penyalahgunaan uang negara (perusahaan dan sebagainya) untuk kepentingan pribadi atau orang lain.

Berdasarkan survey yang dilakukan oleh Global Corruption Barometer (GCB) 2017 versi Indonesia mewawancara 1000 responden usia 18 tahun ke atas yang tersebar di 31 provinsi. Hasil survey tersebut menyatakan DPR, Birokrasi, DPRD dan Kepolisian merupakan lembaga terkorup



di Indonesia.

**Gambar 1.1 Presentasi Hasil Survey Global Corruption Barometer**

Hasil survey tersebut cukup menarik mengingat biasanya POLRI Penilaian publik terhadap DPR adalah lembaga terkorup tidak lepas dari pemberitaan di media yang begitu masif terhadap kasus korupsi yang berhasil di ungkap oleh Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK).

Kepolisian Negara Republik Indonesia yang disingkat menjadi POLRI merupakan institusi pemerintahan yang mengatur dan menjaga keamanan di dalam negeri. Menurut Undang-Undang Nomor 2 tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia Pasal 2 menyatakan bahwa fungsi POLRI adalah salah satu fungsi pemerintahan di bidang pemeliharaan, keamanan, dan

ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat.

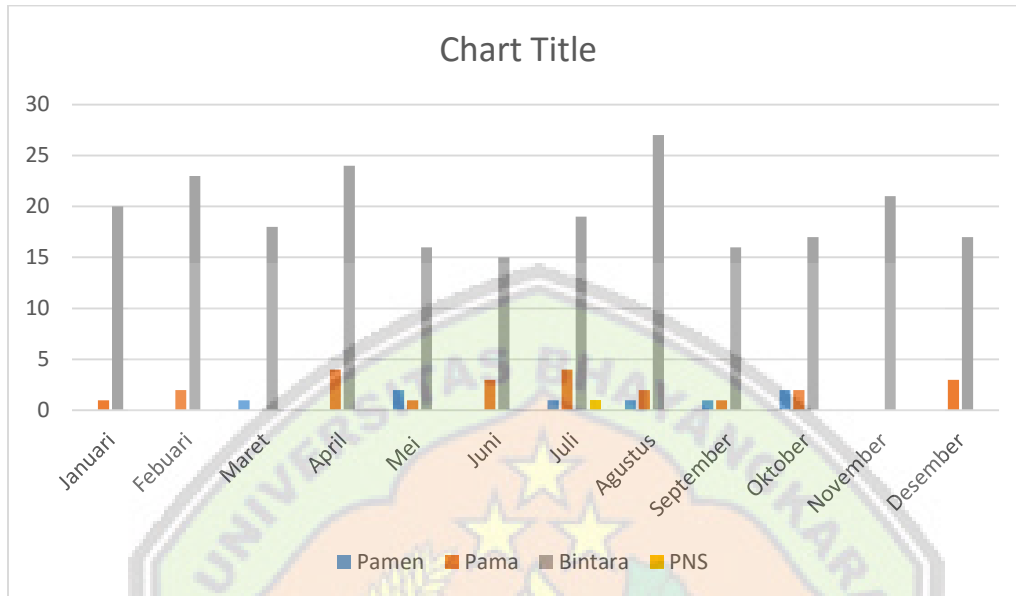
POLRI memiliki tujuan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia menyebutkan bahwa untuk mewujudkan keamanan dalam negeri yang meliputi terpeliharanya keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum serta memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka terpeliharanya keamanan dalam negeri.

Dalam negeri pun, POLRI juga menghadapi banyak tantangan yang semakin kompleks seperti pemberantasan narkoba, korupsi, pencucian uang, terorisme, *cyber crime*, perdagangan orang, kelompok-kelompok radikal dan intoleran. Kejahatan-kejahatan tersebut sudah bersifat transnasional dan memiliki jaringan global. Selain dari paradigma dan organisasi saat ini, POLRI pun melakukan perubahan secara perlahan mendisiplinkan dan meningkatkan integritas anggotanya. Mengingat pada saat ini tidak sedikit dari anggota POLRI yang terungkap ke khalayak umum yang melakukan pelanggaran kode etik profesi bahkan terjerat hukum seperti korupsi, suap/pungutan liar (pungli), narkoba serta disersi.

Dilansir oleh Okezone News di tahun 2016, Markas Besar (Mabes) POLRI menjelaskan bahwa sejak 17 Juli 2016, Divisi Profesi dan Pengamanan (Propam) POLRI menemukan sebanyak 235 kasus pungutan liar (pungli) yang dilakukan anggota kepolisian di seluruh Indonesia. Dari 235 kasus pungli, paling banyak terjadi pada Satuan Lalu Lintas dengan 160 kasus. Sementara di Kesatuan Badan Pemeliharaan dan Keamanan (Baharkam) dengan 39 kasus, Kesatuan Reserse Kriminal dengan 26 kasus dan Kesatuan Intelijen dengan 10 kasus. Sementara untuk urutan Kepolisian Daerah (Polda), Polda Metro Jaya merupakan penyumbang kasus terbanyak dengan jumlah 33 kasus, Polda Jawa Barat sebanyak 19 kasus, Polda Sumatera Utara berjumlah 19 kasus, Polda Jawa Tengah 14 kasus, dan Polda Lampung 13 kasus.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh salah satu anggota Biro Sumber Daya Manusia (SDM) Polda Metro Jaya, sepanjang tahun 2017 terdapat sebanyak 265 total pelanggaran (gambar 1.2) yang dilakukan oleh anggota dengan rincian 8 tindak pidana yang dilakukan oleh Perwira Menengah, 23 kasus dilakukan oleh Perwira Pertama, 233 kasus dilakukan oleh Bintara dan 1 kasus dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS). Dari hal tersebut yang menjadi masalah yang dihadapi oleh anggota karena besarnya kebutuhan untuk memenuhi kebutuhan hidup serta

adanya dorongan dari masyarakat agar diberikan keringanan apabila melakukan pelanggaran sehingga terjadinya tindak pungutan liar.



**Gambar 1.2 Laporan Pelanggaran Anggota Polri dan PNS Polda Metro Jaya**

Pungutan liar adalah meminta sesuatu (uang atau sebagainya) kepada seseorang (lembaga, perusahaan dan sebagainya) tanpa menurut peraturan yang lazim. Kepala Divisi Propam Polri, menyatakan bahwa mentalitas, keimanan dan ketakwaan menjadi faktor yang paling berpengaruh bagi anggota kepolisian hingga melakukan tindak pidana baik pungutan liar, kekerasan serta narkoba. Faktor lingkungan menjadi faktor kedua yang menyebabkan anggota kepolisian terjerat kasus tindak pidana, lingkungan merupakan faktor yang seringkali terjadi lantaran ketika anggota Kepolisian ditugaskan pada bidang lalu lintas, reserse pidana umum, pidana khusus maupun narkoba. Ketika seseorang anggota kepolisian ditugaskan pada jabatan atau posisi baru bagi yang mentalnya tidak kuat akan terkontaminasi, selain itu faktor kepribadian anggota kepolisian juga terlibat dalam penguatan mental anggota tersebut.

Kepala Kepolisian Republik Indonesia (Kapolri) Jenderal Polisi Tito Karnavian membuat Program Promoter, Program Promoter merupakan bagian 11 program prioritas dan 10 komitmen kerja pada saat dilakukan *fit and proper test* sebagai calon Kapolri, ia menjelaskan visi dan misinya

ketika diuji oleh Komisi III ada 11 program prioritas yang disebut dengan istilah Promoter (Profesional, Modern dan Terpercaya). Profesional yaitu dengan meningkatkan kompetensi Sumber Daya Manusia (POLRI) yang semakin berkualitas melalui peningkatan kapasitas pendidikan dan pelatihan, serta pola-pola pemolisian berdasarkan prosedur baku yang sudah dipahami, dilaksanakan dan dapat diukur keberhasilannya. Selanjutnya Modern yaitu dapat melakukan modernisasi dalam pelayanan publik yang didukung teknologi sehingga semakin mudah dan cepat diakses oleh masyarakat termasuk pemenuhan kebutuhan alat material khusus dan alat perlengkapan keamanan yang semakin modern. Terakhir adalah Terpercaya dengan cara melakukan reformasi internal menuju POLRI yang bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN) guna terwujudnya penegakan hukum yang obyektif, transparan, akuntabel dan berkeadilan.

Dalam menunjang Program Promoter, Polri membentuk Tim Satuan Tugas Sapu Bersih Pungutan Liar (saber pungli) sesuai dengan Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 87 Tahun 2016 tentang Satuan Tugas Sapu Bersih Pungutan Liar. Saber pungli Polri yang diketuai oleh Komisaris Jendral (Komjen) Dwi Priyatno mengatakan bahwa pihaknya selama sepuluh bulan menerima laporan dari masyarakat sebanyak 1.002 laporan terkait dengan pungutan liar. Tim satgas saber pungli diharapkan mampu menangkap oknum-oknum yang masih terlibat dengan tindakan pungli yang sangat meresahkan masyarakat, tindakan pungli biasa terjadi pada bidang pelayanan publik seperti pembuatan surat keterangan catatan kepolisian (skck), surat laporan kepolisian, serta perizinan keramaian. Dalam hal ini ketua satgas tim saber pungli membuat kebijakan akan transparansi pelayanan yang diberikan oleh Polri untuk masyarakat dengan cara memberikan informasi kepada masyarakat mengenai jumlah biaya atau administrasi yang harus dikeluarkan sehingga masyarakat dapat mengetahui biaya tersebut digunakan serta dialokasikan untuk hal-hal lainnya.

POLRI yang melakukan penyelidikan dan penyidikan terhadap kasus yang dilaporkan untuk masyarakat tidak pandang bulu dengan artian tidak runcing kebawah namun tumpul ketas, hal ini dimaksud guna adanya kesamaan hak masyarakat yang dirugikan atas tindak pidana yang diterimanya dengan cara membuat laporan ke polsek/polres terdekat, setelah laporan tersebut diterima lalu dimasukkan ke tahap berikutnya yaitu penyelidikan dan penyidikan. Hal lain yang sulit dituntaskan dalam Institusi POLRI ialah penyalahgunaan penggunaan narkoba karena anggota yang berdinasi di bagian tersebut terlibat langsung dalam lingkaran setan, hal tersebut

memunculkan suatu gagasan / pakta integritas guna dibuatnya kesepakatan bagi Anggota POLRI apabila terlibat tindak penyalahgunaan narkoba.

POLRI mulai meningkatkan pelayanan kepada masyarakat dengan mengoptimalkan fungsi dari teknologi. Salah satu upaya peningkatan pelayanan tersebut adalah dengan cara mengadakan pelayanan publik yang berbasis online guna menunjang pelayanan yang prima terhadap masyarakat. Beberapa pelayanan publik berbasis online seperti pembuatan skck online dan pembayaran pajak online, yang semula dilakukan secara manual sekarang bisa menggunakan kartu ATM. Selain itu media sosial juga digunakan untuk memberikan edukasi serta tindakan preventif terhadap unsur *hate speeches* erta isu SARA.

Beberapa hal tersebut dilakukan oleh POLRI guna mengembalikan tingkat percaya masyarakat terhadap POLRI. POLRI yang merupakan alat negara yang berperan dalam memelihara dan menjaga kestabilan dalam negeri, menegakkan hukum serta menjadi pelindung, pengayom dan pelayan masyarakat. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 Tentang Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia pasal 20 ayat 1 menyatakan bahwa Pegawai Negeri pada POLRI terdiri atas : a) Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia, dan b) Pegawai Negeri Sipil, berdasarkan hal tersebut Pegawai Negeri pada POLRI merupakan aparatur atau karyawan yang dimiliki keterikatan masa kerja (pensiun) sesuai dengan Undang-Undang yang telah ditentukan. Seiring berkembangnya zaman, pandangan organisasi atau institusi mengenai pegawai pun berubah dari memandang pegawai sebagai sumber daya (*resource*) yang dapat digunakan oleh institusi untuk mencapai tujuan berubah menjadi pegawai sebagai modal (*capital*) penting bagi Institusi guna untuk menjalankan, mengembangkan dan mencapai tujuan Institusi secara optimal. Program Promoter diharapkan dapat merubah paradigma masyarakat terhadap citra POLRI, begitu pula dengan Institusi/Organisasi POLRI dapat berbenah diri menjadi lebih baik.

Belakangan ini, isu mengenai perubahan organisasi sangat kencang berhembus karena adanya perubahan lingkungan organisasi secara terus menerus, dinamis dan kompetitif. Organisasi akan selalu dihadapkan pada persoalan serta tantangan-tantangan baru yang harus diselesaikan. Masalah yang biasa terjadi pada organisasi diantaranya mencakup kompetensi, kemajuan teknologi, merger, ekspansi, pemeliharaan kualitas produk, atau peningkatan efisiensi karyawan, pertumbuhan yang pesat, jenis bisnis baru, inovasi dan kepemimpinan baru (Madsen, 2005). Hal-

hal tersebut harus diatasi guna eksistensi organisasi dan salah satu cara untuk menyelesaikannya yaitu dengan cara melakukan perubahan organisasi.

Terjadinya perubahan pada suatu organisasi bukanlah hal yang mudah untuk dilakukan. Perubahan revolusioner merupakan perubahan yang sangat mempengaruhi stabilitas organisasi, hal tersebut membuat organisasi harus cermat dalam melaksanakan implementasi perubahan karena jika implementasi itu gagal maka akan mengakibatkan dampak negatif yang besar baik dalam kurun waktu yang pendek maupun panjang (Pettersen, 2009).

Dampak yang akan dihadapi oleh karyawan yaitu dampak jangka pendek maupun jangka panjang. Dampak jangka pendek antara lain terbuangnya uang, waktu serta tenaga, tidak tercapainya tujuan yang direncanakan, penderitaan moral dan timbulnya *job insecurity*. Lain halnya dampak yang dirasakan dalam jangka panjang antara lain yakni tidak tercapainya strategi organisasi, menurunnya kepercayaan diri dalam kepemimpinan, meningkatnya resistensi untuk berubah dan adanya keyakinan bahwa perubahan selanjutnya yang dilakukan akan gagal (Pettersen, 2009).

Ernst dan Young (1992) memberikan gambaran data bahwa sekitar 75% usaha perubahan yang dilakukan oleh organisasi mengalami kegagalan, sekitar 50%-75% proyek *re-engineering* pun dilaporkan gagal. Hal tersebut membuktikan bahwa perubahan yang dilakukan suatu organisasi secara revolusioner (*major change*) sulit dilakukan. Organisasi yang akan melakukan perubahan haruslah memiliki serta menerapkan kebijakan yang tepat serta memastikan bahwa perubahan tersebut akan berhasil. Salah satu hal yang menjadi faktor utama dalam perubahan yang dilakukan ialah memastikan bahwa karyawan siap untuk berubah.

Bernerth (2004) menyatakan bahwa kesiapan karyawan merupakan faktor yang penting dalam kesuksesan perubahan organisasi dan perubahan organisasi terjadi melalui karyawan. Ia juga menyatakan bahwa baik peneliti maupun praktisi, keduanya, menemukan bahwa kesiapan karyawan untuk berubah merupakan faktor yang penting dalam suksesnya usaha perubahan organisasi.

Karyawan memiliki peranan penting dalam proses perubahan suatu organisasi hal tersebut menyebabkan bahwa karyawan harus dipersiapkan agar lebih siap untuk perubahan yang terjadi. Jika karyawan tidak siap untuk berubah, maka mereka tidak bisa dan merasa kesulitan terhadap perubahan organisasi yang terjadi (Hanpachern, Morgan, dan Grigeo, 1998)

Armenakis *et al* (1993) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kesiapan karyawan merupakan pendorong tercapainya efektifitas perubahan organisasi. Jika karyawan tidak percaya bahwa perubahan tersebut perlu dilakukan atau karyawan melihat perusahaan tidak mampu untuk perubahan tersebut, maka proses perubahan tersebut mengalami kegagalan. Backer (1995; dalam Madsen *et al*, 2005) menyatakan bahwa ketika kesiapan karyawan untuk berubah tergolong rendah maka kemungkinan terjadinya kesuksesan perubahan organisasi akan menurun.

Perlunya suatu pemahaman mengenai cara-cara mempersiapkan karyawan untuk berubah. Dalam hal ini, organisasi memerlukan dua hal, yaitu : 1) membentuk kesiapan karyawan untuk berubah; dan 2) menyelesaikan masalah resistensi untuk berubah (Cummings dan Worley, 2005). Kedua cara tersebut harus dicermati guna menyusun strategi berdasarkan faktor-faktor yang telah diketahui serta dianalisis sebelumnya sehingga cara tersebut dapat diterapkan dalam melakukan perubahan yang terjadi pada organisasi tersebut. Selain faktor-faktor diatas terdapat juga faktor lain yang mempengaruhi kesiapan karyawan untuk berubah yaitu Keterlibatan Karyawan (Cummings dan Worley, 2005).

Keterlibatan Karyawan merupakan anteseden utama yang mempengaruhi suksesnya inisiasi perubahan organisasi (Sacks, 2006). Lucey (2005) menemukan bahwa terdapat korelasi yang kuat antara *Keterlibatan Karyawan* dan *lean sustainability*. Dimana *lean sustainability* merupakan salah satu strategi perubahan organisasi skala besar yang sudah banyak dilakukan oleh organisasi. Hal serupa juga diutarakan oleh Vidal (2007) dalam penelitiannya menemukan hal yang sama yaitu *Keterlibatan Karyawan* berkorelasi kuat dan mempengaruhi berhasilnya implementasi perubahan organisasi terutama yang berskala besar yang melibatkan seluruh elemen dari organisasi.

Hewitts (2004) mengemukakan dimana karyawan yang *engaged* memiliki kesiapan untuk berubah yang lebih besar dari karyawan lainnya. Piderit (2000) menyatakan karyawan yang *engaged* akan merasa lebih siap untuk melakukan perubahan. Shaw (dalam Dicke, 2007) karyawan yang *engaged* cenderung mendukung jalannya perubahan organisasi dan siap untuk berubah.

Bakker (2009) menyebutkan bahwa karyawan yang *engaged* memiliki karakteristik tertentu yang semuanya berguna bagi kesuksesan organisasi, karyawan tersebut menunjukkan semangat dan antusiasme yang tinggi meskipun berada diluar pekerjaannya. Schaufeli (2002)

menyatakan bahwa karyawan yang *engaged* akan memiliki dedikasi kuat kepada organisasi yang ditandai adanya keterlibatan tinggi dalam usaha-usaha kemajuan organisasi. mereka juga memiliki karakteristik yang tangguh dalam menjalankan pekerjaannya, hal tersebut merupakan yang diperlukan oleh organisasi ketika melakukan perubahan yaitu partisipasi yang aktif dari karyawannya.

Schaufeli (2002) mendefinisikan Keterlibatan Karyawan sebagai keadaan motivasional yang positif yang didasari oleh adanya *vigor* (kekuatan), *dedication* (dedikasi) dan *absorption* (seberapa besar karyawan mengkhayati pekerjaannya). Karyawan yang *engaged* pada organisasi tempat dirinya bekerja, *less sickness*, produktivitasnya meningkat dan memiliki komitmen yang tinggi pada organisasi. Kahn (dalam Sacks, 2006) menyebutkan bahwa *engagement* dapat mengarahkan pada hasil *input* individu (kualitas dan pengalaman kerja) maupun hasil *output* (peryumbuan dan produktivitas organisasi). Keterlibatan Karyawan banyak didefinisikan sebagai komitmen emosional dan intelektual terhadap organisasi (Baumruk dalam Kular *et al.*, 2008).

Selain itu, dua penelitian sebelumnya yang bergerak di bidang produksi barang dan bidang telekomunikasi. Dimana penelitian pada perusahaan yang bergerak di bidang produksi melakukan perubahan revolusioner berupa *re-engineering* (strategi menata ulang peran dan fungsi suatu bagian sehingga proses kerja lebih efektif), *restructuring* (melakuka perubahan struktur dan budaya organisasi termasuk dalam hal tugas dan kekuasaan), dan *innovation* (menciptakan teknologi baru atau produk dan jasa baru sehingga organisasi dapat menyesuaikan dengan kebutuhan konsumen). Sedangkan pada perusahaan yang bergerak di bidang telekomunikasi meneliti berupa eksspansi bisnis, perubahan strategi rencana perusahaan dan adanya perubahan struktur organisasi. perubahan tesebut terjadi karena sebagian besar diakibatkan oleh perkembangan teknologi, kompetisi dan perubahan kebutuhan konsumen.

Penelitian ini akan dilakukan di Institusi POLRI yang merupakan Intitusi yang memiliki peranan penting dalam menjaga kestabilan masyarakat di Indonesia. Pengambilan sampel pada Institusi POLRI sebagai sampel karena adanya keasadaran dari Institusi tersebut untuk berubah serta program yang dilakukan oleh Kapolri dengan Slogan PROMOTER (Profesional, Modern dan Terpercaya). Serta masih adanya oknum-oknum pada POLRI yang melakukan tindakan-tindakan melanggar hukum serta kode etik pada POLRI yang mencemari dan menciderai POLRI. Perubahan tersebut terjadi karena perwujudan harapan serta cita-cita untuk memberikan serta meningkatkan



kualitas POLRI yang lebih baik guna mewujudkan rasa aman, rasa percaya dan rasa nyaman pada masyarakat dalam pelaksanaan tugas dan kewajiban POLRI yang diemban.

Polda Metro Jaya merupakan tempat yang akan dilakukan penelitian, sebab peneliti melihat tindak kasus paling sering terjadi di wilayah hukum tersebut. Anggota POLRI yang terlibat pelanggaran baik kode etik, profesi maupun pidana umum akan dilakukan sidang guna menentukan seberapa berat hukuman yang akan diterima. Setelah putusan diterima Anggota tersebut dimutasikan jabatan (demosi) dari jabatan sebelumnya ke Pelayanan Markas Polda Metro Jaya, di Pelayanan Markas merupakan tempat Anggota untuk menjalani masa hukuman yang diterima, di tempat tersebut pula peneliti berdinas, maka peneliti memutuskan untuk meneliti Anggota yang berada di Pelayanan Markas Polda Metro Jaya karena sudah dipastikan bahwa yang bersangkutan secara jelas telah melakukan pelanggaran, peneliti mencoba melihat pada Anggota yang berdinas di Pelayanan Markas Polda Metro Jaya apakah ada usaha untuk melakukan perubahan sesuai dengan program atau kebijakan yang telah dibuat oleh Kapolri.

## **1. 2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang dan identifikasi masalah pada penelitian ini, muncul suatu pertanyaan yang menjadi sebuah rumusan masalah. Pertanyaan tersebut “adakah hubungan antara Keterlibatan Karyawan dengan Kesiapan Karyawan untuk Berubah pada Kepolisian Negara Republik Indonesia Bagian Pelayanan Markas di Polda Metro Jaya?”.

## **1. 3 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara Keterlibatan Karyawan dengan Kesiapan Karyawan untuk Berubah pada Kepolisian Negara Republik Indonesia Bagian Pelayanan Markas di Polda Metro Jaya.

## **1. 4 Manfaat Penelitian**

### **1. 4. 1 Manfaat Teoritis**

- a. Memberikan sumbangan ilmu dalam memahami dan mengembangkan teori Keterlibatan Karyawan dan Kesiapan Karyawan untuk Berubah kepada peneliti selanjutnya.
- b. Memberikan data tambahan hasil penelitian antara Keterlibatan Karyawan dan Kesiapan Karyawan untuk Berubah kepada peneliti selanjutnya.

- c. Memberikan wacana lain di bidang Keterlibatan Karyawan dan Kesiapan Karyawan untuk Berubah kepada peneliti selanjutnya.

#### **1. 4. 2 Manfaat Praktis**

- a. Membantu Universitas Bhayangkara Jakarta Raya khususnya Fakultas Psikologi dalam mengembangkan Ilmu Psikologi.
- b. Sebagai acuan bagi peneliti untuk melanjutkan proses pendidikan di masa yang akan datang.
- c. Bermanfaat bagi organisasi atau institusi yang sedang melakukan perubahan yang bersifat revolusioner

#### **1. 5 Uraian Keaslian Penelitian**

- a. Penelitian yang dilakukan oleh Astelita Megani (2012) tentang hubungan antara employee engagement dan kesiapan karyawan untuk berubah menunjukkan hasil terdapat hubungan positif yang signifikan untuk berbuat, artinya semakin tinggi engagement karyawan maka ia juga semakin siap untuk berubah. Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah metode penelitian, subjek penelitian dan lokasi penelitian.
- b. Penelitian yang dilakukan oleh Kimberly (2013) tentang hubungan psychological well-being dan work engagement pada karyawan yang bekerja di lokasi tambang menunjukkan terdapatnya hubungan yang signifikan, hubungan tersebut menunjukkan hubungan yang positif, yang artinya peningkatan pada kondisi psychological well being diikuti dengan peningkatan pada work engagement karyawan tersebut. Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah metode penelitian, subjek penelitian dan lokasi penelitian.
- c. Penelitian yang dilakukan oleh Putra Nugraha (2012) tentang hubungan antara lingkungan dan keterikatan kerja, terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara faktor lingkungan pendorong kreativitas dan keterikatan kerja. Dengan kata lain, semakin tinggi lingkungan karyawan dalam mendukung performanya kreatifnya, semakin tinggi pula keterikatan kerja. Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan adalah metode penelitian, subjek penelitian dan lokasi penelitian.

Dari berbagai macam hasil penelitian diatas dapat ditarik kesimpulan maka terdapat beberapa persamaan dan perbedaan dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Perbedaan tersebut terdapat di lokasi penelitian, objek penelitian, subjek penelitian, dan metode yang digunakan. Persamaan dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdapat pada variabel X dan Y, yaitu sama-sama mengkaji aspek keterlibatan karyawan dan kesiapan karyawan untuk berubah.

