

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Keterlibatan Karyawan

1. Definisi Keterlibatan Karyawan

Schaufeli & Bakker (2003) menjelaskan bahwa keterlibatan karyawan merupakan bentuk dari pemikiran positif, yakni pemikiran yang muncul berkaitan dengan penyelesaian beban kerja yang dimiliki, serta dapat dikarakteristikan dengan *vigor* (semangat, energi pada saat bekerja), *dedication* (berperan aktif dalam memajukan organisasi atau perusahaan), *absorption* (keasyikan serta kenikmatan yang dimiliki dalam melakukan pekerjaannya).

Kemudian untuk Yudiani (2017) keterlibatan kerja karyawan merupakan suatu konsep yang dapat dilihat dari *discretionary effort*, yakni karyawan memiliki pilihan, karyawan bertindak bagi kepentingan organisasi. Karyawan yang mempunyai keterlibatan kerja yang tinggi merupakan karyawan yang mampu terlibat secara penuh serta antusias terhadap pekerjaan yang dimiliki.

Bakker (2011) mengungkapkan bahwa karyawan yang memiliki keterlibatan kerja akan dapat terbuka akan pengalaman baru. Keterlibatan kerja karyawan diidentifikasi dengan karyawan yang terlibat secara otentik, karyawan yang dapat meningkatkan kehadiran dan performanya (keterlibatan fisik, kognitif, dan emosional) yang mampu mengarah kepada kinerja secara aktif dan sepenuhnya. konseptualisasi keterlibatan kerja karyawan menekankan

bahwa pekerja yang mampu terlibat dapat menaruh banyak usaha dalam pekerjaan mereka karena mereka sangat kuat oleh Khan (Bakker 2017).

Keterlibatan karyawan dapat dikatakan sebagai "sumber daya" yang dapat diinvestasikan untuk memacu perkembangan organisasi ataupun perusahaan. Karyawan yang antusias terhadap pekerjaan, tenggelam dalam kegiatan kerja dan gigih saat berhadapan dengan tantangan dan rintangan yang ada merupakan ciri karyawan yang memiliki perasaan untuk terlibat yang tinggi terhadap pekerjaan yang ada (Bakker, 2017). Bakker, Schaufel, dkk (2008) mengungkapkan bahwa keterlibatan kerja ditandai dengan adanya tingkat energi yang tinggi dan kuat dan dapat diidentifikasi dari hasil pekerjaannya.

Berdasarkan beberapa teori yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa keterlibatan karyawan merupakan perasaan yang bersifat positif seperti antusias, gairah dalam penyelesaian pekerjaan serta perasaan keterikatan diri terhadap pekerjaan dan perusahaan yang ditempati.

2. Aspek-Aspek Keterlibatan Karyawan

Aspek yang digunakan untuk variable keterlibatan kerja karyawan yakni dari Schaufeli & Bakker (2003) memiliki tiga karakteristik dalam keterlibatan kerja karyawan, diantaranya yaitu :

a. *Vigor* (Kekuatan)

Dicirikan dengan tingkatan semangat, energi, serta ketangguhan atau kekuatan mental dalam bekerja. Serta adanya keinginan untuk memberikan usaha yang terbaik dalam bekerja dan ketika menghadapi kesulitan.

b. *Dedication* (Dedikasi)

Dicirikan dengan perasaan yang antusias, dan ingin terlibat secara utuh serta memiliki kebanggaan terhadap pekerjaan yang dimiliki.

c. *Absorption* (Keasyikan)

Dicirikan dengan kemampuan dalam berkonsentrasi secara penuh serta kemampuan dalam menikmati pekerjaan yang dimiliki. Sehingga merasa waktu pada saat bekerja berlalu begitu cepat.

Schaufeli & Bakker (2008) menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi dicirikan dengan istilah 3S (*Say*, *Stay*, dan *Strive*). *Say* maksudnya adalah secara konsisten kemampuan berbicara dalam konteks yang positif dalam hal organisasi dimana karyawan yang bekerja kepada rekan kerja, calon karyawan baru serta terhadap pelanggan. *Stay* maksudnya adalah memiliki keinginan untuk menjadi anggota tetap dalam suatu organisasi atau perusahaan. *Strive* maksudnya adalah menyumbangkan waktu yang dimiliki, tenaga dan kekuatan serta inisiatif dalam berkontribusi terhadap kesuksesan bisnis organisasi/instansi. Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa keterlibatan karyawan dibentuk oleh tiga aspek yakni *Vigor* (kekuatan, semangat), *Dedication* (berperan penuh terhadap kemajuan organisasi/perusahaan), *Absorption* (keasyikan/terlalu menikmati pekerjaan yang dimiliki)

3. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Keterlibatan Karyawan

Faktor-faktor keterlibatan kerja karyawan berdasarkan Bakker & Demerouti (2007), ada tiga faktor yang dapat mempengaruhi keterlibatan kerja karyawan.

a. *Job Resource*

Tekait dengan aspek fisik, sosial, serta organisasi dan memungkinkan karyawan untuk dapat mengurangi tuntutan pekerjaan serta biaya psikologis maupun fisiologis yang berkaitan dengan pekerjaan yang dimiliki, penencapaian target pekerjaan serta kemampuan menstimulasi pertumbuhan, perkembangan, dan perkembangan personal.

b. *Sailence of Job Resources*

Berkaitan dengan seberapa pentingnya sumber daya pekerjaan yang dimiliki oleh para karyawan.

c. *Personal Resources*

Berkaitan dengan karakteristik yang dimiliki oleh para karyawan. Yakni dalam hal kepribadian, sifat, usia dll.

Berdasarkan pemaparan diatas, dapat dikatakan bahwa keterlibatan karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor yakni *job resource* berkaitan tentang darimana beban kerja yang dimiliki berasal, faktor yang kedua yakni *sailence of job resources* berkaitan dengan tingkat pentingnya suatu sumber pekerjaan yang dimiliki, yang terakhir yakni *personal resources* yakni berkaitan dengan karakteristik para karyawan atau pegawai itu sendiri.

B. Kebersyukuran

1. Definisi Kebersyukuran

Kebersyukuran adalah salah satu bentuk perilaku emosi positif serta bertolak belakang dengan perilaku emosi negatif seperti kecemasan, kecemburuan, kemarahan (Emmons dkk, 2004). Kebersyukuran merupakan salah satu faktor yang ada untuk dapat menerima serta memberi nilai terhadap hasil yang didapatkan (Pratama dkk, 2015). Seligman & Peterson (2004) menjelaskan perasaan bersyukur adalah perasaan emosin yang positif untuk mengekspresikan kebahagiaan serta terima kasih akan segala kebaikan yang telah diterima. Selain itu menurut Emmons, McCullough dan Tsang (2004) beranggapan bahwa kebersyukuran dapat membuat seseorang lebih bijaksana dalam menyikapi lingkungannya. Kebersyukuran adalah konsep yang telah berkembang dalam beragam lingkup yang berbeda-beda seperti dalam hal kebijakan, nilai moral, bersikap, emosi, kebiasaan, serta ciri kepribadian, dan dalam merespon berbagai permasalahan yang muncul (Emmons, McCullough dan Tsang, 2004).

Dalam Hadits dan Al Qur'an banyak anjuran tentang bersyukur beberapa diantaranya yakni berbunyi:

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

Selanjutnya (QS. Al Qashas: 73)

“kamu beristirahat pada malam itu dan supaya kamu mencari sebahagian dari karunia-Nya dan agar kamu bersyukur kepada-Nya”

“Hai orang-orang yang beriman, makanlah diantara rizki yang baik-baik yang kami berikan kepadamu dan bersyukurlah kepada Allah, jika

benar-benar hanya kepadanya kamu menyembah (QS. Al Baqarah: 172)”.

“QS. Al Luqman (31) Dan sesungguhnya telah kami berikan hikmah kepada Luqman, yaitu: bersyukurlah kepada Allah. Dan barang siapa yang bersyukur, maka sesungguhnya ia bersyukur untuk dirinya sendiri, dan barang siapa yang tidak bersyukur, maka sesungguhnya Allah Maha Kaya lagi Maha Terpuji “.

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

Berdasarkan kutipan ayat diatas dapat disimpulkan bahwa bersyukur memiliki manfaat yang baik orang-orang yang mampu mensyukuri segala nikmat yang telah dimiliki. Bersyukur meberikan ketenangan, sehingga mampu membuat orang yang beryukur menikmati segala hal yang telah dimiliki. Kutipan arti dari ayat-ayat Al Qur’an diatas menunjukka bahwa hakikat bersyukur itu penting serta memiliki nilai positif. Dimana dengan bersyukur manusia dapat menikmati segala hal yang telah dicapai dan dimiliki.

Seligman & Peterson (2004) mengungkapkan kebersyukuran sebagai perilaku dari seseorang yang dapat menerima sesuatu dengan suka rela yakni secara kognitif ataupun afektif serta dapat memberi penilaian tentang apa yang telah diterima tersebut. Kebersyukuran merupakan suatu pengalaman yang dimiliki seseorang ketika sedang menerima sesuatu yang dianggap berharga, dan merupakan ungkapan untuk perasaan seseorang ketika mendapat perlakuan baik dari orang lain (McCullough, 2004). Dengan bersyukur dapat mengubah seseorang menjadi lebih baik, bijaksana serta mampu menciptakan

keharmonisan antara dirinya dengan lingkungan (Emmons, McCullough & Tsang 2007).

Al Munajjid (2006) menjabarkan kebersyukuran menurut bahasa yang memiliki arti tentang mengakui kebijakan. Bersyukur memiliki pengertian terimakasih terhadap pihak yang telah berbuat baik atas kebijakan yang telah diberikan-Nya.

Berdasarkan pernyataan-pernyataan di atas, dapat disimpulkan bahwa kebersyukuran atau rasa bersyukur merupakan perasaan yang perlu dimiliki setiap manusia. Dimana dengan bersyukur manusia dapat menerima hakikat, ketetapan, serta nikmat/rizki yang telah ditetapkan dan dimiliki. Kebersyukuran dapat memberi ketentraman psikologis karena dengan menanamkan perasaan bersyukur manusia mampu menerima dan menikmati segala proses untuk menuju kebahagiaan yang diimpikan.

2. Aspek-Aspek Kebersyukuran

Menurut Kurniawan, Romdhon, Akbar, & Endah (2012) yang mengacu terhadap teori Al- Jauziah (2006) terdapat 4 aspek dalam bersyukur, yaitu:

a. Bersyukur dengan Qalbu

Bersyukur dengan qalbu, yakni seseorang yang mampu meyakini serta mengakui semua nikmat yang diterima berasal dari Allah SWT. Mampu menyadari bahwa semua kebaikan yang telah diterima berasal dari Allah SWT, dan mengakui adanya keterlibatan Allah SWT dalam setiap nikmat yang telah diperoleh, termasuk semua usaha yang dilakukan selama ini. Mampu meyakini bahwa setiap semua kebaikan yang dilakukan dan

diterima merupakan karunia dari Allah SWT, serta mempercayai adanya kemudahan yang diterima berasal dari Allah SWT di setiap kesulitan yang telah dihadapi, serta meyakini adanya kebaikan dari Allah SWT untuk setiap musibah atau kesulitan yang telah dialami.

b. Bersyukur dengan Lisan kepada Allah (Memuji Allah)

Bersyukur dengan lisan kepada Allah SWT, yakni senantiasa memuji Allah SWT atas segala karunia serta nikmat yang diterima dalam keseharian serta setiap aktivitas yang telah dilakukan.

c. Bersyukur dengan Lisan kepada Manusia (Berterima Kasih)

Bersyukur dengan lisan kepada manusia yakni dengan mengucapkan rasa terima kasih kepada orang lain yang telah membantu dan berbuat baik kepada diri. Terimakasih merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan untuk membalas kebaikan seseorang.

d. Bersyukur dengan Tindakan

Bersyukur dengan tindakan, yakni menunjukkan rasa terimakasih dalam bentuk fisik. Seperti memberikan hadiah kepada seseorang karena telah berbuat baik. Menggunakan waktu luang yang dimiliki untuk membalas kebaikan seseorang dengan tindakan-tindakan yang membuat orang tersebut senang. Seperti memberi makanan, membantu dalam mengerjakan tugas rumah dan lain sebagainya.

Berdasarkan penjabaran diatas dapat disimpulkan bahwa kebersyukuran dibentuk oleh empat aspek. Aspek yang pertama adalah bersyukur dengan kalbu berkaitan dengan keyakinan bahwa semua nikmat yang didapat

berasal dari Allah SWT, yang kedua adalah bersyukur dengan lisan kepada Allah SWT berkaitan dengan mengucapkan syukur serta memuji secara lisan kepada Allah SWT, yang ketiga adalah bersyukur dengan lisan kepada manusia berkaitan dengan mengucapkan syukur atau terima kasih yang ditujukan kepada orang yang telah membantu, serta yang terakhir yakni bersyukur melalui tindakan berkaitan dengan membalas budi dengan seperti memberi hadiah kepada orang yang telah membantu dan lain sebagainya.

C. Hubungan antara Kebersyukuran dengan Employee Engagement

Menurut Emmons, McCullough, dan Tsang (2004) kebersyukuran merupakan suatu rumusan atau pola yang sudah berkembang diberbagai berbagai lingkup yang berbeda-beda seperti, kebijakan bermoral, bersikap, tingkat emosi, kebiasaan, ciri-ciri kepribadian, serta respon dalam mengatasi berbagai permasalahan. Adanya bersyukur mengingatkan individu akan bagaimana kita sebagai manusia diberi kesempatan untuk dapat merasakan berbagai perasaan, keadaan serta harapan yang sesuai dan yang tidak sesuai dengan apa yang telah diangankan. Bersyukur mengajarkan manusia untuk dapat menikmati berbagai situasi serta keadaan yang akan menghampiri. Begitupun dari segi kehidupan individu yang bekerja atau karyawan, meskipun pekerjaan yang dimiliki tak sesuai harapan atau lingkungan kerja yang tidak cocok tak membuat menyerah dalam menjalaninya. Situasi tersebut dapat dijadikan pelajaran untuk kedepannya menjadi lebih baik.

“Karena rahmat-Nya, dia jadikan untukmu malam dan siang, supaya kamu beristirahat pada malam itu dan supaya kamu mencari

sebahagian dari karunia-Nya dan agar kamu bersyukur kepada-Nya QS. Al Qashas (73)”

Oleh karena itu, dengan bersyukur dapat membantu para karyawan untuk dapat menikmati keterlibatan dirinya terhadap pekerjaan dan perusahaan tempat mereka bekerja. Rachmawati (2013) menjelaskan keterlibatan kerja karyawan memiliki kaitan yang kuat dengan hasil dari berbagai bisnis yang penting seperti: bersedianya karyawan untuk tetap bekerja di suatu perusahaan, meningkatnya produktivitas, meningkatnya keuntungan, loyalitas dan kenyamanan pelanggan. Semakin karyawan memiliki rasa keterikatan yang tinggi dengan perusahaan, maka semakin meningkat pula pertumbuhan pendapatan bisnis tersebut. Haerani (2007) menjelaskan karyawan yang memiliki keterlibatan tinggi ditunjukkan dengan sikap kepedulian serta kemampuan dalam memahami nilai-nilai bisnis dan kerja sama dalam hal memperbaiki kinerja dari kelompok kerjanya demi keuntungan bagi perusahaan. Karyawan yang memiliki keterlibatan yang tinggi berarti ia telah mampu menyadari betapa penting dan berharganya pekerjaan yang dimiliki serta dampak positif yang diperoleh untuk dirinya serta tempat ia bekerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa betapa pentingnya keterlibatan karyawan untuk dimiliki setiap individu dalam bekerja. Oleh karena itu peneliti ingin membuktikan apakah dengan memiliki rasa syukur dalam diri dapat memberi pengaruh terhadap keterlibatan karyawan dalam peran untuk ikut memajukan organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja.

Adanya bersyukur mampu membantu individu/karyawan dalam menikmati serta menjalani beban kerja yang dimiliki dari yang awalnya mereka merasa terbebani dengan berbagai permasalahan dari dalam diri serta dari pekerjaan menjadi menikmati rangkaian atau proses dari bekerja tersebut. Sehingga karyawan tersebut memiliki keterlibatan yang positif dengan pekerjaan serta organisasi/perusahaan tempat mereka bekerja.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan sebelumnya, peneliti tertarik ingin mencoba meninjau dari segi religiusitas yakni kebersyukuran. Untuk melihat apakah kebersyukuran memiliki peranan dalam meningkatkan keterlibatan karyawan.

D. Hipotesis

Hipotesis penelitian ini adalah ada hubungan positif antara kebersyukuran dan keterlibatan kerja karyawan. Yakni semakin tinggi kebersyukuran akan semakin tinggi keterlibatan kerja yang dimiliki karyawan. Begitupula sebaliknya, dimana semakin rendah kebersyukuran maka semakin rendah pula keterlibatan kerja yang dimiliki karyawan.