

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Fenomena keterikatan kerja sering kali terjadi pada perusahaan-perusahaan lainnya. Sebuah survei yang dilakukan oleh Employee Benefit News pada tahun 2017 tentang manfaat karyawan menemukan bahwa hubungan manajemen dan pekerjaan, keseimbangan kehidupan kerja, dan kompensasi yang tidak memadai adalah alasan utama dari 34.000 orang yang meninggalkan pekerjaan mereka. Karena bagaimana pekerja berkontribusi pada operasi dan profitabilitas perusahaan, engagement karyawan biasanya lebih penting di tingkat perusahaan. Namun, jika perusahaan itu suatu lembaga pemerintahan, partisipasi karyawan akan membantu para pemimpin memahami kebutuhan karyawan dan bagaimana mengelola tim dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik (Prihatina, 2023).

Fenomena dari perusahaan bahwasannya tidak memberikan kompensasi yang adil bagi karyawan yang tidak tetap, perusahaan tidak berniat untuk mengembangkan dan mendukung karyawan untuk mengaktualisasikan potensinya. Karyawan tidak diberi waktu untuk memberikan saran atau ide-ide menyangkut masalah di perusahaan. Perusahaan tidak memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengeluarkan keluh kesah selama mereka bekerja diperusahaan. Karyawan di perusahaan juga kurang tekun dalam mengerjakan tugasnya.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keterikatan kerja dan employee engagement memainkan peran krusial dalam mencapai pelayanan berkualitas, memahami kebutuhan karyawan, dan meningkatkan operasi serta profitabilitas perusahaan, termasuk instansi pemerintahan.

Menurut (Vazirani, 2007) menjelaskan beberapa faktor lain yang mempengaruhi keterikatan atau keterlibatan, seperti komunikasi, yang berarti bahwa ada komunikasi ke atas dan ke bawah melalui jalur komunikasi yang tepat dalam organisasi. Kepemimpinan pemimpin dapat membantu meningkatkan keterlibatan karyawan dengan memungkinkan karyawan untuk memberikan

pendapat mereka saat membuat keputusan dan didengar oleh pemimpin mereka. Misalnya, mereka harus memastikan bahwa kesehatan dan keselamatan karyawan diperhatikan oleh organisasi, baik melalui sistem atau metode tertentu, untuk meningkatkan keterlibatan dan kepuasan karyawan.

Kesejahteraan psikologis merupakan salah satu faktor yang dapat, yaitu tingkat kesejahteraan yang tinggi dapat membantu meningkatkan dan yang rendah dapat menurunkan. Interaksi antara kedua variabel tersebut pada pekerja dapat kondisi untuk terjadinya secara penuh, sehingga kondisi psikologis pekerja yang sehat dan tingkat *engagement* yang tinggi dapat dalam jangka waktu yang lama (Oktavia dkk., 2021).

Kimberly dan Utoyo (2013) dan Aiello dan Tesi (2017) yang menyebutkan bahwa terdapat kesejahteraan psikologis memiliki hubungan positif yang signifikan dengan keterikatan kerja, dimana peningkatan kondisi kesejahteraan psikologi akan diikuti dengan peningkatan keterikatan kerja, hal ini disebabkan karena pegawai yang memiliki kesejahteraan psikologis akan mengembangkan potensi mereka, dapat memotivasi diri sendiri, dan meningkatkan kognisi diri untuk mencapai tujuan pribadi dan sosial (Simanullang & Ratnaningsih, 2018).

Grit merupakan sebuah ciri kepribadian, di mana dalam penelitian yang dilakukan oleh Singh dan Chopra (2016) (Safariningsih dkk., 2022), kepribadian dapat memprediksi tingkat *work engagement* pada karyawan. (Suzuki et al., 2015; Von Culin et al., 2014) hal itu juga didukung oleh penelitian yang menunjukkan bahwa *grit* dapat memprediksi adanya *work engagement* (Safariningsih dkk., 2022). Singh dan Chopra (2018) menyebutkan terdapat korelasi positif antara komponen spiritualitas tempat kerja (kehidupan batin, pekerjaan yang bermakna dan komunitas) dengan komponen *work engagement* (perhatian dan penyerapan) serta antara komponen *grit* (konsistensi minat dan ketekunan) dengan komponen *work engagement* (perhatian dan ketekunan). Hasil penelitian menjelaskan bahwa pekerjaan yang bermakna, konsistensi minat, dan ketekunan secara signifikan memprediksi *work engagement* (Safariningsih dkk., 2022).

Berdasarkan hasil wawancara *preliminary research* yang dilakukan tanggal 13 Januari 2024 diperoleh bahwa 3 dari 5 orang merasakan variabel keterikatan kerja pada aspek semangat (*vigor*) rendahnya ketekunan dalam menghadapi kesulitan pekerjaan yang dimiliki, aspek dedikasi karyawan merasakan bahwa ia kurang memiliki perasaan antusiasme, kebanggaan dan tantangan atas pekerjaan yang dimiliki, aspek penghayatan karyawan kurang konsentrasi sehingga karyawan merasakan waktu lama sekali untuk berakhir. Selanjutnya 2 dari 5 orang hasil cukup tinggi karena sesuai passion pekerjaannya dan menghargai pekerjaan yang mereka ambil.

Berdasarkan variabel kesejahteraan psikologis diperoleh 3 dari 5 orang pada aspek *self-acceptance* (penerimaan diri) rendahnya memahami perasaan dan menerima semua kondisi diri dengan apa adanya dengan kondisi apapun, aspek *relations with other* (hubungan positif dengan orang lain) kurangnya berinteraksi serta menjalin hubungan yang empati dan saling percaya sesama teman kerjanya. Aspek *autonomy* (otonomi) kurang percaya diri jadi mereka minta persetujuan untuk menyusun tujuan hidup mereka, tidak berani mengambil keputusan secara mandiri. Aspek *personal growth* (pengembangan diri) rendahnya rasa sadar mengenai keseharusan dalam perkembangan dirinya saat mengalami kondisi yang dimana seluruh masalah harus diselesaikan. Aspek *environmental mastery* (penguasaan lingkungan) rendahnya kemampuan untuk menciptakan lingkungan yang sesuai dengan dirinya, tidak memanfaatkan kesempatan dalam mengembangkan diri dengan melalau aktivitas mental maupun fisik. Aspek *purpose in life* (tujuan hidup) mereka kurang paham secara jelas tentang tujuan hidup dan makna hidup. Aspek *personal growth* (pengembangan pribadi) mempunyai rasa bosan dan tidak tertarik dengan kehidupan, merasa tidak mampu mengembangkan sikap atau perilaku baru. Selanjutnya dengan 2 dari 5 orang ia memiliki tujuan hidup, memiliki kehidupan berbeda yang sekarang dibandingkan kehidupan masa lalu, bisa menciptakan lingkungan yang sesuai dirinya, bisa mengambil keputusan mandiri tanpa meminta persetujuan orang lain.

Berdasarkan variabel *grit* diperoleh 3 dari 5 orang pada aspek konsistensi minat (*passion*) kurang konsisten dengan minat yang dulu dia ambil dibidang ini seketika mereka mudah berubah dengan apa yang mereka sudah ambil. Aspek ketekunan usaha (*perseverance*) mereka mudah menyerah dalam menghadapi rintangan dan tantangan sehingga mereka sering menunda pekerjaannya. Sedangkan 2 dari 5 orang selalu berusaha dalam menghadapi masalah dan konsisten dengan ide mereka tidak mudah berubah.

Dari hasil *preliminary research*, dapat dilihat bahwa sebagian besar responden mengalami gangguan dalam keterikatan kerja, kesejahteraan psikologis, dan *grit*. Namun, ada juga sebagian yang memiliki tingkat keterikatan kerja dan kesejahteraan psikologis yang lebih baik, serta kemampuan *grit* yang lebih tinggi. Hal ini menunjukkan variasi dalam pengalaman dan persepsi individu terhadap pekerjaan dan kesejahteraan mereka.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas masalah yang akan dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran kesejahteraan psikologis, *grit* dan keterikatan kerja pada karyawan?
2. Apakah ada hubungan kesejahteraan psikologis terhadap keterikatan kerja pada karyawan?
3. Apakah ada hubungan *Grit* terhadap keterikatan kerja pada karyawan?
4. Apakah ada pengaruh kesejahteraan psikologi dan *grit* terhadap keterikatan kerja pada karyawan?

C. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui gambaran kesejahteraan psikologis, *grit* dan keterikatan kerja pada karyawan.
2. Mengetahui hubungan kesejahteraan psikologis terhadap keterikatan kerja pada karyawan.
3. Mengetahui hubungan kesejahteraan psikologis terhadap keterikatan kerja pada karyawan.

4. Mengetahui pengaruh kesejahteraan psikologi dan *grit* terhadap keterikatan kerja pada karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian kesejahteraan psikologis dan *grit* terhadap keterikatan kerja adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan ide dan saran bagi peneliti-peneliti lain yang membahas masalah serupa, khususnya terkait kesejahteraan psikologis dan *grit* terhadap keterikatan kerja.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi penulis memberikan pengalaman tentang penerapan ilmu pengetahuan kepadalm penelitian dibidang industri organisasi serta memberikan gambaran tentang kesejahteraan psikologis dan *grit* terhadap keterikatan kerja.
- b. Bagi pembaca memberikan informasi sumber referensi yang mendukung penelitian lain yang melakukan penelitian serupa.

