

HUBUNGAN ANTARA *ETHICAL WORK CLIMATE* DENGAN *WORK ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN TIDAK TETAP PT. BNI CABANG UNIVERSITAS DIPONEGORO

M Yusuf Shofyan

15010114130121

**Fakultas Psikologi
Universitas Diponegoro Semarang**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *ethical work climate* dengan *work engagement* pada karyawan tidak tetap PT. BNI cabang Universitas Diponegoro. *Ethical Work Climate* merupakan persepsi bersama dalam mengatasi sebuah masalah etis. *Work Engagement* menunjukkan suatu keadaan positif yang berhubungan dengan pekerjaan sehingga individu mencurahkan energi, konsentrasi, dedikasi dan terlibat secara penuh terhadap pekerjaannya. Subjek dalam penelitian ini adalah 70 karyawan PT. BNI cabang Universitas Diponegoro. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *convenience*. Alat ukur yang digunakan pada penelitian ini adalah Skala *Perceived Ethical Work Climate* (15 aitem, $\alpha = 0,869$) dan Skala *Work Engagement* (24 aitem, $\alpha = 0,853$). Berdasarkan metode analisis regresi sederhana didapatkan bahwa $r_{xy} = 0,729$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$) Hasil ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara *ethical work climate* dengan *work engagement*. *Ethical work climate* memberikan sumbangan efektif sebesar 53,1% pada *work engagement*, sedangkan 46,9% ditentukan oleh faktor lain yang tidak diungkapkan dalam penelitian ini.

Kata kunci: *ethical work climate*, *work engagement*, karyawan tidak tetap

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kehidupan manusia erat kaitannya dengan sebuah organisasi. Bentuk dari organisasi sendiri itu abstrak dan bisa berada di berbagai tempat. Organisasi adalah sebuah entitas sosial yang diarahkan dan dibentuk dengan sengaja memiliki struktur, terkoordinasi, dan terhubung dengan lingkungan eksternal. Elemen kunci dalam sebuah organisasi bukanlah tentang sebuah gedung atau kebijakan dan prosedur, tetapi organisasi dibentuk dari orang – orang dan hubungan satu sama lain (Daft, 2008). Demi tercapainya tujuan tersebut dibutuhkan manajemen yang baik dalam organisasi dan perlu adanya sumber daya manusia yang baik. Sebuah perusahaan untuk dapat bertahan dan bersaing maka perusahaan memerlukan karyawan yang proaktif, menunjukkan inisiatif saat mengerjakan perannya dan menjaga komitmen untuk bekerja pada kemampuan terbaiknya (Bakker & Leiter, 2010). Perusahaan membutuhkan karyawan yang memperlihatkan tenaga, kepercayaan diri, dan memperagakan antusiasme yang tinggi, serta menunjukkan semangat dalam bekerja (Bakker & Schaufeli, 2008). Perusahaan memiliki peran penting untuk menjaga karyawannya supaya dapat bekerja dengan baik dan tidak melakukan turnover.

Karyawan merupakan aset bagi perusahaan yang bisa menentukan kualitas perusahaan. Karyawan yang mampu menunjukkan kinerja yang baik dan nyaman dalam mengerjakan pekerjaannya menunjukkan bahwa karyawan tersebut

memiliki keterikatan kerja (*work engagement*). Istilah *work engagement* atau keterikatan kerja pertama kali dipaparkan oleh Khan pada tahun 1990 menjelaskan bahwa karyawan yang *engage* adalah karyawan yang melakukan perannya dalam bekerja baik secara fisik, kognitif atau emosional (Bakker, 2011). Keterikatan kerja adalah kondisi dimana karyawan merasa nyaman, merasa antusias dan memiliki dedikasi tinggi dalam bekerja (Bakker & Demerouti, 2008). Keterikatan kerja dapat membuat karyawan memberikan dedikasi yang lebih terhadap organisasi serta perilaku inovatif dan inisiatif (Jenaro, Flores, Orgaz, & Cruz, 2010).

Menurut Schaufeli & Bakker (dalam Bakker & Leiter, 2010) mengemukakan bahwa *work engagement* memiliki aspek-aspek yaitu: 1). kekuatan (*vigor*), meliputi tingginya energi dan semangat yang dirasakan disertai kegembiraan, kerelaan untuk memberikan usaha maksimal terhadap setiap kinerjanya, dan ketahanan mental ketika menemui kesulitan dalam bekerja. 2). pengabdian (*dedication*) merupakan suatu kondisi ketika karyawan mempunyai keterlibatan yang kuat dengan pekerjaannya dan munculnya perasaan tertantang, antusias, dan merasa bahwa pekerjaan yang dilakukannya tersebut dapat memberikan inspirasi yang signifikan bagi dirinya baik secara sosial maupun personal. 3). penghayatan (*absorption*), meliputi konsentrasi dan kesenangan hati yang amat sangat sehingga mengalami kesulitan untuk lepas dari pekerjaannya dan merasakan bahwa waktu berlalu sangat cepat selama bekerja.

Berdasarkan aspek diatas bahwa karyawan yang memiliki keterikatan dengan pekerjaannya akan mengerjakan tugasnya dengan maksimal, mengerjakan tugas dengan mengalir dan perasaan gembira tanpa merasa terbebani. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Dajani (2015) menunjukkan bahwa keterikatan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap performa kerja karyawan dengan indikator seperti kepuasan karyawan, produktivitas, komitmen organisasi serta keselamatan karyawan.

Karyawan agar dapat *engage* atau terikat dengan pekerjaan tentu tidak lepas dari keadaan iklim ditempatnya bekerja. Keterlibatan karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan yang menantang, cepat berubah, kompetitif, dan berteknologi tinggi. Menurut Hauser, Pacorella dan Wisler (1977) faktor-faktor yang mempengaruhi iklim organisasi dapat diketahui melalui persepsi individu-individu yang berada di dalam suatu organisasi berdasarkan pada respon individu terhadap pertanyaan yang diajukan kepadanya.

Ethical work climate (iklim kerja etis) sendiri didefinisikan sebagai persepsi umum dari tipe perilaku dan prosedur organisasi, dan bagaimana situasi etis dapat ditangani dalam sebuah perusahaan (Victor & Cullen, 1998). Dalam melakukan pekerjaan iklim kerja etis memiliki peran yang penting yaitu ketika karyawan diperlakukan dengan adil dan baik maka karyawan akan berusaha untuk mengesampingkan tujuan pribadi demi tujuan perusahaan (Lind & Tyler, 1988).

Iklim etis diasosiasikan dengan persepsi tentang kepercayaan, tanggungjawab, dan standar moral yang tinggi mengenai kebenaran atau kesalahan yang dirasakan (Luria & Yagil, 2008). Pentingnya perilaku etis dalam sebuah perusahaan untuk membentuk suatu budaya di dalam perusahaan yang nantinya akan menentukan perilaku karyawan yang akan berdampak terhadap kualitas suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Yener, Yaldiran dan Ergun (2012) menyatakan bahwa *ethical climate* memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap *work engagement*. *Social responsibility climate* (iklim tanggungjawab social) memiliki dampak yang baik terhadap dimensi *dedication* dalam keterikatan kerja jika dibandingkan dengan dimensi *absorption* dan *vigor*. Hal ini juga di dukung oleh penelitian yang dilakukan Paverse-Kaplan (2013) dan Huthala, Feldt, Lamsa, Muano & Kimmuen (2011) menemukan bahwa organisasi yang mendukung standar dan praktik etis cenderung memiliki karyawan yang secara kognitif, afektif dan emosional terikat dan berkomitmen terhadap pekerjaannya.

Perbankan merupakan suatu badan usaha yang menghimpun dana masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkan ke masyarakat dalam bentuk kredit dan atau bentuk lainnya untuk meningkatkan taraf kehidupan rakyat banyak (UU Nomor 10 Tahun 1998). Bank terdiri dari dua jenis bank konvensional yaitu bank umum dan bank perkreditan rakyat. Dua jenis bank ini memiliki fungsi yang berbeda serta produk yang ditawarkan bank umum lebih banyak daripada bank

perkreditan rakyat. PT. Bank BNI yang berdiri pada tahun 1946 sebagai bank pertama yang dimiliki oleh pemerintah Republik Indonesia. Peran BNI sebagai bank negara diberi mandat untuk memperbaiki ekonomi rakyat dan berpartisipasi dalam pembangunan nasional, mandat tersebut tertuang dalam UU No. 17 Tahun 1968 tentang Bank Negara Indonesia 1946. BNI menawarkan layanan penyimpanan dana maupun fasilitas pinjaman, baik pada segmen korporasi menengah atau kecil. Beberapa produk dan layanan terbaik telah disesuaikan dengan kebutuhan nasabah sejak kecil, remaja, dewasa hingga pensiun. Selain itu dalam pelaksanaannya, BNI memiliki empat nilai budaya kerja dan enam perilaku utama untuk dijadikan pedoman bagi setiap karyawan dalam berperilaku. Apabila ada karyawan yang bermasalah dan melakukan tindakan yang tidak sesuai etika perusahaan atau bahkan melanggar aturan maka untuk menghadapi masalah tersebut dilakukan tindakan awal yaitu coaching kemudian mentoring lalu diberikan surat teguran satu dan surat teguran kedua sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan. Pengambilan keputusan dilakukan secara horizontal dan vertikal dengan mempertimbangkan hasil yang terbaik bagi perusahaan. Selain itu apabila ada karyawan yang mengalami kesulitan dengan tugasnya, karyawan satu dengan lainnya saling memberikan *support* satu sama lain serta membantu mencari solusi dan memecahkan masalah bersama.

Berdasarkan hasil wawancara penggalan data awal didapatkan mengenai gambaran budaya yang ada di BNI dengan mengedepankan 4 nilai dan 6 perilaku

kerja. Empat nilai budaya kerja karyawan BNI yaitu profesionalisme, memiliki integritas yang tinggi, berorientasi terhadap nasabah, dan selalu melakukan perbaikan kinerja tiada henti. Enam perilaku utama bagi karyawan BNI yaitu meningkatkan kompetensi dan memberikan layanan terbaik kepada nasabah, memiliki sikap jujur, tulus dan ikhlas, disiplin konsisten serta bertanggungjawab, mampu memberikan pelayanan terbaik melalui kemitraan yang sinergis, senantiasa melakukan penyempurnaan dalam melaksanakan tugasnya serta mampu berfikir secara kreatif dan inovatif yang dijadikan sebagai panduan bagi semua karyawan dalam bekerja. Berdasarkan apa yang peneliti observasi terlihat karyawan tidak tetap yang ada melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan harapan dari BNI. Namun juga didapatkan dari hasil wawancara bahwa di BNI cabang undip memiliki tingkat *turnover* yang cukup tinggi. Sedangkan BNI telah menetapkan rasio angka *turnover* harus berada di bawah angka 5%. Berdasarkan data dari Bank BNI wilayah Jakarta kota bahwa tingkat *turnover* dalam tahun 2015 mencapai 5,4%. Mercer Talent Consulting & Information Solution, sebuah perusahaan konsultan sumber daya manusia (SDM) global melakukan survei gaji pada tahun 2015 menemukan data tingkat *turnover* dari beberapa jenis industri masih tinggi yakni 8,4%, tertinggi terjadi di sektor perbankan yaitu 16% (Prahadi, 2015). Ditambahkan dari hasil wawancara berdasarkan data BNI wilayah Jakarta kota maka tingkat *turnover* BNI cabang Universitas Diponegoro hampir mencapai 5%. Adanya *turnover* mengindikasikan bahwa *work engagement* yang ada di BNI cabang undip belum optimal.

Berdasarkan penelitian Merissa (2018) menunjukkan semakin karyawan terikat dengan pekerjaannya maka akan menurunkan *turnover intention* pada karyawan. Lingkungan tempat karyawan bekerja akan dipersepsikan dan membentuk pengalaman pada kondisi lingkungan kerjanya. Persepsi karyawan terhadap kondisi-kondisi pada lingkungan kerja akan membentuk penghayatan karyawan terhadap iklim organisasi (Wirawan, 2007). Iklim organisasi di definisikan oleh Litwindan Stringer (dalam Wirawan, 2007) sebagai sebuah konsep yang menggambarkan kualitas dari lingkungan organisasi dimana aspek - aspeknya dapat dipersepsi dan dialami oleh anggota organisasi. Menurut Penelitian Jeremy Mitonga-Monga & Frans Ciliiers (2015) tentang *Ethics Culture and Ethics Climate in relation to employee engagement in a developing country setting* mengatakan bahwa perlu dilakukan penelitian lebih lanjut terkait *ethics culture, ethics climate* dan *work engagement* pada setting yang berbeda, tipe organisasi dan negara yang berbeda sebelum mengambil kesimpulan tentang hubungan antara persepsi karyawan terhadap *ethics culture, ethics climate* dan *work engagement*.

Berdasarkan pemaparan di atas, peneliti ingin mengetahui pada karyawan tidak tetap Bank BNI cabang undip di wilayah Semarang apakah dengan adanya *Ethical Work Climate* yang baik di perusahaan akan meningkatkan *Work Engagement* karyawan. Maka peneliti tertarik untuk mengambil penelitian

mengenai Hubungan antara *Ethical Work Climate* dengan *Work Engagement* pada Karyawan Tidak Tetap Bank BNI cabang Undip Wilayah Semarang.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas pada penelitian ini adalah “Bagaimana meningkatkan *work engagement* dengan memperhatikan pengaruh *ethical work climate* pada karyawan tidak tetap Bank BNI cabang undip wilayah Semarang.

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara *ethical work climate* dengan *work engagement* pada karyawan tidak tetap Bank BNI cabang undip wilayah Semarang.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Dari segi teori diharapkan dapat memberikan ilmu tambahan terhadap pengembangan ilmu psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi yang berkaitan dengan *Work Ethical Climate* (iklim kerja etis) dan *Work Engagement* (keterikatan Kerja).

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Subjek

Diharapkan mampu memberi informasi mengenai *Ethical Work Climate* untuk meningkatkan *Work Engagement* di Bank BNI cabang undip wilayah Semarang.

b. Peneliti Selanjutnya

Diharapkan mampu memberi referensi bagi peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian terkait hubungan *ethical work climate* dengan *work engagement*.