

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Negara Indonesia merupakan negara yang memiliki jumlah tenaga kerja yang sangat melimpah. Banyaknya sumber daya manusia di sektor industri membuat sumber daya manusia menjadi kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu untuk memberikan jasa atau usaha kepada perusahaan (Hasibuan, 2003). Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya dalam menjalankan kegiatan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan aset dan kunci sebuah keberhasilan organisasi atau perusahaan. Kualitas kinerja yang baik sudah menjadi faktor penting yang dibutuhkan perusahaan untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan yang bekerja di suatu perusahaan. Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003, karyawan dapat diartikan setiap orang yang bekerja dengan menerima imbalan dari tempat ia bekerja dan memiliki hubungan kerja dengan adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/karyawan.

Menurut Subri (2002) karyawan merupakan setiap penduduk yang masuk ke dalam usia kerja (15 hingga 64 tahun) atau jumlah total seluruh penduduk yang ada pada sebuah negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan

akan tenaga yang akan mereka produksi sendiri dan jika mereka mau berkecimpung/berpartisipasi dalam aktivitas itu.

Menurut Hasibuan (2002) karyawan adalah setiap orang yang menyediakan jasa (baik dalam bentuk pikiran maupun dalam bentuk tenaga) dan mendapatkan balas jasa ataupun kompensasi yang besarnya telah ditentukan terlebih dahulu.

Selain itu, Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) jumlah penduduk yang bekerja di sektor industri mengalami peningkatan pada tiap tahunnya. Dalam data sensus statistik yang tercatat di Badan Pusat Statistik (BPS) tercatat di tahun 2015 penduduk dengan usia 15 tahun ke atas yang memiliki pekerjaan utama di sektor industri berjumlah 15.255.099. Jumlah tersebut terus mengalami peningkatan pada bulan Agustus tahun 2016 dengan jumlah 15.540.234, walaupun sempat mengalami penurunan pada bulan Februari tahun 2016 dari 15.976.086 menjadi 15.540.234 di bulan Agustus 2016. Data tersebut bisa jadi acuan bahwa persaingan di dunia kerja terus meningkat dan pastinya perusahaan lebih selektif untuk memilih calon karyawannya. (Sumber data: <https://www.bps.go.id/linkTabelStatis/view/id/970>)

Memiliki karyawan yang bersedia mencurahkan segenap kemampuan demi kepentingan perusahaan tentunya menjadi harapan bagi semua perusahaan. Kinerja yang baik tentunya didukung dengan motivasi yang diberikan dan sikap positif dalam diri karyawan. Penulis melihat banyak permasalahan dalam memaksimalkan potensi sumber daya manusia, dan salah satu permasalahannya adalah berkaitan dengan keterikatan kerja karyawan (*Employee Engagement*). Untuk menciptakan kesuksesan organisasi, maka organisasi sebaiknya memaksimalkan potensi dari

sumber daya manusia yang dimiliki, termasuk memperhatikan faktor yang dapat menjadi prediktor bagi keterikatan kerja karyawan

Keterikatan kerja (*employee engagement*) yang didapatkan sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental karyawan beserta keluarganya. Keterikatan kerja akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin, dan sikap karyawan terhadap perusahaan sehingga *labour turnover* relative rendah.

Penelitian yang dilakukan oleh Harter, Schmidt & Hayes (2002) menemukan fakta bahwa keterikatan kerja itu memberikan sumbangan efektif terhadap profitabilitas sebesar 16%, 25% terhadap penurunan tingkat *turnover* yang tinggi, 49% terhadap penurunan tingkat *turnover* yang rendah, 18% terhadap produktifitas, 60% terhadap kualitas penurunan kinerja karyawan dan sebesar 37% terhadap penurunan ketidakhadiran karyawan.

Pertimbangan peneliti menggunakan keterikatan kerja dikarenakan beberapa alasan. Pertama, Schaufeli dan Bakker (2004) memandang keterikatan karyawan sebagai konstruk independen karena memisahkan konsep keterikatan karyawan engan konsep terkait, yaitu *burnout*. Dengan demikian, peneliti menganggap konsep ini lebih jelas karena pengukuran konstruk lain. Alasan kedua yaitu definisi yang diajukan Schaufeli dan Bakker (2004) mencakup alasan kognitif sekaligus afektif dari keterikatan karyawan. Dengan kata lain, selain kognisi, keterikatan karyawan juga meliputi pemanfaatan aktif aspek emosi (Salanova dan Schaufeli dalam Chughtai dan Buckley, 2008). Alasan ketiga, keterikatan kerja

dibagi ke dalam tiga dimensi yang didefinisikan secara jelas yaitu semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*) dan absorpsi (*absorption*). Hal ini menjadi kelebihan karena dimensi tersebut dapat dianalisis secara terpisah (Chughtai dan Buckely, 2008). Dengan demikian dalam mengukur keterikatan kerja, peneliti dapat mencari tau lebih banyak mengenai tingkat kekuatan dan kelemahan dari masing-masing dimensi sehingga dapat menganalisis mengapa keterikatan kerja di suatu organisasi tinggi atau rendah.

Federman (2009) menyatakan ciri-ciri karyawan yang memiliki keterikatan kerja yang tinggi yaitu karyawan yang merasa mampu dan tidak merasakan tekanan serta bekerja dengan mendekati tantangan dengan sikap dan tingkah laku yang dewasa, fokus untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dan menganggap diri sendiri adalah bagian dari suatu tim atau organisasi yang bersama-sama untuk memajukan organisasi. Sedangkan menurut Iswanto & Agustina (2016) bahwa karyawan yang kurang memiliki keterikatan pada pekerjaannya akan membuat karyawan menjadi malas, bekerja dengan tidak sepenuh hati, pekerjaan tidak akan terselesaikan dengan baik (kinerja yang rendah), bolos bekerja, terlambat serta karyawan tidak dapat memahami bagaimana seharusnya pekerjaan itu dilakukan dan dampaknya organisasi.

Dalam pembahasan psikologi industri organisasi, *tern* keterikatan kerja merupakan salah satu topik yang menarik untuk dikaji lebih mendalam, namun demikian masih sedikit penelitian akademis maupun praktisi empiris yang mengulasnya. Menurut praktisi dalam dunia bisnis (Robinson et al, 2004) keterikatan kerja dapat dimaknai sebagai komitmen organisasi dan *organizational*

citizenship behavior. Salah satu perusahaan Gallup memaknai pengertian keterikatan kerja sebagai komitmen dan kepuasan individu serta rasa antusias terhadap pekerjaan.

Menurut Kahn (1990), *Employee Engagement* (selanjutnya disebut dengan keterikatan kerja karyawan) merupakan kehadiran karyawan secara psikologis (dengan penuh kesadaran) di tempat kerjanya karena memperoleh kebermaknaan secara psikologis dan merasa aman secara psikologis serta menyediakan diri menjalankan peran atau tanggung jawabnya.

Employee engagement (keterikatan kerja karyawan) merupakan keadaan dimana individu memfasilitasi diri secara kognitif, emosional dan fisik dalam peran kerjanya. Dengan demikian, karyawan yang memiliki keterikatan kerja akan melakukan banyak usaha dalam pekerjaan, karena individu tersebut mengidentifikasi dirinya pada peran kerjanya. Menurut Kahn (1990) keterikatan kerja terjadi ketika individu memiliki kesadaran psikologis (*psychological presence*) akan kehadiran dirinya di tempat kerjanya. *Psychological presence* merupakan kondisi ketika individu merasakan dan menjadi perhatian, menyatu dan fokus terhadap tanggung jawabnya. Keterikatan kerja menurut Kahn (1990) diperoleh karena didapatkannya keberartian atau kebermaknaan secara psikologis (*psychological meaningfulness*), dan adanya rasa aman secara psikologis (*psychological safety*), serta keberadaan atau kesediaan dirinya (*psychological availability*).

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan konsep keterikatan karyawan yang disampaikan oleh Schaufeli dan Barker (2004), karyawan yang memiliki keterikatan kerja yang tinggi akan bekerja keras, memberikan usaha yang lebih (*extra effort*), aktif terlibat, fokus terhadap pekerjaan, hadir secara fisik dan memberikan energi terhadap apa yang dikerjakan. Jika individu memiliki kebermanaan dalam pekerjaannya maka akan tumbuh komitmen afektif dan menjadikan identitas organisasi (institusi) sebagai identitas dirinya. Karyawan yang memiliki kebermanaan dan keselarasan identitas dengan identitas organisasi (institusi) akan menunjukkan keterlibatan yang tinggi. Semakin tinggi kebermanaan yang diperolehnya akan semakin menyatu identitasnya dengan identitas intitusi. Semakin dalam kelekatan (*attachment*) emosional dan keterlibatannya maka akan semakin dalam pula keterikatan kerja. Dengan demikian tidak akan ada keterikatan kerja jika individu tidak memiliki keterlibatan terhadap pekerjaan dan institusinya (Soebandono, 2011).

Schaufeli *et al* menyatakan bahwa keterikatan kerja (*employee engagement*) diasosiasikan dengan sumber daya pekerjaan (*job resources*) yang dapat mengurangi tuntutan pekerjaan (*job demands*), membantu pencapaian target kerja, dan mendukung proses pembelajaran dan pengembangan individu. Hal ini didukung dengan penelitian yang menunjukkan bahwa keterikatan kerja berhubungan positif dengan atasan dan rekan kerja, umpan balik terhadap kinerja (*performances feedback coaching*) pengendalian kerja, variasi tugas kerja, dan fasilitas pelathian (Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli 2000). Selain itu diungkapkan oleh Albrecht (2010), bahwa baik buruknya performa kerja sumber

daya manusia tergantung oleh rasa keterikatannya terhadap pekerjaan (*employee engagement*).

Pada penelitian yang akan dilakukan kali ini, penulis menggunakan subjek penelitian terhadap salah satu perusahaan ritel *food and beverage* di Surabaya. Perusahaan yang telah lama berdiri dan memiliki berbagai cabang di beberapa daerah lain tersebut telah mengalami tingginya tingkat pergantian keluar masuk karyawan (*turnover*). Hal tersebut merupakan kerugian bagi perusahaan dimanapun karena itu merupakan penyakit lama dalam suatu lingkup organisasi. Dibutuhkan waktu dan dana yang lebih besar untuk terus mencari karyawan baru, karena adanya biaya tambahan seperti rekrutmen, test, training dan tahapan-tahapan lainnya dan itu bisa saja berimbas pada omset perusahaan yang terhambat. Peneliti tertarik untuk melihat *employee engagement* karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut sebagaimana dengan pemaparan konsep tentang *employee engagement* yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Penulis melakukan survei untuk memperoleh data dengan melakukan wawancara terhadap beberapa karyawan lama (*senior*) dan karyawan baru terkait dengan permasalahan di perusahaan tersebut. Dari hasil wawancara yang telah dilakukan ditemukan bahwa pekerjaan yang dilakukannya adalah pekerjaan yang kurang menyenangkan, ini menandakan bahwa subyek tidak memenuhi pada salah satu aspek keterikatan kerja yaitu pada aspek dedikasi (*dedication*), yaitu mengarah pada keterikatan kerja yang sangat tinggi saat mengerjakan tugas dan mengalami perasaan yang berarti, sangat antusias, penuh inspirasi, kebanggaan dan menyukai tantangan. Namun yang dirasakan subyek justru kebalikannya. Subyek juga merasa

tertekan dengan tuntutan pekerjaannya, merasa jenuh dan bosan terhadap pekerjaan. Ini menandakan subyek tidak memenuhi pada salah satu aspek dari keterikatan kerja yaitu semangat (*vigor*). Semangat (*vigor*) merupakan tingkat energi yang tinggi, daya tahan secara fisik dan mental, kesediaan untuk berusaha sekuat tenaga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, namun yang dirasakan subyek terkadang berfikir untuk berhenti dari pekerjaannya (*resign*) sehingga mengakibatkan ketidakmampuan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya di kantor.

Survey mengenai keterikatan kerja dari *Global Workforce Study* (GWS) yang dilakukan oleh Tower Watson, hasil yang diperoleh di Indonesia menurut survey yaitu hampir dua pertiga karyawan yang ada tidak memiliki hubungan yang kuat dan erat pada perusahaannya. Lebih mengkhawatirkan lagi sekitar 38% dari karyawan yang tidak memiliki keterikatan cenderung akan meninggalkan pekerjaan mereka dalam 2 tahun. Data ini menguatkan bahwa karyawan yang memiliki keterikatan dengan pekerjaannya cenderung untuk bertahan. Studi menunjukkan bahwa presentasi keyakinan untuk memperoleh kesempatan memajukan karir dua kali lebih besar bagi kelompok karyawan yang memiliki keterikatan yang kuat terhadap perusahaan dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki keterikatan. Menurut Awaldi, Direktur Talent & Reward TW Indonesia menyatakan tingginya tidak ada motivasi dan keterikatan karyawan terhadap perusahaan menjadi kekhawatiran karena akan menimbulkan beban organisasi dan keuangan bagi manajemen. Perusahaan telah mengetahui dengan pasti bahwa keterikatan karyawan sangat penting bagi kinerja perusahaan, akan tetapi

tampaknya hingga kini masih banyak perusahaan yang belum mampu mengatasi kendala tersebut (Rudi, 2012).

Hasil survey lain juga menunjukkan kejadian yang memilukan terjadi di dunia kerja Indonesia. Hasil survey yang dilakukan oleh *Gallup's Global Workplace Analytics* mengenai *employee engagement* menunjukkan bahwa 77% pekerja di Indonesia tidak merasakan keterlibatan dengan pekerjaannya, 15% pekerja tidak terlibat aktif dengan pekerjaannya dan hanya 8% saja pekerja di Indonesia yang merasakan keterlibatan dengan pekerjaannya (Marajohan, 2016).

Sementara itu, penelitian di perusahaan "X" yang ada di Indonesia dan bergerak dalam bidang produksi bantalan untuk kendaraan bermotor (dalam Sari, 2018) mengungkapkan bahwa perusahaan pernah mengalami penurunan jumlah karyawan yang sangat signifikan pada tahun 2008. Perusahaan juga memiliki beberapa masalah mengenai ketidakdisiplinan pada karyawannya seperti ketidakhadiran dan produktivitas perusahaan menurun. Oleh karenanya, perusahaan mengalami kerugian yang disebabkan karena perilaku karyawannya. Dari penelitian diatas menunjukkan masih kurangnya rasa keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya sehingga banyak terjadi penurunan dan ketidakdisiplinan.

Fenomena yang terjadi pada karyawan dengan gaji yang cukup tidak menjamin untuk menjadikan karyawan tersebut senantiasa berbuat loyal kepada perusahaan. Ada berbagai hal yang dihadapi karyawan ketika mereka berada di tempat kerja. Banyak manajemen yang tergoda untuk membuat karyawan *overworking* (kelebihan bekerja). Padahal, karyawan yang *overworking* justru

menjadi tidak produktif. Jika ada ketidakseimbangan antara jam kerja dan kompensasi, para pegawai tersebut malah akan mencari pekerjaan lain yang memberikan hal yang mereka pantas dapatkan. Selain *overworking* terdapat juga faktor lain yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan di tempat kerja seperti menahan peluang karyawan untuk memajukan kariernya. Jika manajemen melakukannya, antusiasme karyawan akan padam dan penting juga bagi manajemen untuk terus memberikan *feedback* bagi performa karyawan agar mereka terus belajar dan tidak bosan.

Untuk menciptakan kesuksesan organisasi, maka organisasi sebaiknya memaksimalkan potensi dari sumber daya manusia yang dimiliki, termasuk memperhatikan faktor yang dapat menjadi prediktor bagi keterikatan kerja karyawan. Beberapa faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja (*employee engagement*) antara lain : *work environment* (lingkungan kerja), *leadership* (kepemimpinan), *team and co-worker* (tim dan hubungan rekan kerja), *training and career development* (pelatihan dan pengembangan karir), *compensation* (kompensasi), *organizational policies, procedurs, structures and systems* (kebijakan organisasi, prosedur, struktur dan sistem) dan *workplace well-being* (kesejahteraan karyawan di tempat kerja) (Anitha J, 2014).

Schaufeli dan Bakker (2004) menyebutkan bahwa ketersediaan sumber daya lain dalam pekerjaan seperti dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan, umpan balik performa kerja, variasi tugas, kemandirian dalam bekerja, kesempatan belajar serta fasilitas pelatihan akan mempengaruhi tingkat keterikatan karyawan. Faktor ini menunjukkan bahwa kenyamanan dan kesejahteraan yang didapatkan

seseorang dari pekerjaan (*workplace well-being*) dan lingkungan pekerjaannya akan memiliki dampak terhadap keterikatannya dengan pekerjaan. Sebaiknya perhatian organisasi memang tidak hanya pada kinerja pegawai, namun juga kapasitas psikologis, kesehatan dan kesejahteraan pegawai (Schaufeli & Salanova, 2007).

Banyak peneliti yang sepakat bahwa kesejahteraan karyawan lebih dari sekedar mencegah karyawan dari sakit secara fisik (Canon Joseph., McCarty, 2011 ; Mahdian & Tehrani, 2007). Karyawan yang sejahtera adalah karyawan yang berada dalam kondisi baik secara fisik dan mental, bersedia berkontribusi serta memiliki loyalitas pada perusahaan.

Menurut Harter (2002) kesejahteraan di lingkungan kerja merupakan kewajiban organisasi untuk menjadikan karyawan tersebut senantiasa berbuat loyal kepada perusahaan. Ada berbagai hal yang dihadapi karyawan ketika mereka berada di tempat kerja. Tidak jarang adanya ikatan emosi dengan karyawan yang keluar dari suatu perusahaan karena tidak adanya ikatan emosi dengan karyawan lain, hubungan dengan atasan yang kurang baik atau tempat kerja yang dinilai kurang aman sehingga menyebabkan karyawan pindah dari perusahaan tersebut.

Kesejahteraan pekerja (*employee well-being*) adalah salah satu faktor penting dalam suatu perusahaan, karena memiliki pengaruh yang sangat signifikan dalam mengefektifkan biaya yang berhubungan dengan penyakit dan kesejahteraan pekerja, ketidakhadiran (*absenteeism*), pergantian pekerja (*turnover*), performa kerja (*job performance*) dan kepuasan kerja (*job satisfaction*).

Menurut Page (2005) terdapat tiga komponen *employee well-being*, yaitu *subjective well-being* (kepuasan kehidupan dan *dispositional affect*), *workplace well-being* (kesejahteraan kerja dan hal-hal terkait pekerjaan) dan yang terakhir adalah *psychological well-being* (penerimaan diri, hubungan interpersonal positif, penguasaan lingkungan, otonomi, tujuan hidup, dan perkembangan diri). Salah satu komponen *employee well-being* yaitu *workplace well-being* (kesejahteraan pekerja ditempat kerja) adalah komponen yang paling dekat hubungannya dengan pekerja dan lingkungan kerja karena pekerja menghabiskan sebagian besar waktunya di lingkungan kerja. Fenomena tersebut kemudian menjadikan penulis tertarik pada untuk meneliti tentang *workplace well-being* atau kesejahteraan karyawan di tempat kerja baik secara fisik maupun mental.

Menurut Page (2005) *workplace well-being* didefinisikan sebagai rasa sejahtera yang diperoleh karyawan dari pekerjaan mereka, yang terkait dengan perasaan karyawan secara umum (*core effect*) dan dinilai intrinsik maupun ekstrinsik dari pekerjaan (*work value*). Pekerjaan yang memiliki *well-being* yang tinggi adalah pekerja yang berada dalam kondisi emosi positif sehingga membuat pekerja menjadi lebih bahagia dan lebih produktif. Page (2005) menyatakan bahwa terdapat beberapa aspek yang dapat mempengaruhi *workplace well-being* pekerja, antara lain : tanggung jawab dalam pekerjaan (*amount of responsibility at work*), makna kerja (*meaningfulness of work*), kemandirian kerja (*independence of work*), penggunaan kemampuan dan pengetahuan kerja (*use of abilities and knowledge of work*) dan perasaan berprestasi dalam bekerja (*sense of achievement from work*).

Namun menurut Boyd sebaliknya, pekerja yang berada pada lingkungan kerja yang tidak sehat dan tidak menyejahterakan pekerja, maka pekerja bisa menjadi kurang produktif, kurang mampu mengambil keputusan yang baik dan memiliki kemungkinan untuk mangkir dari pekerjaannya (dalam Danna & Griffin, 1999).

Hasibuan (2003) mendefinisikan kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktifitas kerjanya meningkat, sedangkan sejahtera adalah suatu keadaan terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan secara relative dan rasa aman dalam menikmatinya (Hasibuan, 2003).

Adapun menurut Hariandja (2009), tunjangan-tunjangan dan program kesejahteraan karyawan yang pemberiannya tidak didasarkan pada kinerja pegawai, tetapi didasarkan pada keanggotaannya sebagai bagian dari organisasi, serta pegawai sebagai seorang manusia yang memiliki banyak kebutuhan agar dapat menjalankan kehidupannya secara normal dan dapat bekerja lebih baik, disebut juga program-program kesejahteraan *atau benefit and service*, kompensasi pelengkap dan lain-lain (Hariandja, 2009). Hariandja (2009) juga menyatakan apapun istilah yang digunakan, maksud dan tujuan pemberiannya sama, yaitu untuk membantu pegawai memenuhi kebutuhannya di luar kebutuhan rasa adil, kebutuhan fisik dalam rangka meningkatkan komitmen pegawai kepada organisasi, meningkatkan produktifitas, mengurangi perputaran kerja, dan mengurangi gangguan unjuk rasa sebagai faktor

yang sangat penting dalam usaha menjalankan efektifitas organisasi (Hariandja, 2009).

Setiap perusahaan menginginkan kondisi karyawan yang produktif dan fokus dalam melakukan pekerjaannya. Salah satu hal utama yang mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan adalah tentang kesejahteraan karyawan. Beberapa faktor yang menjadi sorotan justru berasal dari lingkungan kerja, terutama manajemen yang buruk. Dilansir The Ladders, manajemen itulah yang memberi efek negatif ke karyawan, dan itu bisa terjadi di perusahaan mana saja. Hal itu bisa terjadi jika karyawan merasa terkekang karena pekerjaan yang terlalu *demanding* (menuntut). *Studi American Psychological Association* menemukan bahwa karyawan yang mengalami hal demikian bisa merasa terkuras, kualitas tidur memburuk, cemas dan depresi. Tentunya hal-hal tersebut pasti bisa membunuh semangat dan kesejahteraan karyawan.

Masalah kesejahteraan berada dalam ‘kewajiban perawatan’ keseluruhan yang menjadi kewajiban pemberi kerja kepada karyawannya, namun pertimbangannya jauh melampaui kewajiban perawatan pemberi kerja. Setiap orang di tempat kerja memiliki kewajiban untuk menjaga dan memelihara kesejahteraan pribadi di tempat kerja, terutama dimana tidak ada orang yang membantu melakukannya. Dari sudut manajemen organisasi, kesejahteraan adalah faktor utama dalam kualitas, kinerja, produktifitas, efektifitas dan laba bisnis. Di seluruh tim atau seluruh organisasi, jika kesejahteraan staf dirusak, banyak faktor kinerja organisasi utama dapat terkena dampak negatif, misalnya : mengurangi produktifitas, peningkatan kesalahan, konflik (dengan kolega dan

manajemen/bawahan *up-line/downline*), insiden pengaduan dan disiplin, penyakit dan ketidakhadiran, layanan dan kualitas pelanggan buruk, pengunduran diri dan pemutusan hubungan kerja (menyebabkan peningkatan pergantian staf), reputasi pemberian kerja yang buruk di antara staf, pelanggan dan calon karyawan baru.

Selain semua ini, kesejahteraan di tempat kerja sangat terkait erat dengan kesejahteraan dan kesehatan dalam kehidupan pada umumnya. Ketika kesejahteraan terkikis, orang dapat jatuh sakit, mental dan fisik. Di tempat kerja khususnya, tekanan yang melibatkan tenggat waktu, tanggung jawab, kompleksitas tugas, tantangan, hubungan, pengawasan, dll. Semua dapat secara serius mengurangi kesejahteraan karyawan, terutama jika karyawan gagal mengenali dan menghadapi resiko.

Penelitian lain tentang *workplace well-being* adalah penelitian dengan judul *Conceptualizing well-being in the workplace*. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Stefania De Simone (2004) menemukan bahwa konsep sejahtera di tempat kerja telah semakin meningkat untuk kepentingan yang sama bagi para sarjana organisasi sebagai konsep yang lebih umum sama halnya seperti konsep kepemimpinan dan motivasi.

Kesejahteraan karyawan merupakan suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang. Dengan demikian penulis berasumsi bahwa kesejahteraan karyawan (*workplace well-being*) dapat mempengaruhi keterikatan

kerja (*employee engagement*) karena setiap pekerjaan beserta tuntutan dan tanggapan setiap individu dalam menghadapinya berbeda-beda.

2. Rumusan Masalah

Apakah ada hubungan antara *workplace well-being* dengan *employee engagement* pada karyawan ?

3. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui hubungan antara *workplace well-being* dengan *employee engagement* pada karyawan

4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diharapkan oleh penulis dalam penelitian ilmiah ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan konsep dan teori pada bidang ilmu psikologi

b. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian sejenis

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini, diharapkan dapat memberikan kontribusi yang positif dan menumbuhkan pengetahuan bagi masyarakat luas pada umumnya sehingga menjadi

bahan evaluasi dan referensi khususnya untuk perusahaan yang bersangkutan dalam upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan untuk menjaga keterikatan kerja karyawannya sehingga dapat mengurangi intensi *turnover* yang tinggi.