

**HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN SOSIAL DENGAN
KETERIKATAN KERJA PADA DIVISI *OPERATION*
PT. GS BATTERY SEMARANG PLANT**

Dini Hanifah

15010115130180

**Fakultas Psikologi
Universitas Diponegoro**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara Kecerdasan Sosial dengan Keterikatan Kerja pada divisi *operation* PT. GS Battery Semarang Plant. Kecerdasan sosial adalah kemampuan yang memungkinkan individu untuk menjadi efektif dalam mengelola interaksi sosialnya. Keterikatan kerja merupakan kondisi dimana individu merasa positif, puas dan merasakan efektif-emosional karena kesejahteraan yang berhubungan dengan pekerjaan. Populasi penelitian ini berjumlah 170 karyawan operator PT. GS Battery Semarang Plant dengan sampel 106 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *convemience sampling*. Alat ukur dalam penelitian ini adalah Skala Kecerdasan Sosial (42 aitem $\alpha = 0,938$) dan Skala Keterikatan Kerja (39 aitem $\alpha = 0,939$). Analisis data menggunakan regresi sederhana dengan hasil yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara Kecerdasan Sosial dengan Keterikatan Kerja pada Divisi *Operation* PT. GS Battery Semarang Plant sebesar $r_{xy} = 0.742$ $p = 0.000$ ($p < 0,05$). Kecerdasan Sosial memberikan sumbangan efektif sebesar 55,1% dalam mempengaruhi Keterikatan Kerja, sisanya sebesar 44,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak di ungkap dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Kecerdasan Sosial, Keterikatan Kerja, Karyawan

BAB I

A. Latar Belakang

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi pada saat ini tidak hanya berpengaruh pada media dan pendidikan saja, namun juga berpengaruh pada dunia perindustrian. Pada saat ini, industri telah mengalami revolusi generasi keempat, atau biasa disebut revolusi industri 4.0. Revolusi industri 4.0 salah satunya dikenalkan oleh seorang ekonom Jerman, yaitu, Prof Klaus Schwab dalam bukunya yang berjudul “The Fourth Industrial Revolution” (Rosyadi, 2018). Revolusi industri 4.0 adalah fase keempat dari tiga revolusi sebelumnya.

Perusahaan haruslah memiliki sumber daya manusia yang efisien Untuk dapat bertahan pada revolusi industri 4.0 dikarenakan revolusi industri 4.0 memiliki dampak yang besar pada sumber daya manusia. Revolusi industri 4.0 mendorong sistem otomatisasi diseluruh aspek dengan menggunakan teknologi digital (Rosyadi, 2018), sehingga mengancam keberadaan sumber daya manusia yang digantikan dengan teknologi. Sumber daya manusia merupakan hal yang krusial dalam organisasi karena manusia merupakan tenaga penggerak dari sebuah organisasi. Salah satu perusahaan yang sangat bergantung pada kemajuan teknologi namun juga bersaing dengan kemampuan sumber daya manusianya, yaitu PT. GS Battery Semarang Plant.

PT GS Battery Semarang Plant merupakan cabang dari PT GS Battery yang berpusat di Sunter, Jakarta Utara dan merupakan anak dari perusahaan Astra Otoparts. PT GS Battery merupakan perusahaan yang bergerak dibidang otomotif dan baterai sepeda motor. PT GS Battery merupakan pelopor inovasi di Indonesia dan terdiri dari lebih 3000 karyawan untuk mendukung produksinya. Pada tahun keempat puluh operasinya, PT GS Battery telah memproduksi lebih dari 180 juta unit dan menjadi pemain utama dalam bisnis baterai asam timbal di Asia (<http://www.gs.astra.co.id>).

Karyawan operator di PT GS Battery merupakan karyawan yang berperan dalam proses produksi. Divisi *operation* sendiri terdiri dari *plate* yang terbagi menjadi *casting* dan *pasting, formation* yang terbagi menjadi *drying +/-*, *WWT*, dan *maintenance*. PT GS Battery menghasilkan 6 sampai 17 juta unit aki setiap tahunnya, yang berarti karyawan operator merupakan penggerak utama dari PT. GS Battery ini. Target yang tinggi harus diselesaikan karyawan operator setiap tahunnya, belum lagi kondisi lingkungan kerja yang panas dan berdebu serta resiko terpercik gram hasil *brushing* kuping *plate* harus dihadapi karyawan-karyawan operator ini.

Dengan target yang tinggi dan kondisi kerja yang beresiko, karyawan membutuhkan energi fisik dan psikologis untuk dapat bekerja maksimal. Karyawan yang mampu terhubung secara fisik, emosional, dan kognitif, itulah karyawan yang memiliki keterikatan kerja yang tinggi. Namun berdasarkan penggalan data awal dengan menggunakan kuesioner

pada 15 karyawan operator, didapatkan bahwa hasilnya menunjukkan bahwa banyak karyawan tidak merasakan kesesuaian antara pekerjaan mereka dengan kemampuan mereka, yang menyebabkan adanya ketidaknyamanan untuk melakukan pekerjaan tapi di sisi lain hal tersebut membuat mereka merasa tertantang karena harus mempelajari hal baru.

Mereka juga kesulitan mengontrol emosi saat melakukan pekerjaan ketika sedang lelah dan banyak mengalami masalah pada pekerjaan yang terkadang berdampak pada motivasi mereka dalam bekerja. Sedangkan karyawan yang terikat akan merasa semangat, tertantang, serta nyaman saat melakukan pekerjaannya.

Perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki motivasi tinggi dan berdedikasi kepada tugasnya, karyawan yang seperti itu merupakan karyawan yang memiliki keterikatan yang baik pada pekerjaannya. Karyawan harus memiliki sumber daya fisik, emosional, dan psikologis untuk dapat mengenali dan menyelesaikan pekerjaan mereka dengan baik (Kahn dalam Simons & Buitendach, 2013). Karyawan yang tidak memiliki keterikatan kerja yang baik merupakan hal utama penyebab berkurangnya motivasi dan komitmen seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan mereka (May dkk., dalam Simons & Buitendach, 2013).

Penelitian Gorgievski dan Bakker (dalam Albrecht, 2010) pada 295 karyawan Spanyol menemukan bahwa terdapat korelasi positif antara keterikatan kerja karyawan dengan kinerja karyawan. Park & Gursoy (2012) penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa keterikatan kerja berpengaruh pada sikap kerja dan perilaku, seperti kepuasan kerja, intensi untuk keluar, dan kinerja pekerjaan. Jika karyawan semakin terikat dengan pekerjaannya, mereka akan merasa bahwa pekerjaan mereka lebih bermakna, membuat mereka puas, dan inspiratif dan akan berpengaruh pada kinerja mereka.

Penelitian sebelumnya menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara keterikatan kerja dengan hasil organisasi positif, seperti kinerja karyawan, komitmen organisasi, penurunan intensi keluar, kepuasan kerja, dan kesehatan yang baik dan pekerjaan positif (Donaldson & Ko dalam Simons & Buitendach, 2013). Kahn (dalam Simons & Buitendach, 2013) menyatakan bahwa karyawan yang terikat akan mengekspresikan komponen fisik, kognitif, dan emosional ketika menempatkan diri dalam peran kerja mereka.

Keterikatan kerja merupakan kondisi dimana individu merasa positif, puas dan merasakan efektif-emosional karena kesejahteraan yang berhubungan dengan pekerjaan (Bakker & Leiter, 2010). Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma dan Bakker (dalam Bakker & Leiter, 2010) menyatakan bahwa keterikatan kerja merupakan keadaan psikologis yang

positif, memuaskan dan berhubungan dengan pekerjaan yang ditandai oleh *vigour, dedication, and absorption*.

Bakker & Leiter (2010) menyatakan bahwa *vigour* ditandai oleh tingginya energi dan ketahanan mental saat melakukan pekerjaan. *Dedication* ditandai oleh keterlibatan yang kuat antara seseorang dengan pekerjaannya dan mengalami rasa berarti, antusias, inspirasi, kebanggaan dan tantangan. *Absorption* ditandai oleh konsentrasi penuh dan mengarahkan perhatian dengan perasaan senang kepada pekerjaannya, orang yang memiliki *absorption* akan mengalami waktu berlalu dengan cepat dan sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaannya.

Bakker (2011) menyatakan bahwa keterikatan kerja memiliki tiga faktor, yaitu, *job demands, job resources, dan personal resources*. *Job demands* adalah derajat lingkungan pekerjaan yang bersifat menuntut dan memerintah, sehingga perlu dipenuhi oleh setiap karyawan, contohnya, yaitu, beban kerja dan tuntutan kerja. *Job resources* yaitu aspek fisiologis, psikologis, dan sosial yang dapat mengurangi *job demands*, dan mencapai tujuan kerja, serta membantu perkembangan individu. Pada penelitian 422 akademisi dari seluruh universitas di Turki menjelaskan bahwa untuk meningkatkan keterikatan kerja, dibutuhkan *job resources* yang sepadan, seperti *autonomy, pelatihan, dan dukungan sosial* (Altunel, Kocak, & Cankir, 2015).

Salah satu contoh dari *job resources, yaitu, social support* yang menurut Rietschlin (dalam Taylor, 2015) merupakan informasi dari orang

lain bahwa seseorang dicintai dan dihargai dan menjadi bagian dari sebuah kelompok dan saling berhubungan. Menurut Bakker & Leiter dalam JD-R Model, *social support* yang akan meningkatkan keterikatan kerja merupakan *social support* dari rekan kerja dan supervisor. Greenglass dkk., (dalam Ariani, 2015) memberi penguatan bahwa *social support* dari rekan kerja lebih efektif karena karyawan berkomunikasi dengan rekan kerja lebih intens di tempat kerja. Menurut Myers (dalam Lopez, 2009) *social support* salah satunya dipengaruhi oleh hubungan sosial yang positif yang tercipta karena sosialisasi yang baik.

Salah satu komponen kognitif yang dibutuhkan individu untuk dapat bersosialisasi dengan baik adalah kecerdasan sosial. Penelitian yang dilakukan pada mahasiswa calon guru di Kazakhstan menyatakan bahwa mahasiswa yang memiliki kecerdasan sosial yang tinggi merupakan individu yang mampu memahami perilaku, komunikasi non verbal, dan mengungkapkan penilaian dan memperkirakan reaksi individu lain (Yermentaeyeva, Aurenova, Uiadullakzy, Ayapbergenova, & Muldabekova, 2014)

Menurut penelitian Iruloh & Ukaegbu (2015) pada 856 remaja menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *social support* dengan kecerdasan sosial. Wong dkk (dalam Iruloh & Ukaegbu, 2015) menyatakan bahwa orang yang memiliki kecerdasan sosial tinggi lebih berhasil dalam menciptakan hubungan sosial.

Goleman (2006) mendefinisikan kecerdasan sosial sebagai kemampuan yang memungkinkan individu untuk menjadi efektif dalam mengelola interaksi sosialnya. Individu yang memiliki kecerdasan sosial tinggi mampu untuk memahami orang-orang di sekitarnya. Thorndike (dalam Goleman, 2015) menyatakan bahwa kecerdasan sosial merupakan kemampuan untuk memahami orang lain dan bertindak dengan bijak ketika berhubungan dengan orang lain. Karyawan yang memiliki kecerdasan sosial mampu menciptakan hubungan yang positif.

Robbins & Judge (2013) menyatakan bahwa hubungan sosial yang positif akan menurunkan stres di tempat kerja dan kecenderungan untuk keluar. Hubungan sosial yang positif juga membuat tempat kerja lebih menyenangkan sehingga lebih mudah untuk merekrut dan mempertahankan orang-orang yang berkualitas yang akan berdampak baik kepada kemajuan organisasi. Orang yang dapat menjalin hubungan sosial yang positif dengan orang lain adalah orang yang memiliki kecerdasan sosial yang baik. Kecerdasan sosial merupakan kemampuan untuk menjalin hubungan baik dengan orang-orang sekitar dan membuat mereka mau bekerja sama (Albrecht, 2006).

Penelitian Rosalia & Prihastuti (2011) menunjukkan bahwa orang dengan kecerdasan sosial yang tinggi cenderung memakai gaya penyelesaian konflik yang konstruktif, yaitu yang bertujuan tercapainya tujuan pribadi namun masih mempertahankan hubungan baik dengan orang lain.

Kemampuan sosial memungkinkan seseorang untuk menjalin hubungan, mempengaruhi dan menginspirasi orang lain, membina hubungan dan membuat orang-orang di sekitar merasa nyaman (Goleman, 2015). Bar-On, Parker, & Goleman (2000) mendefinisikan kecerdasan sosial sebagai kemampuan individu untuk memiliki pengetahuan tentang diri mereka dan kehidupan sosial tempat mereka tinggal yang tercermin dalam kepribadian dan perilaku. Individu menggunakan kecerdasan sosial untuk mengontrol emosi dan mengarahkan perilaku mereka untuk pencapaian tujuan. Kecerdasan sosial merupakan kemampuan untuk menjalin hubungan baik dengan orang-orang sekitar dan membuat mereka mau bekerja sama (Albrecht, 2006).

Vernon (dalam Stenberg & Kaufman, 2011) mendefinisikan kecerdasan sosial sebagai kemampuan untuk bergaul dengan orang secara umum atau secara kemasyarakatan, mengetahui permasalahan sosial, serta rentan terhadap ransangan dari anggota lain dan pengetahuan mengenai suasana hati atau kepribadian orang lain. Penelitian oleh Putra & Nurtjahjanti (2017) tentang hubungan kecerdasan sosial dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan PT Telkom Indonesia Regional IV Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif signifikan antara kecerdasan sosial dengan OCB.

Konsep kecerdasan sosial menerapkan beberapa asumsi inti mengenai perilaku manusia. Pertama, perilaku itu *purposive* dan *strategic*,

yaitu berorientasi pada pencapaian tujuan dan target. Kedua, individu secara aktif menafsirkan lingkungan sosial, peluang, dan risiko yang diberikan kepada mereka. Ketiga, perilaku secara erat dipengaruhi dengan keadaan sosial dan budaya. Keempat, perilaku merupakan perkembangan individu untuk menentukan perilaku yang tepat, tugas-tugas, dan tujuan, dan siklus hidup seseorang. Jadi, perspektif kecerdasan sosial menempatkan kemampuan adaptasi sebagai aspek penting untuk menciptakan kreativitas dan imajinasi. (Bar-On, Parker, & Goleman, 2000).

Social survival yaitu kemampuan individu untuk menjalin ikatan dan mengatasi masalah sosial seperti pengucilan atau kehilangan kekuasaan. *Social survival* membutuhkan usaha yang tidak mudah karena membutuhkan keseimbangan antara kerjasama dan persaingan. Manusia merupakan makhluk sosial yang membutuhkan ikatan sosial untuk dapat berkembang (Baumeister & Leary dalam Lewis, Haviland-Jones, & Barrett, 2008). Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa individu yang memiliki ikatan sosial yang buruk tidak hanya memiliki kesehatan dan kesejahteraan yang buruk, namun juga memiliki hambatan untuk berkembang dari segi sosial, emosional, dan kognitif (Williams dalam Lewis, Haviland-Jones, & Barrett, 2008).

Oleh karena itu, kecerdasan sosial dibutuhkan oleh karyawan bahkan karyawan yang tidak berhubungan langsung dengan orang, karena kecerdasan sosial penting untuk menciptakan iklim kerja yang positif. Hal ini sejalan dengan penelitian Kriemeen & Hajaia (2017) yang menyatakan

bahwa kecerdasan sosial penting untuk menciptakan iklim kerja positif untuk meningkatkan metode dalam pertukaran ide, penyampaian komunikasi, penerimaan resiko, dan pemecahan masalah.

Berdasarkan latar belakang diatas dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kecerdasan sosial seseorang maka ia akan memiliki kemampuan interpersonal yang baik sehingga memiliki *social support* yang baik pula dan akan mempengaruhi keterikatan kerjanya menjadi tinggi.

Berdasarkan penjelasan diatas maka peneliti tertarik untuk mengetahui lebih lanjut apakah terdapat hubungan antara kecerdasan sosial dengan keterikatan kerja

B. Rumusan Masalah

Apakah terdapat hubungan antara kecerdasan sosial dengan keterikatan kerja pada divisi *operation* PT GS Battery Semarang Plant?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kecerdasan sosial dan keterikatan kerja pada divisi *operation* PT GS Battery Semarang Plant.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini terbagi dua, yaitu manfaat secara teoritis dan manfaat secara praktis.

1. Manfaat Teoritis

- a. Dapat memberikan wawasan dan memperkaya bidang keilmuan psikologi, khususnya psikologi industri dan organisasi.
- b. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau masukan bagi perkembangan psikologi industri organisasi khususnya bagaimana kecerdasan sosial mempengaruhi keterikatan kerja di perusahaan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Karyawan

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi dan pengetahuan tentang hubungan antara kecerdasan sosial dengan keterikatan kerja.

b. Bagi Instansi dan Pimpinan Perusahaan

Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan gambaran atau informasi kepada instansi dan pimpinan tentang kecerdasan sosial untuk meningkatkan keterikatan kerja dalam kaitannya dengan tujuan organisasi.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan perbandingan penelitian selanjutnya.

