

## ***Work engagement* mempengaruhi kebahagiaan pegawai**

### **Dipin Satriawan**

Magister Psikologi, Program Pascasarjana, Universitas Ahmad Dahlan  
Dipin.satriawansaince@gmail.com

### **Yuzarion**

Magister Psikologi, Program Pascasarjana, Universitas Ahmad Dahlan  
Yuzarion@psy.uad.ac.id

### **Herlina Siwi Widiana**

Magister Psikologi, Program Pascasarjana, Universitas Ahmad Dahlan  
Herlina.widiana@psy.uad.ac.id

### **ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara *work engagement* dengan kebahagiaan tenaga pengajar. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 54 pegawai (tenaga pengajar). Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala intensi perilaku spiritualitas, *work engagement*, dan kebahagiaan. Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik uji analisis linier berganda untuk menguji hubungan masing-masing variabel. Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai  $R = 0,429$  dan nilai  $F$  sebesar 5,751 dengan  $p = 0,006$  atau  $p < 0,01$ . Hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima sehingga ada hubungan antara *work engagement* dengan kebahagiaan karyawan.

*Kata Kunci : Kebahagiaan, Pegawai, Work Enggagment*

### **ABSTRACT**

*The purpose of this study was to determine the relationship between engagement with the happiness of the teaching staff. This research uses a quantitative approach. The subjects in this study were 54 employees (teaching staff). Data collection in this study uses the scale of spirituality behavioral intentions, work engagement, and happiness. to test the relationship of each variable. Hypothesis test results showed the value of  $R = 0.429$  and  $F$  value of 5.751 with  $p = 0.006$  or  $p < 0.01$ . The results of this calculation indicate that the hypothesis is accepted so that there is a relationship between work engagement with employee happiness.*

*Keyword : Happiness, Employee , Work Enggagment*

### **PENDAHULUAN**

Kebahagiaan merupakan tujuan utama yang ingin dicapai oleh setiap individu, sehingga pada dasarnya aktivitas-aktivitas yang dilakukan oleh setiap individu merupakan perwujudan dari keinginan dirinya untuk memperoleh kebahagiaan. meskipun tujuan yang dimiliki setiap individu beragam, seperti mendapatkan pekerjaan yang baik, memiliki pendidikan yang tinggi serta membangun keluarga yang harmonis, namun kebahagiaan menjadi tujuan utama.

Kebahagiaan merupakan tema yang selalu dijadikan bahan pembicaraan setiap individu, bagaimana hakikatnya, dan jalan apa yang ditempuh untuk mendapatkan kebahagiaan. Masalah kebahagiaan ini tiba-tiba semakin terasa dipertanyakan oleh manusia pada dunia modern sekarang ini. Karena sebagian orang menduga bahwa dengan mudahnya fasilitas hidup akibat kemajuan teknologi modern sekarang ini, manusia akan dihantar ke gerbang kebahagiaan hidup dengan sempurna. Tetapi anggapan itu ternyata jauh dari kebenaran, bahkan penyakit gangguan jiwa, kecemasan tinggi dalam menjalankan kehidupan akibat implikasi dunia modern saat ini, hal ini sangat berdampak terhadap kebahagiaan setiap individu.

Kebahagiaan dalam hidup sangatlah beragam. Setiap individu selalu mengharapkan kebahagiaan, baik kebahagiaan dalam bentuk berhasil menjalankan tugas, menjalankan kewajiban maupun mampu menghindari penderitaan. Keberhasilan menjalankan tugas ini seperti mampu menyelesaikan tugas-tugas kantor tempat waktu. Menjalankan kewajiban mencari nafkah untuk keluarga, patuh dengan orang tua dan menjalankan kewajiban beragama.

Hasil survei mengenai kebahagiaan yang dilakukan oleh Perserikatan bangsa-bangsa (PBB) pada bulan November 2011 lalu, menerbitkan laporan indeks kebahagiaan “*Human Development Index*”, dan menetapkan bahwa Norwegia adalah negara paling bahagia di dunia. Di bawahnya, ranking kedua sampai lima diraih Australia, Belanda, Amerika Serikat dan Selandia Baru. Penetapan 187 negara itu antara lain didasarkan pada penghasilan, tingkat pendidikan, kesehatan, harapan hidup dan ekonomi masing-masing negara. Dalam seseorang lebih panjang, pendapatan lebih banyak dan memiliki akses yang bagus terhadap pendidikan dan fasilitas kesehatan, maka mungkin sekali individu akan lebih bahagia ketimbang orang lain.

Menurut Seligman (2005) kebahagiaan adalah perasaan positif yang dirasakan oleh individu dan kegiatan positif tanpa adanya unsur paksaan dan suatu kondisi dan kemampuan untuk merasakan emosi positif pada masa lalunya, masa depan dan masa sekarang. Semakin banyak emosi positif yang dirasakan oleh individu maka semakin terbuka pula pikiran untuk mendapatkan ide-ide baru dan terbuka terhadap ide-ide baru serta mempraktikkan ide-ide tersebut akan membuat individu menjadi lebih kreatif dalam menjalankan kegiatannya, serta memberikan kesempatan untuk menciptakan hubungan yang lebih baik dan menunjukkan produktivitas yang lebih besar.

Menurut Noddings (2003) kebahagiaan merupakan tujuan terbesar yang ingin dicapai oleh manusia, pada dasarnya aktivitas-aktivitas setiap individu merupakan perwujudan dari keinginan dirinya untuk memperoleh kebahagiaan. Kebahagiaan memberikan dampak positif bagi individu itu sendiri dalam berbagai aspek kehidupan seperti pekerjaan, pendidikan, hubungan sosial, dan kesehatan. Kebahagiaan merupakan kualitas kehidupan seseorang yang membuat kualitas kehidupan menjadi lebih baik seperti kesehatan yang lebih baik, kreativitas yang tinggi serta pendapatan yang tinggi dan tempat kerja yang baik (Diener & Dean, 2007).

Lyubomirsky (2007) menyebutkan kebahagiaan sebagai penilaian subyektif dan global dalam menilai diri sebagai orang yang bahagia atau tidak. Hal ini beranjak dari pemikiran bahwa kebahagiaan dinilai berdasarkan kriteria-kriteria subyektif yang dimiliki individu. Seseorang bisa saja merasakan ketidakbahagiaan dalam hidupnya walaupun hidupnya dikelilingi oleh segala kenyamanan, cinta, dan kesejahteraan. Sebaliknya seseorang bisa saja tetap merasakan kebahagiaan walaupun hidupnya penuh dengan rintangan, tragedi, ketidaksejahteraan, dan tidak adanya cinta.

Bastaman (2007) mengatakan bahwa kebahagiaan adalah suatu keadaan penghayatan hidup untuk menemukan kebaermaknaan dalam hidup setiap individu, dan membuat individu merasakan hidupnya lebih bahagia, lebih berharga, dan memiliki tujuan untuk dipenuhi. Pada masa dewasa kebahagiaan merupakan sesuatu yang penting sebab hal ini akan berdampak sangat kuat bagi individu yang bersangkutan, baik selama periode itu berlangsung maupun pada fase rentang kehidupan yang berikutnya. Kebahagiaan dapat dipengaruhi oleh *work engagement*. *Work engagement* adalah keadaan positif dan memenuhi diri, keadaan pikiran yang berkaitan dengan pekerjaan dikarakteristikan dengan adanya energi tinggi, pengabdian dan penghayatan, (Steven & Prihatsanti, 2017). Salah satu bentuk *engagement* adalah *work engagement* yang dimaknai sebagai keadaan mental yang positif, memuaskan dan berkaitan dengan pekerjaan yang dicirikan dengan kekuatan, didikasi dan pengabdian.

Menurut Hakanen, Bakker, dan Schaufeli (2006) mengatakan bahwa ketika pegawai yang memiliki *work engagement* tinggi, memiliki kecenderungan pribadi yang kreatif, produktif serta akan memiliki kemauan untuk bekerja lebih keras. Menurut Schiemann (2009) keterikatan kerja menggambarkan seberapa jauh karyawan bersedia melampaui persyaratan minimal dari peran mereka untuk memberikan energi tambahan atau mengadvokasi (membela) organisasi mereka terhadap perusahaan lainnya sebagai tempat yang baik untuk bekerja atau berinvestasi. Karyawan yang terikat akan bekerja lebih giat dan bertahan di lembaga lebih lama.

Menurut Schaufeli & Bakker (2010) mendefinisikan keterikatan kerja sebagai suatu keadaan pikiran yang positif terkait pekerjaan yang dicirikan dengan *vigor*, *dedication* dan *absorption*. *Vigor* dicirikan dengan energi tingkat tinggi dan fleksibilitas mental saat bekerja, keinginan untuk menginvestasikan upaya dalam pekerjaan, dan tetap teguh meski menghadapi berbagai kesulitan. *Dedication* mengacu pada keterlibatan yang kuat pada pekerjaan dan mengalami rasa penting, antusias dan tertantang terhadap pekerjaan. *Absorption* dicirikan dengan berkonsentrasi secara penuh dan merasa asyik dengan pekerjaannya, sehingga waktu terasa berlalu dengan cepat dan sulit melepaskan diri dari pekerjaan. Maksudnya penjelasan diatas ialah, karyawan yang terikat pada pekerjaannya memiliki level energi yang tinggi dan antusias dengan pekerjaan mereka.

Berdasarkan uraian diatas, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui *work engagement* dapat mempengaruhi kebahagiaan pegawai.

## METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan skala kebahagiaan, perilaku spiritualitas dan *work engagement*. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 54 pegawai (tenaga pengajar). Teknik *sampling* dalam penelitian ini menggunakan *random sampling*. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala perilaku spiritualitas, *work engagement*, dan kebahagiaan. Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik uji analisis linier berganda untuk menguji hubungan masing-masing variabel

## HASIL

Hipotesis menunjukkan adanya hubungan antara *work engagement* terhadap kebahagiaan karyawan. Yang memperoleh nilai  $R = 0,429$  dan nilai  $F$  sebesar  $5,751$  dengan  $p = 0,006$  atau  $p < 0,01$ . Hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa hipotesis mayor diterima sehingga ada hubungan antara *work engagement* dengan kebahagiaan karyawan. Hubungan antara *work engagement* dengan kebahagiaan yang memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,038$ , artinya signifikan ( $p < 0,05$ ). Dan disimpulkan bahwa hipotesis minor kedua diterima sehingga terdapat hubungan yang signifikan antara perilaku dengan kebahagiaan.

Berdasarkan hasil analisis kuantitatif, bahwa *work engagement* mempengaruhi kebahagiaan pada pegawai. Keterkaitan antara *work engagement* dengan kebahagiaan pegawai dapat meningkatkan kualitas kerja. Hal ini dikarenakan ketika seseorang memiliki pikiran positif, optimisme, loyalitas, ketekunan serta semangat yang tinggi dalam bekerja secara otomatis akan mempengaruhi hasil kerja yang optimal. Selanjutnya ketika seseorang merasa bahagia dalam bekerja juga akan mempengaruhi kualitas kerjanya. Karyawan yang merasa bahagia dan merasa nyaman ketika berada di tempat kerja akan menunjukkan loyalitas dan tidak akan mudah untuk meninggalkan perusahaannya. Namun sebaliknya ketika karyawan tidak memiliki kebahagiaan dikarenakan adanya tekanan-tekanan pada tempat kerja akan mudah stres dan pada akhirnya dengan mudah untuk meninggalkan tempat kerjanya.

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji analisis hipotesis, diperoleh hubungan positif yang sangat signifikan antara *work engagement* dengan kebahagiaan dengan nilai  $R = 0,429$  dan nilai  $F$  sebesar  $5,751$  dengan  $p = 0,006$  atau  $p < 0,01$ . Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara perilaku spiritualitas dan *work engagement* secara bersama-sama dengan kebahagiaan pegawai pondok pesantren Modern Muhammadiyah Boarding School.

Hal ini diperkuat dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh Vokic dan Hernaus (2015) yang mengatakan bahwa *work engagement* menjadi mediasi antara kepuasan kerja dan loyalitas

karyawan yang apabila sebuah perusahaan memiliki pegawai yang bahagia dan produktif akan menghasilkan *outcome* yang berhubungan dengan kinerja pegawai secara maksimal. Bakker dan Leiter (2010) menyatakan bahwa pegawai yang memiliki *work engagement* yang tinggi akan menunjukkan antusiasme dalam bekerja dan menggunakan tenaga dalam menjalankan pekerjaannya secara optimal. Kebahagiaan dapat berasal dari dua faktor, yaitu faktor yang berasal dari dalam diri seperti kesesuaian antara harapan pekerjaan dengan kemampuan diri, dan kepribadian individu sedangkan faktor yang berasal dari luar antara lain beban kerja yang tinggi serta lingkungan kerja yang tidak nyaman. Lingkungan kerja yang nyaman membuat pegawai bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya (Sinaga, 2016). Perasaan aman dan nyaman dalam lingkungan kerja membuat pegawai selalu merasa bahagia pada saat bekerja serta dapat menikmati pekerjaannya. pegawai yang merasa bahagia dan nyaman di tempat kerjanya, memberikan dampak positif dalam peningkatan produktivitas kerja serta memiliki kemungkinan kecil untuk meninggalkan perusahaannya. Kebahagiaan di tempat kerja perlu untuk dimiliki pegawai untuk memaksimalkan kinerjanya serta menciptakan perasaan positif dalam mengelola dan memengaruhi lingkungannya serta mampu memberikan kepuasan kerja pada pegawai. Karyawan yang merasakan kebahagiaan di tempat kerja akan memberikan potensi kerjanya 40% lebih banyak dibandingkan dengan karyawan yang tidak merasakannya (Jones, 2010).

Penelitian-penelitian yang membuktikan bahwa *work engagement* mempengaruhi kebahagiaan diantaranya penelitian Macey (2009) yang mengatakan bahwa ketika pegawai memiliki *work engagement* akan memiliki wawasan yang luas apabila sewaktu-waktu mendapatkan tuntutan atau tekanan dari pekerjaan. Selanjutnya penelitian Chinanti dan Siswati (2018) mengatakan bahwa semakin tinggi tingkat kebahagiaan di tempat kerja maka akan tinggi keterikatan pegawai, sebaliknya ketika semakin rendah kebahagiaan di tempat kerja maka akan rendah keterikatan pegawai. Penelitian serupa juga dijelaskan oleh Penelitian yang dilakukan oleh Saputri dan Prabowo (2015) menyatakan bahwa beban kerja yang tinggi memiliki hubungan positif yang signifikan dengan *work engagement*. Karyawan yang memiliki persepsi negatif terhadap beban kerjanya akan memiliki *work engagement* yang rendah, sehingga perusahaan perlu memerhatikan fasilitas-fasilitas yang mampu meningkatkan perasaan nyaman pegawai selama bekerja.

## KESIMPULAN

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa *work engagement* dapat memengaruhi tingkat kebahagiaan pegawai. Ketika *work engagement* pegawai memiliki tingkatan yang tinggi, secara otomatis pegawai memiliki pikiran yang positif, optimisme yang besar, semangat yang tinggi serta tekun dalam bekerja, maka semakin tinggi juga tingkat kebahagiaannya. Apabila tingkat kebahagiaan pegawai tinggi akan berdampak pada loyalitas pegawai pada

Prosiding Seminar Nasional Magister Psikologi Universitas Ahmad Dahlan  
08 Agustus, 2019, Hal. 516-521

perusahaan tempatnya bekerja. Namun berlaku untuk sebaliknya, ketika *work engagement* rendah maka kebahagiaan pegawai akan rendah dan merasakan ketidaknyamanan terhadap tempat kerjanya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bakker, A., & Leiter, M. (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. NY: Psychology Pres.
- Bastaman, H.D. (2007). *Logoterapi :Psikologi untuk menemukan makna hidup dan meraih hidup bermakna*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Chinanti, D., W., & Siswati. (2018). Hubungan antara kebahagiaan di tempat kerja dengan keterikatan karyawan pada karyawan PT. dwi prima sentosa Mojokerto. *Jurnal Empati*, 7 (3). Universitas Diponegoro : Semarang.
- Diener R., & Dean B. (2007). *Positive psychological coaching: Putting the science of happiness to work for your clients*. Hoboken: John Wiley & Sons, Inc.
- Fisher, C. D. (2010). *Happiness at work*. Queensland: Bond University ePublication
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43, 495-513.
- Jones, P. J. (2010). *Happiness at work: Maximizing your psychological capital for success*. Chichester: Wiley-Blackwell.
- Lyubomirsky. (2007). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Jurnal Psychological. Bulletin*, 131(6), 6-15.
- Macey, W.H., Schneider, B., Barbera, K.M., & Young, S.A. (2009). *Employee engagement: Tools for Analysis, practice, and competitive advantage*. USA: John Wiley & Sons.
- Noddings, N. (2003). *Caring : A feminine approach to ethics and moral education*. Berkley CA : University of California Press.
- Saputri, K. E., & Prabowo, S. P. (2015). Employee engagement ditinjau dari persepsi terhadap beban kerja. *Psikodimensia*, 14(1), 11-16.
- Sinaga, S. (2016). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *JOM FISIP*, 3(2), 4-9.
- Seligman, M. E. P. (2005) *Authentic happiness: Menciptakan kebahagiaan dengan psikologi positif*. Bandung: PT Mizan Pustaka
- Vokic, N.P., & Henaus, T. (2015).The triad of job satisfaction, work engagement, and employee loyalty – the interplay among the concepts. *EFZG Working Paper Series*, 15, 1-13.