

Analisis Faktor Skala Totalitas Kerja (*Work Engagement*)

Abdul Rahman Shaleh

Universitas Islam Negeri Jakarta

abd.rahman.shaleh@uinjkt.ac.id

Abstract. *Employee will perform better if they engaged in his/her work. They are willing and able to re-invest themselves fully in their role, proactive and committed to perform high. Work engagement is a new concept among HR practitioners who offer how to create it in a corporate environment. The Work engagement is defined as a positive state and the completion of work that is characterized by vigor, dedication, and absorption. The study included 586 subjects from nine universities in three provinces. Work engagement measured by 17 items divided into three aspects of the totality of the work. Work engagement scale used to reflect three aspects, namely Vigor consisting of 6 items, 5 dedication items, and the absorption of 6 items. Based on the results of exploratory analysis of the whole item, the obtained results indicate that the items measuring variables totality of the work was spread into three constructs. Through analysis confirmatory factor analysis of the construct of the totality of the work stated that construct the totality of the work declared fit with empirical data because it has met the criteria on the overall goodness of fit parameters.*

Keywords: *Work engagement scale, validity and reliability, factor analysis, EFA, CFA*

Pendahuluan

Perilaku organisasi positif (POB) merupakan pendekatan perilaku organisasi yang sebagian besarnya berlandaskan kondisi psikologis positif (Luthans, 2002; Luthans & Avolio, 2003). Studi POB dilakukan terutama di tingkat mikro-analisis dengan menggunakan penelitian survei (Luthans & Youssef, 2007). Pendekatan psikologi positif dalam organisasi juga menempatkan totalitas kerja (*work engagement*) sebagai salah satu perspektifnya. Istilah totalitas kerja merupakan hal yang baru dipopulerkan kalangan praktisi sumber daya manusia yang menawarkan bagaimana menciptakannya di lingkungan perusahaan. Akademisi dan peneliti mulai ikut membicarakan istilah ini dengan interpretasi yang inkonsisten dalam memberi makna konstruk. (Macey dan Schenider, 2008). Pada dasarnya istilah ini dilekatkan pada kondisi yang bergairah, dalam mencapai tujuan organisasi, mencakup keterlibatan (*involvement*), komitmen, *passion*, antusiasme, ketekunan kerja, dan penuh energi – yang keseluruhannya meliputi komponen sikap dan perilaku. (Macey & Schenider, 2008).

Kaitannya dengan itu, dalam dunia kerja sekarang tidak lagi begitu diperlukan untuk merekrut pekerja dengan talenta yang tinggi. Organisasi hanya perlu menginspirasi dan memperkuat kemampuan karyawan agar mereka mengaplikasikan kapabilitas mereka secara total dalam pekerjaan. Pekerja yang total adalah yang bersedia dan mampu menginvestasikan diri mereka secara penuh dalam peran mereka, proaktif dan berkomitmen untuk memenuhi standar kinerja yang tinggi (Bakker & Leiter, 2010). Merujuk kepada Schaufeli dan Bakker (2004), totalitas kerja didefinisikan sebagai kondisi yang penuh gairah dalam bekerja yang dicirikan oleh semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan keterlarutan (*absorption*) dalam pekerjaan. Dalam bahasa lain, totalitas kerja didefinisikan sebagai keadaan positif dan penyelesaian pekerjaan yang dicirikan oleh semangat, dedikasi, dan keterlarutan (Bakker, Schaufeli, Leiter, & Taris, 2008). Semangat mengacu pada energi, usaha, dan ketahanan. Dedikasi merujuk pada keterlibatan, rasa bermakna, antusias, inspirasi, rasa bangga, dan tantangan. Keterlarutan ditandai dengan konsentrasi dan merasa melalui waktu dengan cepat.

Skala untuk mengukur totalitas kerja berasal dari definisi ini. Skala ini, disebut *Engagement Skala Utrecht Work (UWES)*, terdiri dari 17 item dan memiliki sifat psikometrik yang baik, dengan Cronbach α *generally* lebih tinggi dari 0,80 (Schaufeli & Bakker, 2004). Selain itu, analisis faktor konfirmatori menunjukkan bahwa struktur tiga faktor skala (Vigor, Dedikasi, Penyerapan) lebih unggul dalam hal fit untuk menyusun faktor *Engagement* (Schaufeli et al., 2002). Namun, tiga dimensi tersebut memiliki interkorelasi yang kuat jika dianalisis baik pada tingkat skala pengukuran (Schaufeli & Bakker, 2003). Didorong oleh hasil ini, Schaufeli, Bakker, & Salanova (2006) mengajukan versi pendek dari UWES, menjadi sembilan item skala. Menggunakan data yang besar, Schaufeli et.al. (2006) menemukan bahwa Uwes-9 memiliki sifat psikometrik sebanding dengan versi asli dari skala. Kitaoka-Higashiguchi (2008) mendapatkan validitas internal pada orang Jepang dengan skor alpha 0,92 dan melakukan *test-retest* dalam dua bulan dengan skor alpha 0,66. Sementara pada subjek Italia dan Belanda

didapatkan reliabilitas yang baik dengan nilai alpha sebesar 0,92 (Balducci, Fraccaroli, & Schaufeli, 2010), Subjek China dengan nilai alpha sebesar 0,9 (Fong & Ng, 2012), subjek Nigeria dengan nilai alpha sebesar 0,85 (Ugru, 2013), dan subjek berkelompok dengan skor CFI sebesar 0,9 (Costa, Passos, & Schaufelli, 2014).

Penelitian ini menilai aspek validitas dan reliabilitas dari versi 17 item dalam Bahasa Indonesia, yang datanya psikometri belum tersedia. Proses validasi menjadi analisis faktor eksploratori yang mengasumsikan bahwa untuk kasus penelitian ini belum dipastikan apakah item-item penyusun merupakan item-item yang unidimensional atau sesungguhnya struktur tiga factor lebih baik daripada satu *factor*. Proses ini akan menghasilkan jumlah factor yang terbentuk dari data yang ada. Langkah selanjutnya adalah mengkonfirmasi perbedaan item dalam menyusun factor yang terbentuk. Proses ini dibandingkan dengan dengan pendekatan analisis *factor* konfirmatorik.

Tinjauan Pustaka

Masalah yang pertama muncul dalam praktek pengukuran adalah seberapa baik instrumen (alat ukur) yang dibuat dalam penelitian ini valid (akurat) dan reliabel (dapat dipercaya). Oleh karena itu, perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas dari masing-masing skala sehingga skala yang digunakan dalam penelitian ini akurat dan dapat dipercaya. Oleh karenanya perlu dilakukan pengukuran terhadap realibilitas alat ukur.

Validitas dalam pengertiannya yang paling umum, adalah ketepatan dan kecermatan *instrument* dalam menjalankan fungsi ukurnya. Artinya, validitas menunjuk pada sejauhmana skala itu mampu mengungkap dengan akurat dan teliti data mengenai atribut yang dirancang untuk mengukurnya. Skala yang hanya mampu mengungkap sebagian dari atribut yang seharusnya atau justru mengukur atribut lain, dikatakan sebagai skala yang fungsinya tidak valid. Karena validitas sangat erat berkaitan dengan tujuanukur, maka setiap skala hanya dapat menghasilkan data yang valid untuk satu tujuan ukur yang spesifik pula (Azwar, 2012).

Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini benar-benar mengukur apa yang hendak diukur. Dalam penelitian digunakan dua tahap uji validitas, yaitu validitas isi dan validitas konstruk. Validitas isi dilakukan melalui pendapat profesional, dalam hal ini mengkomunikasikannya dengan sejumlah orang yang dipandang ahli dan memahami tugas dosen. Proses telaah alat ukur ini dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur yang dikembangkan memang mengukur apa yang hendak diukur. Dalam penelitian ini untuk validitas isi dilakukan melalui *focus group discussion* dengan beberapa dosen di Jakarta dan Jogjakarta yang terdiri dari dosen dari beberapa perguruan tinggi.

Sedangkan validitas konstruk bertujuan untuk mengetahui sejauh mana skor-skor hasil pengukuran dapat menggambarkan konstruksi teoretis yang mendasari alat ukur. Hal dikarenakan bahwa suatu instrumen dirancang untuk mengukur konstruk tertentu. Validitas konstruk merupakan konsep pengukuran validitas dengan cara menguji apakah suatu instrumen mengukur konstruk sesuai dengan yang diharapkan. Untuk terpenuhinya validitas konstruk ini akan dilakukan melalui dua cara, yaitu melihat korelasi item-total dan menggunakan analisis faktor.

Korelasi item-total digunakan untuk menseleksi item-item valid. Seleksi item merupakan salah satu teknik untuk meningkatkan reliabilitas item dengan mempertimbangkan daya diskriminasi item. Salah satu statistik daya diskriminasi adalah koefisien korelasi antara skor item dan skor total tes yang dikenal dengan korelasi item total dan korelasi biserial (Azwar, 2009). Besaran koefisien korelasi yang memenuhi syarat untuk dapat diterima ialah 0,3 dengan tetap mempertimbangkan keterwakilan item. Jika suatu item sangat mewakili konsep yang akan diukur, maka item tersebut tetap dipertahankan meskipun koefisien korelasinya lebih dari 0,3 (Azwar, 1999).

Langkah selanjutnya adalah dengan melakukan analisis faktor. Suryabrata (2000) menjelaskan bahwa validitas konstruk merupakan proses yang kompleks yang memerlukan analisis logis dan dukungan data empiris. Untuk terpenuhinya validitas konstruk ini dapat dilakukan dengan menggunakan analisis faktor. Analisis faktor digunakan untuk menguji apakah butir-butir pertanyaan atau indikator yang digunakan dapat mengkonfirmasi sebuah faktor atau konstruk atau variabel. Menurut Albright (2008), analisis faktor merupakan metode statistik yang digunakan untuk menemukan serangkaian variabel yang tidak diobservasi (latent variabel atau faktor). Secara teknis hal ini dilakukan dengan mengkovariankan seluruh variabel yang diobservasi (*manifest* atau *observed variables*).

Kaitannya dengan itu, ada dua pendekatan dalam melakukan analisis faktor, yaitu analisis faktor *eksploratory* (EFA) dan analisis faktor konfirmatori (CFA). Menurut Suhr (t.t.), EFA dapat digambarkan sebagai usaha untuk menyederhanakan pengukuran, terutama jika dimensi atau aspek yang hendak diukur terlalu luas. EFA secara tradisional digunakan untuk menggali susunan faktor dari sejumlah variabel yang diobservasi. Dengan melakukan EFA, faktor-faktor dapat diidentifikasi dengan jelas.

Sedangkan CFA merupakan teknik statistik yang digunakan untuk menguji apakah faktor yang ada benar-benar dapat menjelaskan variabel yang diamati. CFA digunakan untuk menguji unidimensional, validitas dan reliabilitas model pengukuran konstruk yang tidak dapat diukur langsung. Model CFA menunjukkan operasionalisasi variabel atau konstruk penelitian menjadi indikator-indikator terukur yang dirumuskan dalam bentuk persamaan dan atau diagram jalur tertentu (Hair, et.al., 2006; Kusnendi, 2008) Tujuan CFA adalah untuk mengkonfirmasi atau menguji model, yaitu model pengukuran yang perumusannya berasal dari teori. Sehingga, CFA bisa dikatakan memiliki dua fokus kajian yaitu :

1. Menjelaskan apakah indikator-indikator yang dikonsepsikan secara unidimensional tepat dan konsisten
2. Indikator-indikator apa yang dominan membentuk konstruk yang diteliti (Ghozali, 2008).

Secara teknis, langkah-langkah uji analisis faktor konfirmatori yaitu:

- a. Melihat nilai *convergent validity* atau nilai *loading factor*. Ghazali (2008) memberikan kriteria yang baik yaitu 0,70, namun nilai *convergent validity* 0,50-0,60 masih dapat diterima.
- b. Melihat semua kesesuaian kriteria analisis faktor konfirmatori atau pengujian kesesuaian model teoretis data sebagaimana kriteria *goodness of fit*.

Metode Penelitian

Totalitas kerja didefinisikan sebagai kondisi yang penuh gairah dalam bekerja yang dicirikan oleh semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan keterlarutan (*absorption*) dalam pekerjaan. Semangat mengacu pada energi, usaha, dan ketahanan. Dedikasi merujuk pada keterlibatan, rasa bermakna, antusias, inspirasi, rasa bangga, dan tantangan. Keterlarutan ditandai dengan konsentrasi dan merasa melalui waktu dengan cepat. Totalitas kerja ialah skor yang didapat melalui pengukuran terhadap aspek totalitas kerja individu dalam organisasi yang terdiri dari semangat, dedikasi, dan absorpsi. Totalitas kerja dinilai melalui 24 item yang mengukur ketiga dimensi totalitas kerja dari Schaufelli, et.al. (2001). Item totalitas kerja digunakan untuk merefleksikan tiga dimensi tersebut, yaitu Vigor (semangat) yang terdiri dari 6 item, dedikasi 5 item, dan serapan 6 item.

Subjek yang dilibatkan dalam penelitian ini adalah 586 dosen yang terdapat di sembilan perguruan tinggi negeri di tiga kota (Jakarta, Yogyakarta, dan Malang). Sampel diambil dengan cara menggunakan jenis pengambilan sampling yang tidak random atau *nonprobability sampling*. Teknik *sampling* yang digunakan adalah *Quota Sampling*. Teknik sampling ini adalah bentuk dari sampel distratifikasikan secara proposional, namun tidak dipilih secara acak melainkan secara kebetulan saja.

Setelah data terkumpul dilakukan data dianalisis setelah terlebih dahulu mengelompokkan item ke dalam sejumlah indikator. Pengelompokkan item ini perlu dilakukan mengingat agar dalam proses analisis benar-benar terarah pada indikator kunci yang ada (Molefe, 2010). Pengelompokan ini dilakukan dengan analisis faktor eksploratori dengan teknik analisis *principal component analysis*. *Principal component* direkomendasikan untuk menentukan bahwa banyaknya faktor minimum dengan memperhitungkan varians maksimum dalam data untuk dipergunakan di dalam analisis multivariate lebih lanjut. Setelah item dikelompokkan ke dalam sejumlah indikator yang menjadi penyusun konstruk kinerja, maka dilakukan analisis faktor konfirmatori. Analisis faktor konfirmatori ini dimaksudkan untuk melakukan konfirmasi terhadap pertanyaan apakah indikator-indikator yang ada benar-benar dapat menjelaskan dimensi atau variabel yang diukur.

Hasil dan Pembahasan

Totalitas kerja diukur melalui 17 item yang terbagi ke dalam tiga aspek totalitas kerja dari Schaufelli, et.al. (2001). Item totalitas kerja digunakan untuk merefleksikan tiga aspek tersebut, yaitu Vigor (semangat) yang terdiri dari 6 item, dedikasi 5 item, dan serapan 6 item. Berdasarkan hasil analisis eksploratori terhadap keseluruhan item, didapat hasil yang menunjukkan bahwa item-item pengukuran variabel totalitas kerja memang tersebar ke dalam tiga konstruk aspek (Tabel I.).

Tabel I. Sebaran item variabel totalitas kerja

NO	Komponen	Sebelum Analisis Faktor	Setelah Analisis Faktor
1	Semangat	T1-T6	T3,T4,T5,T6,T7,T8
2	Dedikasi	T7-T11	T1,T2,T11
3	Keterlarutan Kerja	T12-T17	T12,T13,T14,T15

Analisis faktor eksploratori menunjukkan dimensi yang menyusun konstruk totalitas kerja dalam penelitian ini menjadi tiga dimensi dengan sebaran seperti tampak pada tabel 1. Sedangkan nama faktor yang terbentuk dengan mempertimbangkan muatan dan bunyi pernyataan pada setiap item yang menggambarkan ketiga aspek penyusunnya dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Bunyi pernyataan dan nama faktor

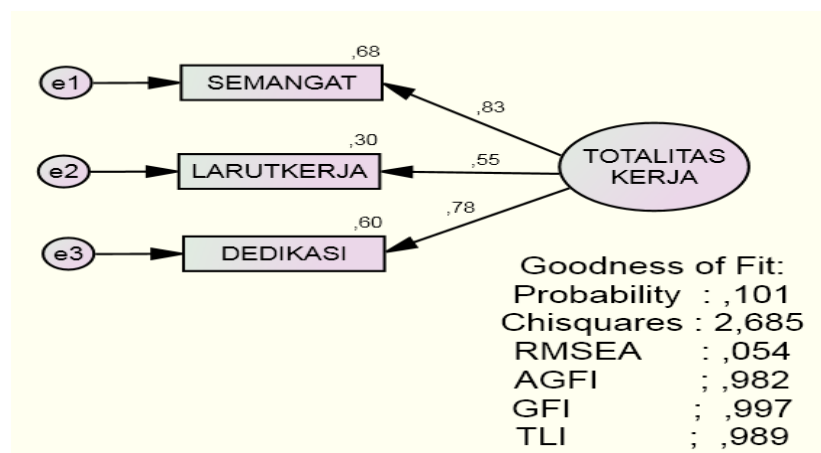
Item	Pernyataan	Nama Faktor
T3	Saya selalu tekun bekerja, meskipun ada hal yang tidak sesuai dengan harapan saya	Semangat
T4	Saya dapat bekerja dalam waktu yang lama pada satu periode pekerjaan	
T5	Saya memiliki mental yang sangat kuat dalam bidang pekerjaan saya sebagai dosen	
T6	Saya merasa sangat kuat dan bersemangat dalam pekerjaan saya sebagai dosen	
T7	Bekerja sebagai dosen menurut saya sangatlah menantang	
T8	Pekerjaan saya menginspirasi diri saya dalam setiap aspek kehidupan saya	
T1	Saya selalu merasa senang berangkat bekerja	Dedikasi
T2	Di tempat saya bekerja, saya sering merasa tidak bertenaga	
T11	Berkaitan dengan pekerjaan sebagai dosen, Saya telah menemukan satu pekerjaan yang sangat bermakna dan penuh harapan	
T12	Pada saat sedang bekerja, Saya bisa lupa dengan sekeliling saya	Keterlatutan
T13	Waktu berjalan tak terasa ketika saya sedang bekerja	
T14	Saya merasa terhanyut dalam pekerjaan, saat saya bekerja	
T15	Sungguh sulit untuk mengalihkan saya dari pekerjaan ketika saya sedang mengerjakannya	

Langkah selanjutnya adalah menganalisis daya beda item dan reliabilitas alat ukur. Tabel 3 menunjukkan hasil uji daya beda item dengan korelasi item-total. Dari keseluruhan item yang dihitung dalam uji daya beda korelasi item-total 12 item penyusun konstruk dinyatakan memiliki daya beda yang baik dalam analisis konstruk eksploratori, ternyata masih terdapat dua item yang gugur, yaitu T1 dan T2. Dengan demikian tersisa 13 item yang diterima tersebar ke dalam tiga dimensi. Skor korelasi item-total dari 0,384 hingga 0,579. Secara keseluruhan skala totalitas kerja memiliki nilai reliabilitas 0,770 (Tabel 3.). Hal ini berarti bahwa alat ukur totalitas kerja memiliki reliabilitas yang cukup baik.

Tabel 3. Hasil uji daya item dan reliabilitas alat ukur totalitas kerja

Item No.	Korelasi Item-Total	Keterangan
T3	0,448	Diterima
T4	0,384	Diterima
T5	0,539	Diterima
T6	0,579	Diterima
T7	0,54	Diterima
T8	0,548	Diterima
T12	0,332	Diterima
T13	0,591	Diterima
T14	0,55	Diterima
T15	0,526	Diterima
T1	0,276	GUGUR
T2	-0,211	GUGUR
T11	0,452	Diterima
Skor Alpha Cronbach		0,77

Berdasarkan hasil analisis faktor eksploratori dan uji daya beda item dengan skor korelasi-item total, maka langkah selanjutnya adalah melakukan analisis faktor konfirmatori. Melalui analisis faktor konfirmatori analisis konstruk totalitas kerja dinyatakan bahwa konstruk totalitas kerja dinyatakan fit dengan data empirik karena telah memenuhi kriteria *goodness of fit* pada keseluruhan parameter (Gambar 1). Hal ini ditunjukkan oleh skor AGFI, GFI, dan TLI yang secara keseluruhan sudah berada lebih besar daripada 0,9. Sedangkan skor RMSEA yang menunjukkan 0,054 juga dinyatakan fit dengan data dikarenakan sudah lebih kecil daripada 0,08. Sementara nilai chisquare sebesar 2,685 signifikan pada level probabilitas 0,101 yang sudah lebih besar daripada 0,05 (Gambar 1). Artinya konstruk totalitas kerja dengan tiga aspek penyusunnya yang terdiri dari semangat, dedikasi, dan keterlarutan kerja dapat diterima dan sesuai dengan data empiriknya.



Gambar 1. Analisis faktor konfirmatori konstruk totalitas kerja

Demikian pula jika melihat nilai statistik signifikansi untuk bobot regresi masing-masing faktor menunjukkan nilai signifikansi 0,001. Selain dimensi kematangan, keseluruhan indikator penyusun konstruk sudah menunjukkan faktor loading >0,5 seperti yang ditunjukkan oleh nilai bobot regresi terstandar (Tabel 4).

Tabel 4. Estimasi bobot regresi indikator konstruk laten totalitas kerja

KOMPONEN VARIABEL		Estimasi Bobot Regresi	Estimasi Regresi Terstandar	Bobot	Erar Standar	C.R.	P
LARUTKERJA ←	TOTALITAS	1,000	,552		,148	13,860	0,001
DEDIKASI ←	TOTALITAS	1,000	,777		,148	13,860	0,001
SEMANGAT ←	TOTALITAS	2,046	,827		,148	13,860	0,001

Pembahasan

Dengan data yang diperoleh dari sampel dosen PNS pada sembilan PTN di Jakarta, Yogya, dan Malang, penelitian ini memberikan bukti untuk keandalan dan validitas dari Uwes-17. Sejalan dengan apa yang telah ditemukan untuk versi asli dari skala (Schaufeli & Bakker, 2004), kami menemukan bahwa Uwes-17 menunjukkan reliabilitas konsistensi internal yang baik, di atas ambang batas yang disarankan dari 0,70. Korelasi antar item dan EFA menghasilkan enam item gugur. Hasil CFA menunjukkan bahwa ketiga faktor penyusun memberikan sumbangan yang cukup memadai dalam membentuk totalitas kerja dengan loading factor sebesar 0,552 (A), 0,777 (D), dan 0,827 (V). Hasil ini menunjukkan bahwa tiga faktor (Vigor, Dedikasi, dan Absorption) dapat menjadi penyusun bagi variabel totalitas kerja. Dalam CFA analisis, bukti metrik invarian ditemukan, dapat dianggap bukti invarian faktorial kuat dari Uwes-17, yang berarti bahwa konsep totalitas kerja Indonesia sebanding dengan pekerja pada negara lain. Dengan demikian, mengadopsi pendekatan psikometrik ketat, dalam penelitian masa depan pada totalitas kerja di Indonesia dapat menggunakan subskala V, D, dan A dengan mempertimbangkan adaptasi item yang kuat. Penelitian ini sesungguhnya memenuhi saran reliabilitas yang memadai dari untuk penelitian dasar sebesar 0,77 dan minimnya interkorelasi ketiga faktor setelah dilakukan penyisihan item pada tahap korelasi item-faktor dan EFA. Hany saja dikarenakan pemahaman subjek mengenai faktor V, D, dan A belum begitu memadai maka hasil item yang gugur cukup banyak terutama pada faktor A. Jadi, seperti yang disarankan oleh Schaufeli et.al.. (2006), peneliti dapat memilih untuk menggunakan skala totalitas kerja satu faktor dalam analisis regresi berganda dan tiga faktor skala sebagai indikator dari faktor totalitas kerja saat pengujian dengan SEM. Untuk aplikasi praktis dari Uwes-17 - untuk penilaian individu atau kelompok sebagai bagian dari evaluasi resiko psikososial - data normatif demografis harus diperoleh (Schaufeli & Bakker, 2004).

Keterbatasan penelitian ini adalah bahwa tidak mungkin untuk mendapatkan sampel kerja sepenuhnya pada banyak jenis pekerjaan. Sampel masih terbatas pada PNS Dosen, dengan variasi usia beragam yang dapat menyebabkan kurangnya kesetaraan skalar dari alat. Dengan demikian, penelitian lebih lanjut diperlukan untuk tes yang lebih ketat dari kesetaraan lintas budaya. Diharapkan bahwa bukti ini akan lebih merangsang penelitian tentang aspek perilaku organisasi positif.

Daftar Pustaka

- Azwar, S. (1998). *Sikap manusia: Teori dan pengukurannya*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Azwar, S. (2002). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Azwar, S. (2009). Efek seleksi item berdasar daya diskriminasi terhadap reliabilitas skor tes. *Buletin Psikologi*, 17(1), 28-32
- Bakker, A.B., Schaufeli, W. B., Leiter, M.P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work and Stress*, 22, 187–200.
- Bakker, A.B. & Leiter, M.P. (2010). Where to go from here: Integration and future research on work engagement. Dalam Bakker, A.B. & Leiter, M.P. (ed.) *Work engagement : a Handbook of Essential Theory and Research*. New: York: Psychology Press
- Gozali, I. (2012). *Model persamaan struktural: Konsep dan aplikasi dengan program amos 21.0*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., & Anderson, R.E. (2006). *Multivariate data analysis: A global perspective*. Boston: Pearson.
- Kitaoka-Higashiguchi, K. (2008). Work engagement in Japan: validation of the Japanese version of the Utrecht Work Engagement Scale. *Applied Psychology*, 57(3), 510-523.