

**HUBUNGAN ANTARA KEBAHAGIAAN DI TEMPAT KERJA DENGAN
KETERIKATAN KARYAWAN PADA KARYAWAN PT. DWI PRIMA
SENTOSA MOJOKERTO**

Diannisa Wahyu Putri Chinanti

15010114140184

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS DIPONEGORO**

ABSTRAK

Keterikatan karyawan merupakan kemampuan karyawan untuk mengekspresikan dan melibatkan dirinya baik secara fisik, kognitif dan emosional dengan menjalankan peran secara bersemangat dan memberikan fokus yang tinggi pada pekerjaan sehingga dapat mencapai tujuan dan keberhasilan organisasi. Kebahagiaan di tempat kerja merupakan perasaan positif yang dimiliki individu secara sadar untuk memberikan perhatian penuh pada pekerjaan sehingga mampu meningkatkan kinerja dan potensinya secara optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kebahagiaan di tempat kerja dengan keterikatan karyawan pada karyawan PT. Dwi Prima Sentosa Mojokerto yang berjumlah 202 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan *cluster random sampling*. Penelitian ini menggunakan dua alat ukur yaitu Skala Kebahagiaan di Tempat Kerja (27 aitem dengan $\alpha=0,892$) dan Skala Keterikatan Karyawan (28 aitem dengan $\alpha=0,898$). Berdasarkan analisis regresi sederhana didapatkan adanya hubungan positif yang signifikan antara kebahagiaan di tempat kerja dengan keterikatan karyawan ($r_{xy}=0,791$; $p<0,001$). Semakin tinggi kebahagiaan di tempat kerja, maka semakin tinggi keterikatan karyawan, sebaliknya semakin rendah kebahagiaan di tempat kerja maka semakin rendah keterikatan karyawan. Kebahagiaan di tempat kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 62,6% terhadap keterikatan karyawan.

Kata Kunci: Kebahagiaan di tempat kerja, keterikatan karyawan, karyawan

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan suatu aset penting bagi keberlangsungan sebuah organisasi atau perusahaan. Pesatnya perkembangan zaman di era modern serta kuatnya persaingan yang ketat membawa dampak positif dan negatif bagi keberlangsungan perusahaan. Dampak positif yang dirasakan perusahaan ialah adanya peningkatan kualitas dan produktivitas kinerja karyawan. Dampak negatif juga memberikan pengaruh pada perusahaan, seperti kecemasan karyawan yang disebabkan karena ketakutan akan kehilangan pekerjaan, ketidakpastian karir, serta adanya ambiguitas peran dalam pekerjaan, sehingga dibutuhkan upaya dalam mempertahankan sumber daya manusia dengan kualitas terbaik untuk mampu bertahan dan mencapai keberhasilan organisasi (Cartwright & Holmes, 2006). Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk mempertahankan karyawan dalam perusahaan adalah dengan membuatnya memiliki keterikatan terhadap pekerjaan dan organisasinya.

Keterikatan merupakan perasaan puas yang dirasakan karyawan pada pekerjaan dengan adanya antusiasme yang tinggi pada pekerjaan yang sedang dilakukannya (Harter dalam Robinson, Perryman & Hayday, 2004). Keterikatan merupakan suatu hal yang penting bagi organisasi dan karyawan karena mampu mendorong individu dalam bekerja dengan baik. Perusahaan perlu untuk meningkatkan keterikatan karyawan sebagai bentuk perpaduan antara waktu, usaha-usaha, komitmen dan investasi dalam

mencapai hasil terbaik yang diinginkan (Santosa, 2012).

Karyawan yang memiliki keterikatan yang tinggi akan merasa betah untuk bekerja di tempat tersebut, mampu meningkatkan produktivitas kerja, serta mampu meningkatkan kepuasan pelanggan (Rachmawati, 2010). Pendapat serupa dikemukakan oleh Bakker & Leiter (2010) yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki keterikatan yang tinggi akan menunjukkan antusiasme dalam bekerja dan menggunakan tenaga dalam menjalankan pekerjaannya secara optimal.

Halbesleben (dalam Albrecht, 2010) menyatakan bahwa keterikatan karyawan pada level yang tinggi memiliki dampak yang positif bagi organisasi dan pekerjaan karena karyawan mampu mengatasi gangguan atau permasalahan yang ada di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga tidak mengganggu performa selama bekerja dan mampu meningkatkan komitmennya terhadap pekerjaan. Penelitian yang dilakukan oleh Kaliannan & Adjovu (2015) pada Mobile Telecommunication Network di Ghana menyatakan bahwa keterikatan karyawan memiliki hubungan yang signifikan dengan kesejahteraan karyawan, kepuasan kerja, serta mampu menciptakan lingkungan kerja dan budaya organisasi yang positif.

Gallup (2013) melakukan penelitian dengan melibatkan 108.989 responden pada 19.093 unit bisnis menyatakan bahwa keterikatan karyawan memiliki korelasi dengan tingkat kepuasan pelanggan, loyalitas, produktivitas, *turnover*, dan hasil keselamatan kerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan di Amerika pada tahun 2012, Gallup menyatakan bahwa terdapat 30% karyawan yang merasa terikat dengan pekerjaannya, 52% karyawan merasa tidak terikat dan 18% karyawan merasa tidak

terikat sama sekali dengan pekerjaannya. Persentase karyawan yang merasa tidak terikat dengan perusahaan menyebabkan kerugian setiap tahunnya karena membawa dampak negatif bagi karyawan lain, menurunkan produktivitas karyawan serta menurunkan jumlah pelanggan secara drastis.

Whittington (2017) menyatakan bahwa keterikatan diperlukan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Karyawan yang tidak memiliki keterikatan pada pekerjaan dan organisasinya terlihat dari sikap dan kebiasaan dalam menjalankan pekerjaannya yang ditunjukkan dengan perilaku-perilaku yang kontraproduktif. Perilaku kontraproduktif yang muncul antara lain menarik diri dari organisasi, memiliki tingkat absensi yang tinggi, dan menunjukkan keinginan untuk meninggalkan organisasi sehingga dapat memengaruhi performa karyawan lain dan memiliki dampak tidak langsung pada organisasi.

Karyawan yang tidak memiliki keterikatan kerja memberikan banyak dampak negatif bagi diri sendiri dan organisasi, sehingga dibutuhkan adanya keterikatan secara emosional pada organisasi agar karyawan dapat menunjukkan antusiasme kerja dengan melakukan berbagai usaha untuk mencapai keberhasilan organisasi. Antusiasme karyawan yang memiliki keterikatan dengan organisasi dapat memengaruhi kinerja individu, rekan kerjanya serta mendatangkan keuntungan bagi organisasi (Silalahi, David & Peggy, 2014).

Keterikatan karyawan dapat dimiliki dengan dua prinsip utama. Prinsip pertama yaitu adanya keterikatan dari hati dan pikiran untuk memberikan kontribusi, serta memiliki hasrat dan motivasi yang tinggi untuk terlibat. Prinsip kedua adalah

mengetahui cara untuk meraih keterikatan yang tinggi serta mampu mengembangkan kemampuannya dengan berbagai potensi yang dimiliki (Clark, 2012). Hal ini sejalan dengan pernyataan Macey (2009) yang menyatakan bahwa untuk menciptakan keterikatan, diperlukan beberapa prinsip yang harus dimiliki oleh setiap karyawan, seperti kapasitas untuk terlibat, motivasi untuk terlibat, kebebasan untuk terlibat dan mengetahui cara untuk terlibat dengan pekerjaannya.

Nair & Salleh (2015) dalam penelitiannya menyatakan bahwa salah satu faktor yang memengaruhi keberhasilan organisasi dalam mempertahankan keunggulan suatu organisasi adalah dengan meningkatkan keterikatan karyawan. Karyawan yang memiliki keterikatan pada pekerjaan dan organisasinya, akan memberikan lebih banyak kontribusi serta menjadi lebih produktif (Macey, 2009). Hal diatas sejalan dengan, Dickson (2011) menyatakan bahwa keterikatan karyawan dapat menciptakan dan mengembangkan ketahanan organisasi dan mampu meningkatkan produktivitas karyawan serta mengurangi tingkat *turnover*. Sebuah perusahaan perlu menjadikan karyawan yang memiliki keterikatan pada pekerjaan dan organisasi sebagai aset perusahaan yang harus dipertahankan.

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Dwi Prima Sentosa Mojokerto. PT. Dwi Prima Sentosa merupakan perusahaan yang memproduksi sepatu olahraga sesuai dengan permintaan setiap *buyer* mulai dari jumlah, desain, merk serta kualitas bahan. Perusahaan yang memproduksi sepatu sesuai permintaan *buyer* tentunya berbeda dengan perusahaan sepatu yang memproduksi satu merk tertentu. Hal tersebut disebabkan karena perusahaan yang memproduksi sepatu sesuai permintaan

buyer memiliki kewajiban untuk memenuhi setiap permintaan yang diajukan oleh *buyer* dari segi kualitas dan kuantitas serta harus mampu menyelesaikan target produksi dari setiap *buyer* sesuai dengan kesepakatan. Lebih dari 150.000 pasang sepatu diproduksi setiap bulan dengan merk, desain dan jumlah yang berbeda pada setiap permintaan *buyer*.

Adanya *buyer* yang berbeda-beda dengan permintaan produksi yang berbeda, memberikan dampak pada banyaknya administrasi berbeda yang harus diselesaikan karyawan. Hal tersebut menyebabkan adanya beban kerja tinggi yang diberikan oleh perusahaan seperti memiliki kondisi fisik yang prima, kreatif dan inovatif untuk menghasilkan produk-produk baru, mempunyai ketelitian serta fokus kerja yang tinggi sehingga karyawan mampu bekerja secara optimal, mengurangi kesalahan yang terjadi dalam pekerjaan serta meningkatkan kepuasan pelanggan. Selain itu, karyawan memiliki beban untuk menanggung biaya pada setiap kesalahan yang dilakukan, sehingga fokus kerja yang tinggi harus dimiliki karyawan agar produktivitas kerja meningkat dan target perusahaan dapat tercapai. Karyawan memiliki waktu yang relatif singkat dalam menyelesaikan administrasi berkaitan dengan pemesanan *buyer* karena administrasi dari satu divisi berhubungan dengan divisi lainnya, sehingga fokus kerja serta ketelitian sangat penting bagi karyawan untuk menghindari kesalahan dalam penyelesaian tugasnya yang berdampak pada tugas yang harus diselesaikan divisi lain.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan X yang merupakan salah satu karyawan, beban kerja yang dirasakan seperti target yang tinggi agar karyawan mampu mendapatkan pesanan dari berbagai *buyer* sehingga target produksi bulanan dapat

tercapai. Menurunnya jumlah pesanan yang masuk menyebabkan menurunnya pendapatan perusahaan, sehingga karyawan dituntut untuk kreatif dan inovatif dalam melakukan kerjasama dengan *buyer* serta mampu menyelesaikan berbagai administrasi yang berkaitan dengan permintaan *buyer* untuk kemudian ditindaklanjuti oleh divisi lain yang berkaitan. Hal tersebut menjadi beban karena target produksi yang tinggi setiap bulannya disertai dengan target penyelesaian administrasi yang singkat. Beban kerja yang tinggi juga dirasakan secara fisik yaitu dengan waktu kerja setiap pukul 07.30 – 17.00 pada hari Senin hingga Sabtu. Apabila mendekati *deadline*, karyawan harus bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga menyita waktu untuk beristirahat. Beban kerja tersebut semakin tinggi menjelang *deadline* setiap produksi sehingga menyebabkan stres kerja.

Beban kerja yang tinggi memberikan dampak pada keterikatan karyawan terhadap pekerjaan dan organisasinya. Karyawan yang merasakan adanya beban kerja yang tinggi mampu menurunkan keterikatan pada pekerjaan dan organisasinya. Persepsi negatif mengenai beban kerja menjadikan karyawan merasa bahwa beban kerja merupakan hal yang memberatkan serta mampu menurunkan fokus dalam bekerja sehingga menurunkan produktivitas kerjanya pula. Menurunnya fokus kerjanya karyawan menyebabkan karyawan mampu melakukan kesalahan dalam menjalankan pekerjaannya sehingga membuatnya harus bekerja ekstra dalam menyelesaikan kembali tugasnya sesuai dengan *deadline* agar tidak mengganggu pekerjaan dari divisi kerja yang lainnya.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan Kepala HRD PT. Dwi Prima Sentosa Mojokerto, fokus kerja dan ketelitian yang tinggi pada saat bekerja sangat dibutuhkan karyawan sehingga meminimalisir kesalahan yang berdampak pada tugas yang dikerjakan oleh divisi lainnya. Kesalahan tugas menyebabkan karyawan melakukan tugasnya lebih berat karena harus bekerja lembur untuk menyelesaikan kembali tugasnya sesuai dengan *deadline* yang ditentukan serta memicu timbulnya stres kerja. Fokus kerja dibutuhkan karyawan agar mampu bekerja secara optimal dan efektif sehingga produktivitas kerja serta target produksi dapat tercapai setiap bulannya. Karyawan dengan fokus kerja yang kurang cenderung melakukan kesalahan pada saat menjalankan tugasnya. Hal tersebut menyebabkan persepsi karyawan terhadap beban kerja semakin tinggi. Berdasarkan hasil penilaian kinerja pada bulan Februari 2018, terdapat 12 karyawan yang mengalami penurunan kinerja. Hal serupa juga terjadi pada bulan Maret 2018 dengan adanya 9 karyawan yang mengalami penurunan kinerja dan 3 diantaranya merupakan karyawan yang sama dengan bulan sebelumnya. Penurunan kinerja karyawan disebabkan karena adanya persepsi karyawan mengenai beban kerjanya yang dianggap tidak sesuai dengan potensi yang dimiliki oleh karyawan sehingga merasa mudah lelah saat bekerja serta menurunkan motivasi kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Saputri & Prabowo (2015) menyatakan bahwa beban kerja yang tinggi memiliki hubungan positif yang signifikan dengan keterikatan karyawan. Karyawan yang memiliki persepsi negatif terhadap beban kerjanya akan memiliki keterikatan yang rendah. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang

dilakukan oleh Lewiuci & Mustamu (2016) yang menyatakan bahwa rendahnya keterikatan karyawan berdampak pada kinerja karyawan lain, menurunkan kepuasan pelayanan pelanggan.

Utoro & Gustomo (2014) mengemukakan bahwa perusahaan perlu memperhatikan hal-hal kecil yang berpotensi menjadi masalah bagi karyawan dan bersikap responsif terhadap permasalahan yang ada. Disamping itu, perusahaan perlu memberikan fasilitas yang dapat menunjang kenyamanan dan keamanan karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja memiliki hubungan dengan peningkatan dan penurunan produktivitas kerja karyawannya. Lingkungan kerja yang nyaman membuat karyawan bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya (Sinaga, 2016). Perasaan aman dan nyaman di lingkungan kerja, membuat karyawan selalu merasa bahagia pada saat bekerja serta dapat menikmati pekerjaan mereka. Karyawan yang merasa bahagia dan nyaman di tempat kerjanya, memberikan dampak positif dalam peningkatan produktivitas kerja serta memiliki kemungkinan kecil untuk meninggalkan perusahaannya. Kebahagiaan di tempat kerja perlu dimiliki oleh karyawan untuk memaksimalkan kinerjanya serta menciptakan perasaan positif dalam mengelola dan memengaruhi lingkungan kerjanya. Perasaan bahagia saat bekerja mampu meningkatkan produktivitas serta memberikan kepuasan kerja pada karyawan (Pryce-Jones, 2010).

Veenhoven (2006) mendefinisikan kebahagiaan sebagai penilaian individu terhadap keseluruhan kualitas hidup dengan memiliki banyak perasaan positif dalam diri. Kebahagiaan merupakan kualitas kehidupan seseorang yang membuat

kehidupannya menjadi baik secara keseluruhan seperti kesehatan yang lebih baik, kreativitas yang tinggi, pendapatan yang tinggi dan tempat kerja yang baik (Biswas-Diener & Dean, 2007). Kebahagiaan di tempat kerja dipengaruhi beberapa faktor di dalam maupun di luar diri. Faktor dalam diri berasal dari atribut individu yang stabil seperti kepribadian, dan kesesuaian harapan antara pekerjaan dengan kemampuan diri, sedangkan pengaruh yang berasal dari luar diri antara lain beban peran dalam organisasi yang terlalu tinggi pada setiap pekerjaanya. Faktor tersebut dapat memunculkan tekanan yang tinggi sehingga menurunkan kebahagiaan yang dirasakan individu (Fisher, 2010). Kebahagiaan di tempat kerja yang dibutuhkan oleh karyawan adalah adanya keseimbangan antara faktor-faktor yang berasal dari dalam maupun dari luar dirinya, sehingga karyawan mampu meningkatkan produktivitas kerjanya.

Karyawan yang merasakan kebahagiaan di tempat kerja akan memberikan potensi kerjanya 40% lebih banyak dibandingkan dengan karyawan yang tidak merasakannya (Pryce-Jones, 2010). Kebahagiaan di tempat kerja pada individu sangat penting, karena individu yang bahagia di tempat kerja akan memiliki perasaan positif yang membuatnya merasa puas, menjadi lebih produktif, dan memiliki tingkat *turnover* yang relatif kecil sehingga dapat menciptakan kualitas sumber daya manusia yang baik (Albrech, 2010).

Berdasarkan uraian diatas, dapat dilihat bahwa kebahagiaan di tempat kerja dan keterikatan karyawan memiliki peran penting bagi karyawan serta organisasinya. Karyawan yang merasakan kebahagiaan di tempat kerja serta memiliki perasaan keterikatan dengan pekerjaan dan organisasinya akan memunculkan perilaku-perilaku

positif sehingga mampu meningkatkan produktivitas kerja serta merasa puas dalam bekerja sehingga tujuan perusahaan atau organisasi untuk mencapai keberhasilan lebih mudah diraih. Dari latar belakang tersebut peneliti memutuskan untuk meneliti lebih dalam mengenai hubungan antara kedua variabel tersebut.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini, yaitu apakah terdapat hubungan antara kebahagiaan di tempat kerja dengan keterikatan karyawan pada karyawan PT. Dwi Prima Sentosa Mojokerto?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kebahagiaan di tempat kerja dengan keterikatan karyawan pada karyawan PT. Dwi Prima Sentosa Mojokerto.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dalam bidang psikologi, khususnya bidang Psikologi Industri dan Organisasi tentang kebahagiaan di tempat kerja dan keterikatan karyawan pada karyawan PT. Dwi Prima Sentosa Mojokerto.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi PT. Dwi Prima Sentosa Mojokerto mengenai keterikatan karyawan terhadap pekerjaan dan organisasinya serta kebahagiaan di tempat kerja karyawan sehingga mampu meningkatkan produktivitas kerja serta mencapai keberhasilan organisasi.

