

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Abad 21 ditandai dengan era globalisasi. Pada era ini, semua perusahaan akan terus bersaing untuk menjadi yang terbaik. Perusahaan dituntut berkembang secara global, untuk menghasilkan produktivitas yang tinggi. Produktivitas tinggi sangat dipengaruhi oleh keterikatan kerja dalam perusahaan. Oleh sebab itu, karyawan memiliki peran sangat penting, khususnya dalam perilaku kerja, agar produk perusahaan dapat bergerak dengan baik. Contoh perilaku kerja yang baik adalah memiliki semangat tinggi dalam bekerja setiap hari (misalnya saat sampai ditempat kerja, karyawan langsung menyiapkan jadwal kegiatan pada hari tersebut, tidak melamun, dan membereskan meja kerja dengan penuh cekatan), selalu aktif dan antusias dalam menjalankan segala tugas (misalnya sewaktu mengikuti rapat, karyawan berpartisipasi penuh dan tidak bermalas-malasan untuk memikirkan ide atau solusi, bahkan tekun mencari solusi apabila mengalami kesulitan), serta fokus dalam bekerja (misalnya, karyawan mencurahkan seluruh upaya dan energi dalam menyelesaikan suatu tugas, terlihat ceria walaupun jam kerja panjang atau banyaknya pekerjaan), perilaku kerja demikian menggambarkan bahwa karyawan memiliki keterikatan kerja (*work engagement*) yang tinggi (Kiky, dkk. 2016).

Perusahaan membutuhkan karyawan yang dapat terikat dengan pekerjaannya karena karyawan yang memiliki tingkat keterikatan kerja yang tinggi akan menunjukkan performa terbaik dalam bekerja (Lu dkk., 2014). Keterikatan kerja pada karyawan memiliki dampak positif terhadap Organisasi, seperti pendapat yang dikemukakan oleh Schaufeli & Bakker (Sindy & Olievia, 2022) bahwa keterikatan kerja memiliki dampak positif terhadap produktivitas organisasi, seperti meningkatnya performa pekerjaan dan menurunnya intensi *turnover*. Albert(2017) mengemukakan bahwa keterikatan kerja adalah suatu keadaan motivasi positif dan berenergi yang berhubungan dengan pekerjaan dan keinginan murni karyawan untuk berkontribusi peran kerja dan kesuksesan organisasi. Robertson (2014) berpendapat bahwa karyawan yang terikat dengan

pekerjanya akan menunjukkan antusiasme, hasrat yang nyata mengenai pekerjaannya dan untuk organisasi. Selain itu, karyawan juga akan menikmati pekerjaan yang dilakukannya dan berkeinginan untuk memberikan segala bantuan untuk dapat mensukseskan organisasi tempatnya bekerja (Rizkiani & Sawitri, 2015)

Keterikatan kerja dapat memberikan dampak positif bagi karyawan karena dapat meningkatkan performa kerja, karyawan yang terikat dengan perusahaan akan lebih dedikasi dan bertanggungjawab sehingga performa kerja karyawan akan terus meningkat. Berloyalitas tinggi, karyawan yang terikat dengan pekerjaan akan lebih loyal dan memiliki keinginan yang lebih rendah untuk meninggalkan perusahaan. Berkontribusi lebih, karyawan yang terikat dengan perusahaan akan memberikan kontribusi lebih dan ikut andil dalam kesuksesan perusahaan. Keterikatan sebagai salah satu unsur pembentuk utama perusahaan yang tidak dapat memberikan akibat langsung terhadap luaran organisasi yang bersifat finansial. Namun memberikan dampak yang cukup signifikan terhadap kerja karyawan secara keseluruhan. Hal ini mempunyai arti lingkungan pekerjaan yang berkinerja tinggi (*high performance work environment*) berpengaruh kuat terhadap karakter atau sifat keterikatan dan karakter atau sifat ini akan berpengaruh terhadap perilaku keterikatan dan perilaku keterikatan akan menghasilkan hasil luaran kerja tinggi yang dapat diukur atau terlihat (Adi, 2018).

PT. Daya Sakti Perkasa adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang industri pengolahan kayu dengan pabrik berskala nasional yang berlokasi di Bekasi dengan jumlah populasi 100 karyawan. Karyawan dalam perusahaan ini memiliki keterikatan kerja yang rendah karena sering meminta bantuan kepada rekan kerja untuk mengerjakan pekerjaannya dan juga karyawan memiliki semangat yang rendah ketika diberi pekerjaan seharusnya dikerjakan dengan baik, namun tugas tersebut diserahkan ke rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Perusahaan ini menerapkan sistem peraturan yang membuat karyawan merasa kecewa yaitu jika karyawan sedang bekerja dan mendadak sakit, gaji karyawan tersebut akan dipotong. Karyawan sempat memprotes peraturan tersebut namun tidak di dengarkan oleh atasan. Pemberdayaan psikologis

merupakan trend pengelolaan sumber daya manusia di masa depan karena pemberdayaan psikologis memungkinkan dilakukannya pengembangan pegawai melalui pemberdayaan psikologis yang dapat memberikan kesempatan dan dorongan kepada para pegawai untuk mendaya gunakan bakat, keterampilan-keterampilan, sumberdaya , dan pengalaman-pengalaman untuk menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, mampu mengontrol pekerjaannya sendiri, dan berdampak penting bagi organisasi (De Klerk & Stander, 2014).

Keterikatan kerja mencerminkan adanya semangat karyawan terhadap pekerjaannya. Ketika karyawan merasakan keterikatan terhadap pekerjaannya, karyawan akan merasa terdorong untuk berusaha mencapai tujuan yang menantang, ingin berhasil, dan memiliki komitmen pribadi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi (Lu dkk., 2014) dan cenderung merasa bergairah serta antusias terhadap pekerjaannya sehingga menunjukkan kinerja yang lebih baik, sebaliknya karyawan yang memiliki tingkat keterikatan kerja yang rendah akan mengalami perasaan yang negatif dan merasa tidak bahagia ditempat kerja, sehingga dapat mempengaruhi rekan kerja melalui emosi yang negatif dan cenderung mengalami kelelahan secara emosi (Maslach, dalam Heikkeri, 2015). Karyawan juga kurang inovatif dan kreatif serta cenderung tidak ingin berbagi ide barunya dengan rekan kerja. Menurut Saks (2016) karyawan akan cenderung merasa tidak puas, tidak berkomitmen, dan memiliki intensi untuk meninggalkan organisasi (Gita & Dian, 2017).

Menurut Batista et al (2014) apabila karyawan tidak mengetahui apa yang diharapkan dirinya dari pekerjaan tersebut dan karyawan juga tidak tahu apakah ia bisa merampungkan pekerjaan tersebut dengan sebaik mungkin, maka karyawan tersebut termasuk mempunyai keterikatan kerja yang rendah. Mereka akan berpikir apakah dirinya dapat mendapatkan umpan balik dan pekerjaannya dapat berkembang, kemudian mereka merasa bahwa kontribusi mereka tidak menguntungkan organisasi, juga jarang mendapat apresiasi dari atasan atau rekan kerja. Keterikatan kerja menurut Schaufeli & Bakker et al (Sindy&Olievia, 2022) adalah situasi yang dimana karyawan berpikir positif, masuk akal, dan terus memikirkan sesuatu yang berkaitan dengan tugas mereka dan dikarakteristikan

dengan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*) dan penghayatan (*absorption*). Menurut Schaufeli & Bakker (Sindy & Olievia, 2022) keterikatan kerja adalah motivasi emosional yang merujuk ke arah positif, menyenangkan, dan kebahagiaan yang berhubungan dengan pekerjaan.

Karyawan yang memiliki tingkah laku dengan keterikatan kerja yang tinggi akan mempunyai ciri-ciri seperti yang dijelaskan dalam dua aspek pembentuk keterikatan kerja menurut Macey et al (2019), yaitu keterikatan kerja sebagai energi psikis. Karyawan akan merasakan pengalaman terbaik mereka ketika mereka sedang bekerja. Karyawan menerapkan lebih banyak energi mental untuk tugas tertentu, fokus menghabiskan lebih sedikit energi ditempat lain daripada ditempat kerja, dan hanya fokus pada tugas yang ada. Kedua yaitu keterikatan kerja sebagai energi tingkah laku. Dapat terlihat bagaimana keterlibatan dalam pekerjaan dilihat oleh orang lain dalam bentuk perilaku. Perilaku yang tampak dalam pekerjaan yaitu : (1) pegawai akan berpikir dan bekerja secara maksimal dan menantikan peluang untuk mengambil sebuah keputusan menguntungkan yang sesuai dengan tujuan organisasi ; (2) pegawai yang memiliki keterikatan kerja yang tinggi tidak terikat pada deskripsi pekerjaan, mereka akan fokus pada tujuan mereka untuk menggapai cara sukses yang berkelanjutan bagi organisasi ; (3) pegawai juga secara proaktif akan mencari cara untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilannya guna mensukseskan tujuan dari perusahaan ; (4) pegawai tidak pernah putus asa dalam menghadapi masalah dan gejolak yang terjadi di perusahaan (Sindy & Olievia, 2022).

Karyawan yang memiliki keterikatan tinggi hanya mengalami rata-rata sakit 2,69 hari per tahun dibandingkan dengan karyawan yang mengalami ketidak terikatan yang mengalami atau beralasan sakit dengan rata-rata 6,19 hari per tahun (Krisbiyanto, 2014). Keterikatan kerja memiliki makna sebuah perasaan atau keadaan yang positif (menggembirakan, termotivasi, dan sejahtera) terhadap pekerjaan yang dilakukan, keadaan ini dapat menjadi antisipasi dalam menghadapi stres kerja. Jika berdasarkan survei keterikatan kerja yang dikeluarkan oleh organisasi Gallup (2022) untuk secara global karyawan merasa terikat pada pekerjaan sebesar 21%, sebanyak 24% karyawan memiliki

keterikatan kerja di Asia Tenggara dan untuk Indonesia sebesar 24% karyawan merasa keterikatan kerja. Organisasi Gallup (2022) menyatakan akibat dari tidak terikatnya karyawan pada pekerjaan dapat berdampak buruk bagi perusahaan (Wilis,dkk, 2023).

Dari beberapa penelitian mengenai keterikatan hampir seragam memberikan gambaran bahwa masalah keterikatan kerja di dunia saat ini masih sangat tinggi. Isu keterikatan juga masih sudah diperhatikan di Indonesia. Di samping pertumbuhan bisnis yang kuat di Indonesia, rupanya keterikatan atau loyalitas dan kesungguhan dalam bekerja yang dimiliki di Indonesia juga sangat rendah. Penelitian lainnya juga diadakan oleh *Towers Watsons* dalam *Global Workforce Study* (2014) hasilnya terlihat hampir sama. Dua pertiga karyawan di Indonesia tidak memiliki keterikatan yang tinggi terhadap pekerjaannya (Stella & Rostiana, 2018).

Salvona (2015) menyatakan bahwa rendahnya keterikatan kerja berdampak negatif terhadap peforma kerja karyawan, maka diperlukan berbagai upaya untuk menanggulangi dan meminimalkan dampak tersebut. Hewitt (2014) menjelaskan bahwa salah satu faktor yang memiliki pengaruh terhadap keterikatan kerja pada karyawan adalah *people*, yaitu orang-orang yang berhubungan dengan karyawan dan berinteraksi saat bekerja seperti pemimpin, rekan kerja, maupun konsumen pelanggan. Sementara itu, Margaretha dan Sarangih (2018) menyatakan bahwa keterikatan kerja tergantung kepada para pemimpin dalam organisasi. Pemimpin yang berperan dalam lingkungannya dapat membuat karyawan dapat terikat secara emosional dan kognitif, jika tidak ada peran dari pemimpin sulit bagi karyawan akan terikat (Nabila & Unika, 2017).

Terdapat beberapa hal mengapa seorang karyawan harus memiliki rasa keterikatan kerja yang pertama semakin tinggi rasa keterikatan kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan, maka semakin besar pula usaha yang akan dikeluarkan dalam melakukan pekerjaan. Kedua, semakin tinggi keterikatan kerja yang dimiliki, maka semakin lama pula seorang karyawan ingin berada dalam perusahaan tersebut, hal ini karena karyawan memiliki rasa keterikatan yang menjadikan dirinya memiliki keinginan untuk mengabdikan pada perusahaan.

Begitupun sebaliknya apabila seorang karyawan memiliki keterikatan kerja yang rendah, maka dirinya akan merasakan tekanan dalam menyelesaikan pekerjaan yang nantinya hal tersebut akan berdampak pada hasil pekerjaan. Hal ini dikarenakan karyawan merasa pekerjaan yang dimiliki sebagai beban kerja yang harus cepat diselesaikan (Nurendra & Purnamasari, 2017).

Perusahaan akan mengalami kerugian bila karyawan tidak memiliki sikap keterikatan kerja. Salah satunya yaitu keputusan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, mengantisipasi hal tersebut, perusahaan dituntut untuk mampu mengembangkan sikap kerja yang mampu menekan keinginan untuk meninggalkan perusahaan serta sekaligus meningkatkan sikap keterikatan kerja. Sikap kerja sangat diperlukan untuk mengikat karyawan agar memilih tetap bertahan pada perusahaan. Menurut Holtom et al (2016) karyawan yang memiliki sikap keterikatan kerja yang tinggi akan lebih bertanggungjawab terhadap pekerjaannya. Rasa tanggungjawab ini akan membawa karyawan pada fase mengenali pekerjaannya. Seiring berjalannya waktu hal tersebut dapat membuat karyawan merasa memiliki hubungan dengan pekerjaannya tersebut (Zaini, 2021).

Salah satu alasan karyawan menunda-nunda pekerjaan karena tidak fokus dengan pekerjaan yang dilakukan dan banyaknya tugas yang diberikan, karena jatah libur maupun cuti karyawan. Pentingnya hal tersebut pada keterikatan karyawan. Adanya peningkatan dan penurunan pada tingkat ketidakhadiran pegawai pada tiap bulannya menunjukkan kurang optimalnya kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawan. Menurut Marciano (2014) karyawan yang keterikatan kerja akan berkomitmen terhadap tujuan, menggunakan segenap kemampuannya untuk melakukan tugas, menjaga perilakunya saat bekerja, memastikan bahwa ia telah menyelesaikan tugas dengan baik sesuai dengan tujuan dan bersedia mengambil langkah perbaikan atau evaluasi jika memang diperlukan. Keterikatan kerja adalah sebuah konsep yang bisa mencerminkan bahwa seorang individu tersebut memiliki semangat, fokus, dan juga dedikasi yang kuat dalam bekerja di perusahaan tersebut. Individu yang biasa menjalankan tugas sesuai dengan tanggungjawabnya bisa saja memiliki keterikatan kerja yang rendah (Marchiano, 2014). Semangat ditandai oleh tingginya energi dan

ketahanan mental saat bekerja, kemauan untuk menginvestasikan usaha dalam pekerjaannya, ketekunan bahkan ketika menghadapi kesulitan. Dedikasi mengacu pada rasa sangat terlibat terhadap pekerjaannya dan mengalami perasaan penting, antusiasme, inspirasi, kebanggaan dan tantangan. Penyerapan ditandai dengan sepenuhnya terkonsentrasi dan dengan senang hati tenggelam dalam pekerjaannya, dimana waktu berlalu dengan cepat dan karyawan tersebut memiliki kesulitan dengan memisahkan diri dari pekerjaannya (Sindy & Olievia, 2022). Menurut Engelbrecht, et al (2017) mengemukakan bahwa keterikatan kerja adalah pendorong di balik daya saing dan kesuksesan organisasi, karena seorang karyawan yang terikat menunjukkan kemauan untuk memberikan usaha ekstra dalam pekerjaan dan mencapai kinerja yang optimal.

Marciano (2014) mengatakan bahwa keterikatan kerja memiliki beberapa keuntungan yaitu meningkatkan produktivitas, meningkatkan keuntungan, menambah efisiensi, menurunkan turnover, mengurangi ketidakhadiran, mengurangi penipuan, meningkatkan kepuasan konsumen, mengurangi kecelakaan kerja dan meminimalkan keluhan karyawan. Chandani (2016) mengatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja adalah *empowerment*. Pada konteks organisasi, *empowerment* merefleksikan orientasi kerja aktif dimana karyawan ingin dan merasa mampu menyesuaikan peran atau konteks kerjanya (Spreitzer, 1995). Safari, et al (2015) menjelaskan bahwa salah satu karakteristik psikologis yang bisa memberikan atau menyediakan kondisi tersebut dikenal dengan istilah pemberdayaan psikologis.

Pemberdayaan psikologis didefinisikan sebagai peningkatan Menurut Spreitzer (Sukrajap, 2016) pemberdayaan psikologis adalah suatu teknik manajemen yang digunakan oleh perusahaan untuk meningkatkan efektivitas organisasi. Pemberdayaan psikologis adalah suatu konsep psikologis dan memiliki beberapa aspek. Terdapat 4 aspek yaitu *meaning*, *self-determination*, *competence*, dan *impact*. Nasution (Helmy & Pratama, 2018) memberdayakan karyawan dapat dilakukan dengan memberikan empat unsur yang dapat membuat mereka bertindak lebih bebas untuk melakukan pencapaian dalam pekerjaan mereka. Pemberdayaan yaitu wewenang untuk membuat keputusan dalam suatu area

kegiatan operasi tertentu tanpa harus memperoleh pengesahan orang lain Luthans (Lodjo, 2014).

Penelitian sebelumnya menurut Ahmad & Gao (2018) menghasilkan bahwa karyawan yang memiliki pemimpin yang memberdayakan akan merasa lebih kompeten dan terkendali karena mereka diberikan otonomi untuk mendorong pengaturan diri dan meningkatkan kepercayaan diri mereka untuk bekerja dengan baik di perusahaan (Rizqi & Endang, 2018). Sedangkan penelitian menurut Quinones (2016) menunjukkan bahwa pemberdayaan psikologis memiliki hubungan positif dengan keterikatan kerja. Berdasarkan korelasi ini, jika karyawan psikologis diberdayakan, itu akan meningkatkan keterikatan mereka untuk kedua organisasi dan pekerjaan mereka (Nawrin, 2016). Penelitian yang dilakukan oleh Nel et al (2015) menghasilkan bahwa ketika para pemimpin fokus pada kekuatan, penghargaan dan pemberdayaan psikologis karyawan mereka, akan meningkatkan keterikatan karyawan dalam bekerja.

Penelitian menurut Onyishi (2015) menunjukkan bahwa pemberdayaan psikologis memiliki hubungan positif yang signifikan dengan keterikatan kerja. Dalam penelitian sebelumnya menurut Stander & Rothmann (2016) menghasilkan bahwa terdapat hubungan antara pemberdayaan psikologis dan keterikatan kerja terungkap bahwa meskipun empat aspek pemberdayaan psikologis yaitu makna, kompetensi, penentuan nasib sendiri dan dampak memiliki hubungan yang signifikan dengan keterikatan kerja, hubungan antara penentuan nasib sendiri dan keterikatan kerja adalah signifikan secara statistik. Hasil serupa dengan penelitian Bhatnagar (2014) menunjukkan bahwa pemberdayaan psikologis di antara 291 manajer sektor industri India berpengaruh terhadap keterikatan kerja mereka. Selain itu, menghasilkan rasa inovasi yang tinggi sekaligus menurunkan niat berpindah dan juga pemberdayaan psikologis merupakan prediktor penting dari keterikatan kerja (Abdulrab, dkk, 2017).

Tabel 1 Hasil Wawancara Variabel Pemberdayaan Psikologis

Aspek Psikologis	Pemberdayaan	Responden				
		1	2	3	4	5
<i>meaningfulness</i> (makna)		√	√	√	-	-
<i>self determination</i> (penentuan nasib sendiri)		√	√	-	-	-

Aspek Psikologis	Pemberdayaan	Responden				
		1	2	3	4	5
<i>competence</i> (kompetensi)	-	√	√	√	√	√
<i>impact</i> (dampak)	-	√	√	√	√	-

(Sumber : diolah oleh Peneliti)

Berdasarkan observasi dan wawancara yang sudah dilakukan pada 04 Desember 2023 pada karyawan PT. Daya Sakti Perkasa, pada variabel pemberdayaan psikologis pada aspek *Meaning* tiga dari lima karyawan mengatakan bahwa hasil peerjaan yang dihasilkan tidak maksimal karena belum memahami tentang pekerjaan yang ia kerjakan, karena belum memahami tentang pekerjaan yang ia kerjakan. Sistem diperusahaan ini jika hasil yang dikerjakan tidak ideal akan membuat ulang pekerjaan tersebut, sampai harus menjadi seperti contoh. Namun, ketiga karyawan ini selalu tidak fokus untuk mengerjakannya dan dua karyawan sudah paham tentang pekerjaannya dan hasil yang dikerjakan sudah baik. Pada aspek kedua yaitu *self determination*, pada aspek ini dua dari lima karyawan mengatakan bahwa ketika ia sedang bekerja selalu meminta bantuan kepada orang lain karena ia tidak ingin terlalu lelah. Lalu tiga karyawan lainnya mengatakan bahwa ketika ia sudah bekerja selalu fokus untuk mengerjakan pekerjaan tersebut, tidak pernah memberatkan orang lain. Pada aspek ketiga yaitu kompetensi, pada aspek ini empat dari lima karyawan mengatakan bahwa tidak yakin pekerjaan yang dikerjakan akan sempurna, karena ia takut tidak sesuai ekspetasinya, padahal jika hasil pekerjaan tersebut tidak sempurna akan disuruh mengerjakan ulang. Namun, karyawan tersebut tidak ingin mengulang pekerjaannya dan selalu rekannya yang akan mengerjakan pekerjaannya. Pada aspek keempat yaitu dampak, tiga dari lima karyawan mengatakan jika bekerja tidak memakai alat pelindung diri seperti kacamata dan sarung tangan. Akibatnya dampak yang ditimbulnya yaitu pernah salah satu karyawan matanya terkena percikan api dan tangan tergores serbut kayu yang tajam dan pekerjaan yang dihasilkan tidak sempurna.

Kesejahteraan psikologi didefinisikan sebagai Menurut Ryff (Wang, 2014) mendefinisikan kesejahteraan psikologis sebagai fungsi positif dari individu. Fungsi positif dari individu merupakan arah atau tujuan yang diusahakan untuk dicapai oleh individu yang sehat. Aspek kesejahteraan psikologis pertama yaitu

penerimaan diri, hubungan positif, mandiri, penguasaan hidup, tujuan hidup dan pengembangan diri. Sedangkan menurut Ryan & Deci (2017) mengatakan bahwa kesejahteraan psikologis difokuskan pada kebahagiaan, dengan memberi batasan dengan batas-batas pencapaian kebahagiaan dan mencegah dari kesakitan. Fokus yang kedua, kesejahteraan psikologis yaitu batasan menjadi orang fungsional secara keseluruhan atau utuh, termasuk cara berfikir yang baik dan fisik yang sehat. Menurut Huppert (2018) menjelaskan bahwa kesejahteraan psikologis yaitu hidup yang berjalan dengan baik. Hal ini merupakan kombinasi dari perasaan yang baik dan berfungsi secara efektif. Orang-orang dengan kesejahteraan psikologis yang tinggi memiliki perasaan senang, mampu, mendapat dukungan dan puas dengan kehidupannya. Selain itu, kesehatan fisik yang lebih baik dimediasi oleh pola aktivasi otak, efek neurokimia dan faktor genetik (Meng & Fangfang, 2019).

Pada penelitian sebelumnya mengenai kesejahteraan psikologi menurut hasil penelitian dari Putri & Olievia (2021) menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara pemberdayaan psikologi dengan keterikatan kerja, hasil juga menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut positif dan searah artinya, apabila kesejahteraan psikologi meningkat maka keterikatan kerja juga akan meningkat dan begitu pula sebaliknya apabila kesejahteraan psikologi menurun, keterikatan kerja pun akan menurun. Sedangkan hasil penelitian menurut Tsabita (2018) menunjukkan bahwa 81,4% karyawan memiliki kesejahteraan psikologi yang tinggi dan 86,4% karyawan memiliki keterikatan kerja yang tinggi. Kesejahteraan psikologi memberikan pengaruh positif pada keterikatan kerja sebanyak 94,2% dan keseluruhan aspek kesejahteraan psikologi memberikan pengaruh positif terhadap keterikatan kerja (Otaibi dkk, 2022).

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kimberly & Utoyo (2014) bahwa terdapat kesejahteraan psikologis memiliki hubungan positif yang signifikan dengan keterikatan kerja, dalam hal ini dapat dikatakan bahwa adanya kondisi kesejahteraan psikologis yang baik dimana karyawan dapat menyadari potensi dirinya secara utuh dan mengalami emosi positif ditempat kerja akan membuat karyawan menemukan makna dari pekerjaan yang mereka lakukan dan juga menjadi individu yang lebih sehat secara fisik sehingga hal tersebut

mempengaruhi kinerja dan penghayatan terhadap sesuatu yang individu kerjakan yang kemudian akan menimbulkan keterikatan kerja pada karyawan (Ika & Retno, 2018).

Tabel 2. Wawancara Variabel Kesejahteraan Psikologis

Aspek kesejahteraan psikologis	Responden				
	1	2	3	4	5
penerimaan diri	√	√	√	√	-
Hubungan positif dengan orang lain	√	√	-	-	-
kemandirian	-	-	-	√	√
penguasaan hidup	√	√	-	-	-
tujuan hidup	√	√	√	√	√
pengembangan pribadi	√	√	√	√	-

(Sumber: diolah oleh peneliti)

Aspek kesejahteraan psikologis pertama yaitu penerimaan diri satu dari lima karyawan mengatakan bahwa mengetahui kelebihan dan kekurangan pada dirinya, kekurangan yang ia miliki yaitu kecanduan bermain game dan kelebihan yang ia miliki yaitu sangat semangat untuk bekerja. Empat dari lima karyawan mengatakan bahwa tidak mengetahui kelebihan dan kekurangan yang ia miliki sebab yang ia pikirkan hanyalah bekerja. Pada aspek kedua yaitu hubungan positif, dua dari lima karyawan mengatakan bahwa hubungan dengan rekan kerja kurang bergaul karena dalam perusahaan ini tidak saling mementingkan orang lain melainkan lebih mementingkan dirinya sendiri. Lalu tiga dari lima karyawan mengatakan bahwa hubungan dengan rekan kerja dan atasan sangat baik. Pada aspek ketiga yaitu mandiri, dua dari lima karyawan mengatakan bahwa ketika ia sedang bekerja sering meminta pertolongan kepada teman-temannya agar pekerjaan yang ia kerjakan dapat selesai dengan baik, lalu tiga dari lima karyawan mengatakan bahwa tidak pernah meminta bantuan kepada rekan kerja. Pada aspek keempat yaitu penguasaan hidup, dua dari lima karyawan mengatakan bahwa ia tidak suka menegur kepada rekan kerja karena ia tidak suka mengobrol. Lalu tiga dari lima karyawan mengatakan bahwa jika istirahat selalu makan bareng dengan rekan kerja. Pada aspek kelima yaitu tujuan hidup, lima karyawan mengatakan

bahwa tujuan hidup mereka adalah untuk bekerja dengan bekerja agar bisa mencukupi kebutuhan sehari-hari. Pada aspek keenam yaitu pengembangan diri, empat dari lima karyawan mengatakan bahwa belum menjadi pribadi yang lebih baik karena masih suka meninggalkan kewajiban kepada Allah dan keempat karyawan tersebut mengatakan bahwa senang untuk mengembangkan potensi yang ia miliki dengan mencoba hal-hal baru.

Keterikatan kerja didefinisikan Schaufeli & Bakker et al. (Sindy & Olievia, 2022) adalah situasi dimana karyawan berpikir positif, masuk akal, dan terus memikirkan sesuatu yang berkaitan dengan tugas mereka dan dikarakteristikan dengan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penghayatan (*absorption*). Menurut Britt et al (2019) menyatakan bahwa keterikatan kerja merupakan sebuah rasa tanggung jawab serta rasa kepedulian yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaan serta memiliki performa yang cukup baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Kahn (2020) mendefinisikan keterikatan kerja sebagai *“the harnessing of organization members selves to their work roles”* yang diartikan secara bebas sebagai proses mengikatkan diri oleh anggot organisasi dengan peran kerjanya masing-masing (Putri dkk, 2022).

Pada penelitian Robertson (2017) menghasilkan bahwa karyawan yang terikat akan membantu mengembalikan kestabilan perusahaan atau organisasi pada saat perusahaan diterpa kesulitan. Selain itu karyawan yang terikat akan bekerja secara aktif dalam sebuah organisasi dan mencoba berfikir untuk melakukan hal yang lebih baik. Hal ini dikarenakan karyawan yang memiliki keterikatan kerja memiliki pemahaman tentang kemampuan yang mereka miliki dalam melakukan pekerjaan. Chalofsky & Krisna (2019) menambahkan bahwa karyawan yang tidak terikat akan merasa tidak cocok antara kemampuan yang mereka miliki dengan tugas-tugas yang ada selain itu mereka juga tidak bersemangat dan menunjukkan ketidakbahagiaan terhadap pekerjaannya.

Menurut survei yang dilakukan terhadap 656 CEO dari berbagai negara di seluruh dunia, mempertahankan keterikatan kerja merupakan salah satu dari lima tantangan terbesar yang dihadapi organisasi. Sulitnya membuat karyawan terikat dibuktikan dengan hasil penelitian keterikatan kerja di Indonesia. Dalam

penelitian Anggiadinata (2015) menyebutkan bahwa hanya 18.9% karyawan yang memiliki keterikatan kerja tinggi, sedangkan 81.1% karyawan memiliki keterikatan kerja yang rendah. Hal ini juga didukung oleh penelitian Mewengkang dan Panggabean (2014) yang mengatakan bahwa 87% karyawan memiliki keterikatan kerja rendah. Begitu juga pada penelitian Melinda dan Salenda (2017) mengatakan bahwa 57% karyawan memiliki keterikatan kerja yang rendah (Tsabita,dkk, 2023).

Penelitian mengenai keterikatan kerja sudah pernah dilakukan, sehingga penelitian ini pengembangan dari beberapa penelitian terdahulu. Beberapa penelitian serupa yaitu Herlina dan Izzati (2021) dengan judul “hubungan antara *self-esteem* dengan *work engagement* pegawai, dimana apabila pegawai memiliki *self esteem* dengan skor tinggi maka skor *work engagemnt* akan tinggi pula. Hal serupa juga ditunjukkan melalui penelitian oleh Raniswati dan Puspitadewi (2021) yang berjudul “hubungan antara *psychological capital* dengan *work engagement* pada karyawan perusahaan daerah air minum (PDAM) kabupaten Bojonegoro” menunjukkan terdapat hubungan antara kedua variabel penelitian (Intan & Umi, 2022).

Tabel 3. Wawancara Variabel Keterikatan Kerja

Aspek Keterikatan kerja	Responden				
	1	2	3	4	5
<i>Vigor</i> (semangat)	√	√	√	√	√
<i>Dedication</i> (dedikasi)	-	-	√	√	√
<i>absorption</i> (penghayatan)	√	√	√	-	-

(Sumber: diolah oleh peneliti)

Pada variabel keterikatan kerja aspek pertama yaitu vigor, lima karyawan mengatakan bahwa ketika mereka sedang bekerja memiliki semangat yang rendah karena ia sering merasa kelelahan atas pekerjaan yang ia kerjakan. Namun, lima karyawan tersebut tetap mematuhi peraturan perusahaan karena kewajiban mereka sebagai seorang suami dengan mencari nafkah. Pada aspek kedua yaitu dedikasi, tiga dari lima karyawan mengatakan bahwa merasa kecewa dengan peraturan yang dibuat oleh perusahaan karena ketika karyawan meminta izin karena sakit akan dipotong gaji oleh perusahaan. Akibatnya, karyawan menuruti peraturan tersebut karena jika protes akan dikeluarkan dari perusahaan. Lalu dua karyawan

mengatakan menuruti peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Pada aspek ketiga yaitu penghayatan, tiga dari lima karyawan mengatakan bahwa ketika ia sedang bekerja tidak menghayati pekerjaan tersebut karena jika ia menghayati akan dijadikan perbudakan dalam perusahaan tersebut. Lalu dua karyawan mengatakan bahwa ketika bekerja selalu menghayati pekerjaannya agar pekerjaan yang dihasilkan baik.

Berdasarkan wawancara pada 5 orang karyawan didapatkan fakta permasalahan pada pemberdayaan psikologis yang ditemukan di PT. Daya Sakti Perkasa adalah mereka merasa tidak siap jika perusahaan menyuruh karyawan untuk mengerjakan pekerjaan yang mendadak dan juga karyawan merasa tertekan jika perusahaan menyuruh untuk membuat pekerjaan dengan waktu yang sangat cepat, karena biasanya pekerjaan yang mereka lakukan membutuhkan tempo waktu yang sangat lama. Karyawan sudah memberikan hasil pekerjaan yang sangat baik kepada perusahaan, namun perusahaan menetapkan sistem kerja yang membuat karyawan kecewa yaitu jika karyawan mendadak sakit dan mengharuskan untuk pulang, gaji mereka akan dipotong. Lalu, mereka juga sering meminta bantuan kepada rekan kerja jika diberikan pekerjaan yang sangat sulit karena tidak yakin pekerjaan yang dikerjakan tidak sesuai ekspektasinya. Karyawan di perusahaan ini jika bekerja tidak menggunakan alat bantu mempermudah cara bekerja, tidak dilakukan secara SOP (standar Operasional Prosedur) sehingga dampak yang ditimbulkan memicu insiden seperti menghaluskan bekas lasan tidak menggunakan kaca mata sehingga mata terkena percikan api, dan juga tidak memakai sarung tangan saat mengambil material plat besi sehingga menimbulkan tangan tergores karena bahan material yang tajam. Karyawan banyak yang tidak berhati-hati.

Berdasarkan wawancara pada 5 orang karyawan didapatkan fakta permasalahan pada kesejahteraan psikologis yang ditemukan di PT. Daya Sakti Perkasa adalah mereka tidak mengetahui kelebihan dan kekurangan yang mereka miliki pada dirinya, mereka menjalin hubungan dengan rekan kerja yang kurang berinteraksi karena lebih mementingkan dirinya sendiri dibandingkan orang lain. Karyawan juga mengatakan bahwa tujuan hidup mereka hanya fokus untuk

bekerja karena status mereka sebagai suami yang mengharuskan untuk mencukupi kehidupan sehari-hari. Karyawan juga merasa belum menjadi pribadi yang baik karena suka meninggalkan kewajiban kepada Tuhan mereka. Namun, mereka sangat senang untuk mengembangkan potensi yang mereka miliki karena untuk pengalaman mereka dengan mencoba hal-hal baru.

Berdasarkan wawancara pada 5 orang karyawan didapatkan fakta permasalahan pada keterikatan kerja yang ditemukan di PT. Daya Sakti Perkasa adalah masih terdapat kurangnya kekuatan (*vigor*), pengabdian (*dedication*), penghayatan (*absorption*) pada keterikatan kerja para karyawan, dimana karyawan yang menjadi narasumber wawancara menjelaskan masih terdapat karyawan yang kurang bersemangat dan memiliki ketahanan mental yang lemah saat didapati suatu kesulitan dalam bekerja, kemudian didapati karyawan yang merasa kecewa dengan rekan kerja dan institusi tempatnya bekerja.

Berbagai penelitian terdahulu menjadi referensi dilakukannya penelitian ini, tetapi terdapat perbedaan penting penelitian ini dengan berbagai penelitian sebelumnya yaitu terletak pada subjek penelitian, dimana penelitian terdahulu subjek penelitiannya adalah pegawai pada organisasi swasta sedangkan pada penelitian ini subjeknya adalah karyawan swasta. Sehingga penelitian ini mengisi celah terbatasnya penelitian yang dilakukan sebelumnya pada organisasi. Penelitian ini relevan untuk dilakukan karena organisasi memperlakukan pegawai secara berbeda dalam hal pemberdayaan psikologis dan kesejahteraan psikologi, prosedur sumber daya manusia, kebijakan, dan praktik kerja pegawai organisasi berbeda, mengakibatkan pegawai memiliki pandangan dan perasaan yang berbeda tentang pemberdayaan psikologi dan kesejahteraan psikologi (Pieterse et al, 2014).

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pemberdayaan Psikologis Dan Kesejahteraan Psikologis Terhadap Keterikatan Kerja”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran pemberdayaan psikologis, kesejahteraan psikologi dan keterikatan kerja pada PT. Daya Sakti Perkasa
2. Apakah terdapat hubungan pemberdayaan psikologi dengan keterikatan kerja pada karyawan PT. Daya Sakti Perkasa
3. Apakah terdapat hubungan kesejahteraan psikologi dengan keterikatan kerja pada karyawan PT. Daya Sakti Perkasa
4. Apakah terdapat pengaruh pemberdayaan psikologi dan kesejahteraan psikologi terhadap keterikatan kerja pada karyawan PT. Daya Sakti Perkasa.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui gambaran pemberdayaan psikologis, kesejahteraan psikologi dan keterikatan kerja pada PT. Daya Sakti Perkasa
2. Untuk mengetahui hubungan pemberdayaan psikologi dengan keterikatan kerja pada karyawan PT. Daya Sakti Perkasa
3. Untuk mengetahui hubungan kesejahteraan psikologi dengan keterikatan kerja pada karyawan PT. Daya Sakti Perkasa
4. Untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan psikologi dan kesejahteraan psikologi terhadap keterikatan kerja pada karyawan PT. Daya Sakti Perkasa.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoretis
Hasil penelitian tersebut diharapkan bisa menjadi motivasi untuk meningkatkan keterikatan kerja, sehingga bagi perusahaan bisa meningkatkan peran serta dalam proses kerja untuk lebih memacu karyawan untuk aktif dan semangat agar lebih baik.
2. Manfaat Praktis
 - a. Penulis, memberikan pengalaman tentang penerapan ilmu pengetahuan kedalam penelitian di bidang industri dan organisasi serta memberikan gambaran tentang pemberdayaan psikologis dan kesejahteraan psikologis terhadap keterikatan kerja.

- b. Pembaca, memberikan informasi dan sumber referensi yang mendukung penelitian lain yang melakukan penelitian serupa.