

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada era globalisasi, pandangan organisasi atau perusahaan mengenai karyawan pun berubah, dari yang memandang karyawan sebagai sumber daya (*resources*) yang dapat digunakan oleh organisasi untuk mencapai tujuan, menjadi karyawan sebagai modal (*capital*) penting bagi perusahaan untuk menjalankan, mengembangkan, dan mencapai tujuan organisasi secara optimal. Pandangan ini membuat karyawan dilihat memiliki potensi yang dapat memberikan keuntungan kompetitif pada organisasi yang juga sebagai pemeran utama dalam menggunakan dan memanfaatkan segala sumber daya yang dimiliki organisasi (Ivanonic, Galicic, & Krstevska, dalam Kimberly & Utoyo, 2013). Dengan memandang karyawan sebagai modal, organisasi harus memberikan perhatian khusus bagi karyawan dan selalu berusaha untuk memberikan kenyamanan, serta memastikan keamanan karyawan selama bekerja, sehingga karyawan dapat merasa pekerjaan mereka sebagai salah satu pengalaman hidup yang menyenangkan. Pandangan ini membuat organisasi saat ini fokus untuk dapat membuat karyawan mereka terikat dengan pekerjaan dan organisasinya.

Menurut Bakker dan Schaufeli (Bakker, Schaufeli, Leiter & Taris, 2008) organisasi yang modern saat ini mengharapkan karyawannya untuk menjadi proaktif dan menunjukkan insiatif, memiliki tanggung jawab untuk pengembangan

profesioanal diri, serta harus berkomitmen untuk kualitas kinerja dengan standar yang tinggi. Oleh sebab itu, suatu organisasi tentunya membutuhkan karyawan yang energik dan berdedikasi pada pekerjaan mereka, yaitu dengan adanya rasa keterikatan yang baik dengan pekerjaan mereka. Semakin banyak karyawan memiliki keterikatan kerja yang baik maka akan memberikan manfaat bagi organisasi yang akan membuat organisasi semakin maju dan berkembang (Iswanto & Agustina, 2016).

Koyuncu, Burke dan Fiksenbaum (Handini, Haryoko & Yulianto, 2014) menyampaikan untuk dapat bertahan, organisasi berusaha untuk meningkatkan produktivitasnya, salah satunya dengan menekankan konsep-konsep perilaku organisasi yang positif serta memunculkan emosi positif, seperti *work engagement* atau keterikatan kerja. Schaufeli, Bakker & Salanova (2006) mendefinisikan keterikatan sebagai suatu hal yang positif, memuaskan, sikap pandang yang berkaitan dengan pekerjaan yang ditandai oleh *vigor*, *dedication* dan *absorption*. Gallup (Rachmawati, 2013) mendefinisikan keterikatan kerja sebagai peran serta dan antusiasme karyawan untuk bekerja yang berkaitan dengan rasa keterikatan emosional yang positif dan komitmen karyawan.

Menurut Ferderman (2009) karyawan dengan *work engagement* yang tinggi memiliki ciri-ciri diantaranya yaitu fokus dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan juga pada pekerjaan berikutnya, merasakan diri adalah bagian dari sebuah tim dan suatu yang lebih besar daripada diri karyawan itu sendiri, merasa mampu dan tidak merasakan sebuah tekanan dalam membuat sebuah lompatan dalam pekerjaan serta

bekerja dengan perubahan dan mendekati tantangan dengan tingkah laku yang dewasa.

Indikator ketika karyawan merasakan keterikatan terhadap pekerjaannya antara lain, karyawan akan merasa terdorong untuk berusaha mencapai tujuan yang menantang, ingin berhasil, dan memiliki komitmen pribadi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi dan cenderung merasa bergairah serta antusias terhadap pekerjaannya sehingga menunjukkan kinerja yang lebih baik (Bakker & Leiter, 2010). Sebaliknya, karyawan yang memiliki tingkat keterikatan kerja yang rendah akan mengalami perasaan yang negative dan merasa tidak bahagia ditempat kerja, sehingga mempengaruhi rekan kerjanya melalui emosi yang negatif dan cenderung mengalami kelelahan secara emosi (Heikkeri, dalam Ramdhani & Sawitri, 2017). Karyawan juga kurang inovatif dan kreatif, serta cenderung tidak ingin berbagi ide baru yang dimiliki dengan rekan kerja. Menurut Saks (2006), karyawan akan cenderung merasa tidak puas, tidak berkomitmen, dan memiliki intensi untuk meninggalkan organisasi.

Pada tahun 2012 di Indonesia sendiri, data surveinya patut dicermati karena hampir dua pertiga karyawan di Indonesia tidak memiliki hubungan yang kuat pada perusahaan. Lebih mengkhawatirkan lagi adalah sekitar 38% dari karyawan yang tidak memiliki keterikatan cenderung akan meninggalkan pekerjaan mereka dalam dua tahun. Sebanyak 33% dari karyawan di Indonesia yang tidak memiliki keterikatan dengan perusahaan yakin bahwa prospek pengembangan karir akan berubah menjadi

lebih baik, dibandingkan 63% kelompok karyawan yang sangat memiliki keterikatan dengan perusahaan memiliki persepsi yang sama (Rudi, 2012).

Pada tahun 2015, hasil Indeks Pembangunan Ketenagakerjaan (IPK) menunjukkan bahwa secara rasional IPK (*Manpower Development Index*) Indonesia masih relatif rendah, yakni sebesar 55,73% di mana indikator yang masih rendah adalah hubungan industrial dan kondisi lingkungan kerja. Artinya, dunia kerja di Indonesia belum dapat memberikan suasana atau lokasi kerja yang aman dan nyaman bagi para pekerja. Sistem ketenagakerjaan belum berjalan dengan baik, sehingga belum dapat melindungi tenaga kerja secara optimal (Marajohan, 2016).

Hal ini tentu saja berpengaruh besar terhadap keterikatan pada pekerja dan mungkin inilah jawaban mengapa index keterikatan kerja di Indonesia masih rendah menurut hasil pengukuran GALLUP (Marajohan, 2016). Hasil Gallup's Global Workplace Analytics mengenai *employee engagement* di Indonesia menunjukkan bahwa hanya 8% pekerja di Indonesia yang merasa terlibat di pekerjaannya, 77% pekerja tidak merasa terlibat dengan pekerjaannya dan 15% pekerja di Indonesia tidak terlibat aktif dengan pekerjaannya. Berdasarkan hasil survei diatas dapat dikatakan bahwa persentase keterikatan kerja di Indonesia masih rendah.

Hasil di atas mendapat dukungan dari laporan sebagai mana yang diperoleh dari wawancara di perusahaan "X" yang bergerak dalam produksi kain tenun rayon. Salah satu responden menuturkan bahwa atasan sering kali tidak memperhatikan keadaan di lapangan dan sering kali ada karyawan yang telat hadir kembali sesudah keluar kantor saat jam istirahat. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu staff

HRD di perusahaan tersebut, subjek mengatakan bahwa perusahaan pernah mengalami penurunan jumlah karyawan secara signifikan pada tahun 2009 dikarenakan masalah internal yang menyebabkan penurunan produksi. Akibatnya perusahaan mengalami krisis. Berdasarkan permasalahan tersebut, karyawan pun memilih untuk mengundurkan diri dari perusahaan dan memilih untuk bekerja di tempat lain ataupun memilih untuk membangun usaha sendiri.

Bakker, dkk (2008) menyebutkan dua faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja, antara lain sumber daya pekerjaan dan sumber daya personal, di mana dua faktor tersebut terdiri dari beberapa bagian. Sumber daya pekerjaan terdiri dari dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan, umpan balik kinerja, variasi keterampilan, otonomi, dan kesempatan belajar. Sementara sumber daya personal adalah evaluasi diri yang positif terkait dengan ketahanan dan merujuk pada individu yang memiliki kemampuan untuk mengontrol dan memberikan dampak yang baik pada lingkungan mereka.

Simon (Kimberly & Utoyo, 2013) menyebutkan bahwa seorang karyawan dapat *engaged* jika karyawan menemukan arti dan motivasi personal dalam bekerja, mendapat dukungan interpersonal yang positif, bekerja dalam lingkungan kerja yang efisien, memiliki keterlibatan dalam pengambilan keputusan, memiliki kesempatan untuk mengungkapkan ide, kesempatan untuk mengembangkan diri, dan jika organisasi menunjukkan kepeduliannya pada kesejahteraan psikologis karyawan.

Kesejahteraan psikologis atau *psychological well-being* dijelaskan oleh Ryff dan Keyes (1995) sebagai pencapaian penuh dari potensi psikologis individu serta

keadaan individu untuk dapat menerima kekuatan dan kelemahan diri apa adanya, memiliki tujuan hidup, mengembangkan relasi yang positif dengan orang lain, menjadi pribadi yang mandiri, mampu mengendalikan lingkungan, serta dapat terus tumbuh secara personal. Kesejahteraan psikologis merupakan bagian penting dari manusia, yang dapat diartikan sebagai suatu rasa kesejahteraan yang dikaitkan dengan rasa bahagia, mental dan fisik yang sehat yang dapat dilihat melalui pemenuhan kebutuhan dasar manusia itu sendiri seperti sandang, pangan, papan, pendidikan, pekerjaan dan sebagainya (Ismawati, 2013).

Robertson dan Cooper (2010) telah melakukan penelitian mengenai kesejahteraan psikologis dan keterikatan kerja, di mana karyawan yang memiliki kesejahteraan psikologis yang tinggi akan memiliki keterikatan dengan pekerjaannya dengan tinggi pula. Interaksi antara *psychological well-being* dan *engagement* pada karyawan dapat mengarah pada terciptanya kondisi *full engagemnt* tinggi yang dapat berlangsung lama. Dengan demikian, Robertson dan Cooper (2010) menyatakan bahwa *psychological well-being* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *work engagement*.

Pada penelitian ini, peneliti ingin melakukan penelitian mengenai hubungan antara kesejahteraan psikologis dan keterikatan kerja, yang akan dilakukan pada karyawan salah satu perusahaan di wilayah Klaten.

B. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan guna mengetahui hubungan antara kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) dan keterikatan kerja (*work engagement*) pada karyawan perusahaan.

C. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik secara teoritis maupun secara praktis, antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini secara teoritis dapat memperkaya dan mengembangkan disiplin ilmu psikologi khususnya bidang psikologi industri dan organisasi dalam kaitannya mengenai masalah keterikatan kerja dan hubungannya dengan kesejahteraan psikologis.

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan oleh praktisi organisasi dalam mengelola organisasi terutama kaitannya dengan pengembangan sumber daya manusia mengenai keterikatan kerja. Penelitian ini juga dapat dimanfaatkan oleh peneliti lainnya untuk mengembangkan lebih dalam mengenai keterikatan kerja dan kaitannya dengan variabel lain.

D. Keaslian Penelitian

Pada penelitian ini, tema penelitian mengenai hubungan kesejahteraan psikologis dan keterikatan kerja bukanlah sebuah tema yang baru. Berdasarkan data yang diperoleh, peneliti menemukan beberapa penelitian sebelumnya mengenai keterikatan kerja, seperti : penelitian yang dilakukan oleh Robertson dan Cooper (2010) dengan judul “*Full engagement : the integration of employee engagement and psychological well-being*”. Pada penelitian ini diperoleh kesimpulan bahwa karyawan yang memiliki kesejahteraan psikologis yang tinggi akan memiliki keterikatan dengan pekerjaannya dengan tinggi pula.

Penelitian yang dilakukan oleh Kimberly dan Utoyo (2013) dengan judul “Hubungan *Psychological Well-Being* dan *Work Engagement* pada Karyawan yang Bekerja di Lokasi Tambang”. Subjek pada penelitian ini adalah karyawan perusahaan pertambangan dan perminyakan yang bekerja di lokasi tambang yang ada di pulau-pulau Indonesia seperti di Kalimantan (Barat,Selatan,Timur,Utara), Sumatra (Selatan, Utara, Riau), Jawa (Barat dan Timur), dan Papua (Timika) berjumlah 75 orang. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *psychological well-being* dan *work engagement*.

Penelitian yang dilakukan oleh Nugroho, Mujiasih, dan Prihatsani (2013) dengan judul “Hubungan antara *Psychological Capital* dengan *Work engagement* pada Karyawan PT Bank Mega Regional Area Semarang”. Subjek pada penelitian Nugroho, dkk (2013) adalah semua staff PT Bank Mega bagian daerah Semarang yang berjumlah 73 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif

antara *psychological capital* dan *work engagement* dengan koefisien determinasi dari *work engagement* sebesar 51,3%.

Sementara itu, penelitian mengenai kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) juga telah banyak diteliti pada penelitian sebelumnya. Penelitian yang dilakukan oleh Tanujaya (2014) dengan judul : Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kesejahteraan Psikologis (*Psychological Well-Being*) pada Karyawan *Cleaner* (Studi pada Karyawan *Cleaner* yang Menerima Gaji Tidak Sesuai Standar UMP di PT Sinergi Integra Services, Jakarta)”. Subjek pada penelitian ini adalah 52 karyawan *cleaner* pada area Mall City Loftts, dengan karakteristik karyawan *cleaner* yang menerima gaji tidak sesuai standar UMP dan sudah bekerja lebih dari 6 bulan. hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif cukup rendah yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan psikologis karyawan *cleanser*. Adapun secara rinci mengenai keaslian penelitian adalah sebagai berikut:

1. Keaslian Topik

Pada penelitian ini, peneliti mengambil topik mengenai hubungan antara kesejahteraan psikologis dengan keterikatan kerja pada karyawan perusahaan. Topik mengenai kedua variabel tersebut masih sedikit dihubungkan dalam suatu penelitian, karena kebanyakan penelitian mengenai keterikatan kerja akan menghubungkan dengan model psikologis dan topik lainnya.

Selain itu, pada penelitian-penelitian sebelumnya topik mengenai kesejahteraan psikologis merupakan variabel tergantung, namun pada penelitian ini kesejahteraan psikologis dijadikan sebagai variabel bebas dan dihubungkan

dengan keterikatan kerja sebagai variabel tergantung. Meskipun demikian, terdapat kesamaan topik kedua variabel dengan penelitian yang dilakukan oleh Robertson dan Cooper (2010) serta Kimberly dan Utomo (2013).

2. Keaslian Teori

Penelitian ini menggunakan teori mengenai keterikatan kerja (*work engagement*) yang mengacu pada teori Schaufeli, Bakker dan Salanova (2006), dan teori kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) yang dikembangkan oleh Ryff dan Keyes (1995). Hal ini memiliki sedikit perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kimberly dan Utomo (2013) karena pada penelitian tersebut menggunakan teori keterikatan kerja menurut Schaufeli dan Bakker (2003) dan teori kesejahteraan psikologis dari Ryff (1989). Hal ini sedikit berbeda karena pada penelitian kali ini, peneliti menggunakan teori yang telah lebih dikembangkan oleh penemu teori dan tokoh lainnya. Sehingga memungkinkan adanya pembaruan dalam teori yang digunakan.

3. Keaslian Alat Ukur

Penelitian Kimberly dan Utoyo (2013) menggunakan dua alat ukur. Pengukuran *psychological well-being* menggunakan alat ukur *The Scale of Psychological Well-Being* (SPWB) yang disusun oleh Carol D. Ryff (1989) 18 aitem dan pengukuran *work engagement* menggunakan alat ukur dari Schaufeli, Bakker, dan Salanova (2006).

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Robertson dan Cooper (2010) juga menggunakan SPWB 18 aitem, namun pada skala yang disusun Schaufeli dkk

(2006) menggunakan skala asli yang berjumlah 17 item. Pada penelitian ini peneliti menggunakan alat ukur yang sama dengan alasan karena masih sedikit tokoh yang mengembangkan alat ukur mengenai kesejahteraan psikologis dan keterikatan kerja. Sehingga kedua alat ukur ini dirasa yang paling tepat untuk digunakan dalam penelitian.

4. Keaslian Subjek

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan subjek karyawan perusahaan yang terdiri dari pria dan wanita berusia 20-60 tahun serta minimal kerja satu tahun. Sementara pada penelitian sebelumnya subjek penelitian adalah karyawan yang bekerja di lokasi tambang di berbagai pulau yang ada di Indonesia.