

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Keterikatan Kerja

1. Pengertian Keterikatan Kerja

Keterikatan kerja menurut Khan (1990) adalah pemanfaatan anggota organisasi atau peran pekerjaannya. Selain itu keterikatan kerja diartikan sebagai karyawan yang bekerja dengan perhatian dan usaha yang besar dan mengekspresikan diri secara fisik, kognitif, dan emosional terhadap peran pekerjaannya tersebut. Karyawan dengan keterikatan kerja yang tinggi dengan kuat memihak pada jenis pekerjaan yang dilakukan dan benar-benar peduli dengan jenis kerja itu. Saks (2006) mendefinisikan keterikatan karyawan sebagai *employee engagement*, yaitu seberapa besar karyawan secara sungguh-sungguh meghayati peran kerjanya.

Schaufeli, dkk (2006) mendefinisikan keterikatan sebagai suatu hal yang positif, memuaskan, sikap pandang yang berkaitan dengan pekerjaan yang ditandai oleh *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Sementara itu, Bakker, Schaufeli, Leiter dan Taris (2006) mengistilahkan keterikatan kerja yang dimiliki oleh karyawan sebagai *work engagement*, yaitu suatu keadaan efektif-motivasi yang positif tentang kesejahteraan terkait pekerjaan yang dimiliki ditandai dengan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penghayatan (*absorption*).

Robinson, dkk (Rachmawati, 2013) mendefinisikan *employee engagement* sebagai sikap positif yang dimiliki karyawan terhadap organisasi tempat ia bekerja serta nilai-nilai yang dimiliki oleh organisasi tersebut. Menurut Bekker (Putri, 2014) keterikatan kerja adalah kesetiaan dan identifikasi seseorang dengan organisasi tempat karyawan bekerja. Luthans (Putri, 2014) mendefinisikan keterikatan adalah suatu sikap yang merefleksikan kesetiaan karyawan terhadap organisasinya dan merupakan suatu proses yang berkelanjutan dimana anggota-anggota organisasi mengekspresikan kepedulian mereka terhadap organisasi yang berlanjut pada pencapaian kesuksesan serta kesejahteraan.

Penggunaan istilah keterikatan kerja sebagai *employee engagement* atau *work engagement* pada dasarnya adalah sama sebagai gambaran atas *engagement* atau keterikatan yang dimiliki oleh karyawan, akan tetapi istilah *work engagement* dianggap lebih spesifik (Schaufeli & Bakker, 2010). Keterikatan kerja (*work engagement*) mengacu pada hubungan antara karyawan dengan pekerjaan, sementara keterikatan karyawan (*employee engagement*) mengacu pada hubungan antar karyawan organisasi (Schaufali & Bakker, 2010).

Berdasarkan definisi-definisi diatas, teori yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Bakker, dkk (2006). Hal ini karena pendapat yang di kemukakan oleh Bakker, dkk (2006) di anggap lebih spesifik dalam menjelaskan keterikatan yang di miliki oleh karyawan terhadap pekerjaan yang di miliknya, bukan terhadap organisasinya. Dengan demikian, dapat di simpulkan bahwa keterikatan kerja merupakan suatu sikap kesetiaan yang ditujukan oleh karyawan

terhadap organisasi atau perusahaan tempat bekerja, sehingga kesetiaan yang dirasakan oleh karyawan tersebut mendorong kinerja dan motivasi karyawan untuk menghasilkan hasil kerja yang lebih baik untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Aspek-aspek Keterikatan Kerja

Secara ringkas Schaufali, Bakker dan Salanova (2006) menjelaskan mengenai aspek-aspek yang terdapat dalam *work engagement*, yaitu:

a. *Vigor* (Semangat)

Vigor dicirikan oleh tingkat energi yang tinggi dan ketahanan mental selama kerja, kesediaan untuk menginvestasikan usaha dalam pekerjaan yang dimiliki, dan ketekunan hingga kemampuan dalam menghadapi kesulitan yang dihadapi atas pekerjaan yang dimiliki.

b. *Dedication* (Dedikasi)

Merasa terlibat sangat kuat dalam suatu pekerjaan dan mengalami rasa bermaknaan, antusiasme, kebanggaan, inspirasi, dan tantangan. Contohnya apabila karyawan mendapatkan tugas baru dalam pekerjaan maka karyawan tersebut akan merasa antusias terhadap pekerjaan tersebut, karena hal baru yang didapat oleh karyawan tersebut merupakan tantangan bagi karyawan. Dengan demikian, bila karyawan tersebut mampu menyelesaikan dengan baik pekerjaan baru tersebut maka akan timbul rasa bangga dalam diri karyawan tersebut karena merasa memiliki kemampuan baru yang didapat dalam melakukan pekerjaannya.

c. *Absorption* (Penghayatan)

Dalam bekerja karyawan selalu penuh konsentrasi dan serius terhadap suatu pekerjaan. Dalam bekerja waktu terasa berlalu begitu cepat dan menemukan kesulitan dalam dalam memisahkan diri dengan pekerjaan. Contohnya apabila karyawan tersebut akan berkonsentrasi penuh terhadap semua pekerjaan yang dilakukan, terkadang pekerjaan tersebut menjadikan karyawan sulit memisahkan diri dengan pekerjaannya karena karyawan merasa nyaman dengan pekerjaan yang dilakukan. Terkadang karyawan memilih untuk lembur agar bisa menyelesaikan pekerjaannya saat itu juga.

Berdasarkan penjabaran diatas, maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek yang mempengaruhi keterikatan kerja antara lain *Vigor* (Semangat), *Dedication* (Dedikasi), dan *Absorption* (Penghayatan).

3. Faktor Keterikatan Kerja

Menurut Demerouti (Puspita, 2012) faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja antara lain:

- a. *Job Demands* (Tuntutan Kerja) merupakan aspek-aspek fisik, sosial, maupun organisasi dari pekerjaan yang membutuhkan usaha terus-menerus baik secara fisik maupun psikologis demi mencapai atau mempertahankannya. Tuntutan kerja memiliki empat faktor yaitu :1) Beban kerja yang berlebihan (*work overload*), 2) Tuntutan emosi (*emotional demands*), 3) Ketidaksesuaian emosi

(*emotional dissonance*), 4) Perubahan terkait organisasi (*organizational changes*).

- b. *Job Resources* (Sumber Daya Pekerjaan) yaitu aspek-aspek fisik, sosial, maupun organisasi yang berfungsi sebagai media untuk mencapai tujuan pekerjaan, mengurangi tuntutan pekerjaan dan harga, baik secara fisiologis maupun psikologis yang harus dikeluarkan, serta menstimulasi pertumbuhan dan perkembangan personal individu. Sumber daya pekerjaan meliputi empat faktor yaitu: otonomi (*autonomy*), dukungan sosial (*social support*), bimbingan dari atasan (*supervisory coaching*), dan kesempatan untuk berkembang secara profesional (*opportunities for professional development*).
- c. *Personal Resources* (Sumber Daya Pribadi) adalah evaluasi diri yang positif terkait dengan ketahanan dan merujuk kepada individu yang memiliki kemampuan untuk mengontrol dan memberikan dampak yang baik pada lingkungan mereka.

Robertson dan Cooper (2010) menjelaskan berdasarkan penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis yang dimiliki individu merupakan bagian dari sumber daya personal. Robertson dan Cooper (2010) juga mengatakan bahwa kesejahteraan psikologis merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja. Interaksi antara *psychological well-being* dan *engagement* pada karyawan dapat mengarah terciptanya kondisi *full engagement*, sehingga kondisi psikologis karyawan yang sehat sekaligus tingkat *engagement* tinggi yang dapat berlangsung lama.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan psikologis merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja. Kesejahteraan psikologis sebagai bagian dari sumber daya personal jika dimiliki karyawan dalam tingkat yang tinggi maka keterikatan kerja yang dimiliki pun akan tinggi.

B. Kesejahteraan Psikologis

1. Pengertian Kesejahteraan Psikologis

Ryff dan Keyes (1995) menjelaskan bahwa *psychological well-being* adalah 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. Barger (2010) kemudian mengaitkan kesejahteraan psikologis dengan dunia kerja, dimana kesejahteraan psikologis di tempat kerja merupakan keadaan dimana individu memiliki motivasi, merasa dilibatkan dalam pekerjaannya, memiliki energi positif, menikmati semua kegiatan pekerjaan, dan mampu bertahan lama dalam pekerjaannya.

Ryff (2014) menjelaskan bahwa kesejahteraan psikologis terdiri dari beberapa dimensi, yaitu sejauh mana individu merasa hidup mereka bermakna serta memiliki tujuan dan arahan, apakah individu memandang dirinya hidup sesuai dengan keyakinan pribadi mereka sendiri, sejauh mana individu menggunakan

bakat dan potensi pribadi mereka, seberapa baik individu mengelola situasi kehidupannya, kedalaman koneksi yang individu miliki dalam hubungannya dengan orang lain yang signifikan, serta pengetahuan dan penerimaan yang dimiliki, termasuk kesadaran dan keterbatasan pribadi.

Pengertian mengenai kesejahteraan psikologis pada penelitian ini mengacu pada pendapat Ryff dan Keyes (1995). Hal ini karena penjelasan kesejahteraan psikologis menurut Ryff dan Keyes (1995) dianggap paling sesuai dan mencakup segala aspek mengenai kesejahteraan psikologis. Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan psikologis adalah keadaan individu yang memiliki motivasi, energi positif, mampu melakukan pencapaian penuh atas potensi psikologisnya, serta mampu untuk memenuhi aspek-aspek dari kesejahteraan psikologis itu sendiri.

2. Aspek-aspek Kesejahteraan Psikologis

Ryff (1989) menjelaskan bahwa terdapat beberapa aspek dalam kesejahteraan psikologis, antara lain:

a. Penerimaan Diri

Penerimaan diri mengacu pada seberapa besar individu memiliki sikap positif terhadap diri sendiri, mengakui dan menerima banyak aspek diri baik dalam kualitas yang baik ataupun buruk, dan kemampuan untuk merasa positif terhadap kehidupan dimasa lalu.

b. Hubungan Positif dengan Orang Lain

Aspek ini terkait dengan bagaimana individu bersikap dan kemampuannya untuk menjalin hubungan dengan orang lain secara positif. Aspek ini ditandai dengan sikap yang hangat, puas, hubungan yang saling percaya dengan orang lain, peduli dengan kesejahteraan orang lain, memahami hubungan dengan orang lain dengan memberi dan menerima, serta mampu menampilkan empati, afeksi, dan keintiman yang kuat.

c. Otonomi

Aspek otonomi menjelaskan tentang kemandirian, kemampuan untuk mengambil keputusan, dan kemampuan untuk mengatur tingkah laku diri sendiri. Otonomi ditandai dengan memiliki kebulatan tekad dan mandiri, mampu menolak tekanan sosial untuk berpikir dan berperilaku dengan cara-cara tertentu, mampu untuk mengatur perilaku, dan mampu untuk mengevaluasi diri dengan standar pribadi.

d. Penguasaan Lingkungan

Penguasaan lingkungan adalah kemampuan untuk menciptakan lingkungan sesuai dengan kebutuhan dan nilai-nilai pribadi, dan mampu untuk mengembangkan diri secara kreatif melalui aktifitas fisik. Aspek ini ditandai dengan memiliki perasaan penguasaan dan mampu mengelola lingkungan, mengendalikan kegiatan eksternal yang rumit, memanfaatkan kesempatan yang ada di lingkungan secara efektif, dan mampu untuk memilih atau menciptakan konteks yang sesuai dengan kebutuhan dan nilai pribadi.

e. Tujuan Hidup

Aspek ini menjelaskan kemampuan individu dalam memiliki tujuan hidup atau arti hidup. Individu yang memiliki tujuan hidup yang baik di tandai dengan memiliki tujuan hidup dan keberarahan (*directedness*), merasa ada makna dalam kehidupan saat ini maupun di masa lalu, memegang keyakinan yang memberikan tujuan hidup, dan memiliki tujuan atau sasaran hidup.

f. Pertumbuhan Pribadi

Aspek ini menjelaskan tentang kemampuan individu untuk mengembangkan potensi dalam diri dan berkembang sebagai seseorang manusia. Aspek ini ditandai dengan adanya perasaan perkembangan yang berkesinambungan, melihat diri sebagai diri yang berkembang, terbuka akan pengalaman baru, memiliki kesadaran akan potensi diri, melihat perbaikan di dalam diri dan perilaku sepanjang waktu, dan mampu untuk berubah dalam mencerminkan lebih banyaknya pengetahuan diri dan keefektifan.

Berdasarkan penelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek dalam kesejahteraan psikologis terdiri dari penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, otonomi, penguasaan lingkungan, tujuan hidup, dan pertumbuhan pribadi.

C. Hubungan antara Kesejahteraan Psikologis dan Keterikatan Kerja Pada Karyawan Perusahaan

Kesejahteraan psikologis menurut Ryff (1989) lebih menekankan kepada tingkat realisasi diri, ekspresi personal, dan bagaimana cara untuk mengaktualisasikan diri. Individu yang memiliki kesejahteraan psikologis yang baik merupakan individu yang memiliki respon positif terhadap aspek-aspek dari kesejahteraan psikologis itu sendiri, serta memiliki kepuasan terhadap hidupnya, pekerjaan, dan keluarga (Ryff & Singer, 1996).

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Robertson dan Cooper (2010) dengan judul "*Full engagement : the integration of employee engagement and psychological well-being*", menunjukkan hasil bahwa karyawan yang memiliki kesejahteraan psikologis yang tinggi akan memiliki keterikatan dengan pekerjaannya dengan tinggi pula. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Gallup (2013) bahwa ketika karyawan memiliki keterikatan dan produktif di tempat kerja, maka keseluruhan kehidupan mereka dapat dinilai lebih tinggi daripada karyawan yang tidak *engaged* atau dibiarkan secara aktif.

Jika karyawan memiliki aspek penerimaan yang baik, maka mampu untuk bersikap positif atas dirinya dengan apa adanya, baik dalam kualitas yang buruk sekalipun. Selain itu, karyawan yang memiliki kesejahteraan psikologis yang baik pun mampu untuk membangun hubungan yang positif dengan orang lain,

termasuk di dalamnya adalah relasi dengan rekan kerja dan atasan. Melalui penerimaan diri yang baik dan relasi yang positif kepada rekan kerja maka akan menimbulkan semangat yang tinggi dan ketahanan mental selama bekerja. Semangat tersebut disebut oleh Schaufeli, dkk (2002) sebagai salah satu aspek dari keterikatan kerja.

Karyawan yang memiliki kesejahteraan psikologis yang baik akan memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan, kebulatan tekad, dan mandiri. Karyawan juga akan memiliki tujuan hidup yang berarah, selain itu juga memiliki keyakinan, terbuka akan pengalaman baru, dan kemampuan untuk mengembangkan potensi dalam diri. Jika diaplikasikan dalam kehidupan bekerja, maka akan muncul perasaan antusiasme bahwa pekerjaan yang dimiliki adalah penting dan merupakan tantangan yang ingin dihadapi. Hal ini disebut dengan dedikasi dan mengacu pada keterlibatan yang sangat kuat (Schaufeli, dkk, 2002).

Aspek penguasaan lingkungan juga menjadi satu komponen penting dalam kesejahteraan psikologis. Dimana pada aspek ini, individu memiliki kemampuan untuk menciptakan lingkungan yang sesuai dengan nilai-nilai pribadi (Schaufeli, dkk, 2010). Karyawan yang memiliki aspek ini mampu untuk memngembangkan diri secara kreatif melalui aktifitas fisik. Aspek ini akan memicu karyawan untuk berkonsentrasi penuh dan memunculkan perasaan menyenangkan atas pekerjaan yang dimiliki. Secara tidak langsung, hal ini dapat berupa keadaan karyawan yang

terlarut dan sulit terlepas dari pekerjaannya atau disebut juga dengan aspek penghayatan dalam keterikatan kerja.

Penjabaran tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Robertson dan Cooper (2010) dengan judul “*Full engagement :the integration of employee engagement and psychological well-being*”, menunjukkan hasil bahwa kesejahteraan psikologis yang bertindak sebagai sumber daya personal (*personal resources*) yang mendukung persepsi, identifikasi dan promosi sumber daya pekerjaan memiliki hubungan dengan keterikatan kerja dengan sumber daya pekerjaan (*job resources*) sebagai mediasinya. Kesejahteraan psikologis yang dimiliki oleh karyawan akan memunculkan keadaan karyawan yang memiliki rasa keterikatan terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui bagaimana hubungan keterikatan kerja dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan. Dimana kesejahteraan psikologis dapat meningkatkan keterikatan kerja yang dimiliki oleh karyawannya, dan penting bagi perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis dengan memperhatikan hal-hal yang diperlukan karyawan guna menunjang pekerjaannya.

D. Hipotesis

Hipotesis yang ingin diajukan oleh peneliti adalah terdapat hubungan antara kesejahteraan psikologis dan keterikatan kerja pada karyawan perusahaan.