

HUBUNGAN ANTARA KARAKTERISTIK PEKERJAAN DENGAN KETERLIBATAN KERJA PADA KARYAWAN

Novia Anggraini

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, UNESA, email: noviaanggraini16010664006@mhs.unesa.ac.id

Olivia Prabandini Mulyana

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, UNESA, email: oliviaprabandini@unesa.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara karakteristik pekerjaan dengan keterlibatan kerja pada karyawan. Penelitian ini merupakan studi populasi, dimana keseluruhan anggota dari populasi menjadi subjek penelitian yang berjumlah sebanyak 114 karyawan. Penelitian yang dilakukan menggunakan metode penelitian kuantitatif, dengan bentuk penelitian yaitu korelasional. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala karakteristik pekerjaan dan skala keterlibatan kerja dengan jenis skala yang digunakan adalah skala *likert*. Analisis data menggunakan *pearson product moment*, dari hasil analisis data menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,685 ($r = 0,685$) dengan taraf signifikansi 0,000 ($p < 0,05$), bermakna bahwa hipotesis “terdapat hubungan antara karakteristik pekerjaan dengan keterlibatan kerja pada karyawan” dapat diterima. Hubungan kedua variabel terbukti searah, artinya semakin tinggi nilai karakteristik pekerjaan, maka semakin tinggi pula keterlibatan kerja. Sebaliknya, semakin rendah nilai karakteristik pekerjaan, maka semakin rendah keterlibatan kerja karyawan.

Kata Kunci : Karakteristik Pekerjaan, Keterlibatan Kerja, Karyawan.

Abstract

This research aims to determine the relationships between job characteristics with job involvement on employee. This research is a population study, the whole member of populations of 114 employees will be the subject of research. Research conducted using quantitative research methods, with correlational research. Instruments that used in this research is the scale of job characteristics and scale of job involvement with the type of scale used is the likert scale. Data analysis shows the value of correlations coefficient is 0,682 ($r = 0,682$) with significance level is 0,000 ($p < 0,05$), it means that hypothesis in this research “there is a correlation between job characteristics with job involvement on employee” can be accepted. The relationship of the two variable in the same direction, it means that the higher score of job characteristics, the higher job involvement is. Otherwise, the lower job characteristics, the lower job involvement is.

Keyword : Job Characteristics, Job Involvement, Employee

PENDAHULUAN

Dunia industri pada saat ini telah berada di penghujung era 4.0 dan sedang bersiap untuk menghadapi era 5.0. Perusahaan yang kompetitif akan selalu mengikuti arus perkembangan industri di dunia agar dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan serupa lainnya. Industri 4.0 dikenal dengan pandangan terkait peran komputer dalam mengendalikan perusahaan dan menjadi metode serta sarana otomatisasi guna memudahkan pekerjaan di dalam perusahaan (Skobelev & Brovik, 2017). Pergeseran industri 4.0 dikarenakan tingkat kinerja yang diberikan oleh karyawan semakin menurun, karena pekerjaannya yang tidak banyak membutuhkan peran karyawan dalam menyelesaikannya (Skobelev & Brovik, 2017).

Industri pada era 5.0 akan berfokus dalam penggabungan antara sumber daya manusia dan

teknologi. Penggabungan atas kedua unsur ini dinyatakan dapat meningkatkan kreativitas dan efisiensi proses sehingga menjadi alur kerja dengan sistem cerdas (Navandi, 2019). Strategi utama yang dapat dilakukan perusahaan guna meningkatkan kreativitas dan efisiensi dalam menjalankan proses kerja, yaitu dengan memperhatikan kondisi karyawan saat bekerja (Istifadah, 2017).

Karyawan dengan tingkat peran serta dan keterlibatan yang tinggi di dalam pekerjaannya, memiliki keinginan yang tinggi pula dalam mengembangkan diri dan menjalankan seluruh tanggung jawabnya secara optimal (Abdallah, Obeidat, Aqqad, Janini, & Dahiyat, 2017). Keterlibatan kerja merupakan sikap memihak kepada pekerjaan berdasarkan tingkat sejauh mana individu secara psikologis dapat memihak keseluruhan dari pekerjaannya dan merasa bahwa pekerjaan tersebut

merupakan suatu bentuk penghargaan diri (Robbins & Judge, 2008).

Kanungo, 1982; Lambert, Qureshi, Frank, Klahm, & Smith, 2018 menyatakan bahwa keterlibatan kerja merupakan sikap terhadap pekerjaan melalui adanya kemampuan kognitif dan keyakinan individu dalam mengidentifikasi secara psikologis terhadap pekerjaannya yang didorong dari persepsi bahwa pekerjaan berpotensi untuk memenuhi setiap kebutuhan karyawan. Karyawan yang memiliki keterlibatan kerja akan menganggap bahwa pekerjaannya merupakan sentral utama dalam pemenuhan kebutuhan, sehingga antara karyawan dan pekerjaan akan timbul keterikatan secara emosional dan keinginan untuk terus berpartisipasi di dalam pekerjaan.

Terdapat beberapa karakteristik karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan kerja tinggi yaitu karyawan akan memaksimalkan waktu yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaan. Karakteristik lain ditunjukkan dengan adanya rasa kepedulian yang tinggi pada kondisi perusahaan maupun pekerjaan, perasaan puas pada pekerjaan yang tengah dimilikinya, memberikan kinerja yang optimal saat bekerja, memiliki usaha untuk meminimalisir alasan untuk tidak bekerja, serta berkomitmen terhadap karir, pekerjaan, maupun organisasi (Cohen, 2003).

Karakteristik tersebut menandakan bahwa ketika karyawan memiliki tingkat keterlibatan kerja yang tinggi, maka akan memberikan dampak positif kepada perusahaan. Bentuk dampak positif yang dapat dirasakan perusahaan ialah adanya peningkatan pada kualitas maupun kuantitas hasil produksi, serta efisiensi kerja yang semakin meningkat (Fathurrohman, 2018). Berkaitan dengan pernyataan Fathurrohman (2018) tingkat keterlibatan kerja yang rendah akan memberikan dampak sebaliknya, perusahaan akan mengalami hambatan dalam pencapaian hasil yang optimal ataupun menurunkan tingkat konsentrasinya terhadap pekerjaan (Abdallah, Obeidat, Aqqad, Janini, & Dahiyat, 2017).

Karyawan dengan keterlibatan kerja yang rendah akan menunjukkan rasa tidak memiliki keinginan untuk bekerja keras dan tidak peduli dengan pekerjaannya. Rasa tidak peduli yang dimiliki karyawan digambarkan dengan karyawan yang menjalankan tugas hanya karena memenuhi tanggung jawabnya sebagai pekerja, namun tidak ada keinginan untuk menjaga ataupun memperhatikan kondisi-kondisi penunjang dalam keberhasilan kerjanya (Cohen, 2003).

Karakteristik karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan kerja tergolong rendah tersebut muncul pada karyawan pada bagian produksi yang ditunjukkan dari hasil survei tahunan yang telah dilakukan perusahaan. Bagian produksi terbagi ke dalam tiga divisi yaitu PM (*Paper Machine*) 1, PM (*Paper Machine*) 2, dan PM

(*Paper Machine*) 3, pada tiap-tiap divisi PM terdapat bagian lagi yaitu SP (*Stock Preparation*) yang bertugas dalam proses mengkondisikan bubur kertas agar serat-serat tersebut dapat diproses pada mesin kertas. Bentuk pekerjaan pada bagian produksi sepenuhnya menggunakan alat (mesin) dan karyawan bertugas dalam mengoperasikan alat tersebut. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan Kepala Regu divisi PM 3, permasalahan terjadi karena pada bagian produksi sebagian besar pekerjaan telah di *handle* oleh mesin maupun komputer.

Kanungo, 1982; Lambert, Qureshi, Frank, Klahm, & Smith, 2018 masih terdapat beberapa faktor-faktor yang berpengaruh pada variabel keterlibatan kerja, yakni faktor personal dan faktor situasional. Faktor personal memiliki dua atribut, atribut pertama berkaitan dengan demografis yang mencakup perbedaan pada jenis kelamin, jenjang pendidikan terakhir, umur, status pernikahan, tingkat jabatan, dan lama kerja. Atribut kedua berkaitan dengan psikologis yang mencakup kebutuhan-kebutuhan yang dimiliki oleh setiap individu. Faktor kedua pada keterlibatan kerja yaitu faktor situasional dengan memiliki tiga atribut, atribut pertama adalah pekerjaan yang mencakup karakteristik pekerjaan, status atau level jabatan, jumlah gaji, kondisi kerja, keamanan kerja, pengawasan, dan iklim antar personal. Atribut kedua adalah organisasi yang mencakup iklim organisasi, struktur organisasi, ukuran organisasi, dan sistem kontrol organisasi. Atribut terakhir adalah lingkungan sosial budaya yang mencakup kondisi lingkungan di sekitar perusahaan.

Karakteristik pekerjaan merupakan salah satu faktor dalam mempengaruhi keterlibatan kerja Kanungo, 1982; Lambert, Qureshi, Frank, Klahm, & Smith, 2018. Oldham dan Hackman, 2005; Boeck, Dries, dan Tierens, 2018 menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan adalah perilaku karyawan yang dihasilkan dari berbagai aspek internal yang berada di dalam suatu pekerjaan, adapun aspek internal tersebut, yaitu signifikansi tugas, ragam keterampilan, umpan balik, identitas tugas, serta otonomi. Kelima aspek internal dari pekerjaan tersebut dapat mempengaruhi bagaimana sikap dan perilaku karyawan saat bekerja.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Cevrela Fani Yasintari dan Olievia Prabandini Mulyana (2019) dengan judul "*Hubungan antara karakteristik pekerjaan dengan work engagement pada karyawan PT.X*" telah menjadi dasar atas penelitian ini. Hasil yang ditemukan yaitu terdapat hubungan yang kuat dan positif antara variabel karakteristik pekerjaan dengan *work engagement* pada karyawan PT. X. Besarnya kontribusi yang diberikan variabel karakteristik pekerjaan terhadap variabel *work engagement* yaitu 41,9%.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Regu divisi PM 3 dan 1, terdapat beberapa bentuk perilaku karyawan akibat ketidaksesuaian dari karakteristik pekerjaan seperti memilih untuk melakukan pekerjaan lain, tingkat kepedulian yang rendah terhadap kondisi mesin, perasaan malu untuk bekerja secara optimal, serta perilaku lain yang akhirnya mengganggu target perusahaan yang telah ditentukan.

Berdasarkan pemaparan fenomena tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berguna dalam mengetahui bagaimana hubungan antara karakteristik pekerjaan dengan keterlibatan kerja pada karyawan.

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif bertujuan untuk menguji teori yang dilakukan dengan melalui pengukuran pada variabel penelitian dan hasil akhir yang akan didapatkan berupa angka, serta analisis data dilakukan dengan prosedur statistik (Paramita, 2015).

Rancangan yang digunakan yaitu rancangan deduktif, bertujuan untuk menguji hipotesis yang diangkat (Paramita, 2015). Rancangan tersebut didasarkan pada hipotesis yang telah dirumuskan yaitu mengetahui adanya hubungan antara karakteristik pekerjaan dengan keterlibatan kerja pada karyawan yang tergolong ke dalam penelitian korelasional.

Penelitian ini merupakan penelitian populasi yang mana tidak melakukan pengambilan sampel. Pengambilan sampel hanya dilakukan jika memiliki ketidakmampuan untuk meneliti keseluruhan dari populasi, dalam penelitian ini populasi yang dimiliki hanya berjumlah sedikit dan dirasa mampu untuk meneliti keseluruhan dari populasi tersebut. Adapun jumlah anggota populasi sebanyak 144 karyawan, dengan pembagian 30 karyawan untuk dilakukan uji coba serta 114 karyawan digunakan sebagai subjek dalam penelitian.

Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dibuat berdasarkan aspek karakteristik pekerjaan oleh Oldham dan Hackman, 2005; Boeck, Dries, dan Tierens, 2018 untuk skala karakteristik pekerjaan dan aspek keterlibatan kerja oleh Kanungo, 1982; Lambert, Qureshi, Frank, Klahm, & Smith, 2018 untuk skala keterlibatan kerja. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah uji korelasi *product moment*, dimana teknik tersebut digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan yang signifikan pada dua variabel yakni karakteristik pekerjaan dan keterlibatan kerja.

Teknik analisis korelasional menjadi teknik analisis data yang digunakan, dimana ketika menggunakan teknik ini maka diharuskan untuk memenuhi beberapa syarat,

yaitu data harus berskala interval, data yang digunakan harus berdistribusi normal dan bersifat linier, serta data harus memiliki keterhubungan (Muhson, 2006).

HASIL PENELITIAN

Uji normalitas dan linearitas dilakukan agar data yang diperoleh dapat dianalisis menggunakan analisis korelasi *product moment*. Data penelitian yang telah didapatkan kemudian diolah dengan menggunakan *descriptive statistics*. Data statistik tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. *Descriptive Statistics*

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Karakteristik Pekerjaan	114	59	133	102,21	15,701
Keterlibatan Kerja	114	67	130	102,48	13,05

Tabel 1 menunjukkan besarnya nilai rata-rata pada variabel karakteristik pekerjaan yaitu 102,21, adapun 133 merupakan nilai tertinggi dan 59 merupakan nilai terendah. Besarnya nilai rata-rata variabel keterlibatan kerja yaitu 102,48, adapun 130 merupakan nilai tertinggi dan 67 merupakan nilai terendah.

Nilai standar deviasi pada variabel karakteristik pekerjaan yang melebihi 2 SD diketahui karena adanya dua kelompok subjek yang memiliki perbedaan pandangan terhadap pekerjaannya. Variabel keterlibatan kerja juga memperoleh nilai standar deviasi yang melebihi 2 SD, hal tersebut diketahui karena disebabkan oleh faktor demografis seperti usia, pendidikan terakhir, dan lamanya masa kerja. Meskipun karyawan memiliki keberagaman latar belakang demografis, namun karyawan masih berada dalam kelompok yang homogen dan dibuktikan dengan hasil perolehan pada uji asumsi.

A. Analisis Data

1. Hasil Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Data dikatakan berdistribusi normal jika memiliki nilai probabilitas $p > 0,05$, sedangkan data tidak berdistribusi normal apabila memiliki nilai $p < 0,05$ (Sugiyono, 2019). Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan *Kolmogorov Smirnov* yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS 22.0 *for windows*.

Tabel 2. Kategorisasi Signifikansi Normalitas Data

Nilai Signifikansi	Keterangan
Sig >0,05	Distribusi data normal
Sig <0,05	Distribusi data tidak normal

Hasil dari uji normalitas dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* terhadap variabel karakteristik pekerjaan dengan keterlibatan kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Data

Variabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
Karakteristik Pekerjaan	0,162	Distribusi normal
Keterlibatan Kerja	0,200	Distribusi normal

Berdasarkan tabel 3, besarnya nilai signifikansi pada variabel karakteristik pekerjaan yaitu 0,162 ($p > 0,05$) dan besarnya nilai signifikansi variabel keterlibatan kerja yaitu 0,200 ($p > 0,05$). Berdasarkan hasil dari nilai signifikansi kedua variabel adalah besar dari 0,05, bermakna bahwa data berdistribusi normal pada kedua variabel.

b. Uji Linearitas

Fungsi dilakukannya uji linearitas adalah guna mengetahui adanya hubungan yang linier antara dua variabel. Pengujian linieritas tersebut dapat dilakukan dengan menggunakan SPSS 22.0 *for windows*. Penggolongan data yang dikatakan linier apabila nilai signifikansinya kecil dari 0,05 ($p < 0,05$).

Tabel 4. Ketentuan Distribusi Linearitas Data

Nilai Signifikansi	Keterangan
Sig > 0,05	Tidak Linear
Sig < 0,05	Linear

Hasil uji linearitas menggunakan *Test for Linearity* terhadap kedua variabel:

Tabel 5. Hasil Uji Linearitas Data

Variabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
Karakteristik Pekerjaan * Keterlibatan Kerja	0,000	Linear

Besarnya nilai signifikansi pada data dari kedua variabel yaitu 0,000, menunjukkan nilai kecil dari 0,05 ($p < 0,05$). Nilai signifikansi apabila disesuaikan dengan kategorisasi linieritas data pada tabel 4, dapat dikatakan data penelitian berdistribusi linier.

2. Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui keterhubungan antara variabel bebas dan terikat. Analisis korelasi sederhana digunakan dalam uji

hipotesis dengan metode *product moment* yang dibantu dengan program SPSS 22.0 *for windows*. Berikut pedoman untuk memberikan kriteria terhadap koefisien korelasi (Sugiyono, 2019).

Tabel 6. Kriteria Koefisien Korelasi

Interval	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Hubungan sangat lemah / sangat rendah
0,20-0,399	Hubungan lemah / rendah
0,40-0,599	Hubungan cukup / sedang
0,60-0,799	Hubungan kuat / tinggi
0,80-1,00	Hubungan sangat kuat / sangat tinggi

Berikut hasil perhitungan uji hipotesis yang telah dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment*:

Tabel 7. Hasil Uji Korelasi Product Moment

		Karakteristik Keterlibatan Pekerjaan Kerja	
		Pekerjaan	Kerja
Karakteristik Pekerjaan	Pearson Correlation	1	0,685
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	114	114
Keterlibatan Kerja	Pearson Correlation	0,685	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	114	114

Nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000, yaitu kecil dari 0,05 (Sig. < 0,05) bermakna bahwa hubungan antar variabel penelitian bersifat signifikan, sehingga dapat dirumuskan sebagai adanya hubungan yang signifikan antara karakteristik pekerjaan dengan keterlibatan kerja pada karyawan.

Besarnya perolehan nilai koefisien korelasi yaitu 0,685 ($r=0,685$). Nilai koefisien korelasi tersebut tergolong ke dalam korelasi yang kuat antara variabel karakteristik pekerjaan dengan keterlibatan kerja. Berdasarkan nilai koefisien korelasi yang diperoleh, juga dapat menjelaskan arah hubungan antar variabel. Arah hubungan yang positif dan negatif berkaitan dengan arah hubungan antar variabel, yang ditunjukkan dengan adanya tanda (+) maupun (-) pada nilai koefisien korelasi (Sugiyono, 2019).

Nilai persentase korelasi hubungan diperoleh dengan mengetahui nilai *R Square*, berfungsi dalam untuk mengetahui bagaimana variasi variabel bebas dapat memberikan kontribusi kepada variabel terikat. Perhitungan *R Square* diperlukan pada hubungan antar variabel yang bersifat linier

(Sugiyono, 2019). Berikut perhitungan nilai *R Square* yang dilakukan dengan analisis regresi melalui bantuan SPSS 22.0 for windows.

Tabel 8. Hasil *R Square*

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,685	,469	,464	9,88690

a. Predictors: (Constant), Karakteristik Pekerjaan

Perolehan nilai *R Square* pada variabel karakteristik pekerjaan dan variabel keterlibatan kerja yaitu 0,469. Sesuai dengan fungsi *R Square*, dapat diartikan dimana sebesar 46,9% kontribusi yang diberikan variabel karakteristik pekerjaan terhadap variabel keterlibatan kerja, sedangkan sebesar 53,1% kontribusi yang diberikan faktor lain.

PEMBAHASAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat keterhubungan antara variabel karakteristik pekerjaan dengan variabel keterlibatan kerja pada karyawan. Rumusan hipotesis yang diangkat “adanya hubungan antara karakteristik pekerjaan dengan keterlibatan kerja pada karyawan” dan telah diuji melalui metode korelasi *product moment* dengan dibantu program SPSS 22.0 for windows. Korelasi *product moment* dilakukan pada 114 karyawan yang memperoleh besarnya nilai signifikansi korelasi antar variabel yaitu 0,000 (Sig < 0,05), maka dapat dimaknai adanya hubungan yang signifikan pada kedua variabel tersebut. Adanya hubungan signifikan pada kedua variabel tersebut membuktikan bahwa hipotesis penelitian dapat diterima.

Pengujian hipotesis melalui metode korelasi *product moment* juga diperoleh besarnya nilai koefisien korelasi (*r*) yaitu 0,685 ($r=0,685$). Perolehan nilai koefisien korelasi tersebut apabila dilakukan penyesuaian terhadap kriteria koefisien korelasi, maka dapat diketahui bahwa terdapat tingkat hubungan yang tergolong kuat antara variabel karakteristik pekerjaan dengan keterlibatan kerja.

Berdasarkan hasil analisis *product moment* tersebut yang menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,685 ($r=0,685$) dan tergolong ke dalam kategori kuat, nilai tersebut belum masuk ke dalam kategori sangat kuat dimana nilai koefisien korelasi 0,800 sampai dengan 1,00. Hal tersebut disebabkan karena adanya nilai standar deviasi yang lebih dari 2 SD (1 SD = 6), dimana standar deviasi untuk variabel karakteristik pekerjaan sebesar 15,7 dan sebesar 13,05 untuk variabel keterlibatan kerja.

Besarnya standar deviasi tersebut dapat dipengaruhi karena adanya perbedaan sudut pandang yang dimiliki setiap karyawan terhadap pekerjaannya, terdapat bagian karyawan yang mampu menilai bagaimana aspek-aspek internal dalam pekerjaannya. Adanya keberagaman latar belakang demografis yaitu usia, pendidikan terakhir, dan lamanya masa kerja menjadi faktor lain yang menyebabkan tingginya perolehan nilai standar deviasi pada kedua variabel. Meskipun demikian, diketahui karyawan masih berada di dalam kelompok yang homogen, dengan dibuktikan dari hasil uji asumsi dimana menunjukkan data berdistribusi normal dan linier.

Besarnya nilai *r* yang diperoleh yaitu sebesar 0,685 ($r=0,685$) menunjukkan adanya nilai yang positif dan tidak terlihat tanda negatif, bermakna bahwa koefisien korelasi antar variabel memiliki arah hubungan yang positif. Arah hubungan yang positif tersebut berarti hubungan antar variabel mempunyai arah hubungan searah, sehingga menggambarkan dimana apabila semakin tinggi nilai dari variabel karakteristik pekerjaan maka akan semakin tinggi pula nilai dari variabel keterlibatan kerja pada karyawan, dan sebaliknya apabila semakin rendah nilai dari variabel karakteristik pekerjaan maka akan semakin rendah pula nilai dari variabel keterlibatan kerja pada karyawan.

Berdasarkan penjelasan arah hubungan yang positif, karyawan akan semakin terlibat ketika telah mampu memberikan penilaian terhadap aspek-aspek internal di dalam pekerjaannya. Hal ini disebabkan karena karyawan yang mampu menilai aspek-aspek internal dalam pekerjaan akan secara utuh memahami bagaimana setiap prosedur pekerjaannya, memiliki keterikatan secara personal dengan pekerjaan, dan mengerti bagaimana pekerjaannya dapat berpengaruh terhadap hasil yang dibutuhkan perusahaan, sehingga karyawan akan memberikan kinerjanya secara optimal dan menjadi lebih terlibat di dalam pekerjaannya.

Sikap karyawan yang ditemukan pada penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan bagian produksi memiliki tingkat keterlibatan kerja yang rendah, hal ini sesuai dengan studi pendahuluan terkait fenomena yang telah ditemukan dan dipaparkan dalam latar belakang oleh peneliti yaitu karyawan bagian produksi memiliki keterlibatan kerja yang rendah akibat ketidaksesuaian pada karakteristik pekerjaannya. Beberapa bentuk sikap karyawan saat bekerja yang ditemukan dalam penelitian ini yaitu karyawan bekerja hanya sebagai pemenuhan tuntutan dari perusahaan yang berakibat kurangnya keinginan untuk menemukan upaya baru dalam menyelesaikan tugasnya dengan lebih efektif, serta karyawan yang seringkali merasa bosan karena pekerjaan terlalu rutin dan monoton.

Keterlibatan kerja merupakan sikap terhadap pekerjaan melalui adanya kemampuan kognitif dan keyakinan individu dalam mengidentifikasi secara psikologis terhadap pekerjaannya yang didorong dari persepsi bahwa pekerjaan berpotensi untuk memenuhi setiap kebutuhan karyawan. Karyawan yang memiliki keterlibatan kerja akan menganggap bahwa pekerjaannya merupakan sentral utama dalam pemenuhan kebutuhan, sehingga antara karyawan dan pekerjaan akan timbul keterikatan secara emosional dan keinginan untuk terus berpartisipasi di dalam pekerjaan (Kanungo, 1982; Lambert, Qureshi, Frank, Klahm, & Smith, 2018).

Faktor-faktor pada variabel keterlibatan kerja menurut Kanungo, 1982; Lambert, Qureshi, Frank, Klahm, & Smith, 2018 yaitu faktor personal dan faktor situasional. Faktor situasional meliputi pekerjaan, organisasi, dan lingkungan sosial budaya yang antara lain menjadi stimulus atau pendorong terbentuknya suatu sikap karyawan saat bekerja, sehingga sikap yang terbentuk pada tiap-tiap karyawan akan berbeda sesuai dengan penilaian yang diberikan karyawan. Salah satu atribut yang terdapat di faktor situasional adalah karakteristik pekerjaan.

Karakteristik pekerjaan merupakan aspek-aspek internal pada pekerjaan dengan menyesuaikan bentuk-bentuk dari pekerjaan, sehingga akan berbeda antara departemen satu dengan yang lainnya di dalam perusahaan. Kesesuaian karakteristik pekerjaan dengan tugas yang diemban akan menimbulkan sikap positif karyawan terhadap pekerjaan (Luthans, 2008). Bentuk sikap positif tersebut menurut Oldham dan Hackman 2005; Boeck, Dries, & Tierens, 2018 meliputi: (1) kebermaknaan, merupakan keadaan kognitif yang melibatkan tingkat dimana karyawan memandang pekerjaannya sebagai kontribusi yang berharga dan penting bagi kehidupannya, (2) tanggung jawab, merupakan keadaan yang berkaitan dengan sejauh mana karyawan merasa bertanggung jawab secara pribadi ataupun bertanggung jawab atas pekerjaan yang tengah dilakukannya, dan (3) pengetahuan terhadap hasil, melibatkan sejauh mana karyawan dapat memahami bagaimana kinerja mereka di dalam pekerjaan.

Penelitian ini didukung dengan penelitian berjudul pengaruh *quality of work life* terhadap keterlibatan kerja karyawan oleh Farouk Ilmid Davik, Ernawaty, dan Nyoman Anita Damayanti (2017). Hasil yang ditemukan yaitu terdapat pengaruh yang signifikan sebesar 0,0004 ($p < 0,05$) dengan nilai pengaruh sebesar 0,029 antara *quality of work life* terhadap keterlibatan kerja. Tingkat keterlibatan kerja diukur berdasarkan tiga komponen dari *quality of work life*. Komponen pertama adalah pengawasan meliputi adanya pengarahan pada karyawan, dan terjaganya komunikasi yang baik antara atasan dan

karyawan, dengan nilai pengaruh sebesar 0,023. Komponen kedua adalah tunjangan meliputi tunjangan pokok dan tunjangan kesehatan yang diberikan secara adil, dengan nilai pengaruh sebesar 0,060. Komponen yang ketiga adalah desain kerja meliputi *skill variety, task identity, task significance, autonomy, dan feedback*, dengan nilai pengaruh sebesar 0,039.

Ketika karyawan telah mampu memahami bagaimana karakteristik dari pekerjaannya yang berkaitan dengan otonomi, ragam keterampilan, signifikansi tugas, umpan balik, dan identitas, maka mereka akan memiliki partisipasi penuh terhadap pekerjaannya. Karyawan yang terbiasa untuk berpartisipasi pada pekerjaannya, maka akan menghasilkan proses yang sistematis di dalam diri karyawan dan meningkatkan keterikatan emosionalnya dengan pekerjaan.

Bukti yang menunjukkan adanya keterkaitan antara karakteristik pekerjaan dengan keterlibatan kerja sesuai dengan hasil penelitian oleh Sharma (2016) dengan judul *job involvement: attitudinal outcome of organizational structural factors*, yang menemukan bahwa karyawan akan merasa lebih terlibat di dalam pekerjaannya karena dua hal, yaitu koordinasi dan otonomi kerja. Otonomi kerja berkaitan dengan adanya kebebasan karyawan dalam memilih bagaimana metode kerja yang efektif baginya, menjadwalkan pekerjaan, dan membuat kriteria kerja. Koordinasi kerja berkaitan dengan hubungan sosial yang terbentuk di dalam organisasi. Otonomi kerja tersebut termasuk ke dalam salah satu aspek karakteristik pekerjaan yaitu otonomi.

Hasil analisis lain yang dapat diungkap dalam penelitian ini adalah perhitungan pada nilai *R Square*, berfungsi dalam melihat kontribusi atau sumbangan efektif yang diberikan variabel karakteristik pekerjaan terhadap variabel keterlibatan kerja. Berdasarkan hasil *R Square* yang telah diperoleh, sebesar 46,9% variabel keterlibatan kerja dapat dibentuk oleh variabel karakteristik pekerjaan. Adapun sebesar 53,1% kontribusi yang diberikan faktor-faktor lain pada variabel keterlibatan kerja.

Menurut Kanungo 1982; Lambert, Qureshi, Frank, Klahm, & Smith, 2018 masih terdapat beberapa faktor-faktor lain pada variabel keterlibatan kerja, faktor personal dan faktor situasional. Faktor personal memiliki dua atribut, yang pertama adalah demografis dengan mencakup perbedaan pada jenis kelamin, jenjang pendidikan terakhir, umur, status pernikahan, tingkat jabatan, dan lama kerja. Atribut yang kedua adalah psikologis dengan mencakup kebutuhan-kebutuhan yang dimiliki oleh setiap individu.

Berikutnya adalah faktor situasional yang memiliki tiga atribut. Atribut pertama adalah pekerjaan dengan mencakup status atau level jabatan, jumlah gaji, kondisi

kerja, keamanan kerja, pengawasan, dan iklim personal. Atribut kedua adalah organisasi dengan mencakup iklim organisasi, struktur organisasi, ukuran organisasi, dan sistem kontrol organisasi. Atribut ketiga adalah lingkungan sosial budaya dengan mencakup kondisi lingkungan di sekitar perusahaan.

PENUTUP

A. Simpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara karakteristik pekerjaan dengan keterlibatan kerja pada karyawan dengan nilai sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Berdasarkan nilai koefisien korelasi (r) diperoleh nilai sebesar 0,685 ($r = 0,685$), membuktikan bahwa korelasi antar variabel tergolong dalam kategori kuat dan positif karena tidak ditemukannya tanda negatif. Arah hubungan yang positif menjelaskan jika semakin tinggi nilai dari variabel karakteristik pekerjaan maka akan semakin tinggi pula nilai dari variabel keterlibatan kerja, sebaliknya apabila nilai dari variabel karakteristik pekerjaan rendah maka nilai dari variabel keterlibatan kerja pada karyawan pun akan menurun.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, maka peneliti memberikan beberapa saran kepada pihak-pihak terkait, sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai tingkat keterlibatan kerja dan tingkat karakteristik pekerjaan yang dimiliki karyawan, sehingga dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk meningkatkan keterlibatan kerja karyawan di bagian produksi. Perusahaan diharapkan dapat lebih memperhatikan pemenuhan pada karakteristik pekerjaan terutama aspek variasi keterampilan dan otonomi, dengan melibatkan karyawan dalam kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan perusahaan ataupun pengambilan keputusan sehingga keterlibatan kerja karyawan juga akan meningkat.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

a. Penelitian ini hanya berfokus dalam membuktikan karakteristik pekerjaan yang merupakan salah satu faktor pengaruh terhadap tingkat keterlibatan kerja, sehingga faktor-faktor lain belum dapat dibuktikan kontribusinya dalam mempengaruhi tingkat keterlibatan kerja. Faktor-faktor lain inilah

yang dapat menjadi bahan pertimbangan dan perluasan sudut pandang oleh peneliti lain yang tertarik dengan topik yang sama.

- b. Peneliti selanjutnya juga diharapkan mampu menggali informasi dan memperluas wawasan lebih mendalam mengenai aspek-aspek dari kedua variabel.
- c. Berdasarkan aspek-aspek variabel karakteristik pekerjaan yang digunakan dalam instrumen penelitian memiliki kemungkinan dimana keseluruhan aspek memiliki kontribusi yang berbeda-beda terhadap variabel keterlibatan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdallah, A. B., Obeidat, B., Aqqad, N. O., Janini, M. N. K., & Dahiyat, S. E. (2017). An Integrated model of job involvement, job satisfaction and organizational commitment: A structural analysis in Jordan's banking sector. *Communication and Network*, 9(1). 28-53 DOI: 10.4236/cn.2017.91002
- Boeck, G. D., Dries, N., & Tierens, H. (2018). The experience of untapped potential: Towards a subjective temporal understanding of work meaningfulness. *Journal of Management Studies*, 56(1). 1-29 Diunduh dari <https://doi.org/10.1111/joms.12417>
- Cohen, A. (2003). *Multiple commitments in the workplace: An integrative approach (Eds. 1)*. Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates.
- Davik, F. I., Ernawaty., & Damayanti, N. A. (2017). Pengaruh quality of work life terhadap keterlibatan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*, 5(3), 1-11. Diunduh dari <https://ejournal.undip.ac.id/index.php/jmki/article/view/17206>
- Fathurrohman, A. (2018). Pengaruh keterlibatan kerja dan stres terhadap kinerja guru SMK swasta Kecamatan Matraman Jakarta Timur. *Jurnal Susunan Artikel Pendidikan*, 3(1). 10-17 Diunduh dari DOI: 10.30998/sap.v3i1.2730
- Istifadah, N., & Tjaraka, H. (2017). Kreativitas dan inovasi pada industri kreatif untuk meningkatkan daya saing dan kesinambungan pertumbuhan ekonomi. *Conference on Management and Behavioral Studies*, Jakarta: 14 Oktober 2017. 89-99. Diunduh dari <https://cmbs.untar.ac.id/images/prosiding/2017/p/Nurul-istifadah-dan-heru-tjaraka.pdf>

- Kanungo, R. N. (1982). *Work alienation: An integrative approach*. New York: Praeger Publishers.
- Lambert, E. G., Qureshi, H., Frank, J., Klahm, C., & Smith, B. (2018). Job stress, job involvement, job satisfaction, and organizational commitment and their associations with job burnout among Indian police officers: A research note. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 33(85). 1-15. Diunduh dari <https://doi.org/10.1007/s11896-017-9236-y>
- Luthans, F. (2008). *Organizational behavior*. Boston: McGraw-Hill.
- Muhson, A. (2006). *Teknik analisis kuantitatif*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta. Diunduh dari <http://staffnew.uny.ac.id/upload/132232818/pendidikan/Analisis+Kuantitatif.pdf>
- Navandi, S. (2019). Industry 5.0 – A human-centric solution. *Sustainability*, 11(16). 1-13. DOI: 10.3390/su11164371
- Oldham, G. R., & Hackman, J. R. (2005). How job characteristics theory happened In K Smith & M. Hith (Eds). *Grid minds in management: The process of theory development* (h. 151-170). New York: Oxford University Press.
- Paramita, D., & Wijayanti, R. (2015). *Metode penelitian kuantitatif (Eds. 1)*. Lumajang: Buku Ajar Perkuliahan Metodologi Penelitian bagi Mahasiswa Akuntansi. Diunduh dari <http://repository.stiewidyagalumajang.ac.id/102/>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku organisasi (Eds. 12)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sharma, A. (2016). Job involvement: Attitudinal outcome of organizational structural factors. *European Journal of Training and Development Studies*, 3(4), 17-28. Diunduh dari <https://www.eajournals.org/journals/european-journal-of-training-and-development-studies-ejtds/vol-3-issue-4-september-2016/job-involvement-attitudinal-outcome-organizational-structural-factors/>
- Skobelev, P. O., & Borovik, S. Y. (2017). On the way from industry 4.0 to industry 5.0: From digital manufacturing to digital society. *International Scientific Journal "Industry 4.0"*, 2(6). 307-311. Diunduh dari <https://stumejournals.com/journals/i4/2017/6/307>
- Sugiyono, (2019). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Yasintasari, C. F., & Mulyana, O. P. (2019). Hubungan antara karakteristik pekerjaan dengan work engagement pada karyawan PT. X. *Prosiding Seminar Nasional & Call paper Psikologi Sosial*, Malang: 04 Mei 2019. 311-319. Diunduh dari <http://fppsi.um.ac.id/wpcontent/uploads/2019/07/Cevrela-Fani.pdf>