

## **BAB I**

### **PENGANTAR**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Keterlibatan karyawan dapat dijelaskan sebagai perasaan positif terhadap pekerjaannya, yang dikarakteristikan dengan adanya kekuatan, pengabdian, serta penghayatan dalam menyelesaikan pekerjaannya (Schaufeli & Bakker, 2003). Keterlibatan karyawan merupakan suatu elemen yang penting untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja (Rachmawati, 2010). Akbary (2015) mengungkapkan bahwa keterlibatan karyawan adalah salah satu faktor *human capital* yang dapat membantu suatu organisasi ataupun perusahaan untuk mencapai target, jika dijalankan dengan teratur dan ajeg. Hal tersebut senada dengan yang diungkapkan oleh Robinson, dkk (2004) yakni keterlibatan karyawan merupakan loyalitas karyawan dalam membantu kesuksesan perusahaan. Bakker (2011) mengatakan keterlibatan kerja karyawan dapat secara utuh terhubung dengan peran kerja yang dimiliki. Berdasarkan beberapa pemaparan para tokoh diatas dapat disimpulkan bahwa keterlibatan karyawan merupakan elemen penting serta perlu mendapat perhatian khusus, dikarenakan mampu memajukan suatu organisasi ataupun perusahaan, dengan memiliki keterlibatan yang tinggi maka karyawan dalam bekerja akan memiliki *vigor*, *dedication*, serta *absorption* yang tinggi.

Namun, para karyawan yang bekerja tidak semuanya mampu memiliki keterlibatan kerja yang tinggi terhadap organisasi ataupun perusahaan tempat mereka bekerja. Nugroho (2017) mengungkapkan bahwa ada sekitar 78%

karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang rendah dan sisanya 22% karyawan memiliki keterlibatan kerja yang tinggi. Selain itu Ningrum (2016) dalam penelitiannya juga mendapatkan hasil bahwa ada sekitar 55% karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang rendah dan ada sekitar 45% karyawan memiliki keterlibatan kerja yang tinggi. Prosentase tersebut menunjukkan bahwa masih banyak karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang rendah. Permasalahan mengenai keterlibatan kerja karyawan ini juga terjadi di Kecamatan Sine. Berdasarkan hasil observasi serta wawancara yang dilakukan peneliti didapatkan fakta ada beberapa contoh kurangnya rasa keterlibatan yang dimiliki oleh karyawan kecamatan serta perangkat-perangkat desa yang ada di kecamatan tersebut.

Permasalahan yang ada dapat dilihat dari kutipan wawancara yang dilakukan oleh peneliti. Yakni responden dengan inisial T menjelaskan bahwa kantor desa memiliki jam operasional bekerja dari jam 8 pagi hingga waktu dzuhur atau jam 12. Namun, faktanya kantor desa buka pada pukul 9 terkadang pukul 10 atau berdasarkan kesiapan para karyawan untuk jam berapa dapat berangkat bekerja. Responden juga menjelaskan bahwa tidak semua perangkat desa yang dapat datang ke kantor, terkadang ada tiga orang, empat orang, satu orang atau bahkan tidak ada yang datang sama sekali. Responden menjelaskan bahwa hal tersebut terjadi dikarenakan responden dan karyawan yang lain memiliki pekerjaan lain yakni ada yang petani dan ada juga yang berdagang dipasar. Selain itu, karena responden serta rekan-rekan telah lama menjabat

sebagai perangkat desa terkadang muncul perasaan jenuh terhadap rutinitas yang ada.

Hampir dari semua kantor desa yang ada di Kecamatan Sine memiliki kesamaan permasalahan yang sama seperti yang diungkapkan oleh responden T. Yakni jumlah perangkat yang datang ke kantor tidak semua serta jam buka kantor tergantung perangkat itu sendiri. Kemudian responden E yang merupakan karyawan kecamatan menjelaskan ada beberapa permasalahan keterlibatan kerja yang kurang dimiliki oleh karyawan kecamatan. Tindakan tersebut yakni beberapa karyawan setelah absen di kantor akan pergi meninggalkan kantor untuk belanja dipasar, penundaan penyelesaian beban kerja yang dimiliki sehingga membuat jadwal yang sudah ditetapkan menjadi mundur. Beberapa fakta yang telah dijelaskan di ataslah yang mendasari peneliti bahwa keterlibatan karyawan perlu diberi perhatian secara khusus.

Schaufeli & Bakker (2003) mengungkapkan bahwa ada bahwa karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi ditandai dengan *vigor* (semangat, kekuatan), *dedication* (dedikasi), serta *absorption* (keasyikan, terlalu larut dengan pekerjaan). Namun, pada kenyataan yang terjadi di Kecamatan Sine tidak demikian. Perangkat desa yang terlambat bekerja, atau membolos kerja menunjukkan bahwa karyawan tersebut tidak memenuhi dari aspek *vigor*. Kemudian, karyawan yang berangkat hanya untuk absen menunjukkan kurangnya aspek *dedication*. Selain itu, karyawan yang menunda-nunda pekerjaannya menunjukkan bahwa tidak ada aspek *absorption* dalam diri mereka. Data tersebut menunjukkan bahwa karyawan Kecamatan Sine belum memiliki

keterlibatan kerja yang tinggi, yang diharapkan harus dimiliki oleh setiap karyawan.

Hasil penelitian yang telah dilakukan Taleo Research, ditemukan fakta yakni karyawan yang memiliki keterlibatan tinggi 38% memiliki kemungkinan untuk mempunyai produktivitas di atas rata-rata serta dua kali lebih baik untuk memiliki kinerja yang baik (Siswono, 2016). Kemudian Penelitian yang dilakukan oleh Ketenagakerjaan Global Perrin/Perrin's Global Workforce Study (2003) menjelaskan keterlibatan kerja karyawan sebagai kesediaan karyawan dan kemampuan karyawan untuk dapat memberikan kontribusi terhadap perusahaan secara berkelanjutan. Perasaan keterlibatan kerja terhadap organisasi/perusahaan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Beberapa diantaranya emosional dan rasional yang berkaitan dengan pengalaman dan pekerjaan secara utuh. Karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang baik akan merasa terikat yang serta mampu menumbuhkan gairah dalam bekerja, secara lebih aktif dalam mencapai tujuan pekerjaan yang dimiliki (Macey et al., 2009).

Kazimoto (2016) mengungkapkan "*Employee engagement* ditandai dengan kehadiran karyawan di tempat kerja, menjalankan tanggung jawabnya, serta menjalin hubungan dengan pemimpin dan sesama karyawan sebagai titik fokus untuk mempertimbangkan kinerja organisasi. Berdasarkan beberapa penjabaran diatas dapat disimpulkan bahwa keterlibatan karyawan merupakan rasa keterikatan dan gairah seorang individu terhadap pekerjaan yang dimiliki sehingga mampu meningkatkan kinerjanya dalam menjalani beban kerja yang

dimiliki. Oleh karena itu keterlibatan karyawan perlu dimiliki setiap individu dalam menjalani pekerjaannya.

Bakker dan Demerouti (2017) mengungkapkan bahwa ada 3 faktor yang mampu mempengaruhi keterlibatan kerja karyawan yakni *job resource* (mempengaruhi pada aspek fisik, sosial, serta organisasi yang memungkinkan individu untuk mengurangi tuntutan pekerjaan), *sailence of job resources* (mengarah terhadap seberapa pentingnya sumber daya pekerjaan yang dimiliki oleh karyawan), *personal resources* (tentang karakteristik yang dimiliki karyawan). Berdasarkan dari tiga faktor tersebut peneliti tertarik untuk meneliti keterlibatan karyawan dari segi *personal resources* yakni dilihat dari sisi religiusitas/spiritualitas yakni dari segi variabel kebersyukuran yang dimiliki seorang individu/karyawan memiliki pengaruh terhadap keterlibatan karyawan yang dimiliki. McCullough dan Emmons (Marshall & Jorgensen, 2017) menjelaskan bahwa individu yang memiliki dapat bersyukur akan merasa lebih bahagia, perasaan depresi dan kecemasan berkurang serta akan memiliki empatik yang tinggi jika dibandingkan dengan individu yang tidak memiliki perasaan bersyukur. Berdasarkan salah satu faktor yang mempengaruhi keterlibatan kerja karyawan teori dari McCullough dan Emmons tersebut peneliti ingin mengetahui apakah dengan bersyukur mampu meningkatkan keterlibatan karyawan dalam bekerja serta mampu menikmati pekerjaan yang dimiliki sehingga mempermudah organisasi maupun perusahaan untuk mencapai target yang dimiliki.

Kebersyukuran merupakan perasaan berterima kasih kepada Allah, merasa lega, merasa senang, serta menyebut nikmat yang diberikan. Yakni perasaan senang serta lega dapat diwujudkan dengan dimana rasa senang dan lega dapat diwujudkan dengan lisan, hati, dan perilaku serta taat kepada Allah dengan berbagai taqarrub, lahir maupun batin dan terima kasih kepada Allah atas segala nikmat yang dilimpahkan-Nya (McCullough, 2010). Menurut KBBI kebersyukuran dari kata syu-kur yang artinya rasa terima kasih kepada Allah. Menanamkan perilaku bersyukur mampu memberi ketenangan pikiran dan hati, karena kita merasa mendapat berkah dan nikmat Allah SWT. Pengertian tersebut sependapat dengan Wood, Joseph, & Maltby (2009) yang menyatakan kebersyukuran mempunyai terkait dengan komponen dari kesejahteraan psikologis yakni penguasaan lingkungan, pertumbuhan pribadi, hubungan positif, tujuan hidup, dan penerimaan. Perasaan bersyukur dapat dikatakan sebagai konstruksi kognitif, emosi, dan perilaku (Emmons, 2007). Kebersyukuran sebagai konstruksi kognitif ditunjukkan dengan perilaku mengakui kemurahan serta kebaikan hati terhadap berkah yang sudah diterima sehingga fokus akan berbagai hal positif di dalam dirinya saat ini. Kemudian untuk konstruksi emosi, kebersyukuran ditandai dengan adanya kemampuan untuk mengubah respons emosi terhadap suatu peristiwa sehingga dapat menjadi lebih bermakna (Rosenberg dalam McCullough, Tsang, & Emmons, 2002). Dalam kitab suci Al Qur'an juga menjelaskan bahwa:

*“Dan (ingatlah juga), tatkala Tuhanmu mekmlumkan; “sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti Kami akan menambah (nikmat) kepadamu, dan jika kamu mengingkari azab-Ku sangat pedih (QS. Ibrahim : 7)”*.

Pada ayat tersebut menjelaskan bahwa dengan bersyukur atas nikmat – nikmat yang diterima, maka Allah SWT akan menambah nikmat yang akan diberikan kepada hambanya yang tidak lupa untuk bersyukur.

*“karena itu, ingatlah kamu kepada-Ku niscaya Aku ingat (pula) kepadamu, dan bersyukurlah kepada-Ku, dan janganlah kamu mengingkari (nikmat) (QS. Al- Baqarah :152)”*.

Ayat tersebut jelas menjelaskan betapa pentingnya nilai kebersyukuran dalam menjalani kehidupan sehari-hari.

*Gratitude* serta *psychological well-being* adalah aspek emosi positif yang ada dalam diri individu. Individu yang dapat memiliki rasa kebersyukuran ditandai dengan kemampuan dalam menyadari dirinya yang banyak menerima kebaikan, penghargaan dari Tuhan, orang lain serta dari lingkungan sekitarnya Prabowo (2017) menjelaskan. Berdasarkan beberapa penjabaran diatas dapat disimpulkan bahwa kebersyukuran merupakan nilai positif yang perlu ditanamkan dalam diri setiap individu yakni tentang segala nikmat yang diterima merupakan kebaikan dan penghargaan yang diberikan Tuhan kepada para hambanya. Oleh karena itu, dengan menanamkan nilai kebersyukuran diharapkan dapat membantu setiap individu untuk meningkatkan *engagement* terhadap pekerjaan yang telah dimiliki. Dengan menanamkan konsep bahwa pekerjaan yang dimiliki merupakan nikmat dan penghargaan yang diberikan Tuhan untuk dinikmati dan dijalani sepenuh hati, sehingga diharapkan mampu membantu untuk keterlibatan karyawan terhadap pekerjaan yang dimiliki.

Berdasarkan penjabaran diatas yang mendasari penulis untuk meneliti hubungan antara kebersyukuran dengan keterlibatan karyawan. Peneliti ingin

mencoba meneliti apakah dengan adanya jiwa spiritualitas atau religiusitas dalam hal kebersyukuran yang dimiliki mampu meningkatkan keterlibatan seorang individu/karyawan terhadap pekerjaan mereka.

### **B. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian yang dilakukan peneliti adalah untuk mengetahui secara empirik hubungan antara Kebersyukuran dan keterlibatan kerja karyawan.

### **C. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini diantaranya adalah

#### 1. Secara Teoritis

Dapat memperkaya khasanah ilmu pengetahuan dan teori psikologi serta spiritualitas mengenai kebersyukuran dan keterlibatan karyawan, dan juga berkaitan dengan psikologi industri dan organisasi.

#### 2. Secara Praktis

Manfaat dari penelitian ini, yakni untuk memluas wawasan berpikir para karyawan akan pentingnya rasa bersyukur yang dapat membantu menumbuhkan serta meningkatkan rasa dan jiwa keterlibatan terhadap pekerjaan yang dimiliki. penelitian ini juga bermanfaat bagi para psikolog untuk membantu mengatasi permasalahan berkaitan dengan keterlibatan karyawan. Kemudian untuk bidang agama penelitian ini dapat memberi gambaran bahwa nilai religius dapat membantu memecahkan permasalahan yang berkaitan dengan.

### **D. Keaslian Penelitian**

Penelitian sebelumnya terkait keterlibatan kerja karyawan dilakukan oleh Siswono (2016) dengan judul “Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap

Kinerja Karyawan Di Rodex Travel Surabaya”. Responden penelitian ini adalah 38 karyawan di Rodex Travel. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif kausal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *employee engagement*, yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption* berpengaruh secara signifikan dan simultan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian selanjutnya terkait keterlibatan kerja karyawan yakni dilakukan oleh Rustono & Akbary (2015) dengan judul “Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawandana Pensiun (Dapen) Telkom Bandung”. Responden penelitian berjumlah 56 orang. Hasil penelitian yakni *employee engagement* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian selanjutnya mengenai *employee engagement* yakni dilakukan oleh Akbar (2013) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Employee Engagement* (Studi Pada Karyawan Pt.Primatexco Indonesia Di Batang)”. Penelitian ini melibatkan 145 responden. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap *employee engagement*.

Penelitian selanjutnya yakni milik Hafiz (2018) dengan judul Peran Kebersyukuran Terhadap *Work Engagement* Pada Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Kabupaten Sintang Provinsi Kalimantan Barat. Penelitian ini melibatkan 203 responden. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan positif yang signifikan antara kebersyukuran dan *work engagement*.

#### 1. Keaslian Topik

Penelitian ini dilakukan berdasarkan penelitian-penelitian yang ada sebelumnya yakni Hafiz (2018) dengan judul Peran Kebersyukuran Terhadap *Work Engagement* Pada Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Kabupaten Sintang Provinsi Kalimantan Barat. Fauziah (2016) dengan judul “Pengaruh *Employee Engagement*, Komitmen Organisasi, Rotasi Pekerjaan, dan Kompensai Terhadap Kinerja Karyawan. Akbarary & Rustono (2015). Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Dana Pensiun (Dapen) Telkom Bandung penelitian selanjutnya yakni Sami’an (2013) dengan judul “Hubungan *Employee Engagement* dengan Perilaku Produktif Karyawan”. Serta penelitian yang dilakukan oleh Ningrum (2016) dengan judul “Hubungan Kesejahteraan dengan Keterlibatan Karyawan PT.X. Berdasarkan penelitian sebelumnya ada penelitian yang memiliki kesaman judul, namun yang membedakan adalah penelitian sebelumnya meneliti keterlibatan kerja dengan variabel kebersyukuran dengan alat ukur penelitian barat. Sedangkan penelitian ini meneliti kebersyukuran dengan alat ukur dari segi islami.

## 2. Keaslian Teori

Pada penelitian ini menggunakan teori dari Schaufeli dan Bakker (2003) yang sama dengan penelitian sebelumnya. yakni penelitian yang dilakukan oleh Fauziah (2016), Rustono & Akbary (2015), Ningrum (2015), Sami’an (2013), serta Hafiz (2018).

## 3. Keaslian Alat Ukur

Penelitian ini menggunakan dua alat ukur, yakni untuk mengukur keterlibatan kerja karyawan peneliti menggunakan skala *UWES* dari Wilmar

Schaufeli dan Arnold Bakker yang sebelumnya digunakan di penelitian Ningrum (2015) Kemudian untuk mengukur kebersyukuran penelitian ini menggunakan skala *PMIG* dari Kurniawan, Romdhon, Akbar, & Endah yang sebelumnya digunakan pada penelitian Rahmawati (2014).

#### 4. Keaslian Responden

Responden yang ada dalam penelitian ini merupakan karyawan kecamatan serta perangkat desa. Responden ini memiliki kesamaan dengan penelitian sebelumnya yakni karyawan kabupaten dari penelitian Hafiz (2018). Namun, jika penelitian Hafiz (2018) memiliki responden yang berstatus sebagai pegawai ASN sedangkan penelitian ini responden berlatar belakang sebagai PNS serta NON PNS.