

Diterima : February 01, 2021  
Disetujui : February 05, 2021  
Diterbitkan: February 24, 2021

**Conference on Management, Business,  
Innovation, Education and Social Science**  
<https://journal.uib.ac.id/index.php/combrates>

## **Analisis Pengaruh *Attachment* Terhadap *Employee Engagement* Dengan *Psychological Availability* Dan *Psychological Safety* Sebagai Variabel Mediasi**

**Evi Silvana Muchsinati<sup>1</sup>, Evander William<sup>2</sup>**

Email Korespondensi : [evi@uib.ac.id](mailto:evi@uib.ac.id), [1541117.evander@uib.edu](mailto:1541117.evander@uib.edu)

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi, Universitas Internasional Batam, Kota Batam, Indonesia

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi, Universitas Internasional Batam, Kota Batam, Indonesia

### **Abstrak**

Sektor kawasan industri khususnya pada pergudangan berpotensi besar untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi bagi sektor lainnya terutama pada wilayah Jabodetabek (Jakarta-Bogor-Depok-Tangerang-Bekasi) yang memiliki populasi urban terbanyak di dunia. Tentu saja pengelolaan sumberdaya manusia sangat berperan penting dalam kegiatan di sektor ini untuk mendukung pertumbuhannya lebih maju lagi.

Penelitian ini bertujuan melihat faktor-faktor yang mempengaruhi *employee engagement* karyawan di Kawasan Pergudangan Sigma Kartika, Kecamatan Gunung Sindur, Bogor. Kuesioner disebarkan kepada 250 karyawan dari enam perusahaan yang bekerja disana dengan metode olah data menggunakan Smart PLS 3.0.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa *attachment-anxiety* berpengaruh signifikan positif dengan *employee engagement*, namun *attachment-avoidance* tidak berpengaruh signifikan dengan *employee engagement*. *Attachment-anxiety* dan *attachment-avoidance* berpengaruh signifikan positif dengan *employee engagement* melalui variabel mediasi *psychological availability*, namun tidak berpengaruh signifikan melalui variabel mediasi *psychological safety*.

**Kata Kunci:** *Attachment-anxiety*, *attachment-avoidance*, *employee engagement*, *psychological availability*, *psychological safety*

### **Pendahuluan**

Dalam dunia globalisasi masa kini terdapat banyak perusahaan yang berkembang dan bersaing dalam berbagai jenis usaha untuk memperoleh hasil dan mencapai kesuksesan. Namun seiring berjalannya waktu, perusahaan tidak selalu berjalan lancar sesuai perencanaan, dilihat berdasarkan kinerja pengerjaan yang dilakukan, hubungan keterikatan antar karyawan serta kelancaran proses pengerjaan SDM yang telah dilakukan dalam perusahaan. Terkadang dalam perusahaan dapat melakukan proses pengerjaan yang dibuat namun tidak selalu berjalan sempurna, harus dilihat dari kualitas, pandangan yang akan dihadapi untuk yang akan datang, dan sebagainya. Tidak hanya itu, proses pengerjaan juga harus dilihat dari karyawan perusahaan sendiri. Ada karyawan yang berpengalaman dan belum berpengalaman sesuai potensial dan niat masing-masing, bahkan dalam keterikatan antar sesama karyawan dan atasan baik dalam maupun luar kinerja perusahaan.

Sektor bisnis properti khususnya pada bisnis pergudangan makin berkembang pesat. Terlebih lagi, tingginya jumlah industri di Indonesia membuat banyaknya perusahaan dan pabrik membutuhkan gudang sebagai sarana penunjang. Gudang merupakan tempat penyimpanan barang produksi (barang mentah) ataupun barang hasil produksi (barang jadi) dalam waktu dan jumlah yang akan didistribusikan ke tujuan lokasi sesuai permintaan. Selain sebagai tempat penyimpanan stok perusahaan, gudang bisa sebagai salah satu bentuk investasi secara tidak langsung yang dapat menguntungkan suatu perusahaan. Namun, suatu gudang harus diperhatikan secara keseluruhan seperti pengecekan stok dan masa kadaluarsa barang yang ada, pelayanan keamanan sekuritas gudang selama 24 jam. Pasar kawasan industri dapat menjadi sektor yang bangkit paling awal tahun 2021 dikarenakan memiliki potensi besar, terlebih saat ekonomi membaik. Sektor ini juga dapat menopang pertumbuhan sektor lainnya karena saling mendukung untuk masa depan sektor perusahaan lainnya seperti *e-commerce*, otomotif teknologi, IT, makanan, kimia dan sektor lainnya (Bahfein, 2021).

Menurut pendapat James Taylor selaku Head of Research JLL Indonesia, Jabodetabek adalah salah satu wilayah yang berpotensi dalam pembangunan kawasan industri perusahaan yang juga salah satu wilayah berpenduduk urban terbanyak di dunia yang mencapai 30 juta penduduk. Bahkan terdapat peraturan dimana perusahaan manufaktur menyimpan fasilitasnya di kawasan industri yang dapat membuat terbukanya suatu pabrik, pergudangan sehingga pihak pembangun lebih terbuka dalam pengembangan kawasan industri (Nabila, 2019). Semakin berkembangnya suatu perusahaan, maka semakin meluasnya pencarian dan pembangunan gudang sebagai tempat penyimpanan barang produksi dan jadi karena berpengaruh pada pengiriman barang dengan lokasi yang strategis hingga banyak penawaran mengenai kawasan pergudangan strategis dengan fasilitas dan sarana yang diberikan baik itu bisnis kecil, menengah maupun besar.

Sigma Kartika Green Warehouse merupakan kawasan pergudangan yang berlokasi di Kecamatan Gunung Sindur, Bogor. Kawasan tersebut berlokasi strategis karena berdekatan dengan jalur Serpong dimana letaknya sekitar 4km dari Bizhub Puspiptek dan 20 menit Tol Serpong BSD dimana merupakan salah satu kawasan pergudangan yang sangat strategis dan layak untuk pembangunan gudang sesuai permintaan pelanggan dan rancangan pengembang dalam berbagai bidang juga cukup berkompeten dengan kawasan pergudangan lain. Sebagian perusahaan telah menempatkan gudang di Kawasan Sigma Kartika dalam berbagai bidang namun dalam penelitian ini hanya menggunakan 6 dari perusahaan yang ada di sekitar Kawasan Pergudangan Sigma Kartika.

**Tabel 1. Tabel Perusahaan yang berada di Kawasan Pergudangan Sigma Kartika**

No.	Nama Perusahaan	Gudang	Bidang	Jumlah Karyawan
1.	PT. Wira Tama	G1, G2, G3A	Industri Bahan Kimia	108
2.	PT. Provett Hewan Makmur	K11	Industri Obat Hewan	92
3.	PT. Multi Citra Rasa	I40	Industri Minuman	91
4.	PT. Satu Nusa Biru	Q57	Industri Perbekalan Kesehatan	83
5.	PT. Xinyuan International Trading	K1	Industri Cabai	89
6.	PT. Stanindo Artha Langgeng	J10	Industri Mesin	77
Total				540

Sumber : HRD dan Penulis (2020)

Dalam mengembangkan kinerja perusahaan, sangat diperlukan untuk merekrut pekerja yang mampu bertindak dan berperilaku sesuai dengan kondisi yang terjadi. Hal tersebut untuk

menghindari adanya masalah maupun pertikaian yang terjadi dalam perusahaan. Pada data Kementerian Kesehatan tahun 2017 tercatat sebesar 60,6% pekerja mengalami depresi dan gangguan tidur sebesar 57,6% (Kementrian Kesehatan RI, 2017). Selain itu, Riset Kesehatan Dasar Kementerian Kesehatan juga menunjukkan sebesar 0,67% masyarakat Indonesia mengalami gangguan mental di mana penderita sulit untuk membedakan hal yang nyata dan imajinasi. Tercatat sebesar 9,8% penduduk yang berusia 15 tahun ke atas terkena *mental disorder* secara emosional yang dapat mengakibatkan kurangnya kualitas dan kinerja para pekerja dalam perusahaan (Redaksi WE Online, 2019) Maka, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pekerja merasa cemas akan pekerjaan dan mengalami tekanan mental yang dapat menyebabkan penghindaran atas tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Tentunya hal ini dapat menurunkan keterlibatan kerja pada karyawan perusahaan.

Berdasarkan penelitian dan kesimpulan diatas terlihat bahwa pentingnya *employee engagement* berfokus pada persiapan mental dan kelayakan antar sesama karyawan yang perlu diterapkan pada perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisa pengaruh faktor pada *Attachment* terhadap *Employee Engagement* dengan *Psychological Availability* dan *Psychological Safety* sebagai variabel mediasi.

## Tinjauan Pustaka

Berdasarkan penelitian ini terdapat beberapa variabel yang diteliti, berikut penjelasan tentang hubungan antar variabel berupa variabel dependen, independen, dan mediasi sebagai berikut:

### 1. Hubungan *Attachment-Anxiety* terhadap *Employee Engagement*

Menurut Arora dan Adhikari, (2013), karyawan umumnya selalu tidak puas dan mencari jalan pintas dalam menyelesaikan tugas demi mencapai hasil secara instan. Walaupun organisasi mengetahui permasalahannya, namun dapat menumbuhkan kebersamaan sehingga lebih waspada dan terlibat positif dalam pekerjaan. Selain itu, karyawan perlu membutuhkan kebutuhan lebih besar seperti rasa peduli/kasih sayang karena berpengaruh pada motivasi kerja dan beranggapan orang lain membutuhkan mereka (Vinarski-Peretz dan Carmeli, 2011).

### 2. Hubungan *Attachment-Avoidance* terhadap *Employee Engagement*

Menurut Clark dan Loxton (2012), hal ini terjadi karena karyawan cenderung memiliki rasa takut dan ingin bebas ancaman dengan melarikan diri (*flight*), tidak bergerak/kaku (*freeze*), dan balik melawan (*fight*).

### 3. Hubungan *Attachment-Anxiety* terhadap *Employee Engagement* yang dimediasi oleh *Psychological Availability*

*Psychological Availability* merupakan salah satu dari 3 faktor kondisi psikologis dimana karyawan berkarakteristik sebagai panutan dan ketersediaan dalam perusahaan. Apabila anda seorang karyawan, menurut Jacobs, (2013); Roberts dan David, (2017); Saks, (2011) sangat diperlukan untuk melakukan tugas diberikan sesuai sumber daya fisik, mental atau emosional masing-masing. Hal ini dikarenakan *psychological availability* dapat menumbuhkan keterlibatan kerja (Asiwe et al., 2017). Tidak hanya tugas karyawan saja, pekerjaan sesama organisasi dengan kehadiran sosial tinggi juga memberikan keterlibatan karyawan sesuai sumber daya yang dibutuhkan (Chaudhary, 2019). Berdasarkan penelitian Arora dan Adhikari, (2013), Landells dan Albrecht (2017), karyawan umumnya memiliki tingkat kebersamaan kuat apabila serius dan terlibat dalam pekerjaannya. Kondisi psikologis ini dapat diartikan sebagai kehadiran emosional dimana seseorang lebih siap secara psikologis di tempat kerja apabila menerapkan strategi keterlibatan yang menghambat hal negatif dan menjelaskan prosedur yang berpeluang

bagi potensi berkelanjutan (Łaba dan Geldenhuys, 2018). Cara menghambat kondisi psikologis ini adalah sering bertanya dengan karyawan tentang isu di luar topik pekerjaan untuk memberikan kebebasan berdiskusi sesuai yang diharapkan oleh karyawan. Jika individu mengetahui bahwa rekan kerja peduli dengannya di lingkungan kerja, maka kesediaan emosional akan terdorong sehingga mudah mengekspresikan kinerja dalam situasi pekerjaan apapun (Vinarski-Peretz dan Carmeli, 2011). Agar pekerjaan lebih tersedia secara psikologi, Janik dan Rothmann, (2016) menyarankan agar selalu berinteraksi baik atasan maupun rekan kerja tanpa pemaksaan emosional. Hal ini dapat menumbuhkan suasana dimana karyawan dihargai sebagai pribadi utuh dan hasil kinerjanya terlepas dari keterlibatan apapun dalam aktivitas non-kerja (Russo et al., 2016). Penelitian Łaba dan Geldenhuys (2016) menjelaskan bahwa terjadinya korelasi hubungan antara *psychological availability* dan *work engagement*. Selain itu, hasil penelitian membuktikan terjadi hubungan positif antara *psychological availability* dengan *employee engagement* (Ariani, 2015; Franks, 2017; Rothmann dan Baumann, 2014; Rothmann dan Rothmann Jr, 2010).

#### **4. Hubungan *Attachment-Avoidance* terhadap *Employee Engagement* yang dimediasi oleh *Psychological Availability***

*Psychological Availability* dapat dijadikan sebagai kesiapan/keyakinan seseorang dalam keterlibatan peran kerja agar terlibat dengan kegiatan lainnya Asiwe et al., (2017); Chaudhary, (2019). Faktor-faktor berupa sumber daya pribadi/ketidakamanan peran dalam kerja menurut Rothmann dan Rothmann Jr, (2010) dapat memengaruhi kepercayaan individu pada *psychological availability*/ketersediaan psikologis. Maka menjadi seseorang yang selalu siaga secara psikologis dalam tempat kerja cenderung dapat berperan keterlibatan karyawan (Franks, 2017; Janik dan Rothmann, 2016; Łaba dan Geldenhuys, 2016). Jika karyawan belum bersedia sepenuhnya dalam tempat kerja, tentu keterlibatan pekerjaan lebih sederhana sesuai tingkat kesulitan pekerjaan layaknya pemula dalam perusahaan. Berdasarkan penelitian Landells dan Albrecht, (2017); Russo et al., (2016); Saks, (2011), seseorang menjalani kehidupan lebih baik dan mudah beradaptasi dalam berbagai peran dapat berfokus di lapangan yang memengaruhi keterlibatan dan menghargai apa yang diberikan dalam peran kehidupan kerja maupun non-kerja. Tujuan dalam *psychological availability* adalah berfokus pada seseorang yang percaya kemampuan mental dan motivasi interpersonal berdasarkan cara berperilaku bukan kinerja perilaku. Menurut pendapat Ariani, (2015); Jacobs, (2013); Łaba dan Geldenhuys, (2018); Rothmann dan Baumann, (2014) pekerja merasa bertanggungjawab terlibat sebagai balas budi pada keahliannya berupa *social exchange theory* yang diterima perusahaan dan cenderung lepas jabatannya jika gagal diberikan keahlian tersebut. Apabila karyawan tidak memenuhi persyaratan pekerjaan dan sumber daya memadai, maka dapat mengubah rencana pekerjaan untuk menghindari kelelahan seperti merevisi strategi atau mencari peluang kerja lain yang mengarah ke tingkat keterlibatan kerja rendah (Roberts dan David, 2017).

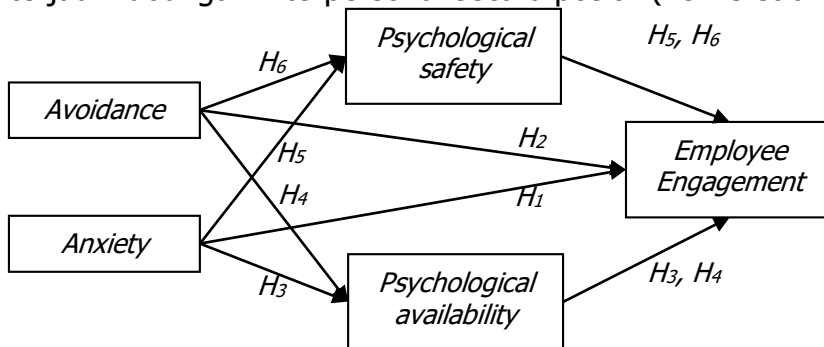
#### **5. Hubungan *Attachment-Anxiety* terhadap *Employee Engagement* yang dimediasi oleh *Psychological Safety***

*Psychological safety* adalah salah satu dari 3 faktor kondisi psikologis dimana karyawan merasakan kenyamanan terjadi dalam perusahaan. Tidak hanya itu, karyawan mengeluarkan kemampuan yang dimiliki agar dapat kenyamanan saat bekerja dan diakui tim agar tidak terjadi hal yang merusak mitra perusahaan. Menurut Asiwe et al (2017), *psychological safety* dapat menuju keterlibatan berupa refleksi keyakinan seseorang dalam ketidaktakutan hasil negatif pada pekerjaan pribadi di lingkungan kerja. Perasaan keamanan dapat membuat karyawan

mengambil risiko besar yang menunjukkan jati pribadi dan cenderung melekatkan hubungan kerja (Janik dan Rothmann, 2016). Maka *psychological safety* terjadi apabila karyawan merasakan kenyamanan dan kesolidaritasan yang memberikan kepercayaan untuk memiliki keyakinan tanpa ketakutan secara negatif. Berdasarkan penelitian Littman-Ovadia et al., (2013), ketidakamanan akan kecemasan individu serta takut penolakan membuat sulit berkomitmen secara emosional dan memberikan bantuan tanpa syarat yang memengaruhi hubungan sekitarnya.

### 6. Hubungan *Attachment-Avoidance* terhadap *Employee Engagement* yang dimediasi oleh *Psychological Safety*

Berdasarkan penjelasan Clark dan Loxton (2012), rasa takut diteorikan alamiah, secara neurologis sifatnya didorong berbeda dengan proses kognitif seperti rasa takut. Setiap orang mundur apabila pekerjaan tidak bisa dilakukan sehingga kinerja pekerjaan menjadi berantakan. Tidak hanya proses pekerjaan saja, rasa aman di tempat kerja dapat berkembang baik apabila terjadi hubungan interpersonal secara positif (Asiwe et al., 2017; Janik dan Rothmann, 2016).



**Gambar 1. Model Penelitian**

Maka hasil perumusan hipotesis penelitian berdasarkan model penelitian ini sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: *Attachment-anxiety* bersignifikan positif terhadap *employee engagement*

H<sub>2</sub>: *Attachment-avoidance* tidak signifikan terhadap *employee engagement*

H<sub>3</sub>: *Attachment-anxiety* bersignifikan positif terhadap *employee engagement* yang dimediasi oleh *psychological availability*.

H<sub>4</sub>: *Attachment-avoidance* bersignifikan positif terhadap *employee engagement* yang dimediasi oleh *psychological availability*.

H<sub>5</sub>: *Attachment-anxiety* tidak bersignifikan terhadap *employee engagement* yang dimediasi oleh *psychological safety*

H<sub>6</sub>: *Attachment-avoidance* tidak bersignifikan terhadap *employee engagement* yang dimediasi oleh *psychological safety*

## Metodologi Penelitian

### 1. Objek Penelitian

Populasi yang digunakan dalam objek penelitian ini adalah gudang perusahaan yang terdapat di Kawasan Pergudangan Sigma Kartika sedangkan sampel yang digunakan berupa karyawan dari 6 perusahaan yang bekerja di Kawasan Pergudangan Sigma Kartika, Kecamatan Gunung Sindur. Selain dari isu perusahaan, Sigma Kartika juga telah membangun banyak gudang sesuai permintaan dari bidang perusahaan yang berbeda. Kebanyakan gudang yang sudah dibangun digunakan sebagai gudang industri dalam penyimpanan stok barang perusahaan.

**Tabel 2. Tabel Data Kawasan Pergudangan Sigma Kartika, Kecamatan Gunung Sindur**

No.	Nama Perusahaan	Gudang Blok	Bidang	Jumlah karyawan	Sampel
1.	PT. Wira Tama	G1, G2, G3A	Industri Bahan Kimia	108	45
2.	PT. Provett Hewan Makmur	K11	Industri Obat Hewan	92	45
3.	PT. Multi Citra Rasa	I40	Industri Minuman	91	40
4.	PT. Satu Nusa Biru	Q57	Industri Perbekalan Kesehatan	83	40
5.	PT. Xinyuan International Trading	K1	Industri Cabai	89	40
6.	PT. Stanindo Artha Langgeng	J10	Industri Mesin	77	40
Total				540	250

Sumber : HRD dan Penulis (2020)

Metode yang dipakai pada penelitian ini adalah metode *purposive sample* dimana pengambilan sampel data diambil berdasarkan spesifikasi/keunikan yang berkaitan dengan perusahaan yang berada di Kawasan Pergudangan Sigma Kartika. Dalam pengukuran sampel, penelitian ini menggunakan Tabel Morgan dengan total pernyataan variabel berjumlah 45 pernyataan, sehingga sampel minimum yang dibutuhkan adalah 234 responden dengan jumlah populasi sebanyak 600 responden. Metode penentuan sampel yang dipakai adalah metode non-probabilitas (*non-probability sampling method*) dimana cara pengumpulan sampelnya tidak acak lebih mengutamakan waktu karena hanya mengumpulkan sebagian responden di antara populasi responden (Siyoto dan Sodik, 2015). Maka kriteria dalam sampel penelitian ini adalah sampel berupa karyawan perusahaan yang bekerja di kawasan Pergudangan Sigma Kartika, Kecamatan Gunung Sindur, Kabupaten Bogor.

Data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, merupakan data olahan yang dikumpulkan secara langsung dari lapangan sesuai objek penelitian yang ingin dilakukan. Pengumpulan data primer dilakukan melalui kuesioner. Data tersebut dapat dijadikan sebagai penelitian yang bermanfaat bagi para peneliti, praktisi, akademisi untuk yang akan datang. Kuesioner yang disebar mencakup pernyataan umum berupa identitas responden dan pernyataan yang berhubungan dengan variabel dependen (*attachment-anxiety, attachment-avoidance*) terhadap variabel dependen (*employee engagement*) melalui variabel mediasi (*psychological safety, psychological availability*).

## 2. Definisi Operasional Variabel

### Variabel Independen

*Attachment-Anxiety* mencerminkan pandangan negatif individu bagi pribadi yang melambangkan ketakutan akan penolakan, rasa iri hati, atau pengabaian, dan kesenangan dengan hubungan. Variabel terdiri dari 7 item pertanyaan yang diukur dengan menggunakan skala *Likert* tujuh poin mulai dari skala 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (agak tidak setuju), 4 (netral), 5 (agak setuju), 6 (setuju), dan 7 (sangat setuju). Variabel kuesioner yang digunakan melalui penelitian Richards dan Schat (2011).

*Attachment-Avoidance* mencerminkan pandangan negatif individu bagi orang lain yang melambangkan ketidaknyamanan akan kedekatan, kemandirian, dan menghindari perintiman (Richards dan Schat, 2011). Variabel ini terdiri dari 7 item pertanyaan yang diukur dengan menggunakan skala *Likert* tujuh poin dari skala 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (agak tidak setuju), 4 (netral), 5 (agak setuju), 6 (setuju), dan 7 (sangat setuju). Variabel kuesioner yang digunakan melalui penelitian Richards dan Schat, (2011).

### Variabel Mediasi

*Psychological Safety* merupakan suatu kepercayaan sesama yang menunjukkan bahwa sebuah tim aman dan terkendali dalam penugasan interpersonal yang beresiko (Edmondson, 1999). Variabel ini menggunakan kuesioner Edmondson (1999) yang terdiri dari 7 item pertanyaan yang diukur dengan menggunakan skala *Likert* tujuh poin mulai dari skala 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (agak tidak setuju), 4 (netral), 5 (agak setuju), 6 (setuju), dan 7 (sangat setuju).

*Psychological Availability* adalah suatu kemampuan dan motivasi yang menunjukkan sumber daya psikologis sesuai kehadiran dan kebutuhan bagi partner kerja baik secara interpersonal, mental, konsultasi maupun komunikasi. Variabel ini menggunakan kuesioner Danner-Vlaardingerbroek *et al.'s*, (2013) yang terdiri dari 6 item pertanyaan yang diukur dengan menggunakan skala *Likert* tujuh poin mulai dari skala 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (agak tidak setuju), 4 (netral), 5 (agak setuju), 6 (setuju), dan 7 (sangat setuju).

### Variabel Dependen

*Employee Engagement* diartikan sebagai renungan pribadi dalam peran untuk menjelaskan materi tentang hubungan kinerja yang mencerminkan aspek kerja sederhana dibandingkan sebelumnya serta memanfaatkan peran keaktifan individu sepenuhnya baik dalam pekerjaan fisik, emosional, maupun kognitif. Variabel ini terdiri dari 18 item pertanyaan yang terdiri dari 3 macam engagement yaitu *Physical Engagement* (Keterlibatan Fisik), *Emotional Engagement* (Keterlibatan Emosional), dan *Cognitive Engagement* (Keterlibatan Fisik) yang masing-masing terdiri 6 item pertanyaan. Pengukuran yang digunakan adalah skala *Likert* tujuh poin mulai dari skala 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (agak tidak setuju), 4 (netral), 5 (agak setuju), 6 (setuju), dan 7 (sangat setuju). Kuesioner ini dikembangkan oleh Rich *et al.'s* (2010)

## Hasil dan Pembahasan

### 1. Hasil Analisis Karakteristik Responden

Data penelitian dilakukan di Kawasan Pergudangan Sigma Kartika dengan penyebaran kuesioner online sebanyak 250 kuesioner melalui program penelitian Smart PLS 3.0. Berdasarkan data penelitian yang dikumpulkan, dilihat bahwa kuesioner yang disebarakan semuanya berjumlah 250 kuesioner. Maka, jumlah kuesioner yang dipakai dalam penelitian sebanyak 250 kuesioner. Pada Tabel 3 menunjukkan tabel data karakteristik responden

**Tabel 3. Tabel Data Karakteristik Responden**

Karakteristik Responden	Jumlah	Persen (%)
<b>Jenis Kelamin</b>		
Pria	222	88,8
Wanita	28	11,2
<b>Total</b>	250	100,0
<b>Umur Responden</b>		
16-25 tahun	102	40,8
26-35 tahun	120	48,0
36-45 tahun	20	8,0
> 45 tahun	8	3,2
<b>Total</b>	250	100,0
<b>Pendidikan Responden</b>		
SMA/SMK	48	19,2
D1/D2	14	5,6

D3/D4	42	16,8
S1	133	53,2
S2/S3	13	5,2
<b>Total</b>	<b>250</b>	<b>100,0</b>
<b>Lama Bekerja Responden</b>		
< 1 tahun	64	25,6
2-5 tahun	168	67,2
6-9 tahun	16	6,4
> 10 tahun	2	0,8
<b>Total</b>	<b>250</b>	<b>100,0</b>
<b>Nama Perusahaan Respoden</b>		
PT. Wira Tama	45	18,0
PT. Provett Hewan Makmur	45	18,0
PT. Multi Citra Rasa	40	16,0
PT. Satu Nusa Biru	40	16,0
PT. Xinyuan International Trading	40	16,0
PT. Stanindo Artha Langgeng	40	16,0
<b>Total</b>	<b>250</b>	<b>100,0</b>

Sumber: Pengolahan Data Primer (2020)

## 2. Hasil CMB

Pada pengujian *Common Method Biases (CMB)* menggunakan metode *Harman's single-factor test* yang diteliti melalui program SPSS 22. Menurut penelitian Juneman (2013), metode uji penelitian ini digunakan untuk melihat ada/tidaknya kesalahan pengujian data. Berdasarkan hasil uji metode, dapat dijelaskan bahwa nilai *variance* dalam penelitian ini sebanyak 18,328 %. Dengan kata lain, hasil *variance* yang didapat kurang dari 50% dan tidak terjadinya *Common Method Biases (CMB)*.

## 3. Uji Analisis Data

### Outer Model (Model Pengukuran)

Pada tabel berikut merupakan Hasil Uji Validitas (AVE) yang dilakukan untuk menguji hasil validitas keseluruhan variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua variabel telah dinyatakan valid dan berada diatas 0,5 (Hair *et al.*, 2017).

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Variabel	Akhir	
	AVE	Kesimpulan
<i>Attachment-Anxiety</i>	0,636	Valid
<i>Attachment-Avoidance</i>	0,626	Valid
<i>Psychological Safety</i>	0,601	Valid
<i>Psychological Availability</i>	0,568	Valid
<i>Employee Engagement</i>	0,499	Valid

Sumber: Pengolahan Data Primer (2020)

Hasil uji reliabilitas dalam item pertanyaan dapat dikatakan reliabel apabila nilai *Composite Reliability* yang didapat berada diatas 0,7 (Ghozali dan Latan, 2012). Pada uji reliabilitas dalam 45 item pertanyaan dapat dikatakan reliabel apabila nilai *Composite Reliability* yang didapat berada diatas 0,7 (Ghozali dan Latan, 2012). Dapat disimpulkan bahwa semua variabel didapat berada di atas 0,7 dan telah dinyatakan reliabel.

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Akhir	
	<i>Composite Reliability</i>	Kesimpulan
<i>Attachment-Anxiety</i>	0,924	Reliabel



<i>Attachment-Avoidance</i>	0,909	Reliabel
<i>Psychological Safety</i>	0,857	Reliabel
<i>Psychological Availability</i>	0,794	Reliabel
<i>Employee Engagement</i>	0,796	Reliabel

Sumber: Pengolahan Data Primer (2020)

### Inner Model (Uji Model Struktural)

Hasil uji *path analysis* pada Tabel 6 menunjukkan nilai signifikansi variabel *attachment-anxiety* dengan *employee engagement* sebesar 2,054 ( $T\text{-statistic} > 1,96$ ) dengan  $P\text{-value}$  senilai 0,041 ( $P\text{-value} < 0,05$ ) sehingga bersignifikan positif terhadap *employee engagement* dikarenakan terdapat rasa kekhawatiran dalam hubungan kerja pada karyawan baik dalam interaksi maupun pola kerja karyawan yang menghambat keterlibatan kerja pada karyawan.

Hasil nilai signifikansi pada variabel *attachment-avoidance* dengan *employee engagement* sebesar 1,031 ( $T\text{-statistic} < 1,96$ ) dengan  $P\text{-value}$  senilai 0,303 ( $P\text{-value} > 0,05$ ) sehingga variabel *attachment-avoidance* tidak signifikan terhadap *employee engagement*. Hal ini dikarenakan tidak adanya hubungan penghindaran dalam pekerjaan tiap karyawan karena tugas yang dilakukan sesuai prosedur yang diterapkan dalam perusahaan.

**Tabel 6 Hasil Data Uji Model Struktural tanpa Mediasi**

Jalur X → Y	Beta	T-statistic	Kesimpulan
- <i>Attachment-Anxiety</i> → <i>Employee Engagement</i>	0,041	2,054	<b>H1:</b> signifikan positif
- <i>Attachment-Avoidance</i> → <i>Employee Engagement</i>	0,303	1,031	<b>H2:</b> tidak signifikan

Sumber: Pengolahan Data Primer (2020)

Hasil uji *path analysis* pada Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada variabel *attachment-anxiety* terhadap *employee engagement* yang dimediasi oleh *psychological availability* 2,246 ( $T\text{-statistic} > 1,96$ ) dimana nilai  $P\text{-value}$  sebesar 0,025 ( $P\text{-value} < 0,05$ ) sehingga bersignifikan positif terhadap *employee engagement* dan dikarenakan kurangnya mental akan kesediaan dalam pekerjaan masing-masing yang menyebabkan keraguan dalam bertindak.

Hasil signifikansi pada variabel *attachment-avoidance* terhadap *employee engagement* yang dimediasi oleh *psychological availability* pada data akhir sebesar 2,443 ( $T\text{-statistic} > 1,96$ ) dimana nilai  $P\text{-value}$  senilai 0,015 ( $P\text{-value} < 0,05$ ) sehingga bersignifikan positif terhadap *employee engagement*. Hasilnya dinyatakan positif karena kurangnya kesiapan akan prosedur dan tindakan dalam kerja secara penuh bagi karyawan.

Hasil signifikansi pada variabel *attachment-anxiety* terhadap *employee engagement* yang dimediasi oleh *psychological safety* sebesar 0,409 ( $T\text{-statistic} < 1,96$ ) dimana nilai  $P\text{-value}$  senilai 0,682 ( $P\text{-value} > 0,05$ ) sehingga tidak signifikan terhadap *employee engagement*. Hal tersebut dikarenakan tidak ada hubungan keamanan antar tugas karyawan dalam pekerjaan. Maka karyawan cenderung bekerja sesuai ketentuan yang ditetapkan walaupun akan terjadinya resiko dalam segi apapun.

Hasil signifikansi pada variabel *attachment-avoidance* terhadap *employee engagement* yang dimediasi oleh *psychological safety* sebesar 0,432 ( $T\text{-statistic} < 1,96$ ) dimana nilai  $P\text{-value}$  senilai 0,666 ( $P\text{-value} > 0,05$ ) sehingga tidak signifikan terhadap *employee engagement*. Hal ini dikarenakan tidak adanya hubungan keamanan prosedur kerja yang dapat dihindarkan

dalam keterlibatan karyawan. Maka karyawan bekerja secara langsung dengan orang lain tergantung risiko yang dihadapi jika terjadi kesalahan.

**Tabel 7 Hasil Data Uji Model Struktural Mediasi**

Jalur	Beta	T-statistic	Kesimpulan
<b>X → M → Y</b>			
- Attachment-Anxiety → Psychological Availability → Employee Engagement	0,025	2,246	<b>H3:</b> signifikan positif
- Attachment-Avoidance → Psychological Availability → Employee Engagement	0,015	2,443	<b>H4:</b> signifikan positif
- Attachment-Anxiety → Psychological Safety → Employee Engagement	0,682	0,409	<b>H5:</b> tidak signifikan
- Attachment-Avoidance → Psychological Safety → Employee Engagement	0,666	0,432	<b>H6:</b> tidak signifikan

Sumber: Pengolahan Data Primer (2020)

#### 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (*R Square*)

**Tabel 8 Hasil Akhir Uji R Square (Koefisien Determinasi)**

Variabel	Adjusted R Squares	Kesimpulan
Psychological Safety	0,558	Moderate
Psychological Availability	0,051	Lemah
Employee Engagement	0,198	Lemah

Sumber: Pengolahan Data Primer (2020)

Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R-Square*) digunakan dalam pengujian korelasi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen untuk mengetahui seberapa besarnya variabel independen dalam memberikan informasi terhadap variabel dependen. Hasil *R Square* pada *psychological safety* dengan variabel dependen *employee engagement* yang didapat sebesar 0,558 (55,8%). Dapat dijelaskan bahwa 55,8% faktor *Psychological Safety* dipengaruhi oleh *Attachment-anxiety* dan *Attachment-avoidance*, sisanya sebesar 44,2 % dijelaskan oleh faktor sebab lain di luar model. Hasil yang didapat pada faktor *Psychological Availability* sebesar 0,051 (5,1%) sisanya sebesar 94,9 % dijelaskan oleh faktor sebab lainnya di luar model. Hasil faktor *Employee Engagement* sebesar 0,198 (19,8%) dan sebesar 81,2 % dijelaskan oleh faktor sebab lain di luar model.

#### Kesimpulan

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh *attachment*(*anxiety* dan *avoidance*) terhadap *employee engagement* yang dimediasi oleh *psychological*(*safety* dan *availability*). Berdasarkan uji hasil penelitian, *attachment-anxiety* bersignifikan positif dengan *employee engagement*, namun *attachment-avoidance* tidak signifikan dengan *employee engagement*. *Attachment-anxiety* dan *attachment-avoidance* bersignifikan positif dengan *employee engagement* melalui variabel mediasi *psychological availability*, namun tidak signifikan apabila melalui mediasi *psychological safety*. Karyawan perlu memahami kondisi psikologis masing-masing yang dapat memperbaiki keterikatan pada siapapun dalam perusahaan. Pada *employee engagement* dibatasi dengan variabel negatif yaitu *attachment* (*anxiety* dan *avoidance*) sehingga berdampak pada hasil model penelitian. Peneliti dapat menambah variabel pendukung yang umum dan berpengaruh signifikan pada peneliti terdahulu agar dapat mendukung variabel *employee engagement*.

**Daftar Pustaka**

- Ariani, D. W. (2015). Relationship with Supervisor and Co-Workers, Psychological Condition and Employee Engagement in the Workplace. *Journal of Business and Management*, 4(3), 34–47. <https://doi.org/10.12735/jbm.v4i3p34>
- Arora, R., & Adhikari, B. (2013). Relationship between Personality Factors and Employee Engagement. *Paper Published in PES Business Review*, 8(1), 10–18. Retrieved from <https://www.researchgate.net/publication/257664807>
- Asiwe, D., Rothmann, S., Jorgensen, L., & Hill, C. (2017). Engagement of employees in a research organisation: A relational perspective. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 20(1), 1–9. <https://doi.org/10.4102/sajems.v20i1.1534>
- Bahfein, S. (2021). Kawasan Industri, Sektor Pertama yang Bangkit Lebih Cepat Tahun 2021. Retrieved January 6, 2021, from Kompas.com website: <https://properti.kompas.com/read/2021/01/06/132236921/kawasan-industri-sektor-pertama-yang-bangkit-lebih-cepat-tahun-2021>
- Brennan, K. A., Clark, C. L., & Shaver, P. R. (1998). Self-Report Measurement of Adult Attachment From J. A. Simpson & W. S. Rholes (Eds.). *Attachment Theory and Close Relationships*, (New York: Guilford Press), 46–76.
- Bryne, Z. S. (2014). *Understanding Employee Engagement: Theory, Research, and Practice* (1st ed.; E. A. Fleishman, Ed.). <https://doi.org/10.4324/9780203385944>
- Byrne, Z., Albert, L., Manning, S., & Desir, R. (2017). Relational models and engagement: an attachment theory perspective. *Journal of Managerial Psychology*, 32(1), 30–44. <https://doi.org/10.1108/JMP-01-2016-0006>
- Chaudhary, R. (2019). Corporate social responsibility perceptions and employee engagement: role of psychological meaningfulness, safety and availability. *Corporate Governance (Bingley)*, 19(4), 631–647. <https://doi.org/10.1108/CG-06-2018-0207>
- Clark, D. M. T., & Loxton, N. J. (2012). Fear, psychological acceptance, job demands and employee work engagement: An integrative moderated mediation model. *Personality and Individual Differences*, 52(8), 893–897. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2012.01.022>
- Danner-Vlaardingerbroek, G., Kluwer, E. S., van Steenberg, E. F., & van der Lippe, T. (2013). The psychological availability of dual-earner parents for their children after work. *Family Relations*, 62(5), 741–754. <https://doi.org/10.1111/fare.12039>
- Edmondson, A. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly*, 44(2), 350–383. <https://doi.org/10.2307/2666999>
- Franks, T. T. (2017). *Psychological Conditions of Engagement Among Community College Maintenance Employees: A Cross-Sectional Study* (University of Southern Mississippi). Retrieved from <https://aquila.usm.edu/dissertations/1417/>
- Ghozali, I., & Latan, H. (2012). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik, dan Aplikasi SmartPLS 2.0 M3*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Jacobs, H. (2013). An examination of psychological meaningfulness, safety, and availability as the underlying mechanisms linking job features and personal characteristics to work engagement. *ProQuest Dissertations and Theses*, 244. <https://doi.org/10.25148/etd.FI13080518>
- Janik, M., & Rothmann, S. (2016). Engagement of secondary school teachers in Namibia: Relational context effects. *Journal of Psychology in Africa*, 26(4), 316–325. <https://doi.org/10.1080/14330237.2016.1208921>

- Joseph F Hair, J., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., & Otto-von-Guericke. (2017). A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). In *SAGE Publications, Inc.* (2nd ed.). California.
- Juneman. (2013). *Jurnal Pengukuran Psikologi dan Pendidikan Indonesia*. 2(5), 364–381.
- Łaba, K., & Geldenhuys, M. (2016). Psychological availability and work engagement: The moderating role of sex and race. *Journal of Psychology in Africa*, 26(2), 107–112. <https://doi.org/10.1080/14330237.2016.1163888>
- Łaba, K., & Geldenhuys, M. (2018). Positive interaction between work and home, and psychological availability on women's work engagement: A 'shortitudinal' study. *SA Journal of Industrial Psychology*, 44, 1–11. <https://doi.org/10.4102/sajip.v44i0.1538>
- Landells, E. M., & Albrecht, S. L. (2017). Positive politics, negative politics, and engagement: Psychological safety, meaningfulness, and availability as "black box" explanatory mechanisms. *Research in Occupational Stress and Well Being*, 15, 33–49. <https://doi.org/10.1108/S1479-355520170000015004>
- Littman-Ovadia, H., Oren, L., & Lavy, S. (2013). Attachment and Autonomy in the Workplace: New Insights. *Journal of Career Assessment*, 21(4), 502–518. <https://doi.org/10.1177/1069072712475282>
- Nabila, M. (2019). Kawasan Industri di Bogor Prospektif Tapi Belum Tergarap. Retrieved July 2, 2019, from [Bisnis.com website: https://ekonomi.bisnis.com/read/20190702/47/1119133/kawasan-industri-di-bogor-prospektif-tapi-belum-tergarap](https://ekonomi.bisnis.com/read/20190702/47/1119133/kawasan-industri-di-bogor-prospektif-tapi-belum-tergarap)
- Redaksi WE Online. (2019). Mengejutkan! Data Ini Ungkap Ada Ratusan Ribu Jiwa di Indonesia Alami Gangguan Jiwa. Retrieved October 7, 2019, from [Warta Ekonomi website: https://www.wartaekonomi.co.id/read250323/mengejutkan-data-ini-ungkap-ada-ratusan-ribu-jiwa-di-indonesia-alami-gangguan-jiwa](https://www.wartaekonomi.co.id/read250323/mengejutkan-data-ini-ungkap-ada-ratusan-ribu-jiwa-di-indonesia-alami-gangguan-jiwa)
- RI, K. K. (2017). Tempat Kerja Rawan Stress. Retrieved October 5, 2017, from [Biro Komunikasi dan Pelayanan Masyarakat, Kementerian Kesehatan RI website: https://www.kemkes.go.id/article/view/17100900008/tempat-kerja-rawan-bikin-stres.html](https://www.kemkes.go.id/article/view/17100900008/tempat-kerja-rawan-bikin-stres.html)
- Rich, B. L., Lepine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of Management Journal*, 53(3), 617–635. <https://doi.org/10.5465/amj.2010.51468988>
- Richards, D. A., & Schat, A. C. H. (2011). Attachment at (Not to) Work: Applying Attachment Theory to Explain Individual Behavior in Organizations. *Journal of Applied Psychology*, 96(1), 169–182. <https://doi.org/10.1037/a0020372>
- Roberts, J. A., & David, M. E. (2017). Put down your phone and listen to me: How boss phubbing undermines the psychological conditions necessary for employee engagement. *Computers in Human Behavior*, 75, 206–217. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2017.05.021>
- Rothmann, S., & Baumann, C. (2014). Employee engagement: The effects of work-home/home-work interaction and psychological conditions. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 17(4), 515–530. <https://doi.org/10.4102/sajems.v17i4.419>
- Rothmann, S., & Rothmann Jr, S. (2010). Factors associated with employee engagement in South Africa. *SA Journal of Industrial Psychology*, 36(2), 27–39. <https://doi.org/10.4102/sajip.v36i2.925>
- Russo, M., Shteigman, A., & Carmeli, A. (2016). Workplace and family support and work-life

- balance: Implications for individual psychological availability and energy at work. *Journal of Positive Psychology*, *11*(2), 173–188. <https://doi.org/10.1080/17439760.2015.1025424>
- Saks, A. M. (2011). Workplace spirituality and employee engagement. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, *8*(4), 317–340. <https://doi.org/10.1080/14766086.2011.630170>
- Siyoto, S., & Sodik, A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian* (1st ed.; Ayup, Ed.). Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Vinarski-Peretz, H., & Carmeli, A. (2011). Linking Care Felt to Engagement in Innovative Behaviors in the Workplace: The Mediating Role of Psychological Conditions. *Psychology of Aesthetics, Creativity, and the Arts*, *5*(1), 43–53. <https://doi.org/10.1037/a0018241>