

## **HUBUNGAN ANTARA KEBAHAGIAAN DI TEMPAT KERJA DENGAN KETERIKATAN KARYAWAN PADA KARYAWAN PT. DWI PRIMA SENTOSA MOJOKERTO**

**Diannisa Wahyu Putri Chinanti, Siswati**

Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro

Jl. Prof. Soedarto, SH, Kampus Undip Tembalang, Semarang, Indonesia 50275

[diannisawpc96@gmail.com](mailto:diannisawpc96@gmail.com)

### **Abstrak**

Keterikatan karyawan merupakan kemampuan karyawan untuk mengekspresikan dan melibatkan dirinya baik secara fisik, kognitif dan emosional dengan menjalankan peran secara bersemangat dan memberikan fokus kerja yang tinggi pada pekerjaan sehingga dapat mencapai tujuan dan keberhasilan organisasi. kebahagiaan di tempat kerja merupakan perasaan positif yang dimiliki individu secara sadar untuk memberikan perhatian penuh pada pekerjaan sehingga mampu meningkatkan kinerja dan potensinya secara optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kebahagiaan di tempat kerja dengan keterikatan karyawan pada karyawan PT. Dwi Prima Sentosa Mojokerto. Populasi subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Dwi Prima Sentosa Mojokerto dengan 202 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan *cluster random sampling*. Penelitian ini menggunakan dua alat ukur yaitu Skala Kebahagiaan di Tempat Kerja (27 aitem dengan  $\alpha=0,892$ ) dan Skala Keterikatan Karyawan (28 aitem  $\alpha=0,898$ ). Berdasarkan analisis regresi sederhana didapatkan adanya hubungan positif yang signifikan antara kebahagiaan di tempat kerja dengan keterikatan karyawan ( $r_{xy} = 0,791$ ;  $p<0,001$ ). Semakin tinggi kebahagiaan di tempat kerja maka semakin tinggi keterikatan karyawan, sebaliknya semakin rendah kebahagiaan di tempat kerja maka semakin rendah keterikatan karyawan. Kebahagiaan di tempat kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 62,6% terhadap keterikatan karyawan, sedangkan 37,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian ini.

**Kata kunci:** keterikatan karyawan, kebahagiaan di tempat kerja, karyawan

### **Abstract**

*Employee engagement is an ability to express themselves physically, cognitively, and emotionally by performing roles and focusing on high jobs that can achieve organizational goals and success. Happiness at work is an ability to provide good information that can increase optimal contribution on work. This study aims to determine the relationship of happiness at work with employee engagement of PT. Dwi Prima Sentosa Mojokerto. The population of this study is employees of PT. Dwi Prima Sentosa Mojokerto. The sample of 202 employees with using cluster random sampling technique. This research uses two measuring tools, Happiness at Work Scale (27 items with  $\alpha = 0,892$ ) and Employee Engagement Scale (28 items with  $\alpha = 0,898$ ). Based on simple regression analysis found that the hypothesis proposed by the researcher proved, that there is a significant positive relationship between happiness at work with employee engagement ( $r_{xy} = 0,791$ ;  $p<0,001$ ). The higher happiness at work the lower employee engagement. In the opposite, the lower happiness at work, the lower employee engagement. The effective contribution given in this study was 62,6% and 37,4% was influenced by other factors that were not measured in this study.*

**Keyword:** *Happiness at work, employee engagement, employee*

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan asset penting bagi keberlangsungan organisasi atau perusahaan. Karyawan dengan kinerja yang baik dan mampu mengoptimalkan potensinya mampu memberikan banyak dampak positif bagi perusahaan. Perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki keterikatan terhadap pekerjaan dan organisasinya sehingga membuatnya merasa betah untuk bekerja di tempat tersebut, mampu meningkatkan produktivitas kerja, serta mampu meningkatkan kepuasan pelanggan (Rachmawati, 2010). Bakker & Leiter (2010) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki keterikatan yang tinggi akan menunjukkan antusiasme dalam bekerja dan menggunakan tenaga dalam menjalankan pekerjaannya secara optimal.

Karyawan yang memiliki keterikatan pada level yang tinggi memiliki dampak positif bagi organisasi dan pekerjaan karena karyawan mampu mengatasi gangguan atau permasalahan yang ada di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga tidak akan mengganggu performa saat bekerja dan mampu meningkatkan komitmennya terhadap pekerjaan (Halbesleben dalam Albrecht, 2010). Whittington (2017) menyatakan bahwa karyawan yang tidak memiliki keterikatan terhadap pekerjaan dan organisasinya akan menampilkan beberapa perilaku kontraproduktif seperti menarik diri dari organisasi, memiliki tingkat absensi yang tinggi, dan menunjukkan keinginan untuk meninggalkan organisasi sehingga dapat memengaruhi performa karyawan lain dan memiliki dampak pada penurunan target perusahaan.

PT. Dwi Prima Sentosa Mojokerto merupakan perusahaan yang memproduksi sepatu sesuai dengan permintaan setiap *buyer* mulai dari jumlah, desain, merk sepatu serta kualitas bahannya. Lebih dari 150.000 pasang sepatu diproduksi setiap bulan sesuai permintaan setiap *buyer* yang berbeda. Banyaknya pesanan dengan permintaan yang berbeda menyebabkan banyaknya administrasi berbeda yang harus diselesaikan dalam waktu yang relatif singkat oleh karyawan. Hal tersebut menyebabkan karyawan harus memiliki kondisi fisik yang prima, mampu memberikan kreativitas dan selalu inovatif untuk menghasilkan produk-produk baru, serta memiliki ketelitian serta fokus kerja yang tinggi sehingga mampu bekerja secara optimal, mengurangi kesalahan yang terjadi dalam pekerjaan serta mampu meningkatkan kepuasan pelanggan. Selain itu, beban kerja secara fisik juga dirasakan karyawan dengan adanya jam kerja yaitu jam 07.30-17.00 WIB pada hari senin sampai dengan Sabtu.

Karyawan PT. Dwi Prima Sentosa Mojokerto berjumlah 202 karyawan yang tersebar dalam delapan divisi kerja. Setiap divisi kerja memiliki *job description* yang berbeda namun saling berkorelasi satu dengan yang lainnya, sehingga fokus kerja yang tinggi pada setiap karyawan sangat dibutuhkan pada saat bekerja. Beban pekerjaan yang tinggi dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan yang juga berdampak pada pencapaian target perusahaan. Penurunan kinerja karyawan disebabkan karena adanya persepsi negatif mengenai beban kerja yang dianggap tidak sesuai dengan potensi yang dimiliki oleh karyawan sehingga merasa mudah lelah saat bekerja serta menurunkan motivasi kerjanya.

Penelitian yang dilakukan oleh Saputri & Prabowo (2015) menyatakan bahwa beban kerja yang tinggi memiliki hubungan positif yang signifikan dengan keterikatan karyawan. Karyawan yang memiliki persepsi negatif terhadap beban kerjanya akan memiliki keterikatan yang rendah, sehingga perusahaan

perlu memerhatikan fasilitas-fasilitas yang mampu meningkatkan perasaan nyaman karyawan selama bekerja. Utoro & Gustomo (2014) menyatakan bahwa perusahaan perlu memerhatikan hal-hal kecil yang berpotensi menjadi masalah bagi karyawan dan bersikap responsif terhadap permasalahan yang terjadi pada karyawan. Lingkungan kerja memiliki hubungan dengan peningkatan dan penurunan produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman membuat karyawan bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya (Sinaga, 2016). Perasaan aman dan nyaman dalam lingkungan kerja membuat karyawan selalu merasa bahagia pada saat bekerja serta dapat menikmati pekerjaan mereka. Karyawan yang merasa bahagia dan nyaman di tempat kerjanya, memberikan dampak positif dalam peningkatan produktivitas kerja serta memiliki kemungkinan kecil untuk meninggalkan perusahaannya. Kebahagiaan di tempat kerja perlu untuk dimiliki karyawan untuk memaksimalkan kinerjanya serta menciptakan perasaan positif dalam mengelola dan memengaruhi lingkungannya serta mampu memberikan kepuasan kerja pada karyawan (Pryce-Jones, 2010).

Veenhoven (2006) mendefinisikan kebahagiaan sebagai penilaian individu terhadap keseluruhan kualitas hidup dengan memiliki banyak perasaan positif dalam diri. Kebahagiaan merupakan kualitas kehidupan seseorang yang membuat kualitas kehidupan menjadi lebih baik seperti kesehatan yang lebih baik, kreativitas yang tinggi serta pendapatan yang tinggi dan tempat kerja yang baik (Biswas-Diener & Dean, 2007). Kebahagiaan dapat berasal dari dua faktor, yaitu faktor yang berasal dari dalam diri seperti kesesuaian antara harapan pekerjaan dengan kemampuan diri, dan kepribadian individu sedangkan faktor yang berasal dari luar antara lain beban kerja yang tinggi serta lingkungan kerja yang tidak nyaman. Fisher (2010) menyatakan bahwa karyawan membutuhkan adanya keseimbangan antara faktor-faktor yang berasal dari dalam maupun dari luar dirinya sehingga mampu meningkatkan produktivitas kerjanya. Karyawan yang merasakan kebahagiaan di tempat kerja akan memberikan potensi kerjanya 40% lebih banyak dibandingkan dengan karyawan yang tidak merasakannya (Pryce-Jones, 2010).

Berdasarkan uraian di atas, dapat dilihat bahwa kebahagiaan di tempat kerja dan keterikatan karyawan memiliki peran penting bagi karyawan serta organisasinya. Karyawan yang memiliki perasaan keterikatan dengan pekerjaan dan organisasinya akan memunculkan perilaku-perilaku positif sehingga mampu meningkatkan produktivitas kerja serta merasa puas dalam bekerja sehingga tujuan perusahaan atau organisasi untuk mencapai keberhasilan lebih mudah diraih.

## **METODE**

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Dwi Prima Sentosa Mojokerto yang berjumlah 202 karyawan tetap dengan latar pendidikan minimal SMA, serta masa kerja lebih dari satu tahun. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *cluster random sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang digunakan secara klaster dengan melakukan randomisasi terhadap kelompok, bukan terhadap subjek secara individual (Azwar, 2014). Sampel penelitian yang diperoleh berdasarkan teknik *cluster random sampling* sebanyak 135 karyawan yang terbagi dalam lima divisi kerja.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan dua skala yaitu Skala Kebahagiaan di Tempat Kerja (28 aitem dengan  $\alpha=0,892$ ) yang disusun berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Pryce-Jones (2010) yaitu *pride*, *trust*, dan *recognition*, sedangkan Skala Keterikatan Karyawan (27 aitem dengan  $\alpha=0,898$ ) disusun berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Kahn (dalam Truss, 2008) yaitu kognitif, fisik dan emosional. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji asumsi dan uji hipotesis dengan menggunakan SPSS 21.0.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Tabel 1.

Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov-Smirnov Godness of Fit Test	<i>p</i>	Bentuk
Kebahagiaan di Tempat Kerja	1,130	0,156( $p>0,05$ )	Normal
Keterikatan Karyawan	1,214	0,105( $p>0,05$ )	Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas diperoleh nilai pada variabel kebahagiaan di tempat kerja sebesar 1,130 dengan signifikansi  $p=0,156$  ( $p>0,05$ ) dan nilai pada variabel keterikatan karyawan sebesar 1,214 dengan signifikansi  $p=0,105$  ( $p>0,05$ ). Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel kebahagiaan di tempat kerja dan keterikatan karyawan memiliki distribusi data yang normal.

### Tabel 2.

Uji Linieritas

Hubungan Variabel	Nilai F	Signifikansi	P	Keterangan
Kebahagiaan di tempat kerja dengan Keterikatan Karyawan	22,295	.000	$p < 0,001$	Linier

Berdasarkan hasil uji linieritas menunjukkan bahwa hubungan antara variabel kebahagiaan di tempat kerja dengan keterikatan karyawan menghasilkan nilai koefisien korelasi  $F=22,295$  dengan signifikansi ( $p<0,0001$ ). Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan linier antara kebahagiaan di tempat kerja dengan keterikatan karyawan, sehingga dapat dilanjutkan pada analisis regresi.

### Tabel 3.

Uji Hipotesis 1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sign
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	25,925	3,979		6,515	,000
Kebahagiaan di tempat kerja	,719	,048	,791	14,932	,000

Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan besarnya koefisien korelasi antara kebahagiaan di tempat kerja dengan keterikatan karyawan sebesar  $r_{xy} = 0,719$  dengan tingkat signifikansi sebesar ( $p < 0,001$ ). Koefisien korelasi dengan nilai positif menunjukkan adanya arah hubungan antara kebahagiaan di tempat kerja dengan keterikatan karyawan adalah positif. Hal ini dapat diartikan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kebahagiaan di tempat kerja dengan keterikatan karyawan. Semakin tinggi kebahagiaan di tempat kerja maka semakin tinggi keterikatan karyawan dan sebaliknya, semakin rendah kebahagiaan di tempat kerja maka semakin rendah keterikatan karyawan. Berdasarkan hasil yang telah diperoleh, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan yaitu terdapat hubungan antara kebahagiaan di tempat kerja dengan keterikatan karyawan pada karyawan PT. Dwi Prima Sentosa Mojokerto, dapat diterima.

Persamaan garis linier berdasarkan tabel  $Y = 25,925 + 0,719X$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel keterikatan karyawan akan berubah sebesar 0,719 untuk setiap unit perubahan yang terjadi pada variabel kebahagiaan di tempat kerja.

**Tabel 4.**

Uji Hipotesis 2

Koefisien Korelasi (R)	Signifikansi	Koefisien Determinasi	Standart Kesalahan Estimasi
0,791	0,000	0,626	3,830

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,626 memiliki arti bahwa kebahagiaan di tempat kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 62,6% terhadap keterikatan karyawan. Jadi, variabel keterikatan karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel kebahagiaan di tempat kerja sebesar 62,6%, sedangkan sisanya sebesar 37,4% ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini, seperti *people, work, opportunities, quality of life, company practice* serta *reward* (Hewitt, 2012). Menurut Scholer (2012) faktor lain yang dapat memengaruhi keterikatan karyawan antara lain faktor individu, pekerjaan serta lingkungan kerjanya.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara kebahagiaan di tempat kerja dengan keterikatan karyawan pada karyawan PT. Dwi Prima Sentosa Mojokerto. Koefisien korelasi pada penelitian ini sebesar ( $r_{xy} = 0,791$ ; ( $p < 0,001$ )). Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Artinya, semakin tinggi tingkat kebahagiaan di tempat kerja maka akan semakin tinggi pula keterikatan karyawan. Sebaliknya, semakin rendah kebahagiaan di tempat kerja maka akan semakin rendah pula keterikatan karyawan. Pada penelitian ini kebahagiaan di tempat kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 62,6% terhadap variabel keterikatan karyawan sedangkan sebesar 37,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Albrecht, S. L. (2010). *Handbook of employee engagement: Perspective, issues, research, and practice*. Northampton: Edward Elgar Publishing Limited.
- Azwar, S. (2014). *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bakker, A. B. & Leiter, M. P. (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press.
- Biswas-Diener R. & Dean B. (2007). *Positive psychological coaching: Putting the science of happiness to work for your clients*. Hoboken: John Wiley & Sons, Inc.
- Fisher, C. D. (2010). *Happiness at work*. Queensland: Bond University ePublication.
- Hewitt, A. (2012). *2012 Trends in global employee engagement*. Diunduh dari [http://www.aon.com/attachments/thought-leadership/Trends\\_Global\\_Employee\\_Engagement\\_Final.pdf](http://www.aon.com/attachments/thought-leadership/Trends_Global_Employee_Engagement_Final.pdf)
- Pryce-Jones, J. (2010). *Happiness at work: Maximizing your psychological capital for success*. Chichester: Wiley-Blackwell.
- Rachmawati, M. (2010). Employee engagement sebagai kunci meningkatkan kinerja karyawan. *International Journal of Business and Management*, 5, (12).
- Saputri, K. E. & Prabowo, S. P. (2015). Employee engagement ditinjau dari persepsi terhadap beban kerja, *Psikodimensia*, 14, (1).
- Scholer, A. (2012). *Examining employee engagement within the context of a small service-based firm in Ireland*. Ireland: National Collage of Ireland School of Business.
- Sinaga, S. (2016). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *JOM FISIP*, 3, (2).

Truss, C., Delbridge, R., Alfes, K, Shantz, A., & Soane, E. (2008). *Employee engagement: A literature review*. London: Routledge.

Utoro, D. T., & Gustomo, A. (2014). Analysis of employee engagement in PT Kaltim Prima Coal, Indonesia. *Journal of Business and Management*. 3, (4).

Veenhoven, R. (2006). *How do we assess how happy we are: Tenets, implications and tenability of three theories*. Dordrech: Erasmus Univerity Rotterdam.

Whittington, J. L., Simone M., Enoch A., & Sri B. (2017). *Enhancing employee engagement: An evidence-based approach*. New York: Palgrave Macmillan.