

Gambaran Keterikatan Kerja pada Karyawan Perusahaan Bank Syariah

Overview of Keterikatan kerja in Employees of Syariah Bank Company

Muhammad Hasbi Munir, Tarmizi Thalib, Muh. Fitrah Ramadhan Umar
Fakultas Psikologi Universitas Bosowa
Email: hasbimunir23@gmail.com

Abstrak

Perusahaan adalah tempat berkumpulnya semua faktor produksi dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan. Karyawan merupakan tulang punggung bagi perusahaan untuk melakukan sejumlah kegiatan yang memiliki tujuan untuk dicapai. Tingkat pada keterikatan kerja pada karyawan bersifat sedang sebesar 56,9 persen. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran keterikatan kerja karyawan salah satu Bank Syariah. Terdapat populasi dan sampel yang digunakan dengan teknik sampling jenuh melibatkan 51 orang. Penelitian ini menggunakan UWES (*Utrecht Keterikatan kerja Scale*). Berdasarkan reliabilitas sebesar 0,953 pada skala keterikatan kerja. Sedangkan hasil analisis deskriptif menjelaskan secara umum berkategori sedang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas keterikatan kerja karyawan salah satu bank syariah terkategori sedang. Ditemukan pula dimensi dalam keterikatan kerja pada subjek didominasi oleh tinggi *dedication* dibandingkan dimensi *vigor* dan *absorption*.

Kata Kunci: Keterikatan Kerja, Perusahaan, Karyawan.

Abstract

A company is a place where all factors of production gather to make a profit. Employees are the backbone for the company to carry out several activities that have goals to be achieved. The level at which employees work is moderate at 56.9 percent. The purpose of this research is to find out the work description of employees of one of the Sharia Banks. There is a sample population and a saturated sampling technique was used involving 51 people. This research uses UWES (Utrecht Work Engagement Scale). Based on a reliability of 0.953 on the work engagement scale. Meanwhile, the results of the descriptive analysis explain that it is generally in the medium category. The research results show that the majority of employees' work at a Sharia Bank is in the medium category. It was also found that the dimensions of work harmonization in the subject were dominated by high dedication compared to the dimensions of vigor and absorption.

Keywords: Work Engagement, Employee, Company

PENDAHULUAN

Perusahaan adalah tempat berkumpulnya semua faktor produksi dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan. Perusahaan adalah suatu kesatuan usaha yang tetap atau berkesinambungan dengan tujuan memperoleh keuntungan, yang dilakukan secara perseorangan atau komersial atau tidak berkaitan dengan badan hukum (Anggusti, Toni, & Chanaka, 2021). Karyawan merupakan tulang punggung bagi perusahaan untuk melakukan sejumlah kegiatan yang memiliki tujuan untuk dicapai. Karyawan merupakan aset terpenting yang dapat menentukan ukuran keberhasilan perusahaan yang bergantung pada keterampilan yang dimiliki karyawan tersebut. Tugas utama karyawan adalah bekerja sama dengan tugas yang harus diselesaikan, dan tugas perusahaan adalah mengevaluasi karyawan sesuai dengan kinerja dan kontribusinya kepada perusahaan (Priyono, 2010).

Setelah itu pihak manajemen melakukan evaluasi terhadap hasil kerja karyawan untuk melihat sejauh mana karyawan tersebut dapat mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Berdasarkan hasil yang telah dipaparkan sebelumnya, maka diperoleh hasil mulai dari pencarian fenomena, serta hasil wawancara dengan para karyawan disana mempunyai berbagai permasalahan, namun yang paling umum adalah penataan jabatan yang tidak sesuai dengan permasalahan yang ada

hingga tidak mampu emenuhi harapan karyawan. Kemudian peneliti mencari informasi lebih lanjut dengan mewawancarai pihak manajer yang kemudian diteruskan ke bagian HRD bahwa karyawan perusahaan di sektor perbankan berbasis syariah ini kemungkinan besar tidak akan bertahan lebih lama dan pihak manajemen berusaha mempertahankan karyawan tersebut semampunya.

Berdasarkan data perusahaan, pada tahun 2020 terdapat 9 orang direkrut dan 18 orang keluar, kemudian tahun 2021 sebanyak 4 orang direkrut dan 4 orang keluar, tahun 2022 sebanyak 4 orang direkrut dan 5 orang keluar. Dari hasil data perusahaan terlihat bahwa jumlah karyawan yang memutuskan keluar pada tahun 2020 bertambah sebanyak 18 orang. Meskipun jumlah orang yang keluar dari perusahaan dapat ditekan seminimal mungkin pada tahun berikutnya, namun jumlah orang yang keluar dari perusahaan pada tahun 2020 tidak dapat ditutupi dengan bertambahnya jumlah orang yang keluar dari perusahaan. Permasalahan tersebut terselesaikan di tahun 2022 dimana karyawan yang keluar sebanyak 5 orang.

Selain data terkait jumlah keluar masuknya karyawan, kemudian dilakukan observasi terkait lingkup kerja serta kondisi perusahaan saat beroperasi. Permasalahan karyawan yang ingin keluar dari perusahaan erat kaitannya dengan keterikatan kerja pada karyawan Bank Syariah yang dimana keterikatan kerja adalah suatu bentuk hubungan manusia yang baik dan berharga serta merupakan prasyarat bagi sebuah perusahaan yang bercirikan ketepatan waktu, komitmen, dan penerimaan. Dengan demikian, keterikatan kerja merupakan suatu keadaan bagi pegawai yang mampu berkomitmen terhadap perilakunya dalam bekerja dan telah membuktikan dirinya melalui kontribusi nyata terhadap perusahaan, kebanggaan dan rasa memiliki terhadap pekerjaan (Schaufeli, dkk., 2006).

Berdasarkan penjelasan dari pimpinan, dikatakan bahwa inti masalahnya adalah karyawan muda tidak bisa bertahan lama di perusahaan, dan hanya karyawan biasa yang ingin tetap setia. Jika keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan tinggi, maka komitmen karyawan terhadap pekerjaan cenderung rendah. Terdapat hasil penelitian dengan melibatkan sebanyak 500 karyawan dari 65 kelompok kerja di perusahaan swasta di Malaysia, menggunakan pendekatan multilevel dengan mencocokkan manajer dengan berbagai kategori bawahan. Hasil penelitian menunjukkan bagaimana manajer dapat mendorong perilaku pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan keterikatan kerja dan mengurangi niat untuk keluar dari perusahaan (Lee, dkk., 2018).

Skala yang digunakan yang bernama Utrecht Keterikatan kerja Scale (UWES) dari Schaufeli pada tahun 2006 kemudian diperbaharui di tahun 2010 mencakup beberapa dimensi yaitu daya juang, dedikasi, dan absorpsi. Pada saat yang sama, manfaat dari keterikatan kerja dapat menciptakan lingkungan yang lebih mendukung, saling memotivasi, dan merancang program yang membuat karyawan berpikir untuk tetap bekerja di perusahaan. Penjelasan tambahan bahwa keterikatan kerja sebagai bentuk tekanan dan sumber daya pribadi sebagai bentuk motivasi yang saling mempengaruhi (Bakker & Demerouti, 2018).

Berdasarkan pemaparan di atas maka permasalahan terbesar yang terus terjadi adalah adanya keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan, sekaligus menekankan bahwa adanya turnover karyawan yang tinggi disertai dengan keinginan yang tinggi untuk keluar dari perusahaan, dan hal ini menjadi suatu kesulitan untuk manajer berdampak pada komitmen karyawan terhadap pekerjaan menjadi rendah dikarenakan tidak mempunyai koneksi yang kuat dengan pekerjaan.

Keterikatan kerja adalah keadaan mental dimana seseorang dapat membenamkan diri dalam aktivitas tersebut dengan penuh energi dan antusiasme terhadap pekerjaan (Bakker, 2017). Keterikatan kerja dibentuk oleh keyakinan terkait nilai-nilai di tempat kerja untuk mencintai pekerjaan sepenuhnya (Peters, 2019). Dimensi pada keterikatan kerja yaitu *vigor* sebagai daya juang karyawan untuk perusahaan, *dedication* sebagai bentuk pengabdian bagi karyawan untuk memberikan kontribusi serta kinerja pada perusahaan, dan *absorption* sebagai bentuk penghayatan karyawan dengan melibatkan sejauh mana karyawan dapat mencintai pekerjaannya serta betah ditempatnya bekerja (Schaufeli & Bakker, 2010).

METODE PENELITIAN

Responden

Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 51 orang, dan sampel yang digunakan dengan teknik sampling jenuh melibatkan keseluruhan dari populasi yang merupakan karyawan Bank Syariah. Lebih lanjut, teknik pengambilan sampling yang digunakan adalah *probability sampling* dengan memberikan kesempatan yang sama kepada seluruh populasi untuk dijadikan sampel (Darmawan, 2014). Namun, teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian menggunakan sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2018).

Instrumen penelitian

Uji instrumen sebagai alat ukur untuk mengumpulkan data dari responden terhadap variabel penelitian sekaligus dalam proses pengumpulan data yang valid dan terpercaya mampu menerima informasi terbaru, sehingga dapat ditafsirkan secara akurat sesuai dengan keadaan sebenarnya. Instrumen yang terpercaya apabila hasilnya tetap reliabel dengan mampu menghasilkan skor yang valid dan nilai kesalahan pengukuran yang rendah (Azwar, 2012). Dalam menggunakan uji instrumen ini dilakukan validitas tampang untuk melihat kesiapan pada skala yang digunakan sebelum siap sebar dengan melibatkan pimpinan perusahaan, kemudian jika mendapatkan lampu hijau dan selanjutnya dilakukan validitas konstruk dengan menggunakan aplikasi Lisrel 8,88 guna mengidentifikasi kualitas aitem keterikatan kerja, hasilnya semua cenderung valid. Setelah tahap ini selesai, selanjutnya dilakukan uji reliabilitas didapatkan sebesar 0,953 dan hasil ini cenderung reliabel.

Teknik Analisis Data

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif gambaran variabel yang diperoleh dari ruang lingkup kelompok responden penelitian dalam kaitannya dengan bahan penelitian dan pengujian hipotesis tidak diperlukan (Azwar, 2017). Hasil analisis deskriptif berupa frekuensi, tabel silang, hingga berupa grafik serta diagram yang tergolong kategorikal pada model data dan hasilnya berupa mean, varians, dan lain-lain. Sedangkan penelitian menggunakan Microsoft Excel 2016 untuk analisis deskriptif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

Dalam penelitian ini teridentifikasi gambaran terkait responden, variabel yang hendak diukur, dan variabel berdasarkan demografi yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Demografi responden

Demografi		Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	62,75%
	Perempuan	37,25%
Umur	21-30 tahun	58,82%
	31-40 tahun	19,61%
	41-50 tahun	19,61%
	> 50tahun	1,96%
	Makassar	45,10%
Etnis	Bugis	47,06%
	Lainnya	7,84%
	1-3 bulan	5,88%
Durasi Kerja	4-6 bulan	13,73%
	1-5 tahun	43,14%
	6-10 tahun	19,61%
	> 10tahun	17,65%

Berdasarkan kategori skor diatas, maka diperoleh keempat demografi disertai dengan perolehan persentase pada jenis kelamin, umur, etnis, dan durasi kerja.

Tabel 2. Demografi variabel

Demografi		Frekuensi
Jenis Kelamin	Laki-laki	32
	Perempuan	19
Umur	21-30 tahun	30
	31-40 tahun	10
	41-50 ahun	10
	> 50tahun	1
	Makassar	23
Etnis	Bugis	24
	Lainnya	4
	1-3 bulan	3
Durasi Kerja	4-6 bulan	7
	1-5 tahun	22
	6-10 tahun	10
	> 10tahun	9

Berdasarkan kategori skor diatas, maka diperoleh keempat demografi disertai dengan rincian frekuensi pada jenis kelamin, umur, etnis, dan durasi kerja.

Tabel 3. Rangkuman tingkat skor keterikatan kerja

N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
51	96	160	129	12,68

Berdasarkan tingkat skor diatas, maka diperoleh nilai N dari jumlah responden yakni sebanyak 51 orang, nilai *minimum* berarti skoring terendah dari responden yakni 96 serta nilai maksimum sebagai skoring tertinggi yakni 160, nilai *mean* atau rata-rata dari keseluruhan skoring yakni 129, dan diperoleh nilai standar deviasi sebesar 12,68.

Tabel 4. Kategorisasi Keterikatan Kerja

Kategorisasi	Frekuensi	Persentase
ST	5	9,8%
T	6	11,8%
S	29	56,9%
R	8	15,7%
SR	3	5,8%

Ket: SR= Sangat Rendah, R = Rendah, S = Sedang, T = Tinggi, ST = Sangat Tinggi

Berdasarkan tabel hasil kategorisasi, dipaparkan pada skala keterikatan kerja terdiri dari lima tingkatan yaitu Sangat Tinggi, Tinggi, Sedang, Rendah dan Sangat Rendah. Hasil yang diperoleh dari 51 responden, terdapat 5 responden dengan persentase 9,8% termasuk kategori sangat tinggi, 6 responden dengan persentase 11,8% termasuk kategori tinggi, 29 responden dengan persentase 56,9%. Pada kategori sedang terdapat 8 responden dengan porsi 15,7% dalam kategori rendah dan 3 responden dengan persentase 5,8% dalam kategori sangat rendah.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian pada gambaran keterikatan kerja pada karyawan BPRS Niaga Madani, maka didapatkan hasil yang mengacu pada demografi dengan perolehan dari jenis kelamin, umur, etnis, dan durasi kerja. Sedangkan untuk tingkatan dari kategorisasi diperoleh frekuensi sebanyak 29 dengan persentase sebesar 56,9% yang termasuk dalam kategori sedang. Hal ini dapat dijelaskan bahwa diperoleh hasil terbanyak dengan didominasi oleh kategori sedang sebanyak 29, maka selebihnya sebesar 43,1 persen diluar dari kategori.

Keterikatan kerja dijelaskan berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh kategori Sedang sebanyak 22 responden untuk laki-laki, serta 7 responden untuk perempuan. Maka, lebih lanjut dapat dijelaskan bahwa karyawan berjenis kelamin laki-laki lebih banyak dari perempuan. Hal ini berkaitan dengan penelitian lain bahwa karyawan di PT Pelindo *Marine Service* Surabaya lebih mendominasi oleh laki-laki yang berjumlah 55, sedangkan untuk karyawan perempuan sebanyak 30 (Telmanier, 2018).

Keterikatan kerja berdasarkan usia didominasi oleh kategori sedang sebanyak 19 responden pada usia 21-30 tahun. Selanjutnya pada perhitungan kategori usia bertotal 30 responden sebesar 58,82 persen. Maka, responden pada usia 21-30 tahun berjumlah 19 karyawan, 2 karyawan memiliki tingkat keterikatan kerja yang sangat tinggi, dan 3 karyawan termasuk dalam kategori tinggi. Hasil penelitian ini terkoneksi dengan penelitian yang juga didominasi oleh karyawan yang berusia 18-28 tahun sebanyak 203 dari 300 jumlah total karyawan sebesar 67,7 persen (Mufarrikah, Yuniardi, & Syukarofath, 2020).

Keterikatan kerja berdasarkan suku didominasi oleh responden berkategori sedang pada suku Bugis dengan 15 responden, suku Makassar dengan 10 responden, dan suku lainnya dengan 4 responden. Maka responden yang termasuk dalam kategori sedang dari suku Bugis serta Makassar saat diakumulasi sebanyak 25, beserta suku lainnya, sebagai *overall* sebanyak 29 responden berada dalam kategori sedang. Hasil ini pula berkaitan dalam penelitiannya bahwa sebanyak 35 responden dengan rincian 21 dari suku bugis, dan 24 dari suku Makassar termasuk dalam kategori sedang (Astari, 2021).

Keterikatan kerja berdasarkan durasi kerja didominasi oleh responden berkategori sedang sebanyak 29 responden, kategori rendah sebanyak 8 responden, kategori tinggi sebanyak 5 orang, dan kategori yang sangat rendah dan sangat tinggi masing-masing sebanyak 3 orang. Sebagai tambahan bahwa responden terbanyak berjumlah 22 responden pada durasi kerja termasuk dalam usia 1-5 tahun sebesar 43,14 persen. Kemudian terdapat responden dengan total sebanyak 39 dengan 11 responden memiliki tingkat keterikatan kerja yang kurang, 26 responden termasuk memiliki tingkat keterikatan kerja

sedang, 9 responden memiliki tingkat keterikatan kerja yang baik. Hasil ini juga terkoneksi dengan penelitian lainnya bahwa sebanyak 177 responden termasuk dalam kategori sedang sebesar 29 persen (Astari, 2021).

Hasil penelitian turut dijelaskan dari 51 responden, terdapat 5 yang termasuk memiliki tingkat keterikatan yang sangat tinggi sebesar 9,8 persen, dan 6 memiliki tingkat keterikatan kerja yang tinggi sebesar 11,8 persen. Responden yang merupakan karyawan perusahaan pada kategori ini termasuk memiliki tingkat keterikatan kerja yang baik berdasarkan pemaparan ahli bahwa urgensi dari keterikatan kerja untuk perusahaan dengan melibatkan karyawan seyogyanya dapat sejalan apabila perusahaan menaruh nilai-nilai serta prinsip di lingkup kerja agar karyawan dapat mencintai pekerjaannya (Schaufeli & Bakker, 2010).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pada penelitian dari gambaran Keterikatan kerja pada karyawan salah satu perusahaan Bank Syariah berdasarkan kategorisasi yang diterapkan dengan total sebanyak 51 responden yang merupakan karyawan perusahaan, terdapat 6 karyawan memiliki tingkat Keterikatan kerja yang Tinggi, 29 karyawan dengan tingkat Keterikatan kerja Sedang, 8 karyawan memiliki tingkat Keterikatan kerja yang Rendah, dan 3 karyawan memiliki dengan tingkat Keterikatan kerja yang Sangat Rendah.
2. Berdasarkan tiga dimensi yang diteliti Keterikatan kerja karyawan pada perusahaan salah satu Bank Syariah menunjukkan bahwa dimensi *dedication* yang paling tinggi, dimensi *vigor* berada pada level sedang dan dimensi *absorption* berada pada level rendah.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggusti, M., Toni, N., & Chanaka, J. (2021). *Mengenal Lebih Dekat Sistem Manajemen dan Tata Kelola Perusahaan yang Baik (Teori dan Praktik)*. Medan: CV Merdeka Kreasi Group.
- Astari, S. (2021). Gambaran Work Engagement pada Karyawan PT. X di Kota Makassar Berdasarkan Demografi. *Skripsi Fakultas Psikologi*. Universitas Bosowa Makassar.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi Edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi Edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bakker, A. B. (2017). Strategic and proactive approaches to work engagement. *Organizational Dynamics*, 46, 67-75.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2018). *Multiple levels in job demands-resources theory: implications for employee well-being and performance*. In E. Diener, S. Oishi, & L. Tay (Eds.), *Handbook of well being*. Noba Scholar.
- Darmawan, D. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Lee, M. C. C., Idris, M. A., & Tuckey, M. (2018). Supervisory coaching and performance feedback as mediators of the relationships between leadership styles, work engagement, and turnover intention. *Human Resource Development International*, 22 (3), 257–282.
- Mufarrihah, J. L., Yuniardi, M. S., & Syakarofath, N. A. (2020). Peran Perceived Organizational Support terhadap Work Engagement Karyawan. *Gadjahmada Journal of Psychology*, 6 (2), 151-164.
- Peters, J. (2019). *Employee Engagement: Creating High Positive Energy at Work*. Randburg: KR Publishing.
- Priyono. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketiga*. Sidoarjo: Zifatama Publishing.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2003). Utrecht Work Engagement Scale: Preliminary Manual Department of Psychology, Utrecht University, The Netherlands.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66 (4), 701–716.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. In A. B. Bakker & M. P. Leiter (Eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp.10-24). New York: Psychology Press.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Telmanier, L. M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ditinjau Berdasarkan Pekerja Laki-laki dan Pekerja Perempuan (Studi kasus pada PT. Pelindo Marine Service Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1): 1-8.

Gambaran Keterikatan Kerja pada...(Muhammad Hasbi Munir, Tarmizi Thalib, Muh. Fitrah R. Umar)

Titien. (2016). Penyusunan dan Pengembangan Alat Ukur Employee engagement. *Psikohumaniora. Jurnal Penelitian Psikologi*. 1 (1), 113-130.