

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dunia bisnis yang kompetitif dengan laju perubahan yang semakin cepat, membuat perusahaan semakin bergantung pada kekuatan dan bakat karyawannya (Bakker, 2017). Perusahaan modern yang ingin memenangkan persaingan bisnis memerlukan karyawan yang memiliki keterikatan dengan pekerjaannya. Bakker (2017) menyebutkan bahwa keterikatan akan menciptakan karyawan yang antusias terhadap pekerjaannya dan gigih ketika menghadapi tantangan dan rintangan dalam perusahaan. Selain itu, keterikatan kerja memegang peranan penting dalam mengarahkan karyawan untuk mencapai hasil yang diinginkan oleh organisasi seperti kreativitas dan inovasi, kepuasan pelanggan, peningkatan laba, dan mengurangi absensi karyawan (Bakker, 2017).

Keterikatan kerja atau *work engagement* didefinisikan sebagai keadaan dimana seseorang merasa positif dan puas dalam hubungan dengan pekerjaannya, yang dicirikan dengan semangat kerja (*vigor*), dedikasi kepada organisasi (*dedication*), dan penyerapan konsentrasi pada satu pekerjaan (*absorption*) (Schaufeli, 2013). Ciri-ciri dari *work engagement* disebut juga dalam islam sebagai *mujahadah*, *itqon*, dan *quwwatul izmi* (Arifin et al., 2023).

Mujahadah atau *vigor* terdapat dalam hadis yang berbunyi:

عَنْ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ الْكَيْسُ مَنْ دَانَ نَفْسَهُ وَعَمِلَ لِمَا بَعْدَ الْمَوْتِ وَالْعَاجِزُ مَنْ اتَّبَعَ نَفْسَهُ هَوَاهَا وَتَمَنَّى عَلَى اللَّهِ

“Dari Nabi Shallallahu 'alaihi wa Salam beliau bersabda: "Orang yang cerdas adalah orang yang mempersiapkan dirinya dan beramal untuk hari setelah kematian, sedangkan orang yang bodoh adalah orang jiwanya mengikuti hawa nafsunya dan berangan angan kepada Allah." (HR. Tirmidzi 28238).

Mujahadah an Nafs adalah keikhlasan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan melalui sikap pengendalian diri. Pengendalian diri adalah sikap yang diajarkan dalam Islam, yang mendorong seseorang untuk selalu mengutamakan pikiran dan hati daripada nafsu (emosi), terutama dalam bekerja untuk memenuhi *ma'isyah* (kebutuhan). Hadits tersebut menunjukkan bahwa seorang muslim patut untuk menunjukkan etos kerja yang tidak hanya rajin, gigih, setia, serta bekerja secara fisik dan mental, namun hendaknya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan meningkatkan kinerja.

Ciri yang kedua yaitu *dedication* disebut juga sebagai *itqon* yang artinya bekerja secara profesional, sempurna, dan berdedikasi tinggi (Arifin et al., 2023). Karyawan yang memiliki *itqon* terhadap organisasi akan bekerja dengan optimal dan totalitas sehingga ia akan memiliki kinerja yang lebih baik daripada karyawan yang lainnya. Hal ini disabdakan Nabi Muhammad SAW dalam hadis:

قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: إِنَّ اللَّهَ تَعَالَى يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ

يُتَّقِنَهُ

Rasulullah SAW bersabda: “Sesungguhnya Allah mencintai seseorang yang apabila bekerja, mengerjakannya secara itqon (professional)”. (HR. Thabrani, No: 891, Baihaqi, No: 334)

Ciri yang terakhir yaitu *absorption* yang disebut dalam islam sebagai *quwwatul izmi* atau integritas yang kuat. Arti dari *quwwatul izmi* adalah seseorang yang memiliki kepribadian jujur dan kuat, berkarakter konsisten, serta bersikap tegas untuk menjaga prinsip. Sikap dalam memegang amanah ini dilakukan dengan menunjukkan totalitas kerja yang hanya bertujuan untuk mencari rida Allah Swt. Karyawan dengan karakter *quwwatul izmi* akan mampu bekerja dengan fokus dan konsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga kinerja karyawan akan meningkat (Arifin et al., 2023).

Karyawan yang merasa terikat dengan pekerjaannya akan menunjukkan kinerja aktif yang penuh semangat, memiliki tingkatan energi yang tinggi, dan antusias terhadap pekerjaannya. Melalui keterlibatan secara langsung terhadap pekerjaan tersebut, karyawan akan meningkatkan kehadiran personal (terlibat secara fisik, kognitif, dan emosional) yang mengarah pada keaktifan dan kinerja maksimal (Bakker, 2017). Keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya menjadi hal yang mendasar bagi perusahaan karena dapat memengaruhi hasil yang diperoleh perusahaan (Schaufeli et al., 2013). Hasil tersebut dapat berhubungan dengan hasil individu dan hasil kerja tim berupa tingkat kinerja dan absensi. Selain itu, rata-rata keterikatan dalam tingkat seluruh organisasi dapat dihubungkan dengan tingkat pendapatan perusahaan seperti laba dan produktivitas. Hal ini telah diungkapkan dalam penelitian lain,

yang menyatakan bahwa perusahaan dengan keterikatan kerja tinggi menunjukkan peningkatan margin operasi secara keseluruhan sebesar 3,74% dan peningkatan laba bersih 2,06% selama satu tahun periode (Schaufeli et al., 2013).

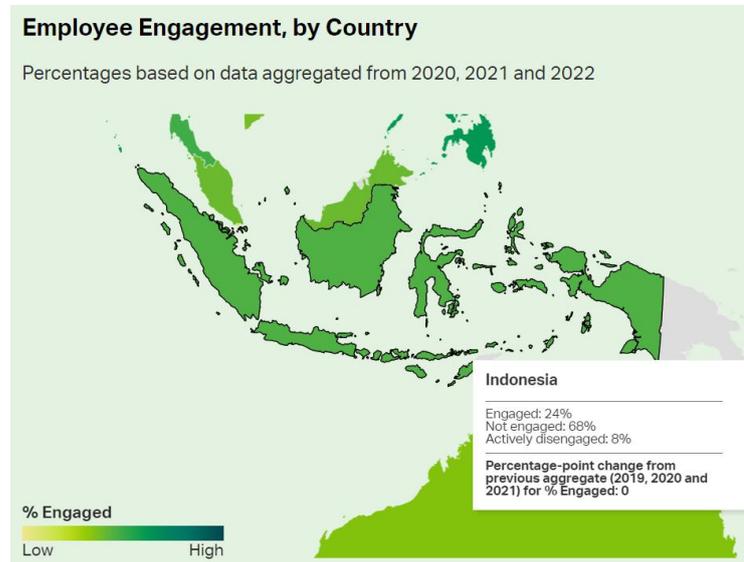
Survey mengenai keterikatan karyawan di Asia Tenggara, termasuk Indonesia di dalamnya, telah dilaksanakan oleh Gallup pada tahun 2023. Secara umum, didapatkan kesimpulan dari hasil bahwa karyawan di Asia Tenggara merasakan ketidakterikatan yang kuat terhadap pekerjaannya, dengan rata-rata ketidakterikatan sebesar 66,6%. Data tersebut dapat dilihat secara rinci pada tabel 1.1 dan gambar 1.1.

Tabel 1.1
Tingkat *Work Engagement* di Asia Tenggara

<i>Country</i>	<i>Engaged</i>	<i>Not engaged</i>	<i>Actively disengaged</i>
Philippines	31%	59%	10%
Thailand	25%	66%	9%
Cambodia	21%	68%	11%
Indonesia	24%	68%	8%
Vietnam	21%	72%	7%

Sumber: Gallup.com (2023)

Gambar 1.1
Tingkat *Work Engagement* di Indonesia



Sumber: Gallup.com (2023)

Selanjutnya, berdasarkan pada tabel 1.1 tersebut, dapat disimpulkan bahwa Indonesia menduduki urutan ketiga di Asia Tenggara dengan jumlah karyawan yang terikat sebesar 24%, tidak terikat sebesar 68%, dan secara aktif tidak terikat sebesar 8%. Tingginya tingkat ketidakterikatan karyawan tersebut, memunculkan kesadaran bagi perusahaan agar dapat lebih memahami ekspektasi karyawan, dan lebih berupaya memberikan kesempatan bagi karyawan dalam mengembangkan bakatnya (Ratanjee & Emond, 2013).

Studi mengenai *work engagement* memerlukan pengayaan lebih lanjut pada populasi dengan karakteristik kolektivis seperti di Asia Tenggara, terlebih dilakukan di Indonesia. Penelitian-penelitian sebelumnya mayoritas dilakukan oleh negara-negara seperti Amerika Serikat, Spanyol, Portugal, Belanda dan Inggris (Deci et al., 2001; Shimazu et al., 2010). Mayoritas dari negara-negara tersebut sebagian besar memiliki karakteristik seperti pemerintahan yang

demokratis, didominasi oleh badan usaha milik swasta, dan tergolong menekankan individualisme (Rothmann, 2013). Dengan demikian, seiring dengan meningkatnya globalisasi, imigrasi, serta keberagaman manusia dan budaya, maka diperlukan berbagai pendekatan lintas budaya mengenai *work engagement*. Termasuk sudut pandang pada Asia Tenggara dengan karakteristik masyarakat kolektivistis, yang salah satunya adalah di Indonesia (Berry et al., 2002; Shimazu et al., 2010).

Salah satu faktor yang memengaruhi *work engagement* adalah *work life balance* (Wood et al., 2020). *Work life balance* dapat di definisikan menjadi dua dimensi yaitu keterlibatan seseorang di berbagai peran dalam hal kehidupan kerja dan non kerja, serta konflik yang minimal antara pekerjaan dan non pekerjaan (Sirgy & Lee, 2018). Menciptakan keseimbangan peran antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya menjadi tantangan tersendiri bagi perusahaan. Hal ini disebabkan oleh teknologi baru dan tuntutan pasar yang telah mengubah pola pekerjaan dan memberikan tantangan pada keseimbangan kehidupan kerja individu. Perubahan tersebut membuat pudar batas tradisional antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Fayyazi & Aslani, 2015).

Sebaliknya, karyawan yang menghadapi permasalahan ketidakseimbangan antara keluarga dan perusahaan menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan yaitu tingginya *turnover intention* pada karyawan (Mulang, 2022). Oleh sebab itu, perusahaan dalam mempertahankan karyawannya, perlu memiliki kebijakan terkait keseimbangan pekerjaan dan kehidupan pribadi agar dapat menciptakan *engagement* karyawan yang positif (Rebecca et al., 2020).

Faktor berikutnya yang memberikan pengaruh kepada *engagement* karyawan terhadap pekerjaan adalah faktor *social work environment* (Bakker, 2022). Hubungan sosial diartikan sebagai seluruh variabel yang menyiratkan adanya hubungan antara dua pihak atau lebih, yang dapat memengaruhi tingkat keterikatan (Boccoli et al., 2023). Karyawan membutuhkan lingkungan sosial yang terbuka dan mendukung agar dapat merasa aman di tempat kerja, dan terikat sepenuhnya dengan tanggung jawab mereka (Anitha, 2014). Petterson (1998) dalam Raziq & Maulabakhsh (2015) berpendapat bahwa interaksi antar karyawan dalam bisnis penting untuk mencapai tujuan organisasi. Ia menjelaskan bahwa operasi bisnis dapat berjalan lancar apabila komunikasi sebuah informasi dilakukan dengan benar dan pada waktu yang tepat. Sebaliknya, apabila bentrokan terjadi diantara rekan kerja, maka tujuan organisasi akan sulit dicapai.

Keterikatan seorang individu merupakan hal yang fluktuatif. Artinya, karyawan memiliki saat-saat dimana mereka merasa tidak terikat. Agar keterikatan karyawan tersebut dapat stabil, penting bagi seluruh organisasi, tim, dan karyawan untuk terus mengoptimalkan kondisi (sosial) di tempat kerja (Bakker, 2022). Lebih lanjut, ketika karyawan mendapatkan lebih banyak dukungan sosial, maka mereka memiliki kesempatan yang lebih tinggi untuk menggunakan kekuatan atau kebebasannya, sehingga karyawan tersebut lebih terikat dalam pekerjaannya. Dengan demikian, perusahaan perlu mendesain lingkungan kerja sosial yang mampu memberikan dampak pada peningkatan

motivasi dan komitmen karyawan, yang kemudian mengarah pada tercapainya hasil yang diinginkan oleh perusahaan (Hanaysha, 2016).

Faktor terakhir yang memengaruhi *work engagement* pada karyawan adalah faktor *workplace spirituality* (Pandey, 2017). Spiritualitas memiliki arti sebagai kondisi internal seorang karyawan yang mendorong kemunculan suatu perilaku kerja yang positif (Leo Purnama et al., 2022). Melalui *workplace spirituality*, karyawan dapat merasa menjadi bagian dari pekerjaan dan mendapatkan makna atau tujuan dari pekerjaan tersebut, sehingga karyawan mencurahkan tenaga dan waktunya untuk bekerja yang mengarah pada *work engagement*. Berbagai penelitian juga mengungkapkan bahwa *workplace spirituality* berhubungan dengan perilaku-perilaku kerja, yakni peningkatan dari kepuasan kerja, komitmen, kebahagiaan, motivasi, *work engagement*, serta inovasi kerja (Chairunisa & Maulida, 2022).

Penerapan *workplace spirituality* bertujuan agar dapat mencapai hubungan yang berkelanjutan di tempat kerja. Seperti dalam tingkatan kerja tim, faktor spiritualitas dapat meningkatkan kesadaran diri, motivasi, dan keterikatan. Sedangkan dalam tingkatan organisasi, aspek spiritual dapat mendukung upaya untuk melakukan perubahan lingkungan kerja yang dapat mendukung pengalaman kerja yang lebih baik. Dengan demikian, pengetahuan tentang faktor spiritualitas manusia dapat digunakan untuk meningkatkan empati dalam proses perencanaan strategis SDM (Bella et al., 2018).

Pada riset kali ini, objek yang akan diteliti merupakan karyawan pada satu perusahaan yang bergerak di bidang retail berupa swalayan yang berada

dibawah naungan CV Amanah Anda. Swalayan tersebut bernama Amanda Swalayan yang telah berdiri menjadi tiga cabang dengan total karyawan yang bekerja sejumlah 87 orang. Gambaran mengenai *work engagement* karyawan dilakukan oleh penulis dengan melakukan wawancara kepada Manajer HRD CV Amanah Anda di tahun 2023. Pengelolaan SDM pada CV Amanah Anda dilakukan dengan berbagai upaya seperti pelatihan bagi bidang-bidang tertentu, pengembangan spiritual, pengembangan jenjang karir, jaminan-jaminan BPJS, serta sistem *reward* bagi karyawan dengan masa kerja tertentu, untuk menunjang keberlangsungan perusahaan. Namun, dalam proses pengelolaan SDM tersebut tentunya ditemukan pula hambatan yang dapat menghambat kinerja perusahaan (CV Amanah Anda, 2023). Melalui wawancara yang dilakukan, disampaikan bahwa Amanda Swalayan mengalami permasalahan *work engagement* berupa karyawan yang kurang bersemangat dalam bekerja, disiplin karyawan dalam melaksanakan *job description* masing-masing, serta fokus yang belum maksimal dalam melaksanakan pekerjaannya. Kondisi tersebut mengakibatkan pelayanan yang kurang maksimal terhadap konsumen. Maka dari itu, perusahaan perlu memberikan perhatian khusus pada keterikatan karyawannya agar seluruh karyawan pada perusahaan dapat bekerja dengan optimal.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan di atas, maka dari itu peneliti berkeinginan untuk melakukan uji lebih lanjut mengenai “**Apakah *work life balance, social work environment, dan workplace spirituality* berpengaruh terhadap *work engagement*?”**

B. Rumusan Masalah

Berlandaskan latar belakang pada pendahuluan di atas, rumusan masalah pada riset ini bersifat menanyakan hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih maka kemudian disebut sebagai rumusan masalah asosiatif kausal (Sugiyono, 2018). Rumusan permasalahan dalam penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Apakah *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* karyawan CV Amanah Anda?
2. Apakah *social work environment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* karyawan CV Amanah Anda?
3. Apakah *workplace spirituality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* karyawan CV Amanah Anda?
4. Apakah *work life balance*, *social work environment*, dan *workplace spirituality* berpengaruh secara simultan terhadap *work engagement* karyawan CV Amanah Anda?

C. Batasan Masalah

Adanya batasan masalah pada penelitian ini dilakukan untuk menghindari adanya pembahasan yang keluar dari pokok permasalahan. Oleh sebab itu penulis memberi batasan masalah agar penelitian menjadi fokus dan terarah. Batasan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Penelitian berfokus pada variabel *work life balance*, *social work environment*, *workplace spirituality*, dan *work engagement*.

2. Periode penelitian ini dilakukan dalam rentan waktu mulai dari bulan Januari 2024 sampai dengan Juli 2024 dengan cara menyebarkan kuesioner secara *offline* atau mendatangi langsung karyawan di CV Amanah Anda.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijabarkan, maka tujuan dilakukannya riset ini adalah:

1. Untuk menguji pengaruh *work life balance* terhadap *work engagement* karyawan CV Amanah Anda
2. Untuk menguji pengaruh *social work environment* terhadap *work engagement* karyawan CV Amanah Anda
3. Untuk menguji pengaruh *workplace spirituality* terhadap *work engagement* karyawan CV Amanah Anda
4. Untuk menguji pengaruh *work life balance*, *social work enviroment*, dan *workplace spirituality* terhadap *work engagement* karyawan CV Amanah Anda secara simultan

E. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian yang dilakukan diharapkan mampu memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Peneliti memiliki harapan agar penelitian yang dilakukan dapat menambah bukti empiris bagi para peneliti selanjutnya, yang

penelitiannya berhubungan dengan *work life balance*, *social work environment*, dan *workplace spirituality* terhadap *work engagement*.

2. Secara Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam memberikan bahan evaluasi kepada CV Amanah Anda yang berkaitan dengan aspek *work life balance*, *social work environment*, dan *workplace spirituality*, sehingga mampu meningkatkan keterikatan *work engagement*.