

PERBEDAAN KETERLIBATAN KERJA DITINJAU DARI UNIT KERJA PADA KARYAWAN

Phonny Aditiawan Mulyana

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surabaya, phonny.aditiawan@fe.um-surabaya.ac.id

Olievia Prabandini Mulyana

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, olieviaprabandini@unesa.ac.id

Novia Anggraini

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya

Abstrak

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui perbedaan keterlibatan kerja ditinjau dari unit kerja pada karyawan. Metode yang digunakan berupa metode penelitian kuantitatif komparatif. Penelitian ini merupakan penelitian populasi dengan subjek penelitian sejumlah 114 karyawan tetap dengan masa kerja minimal 1 tahun pada tiga unit kerja divisi produksi yakni PM 1, PM 2, dan PM 3. Instrumen dalam penelitian ini dikembangkan atas konsep keterlibatan kerja yang disusun menjadi skala keterlibatan kerja. Alat pengumpulan data pada unit kerja diperoleh melalui studi dokumen dari data karyawan perusahaan, sedangkan pada variabel keterlibatan kerja, alat pengumpulan datanya menggunakan teknik kuesioner. Teknik analisis data pada penelitian ini diolah dengan menggunakan pengujian *one way anova*. Berdasarkan hasil dari analisis data, bisa ditarik kesimpulan bahwa terdapat perbedaan keterlibatan kerja jika ditinjau dari unit kerja pada karyawan dengan signifikansi sebesar 0,041 (Sig. < 0,05). Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat perbedaan keterlibatan kerja ditinjau dari unit kerja pada karyawan, diterima. Perbedaan keterlibatan kerja tersebut terjadi karena bentuk mesin, cara pengoperasian mesin, dan target hasil produksi.

Kata Kunci: keterlibatan kerja, unit kerja, karyawan.

PENDAHULUAN

Era industri saat ini sedang berada pada penghujung masa 4.0 dan tengah bersiap untuk memasuki masa industri 5.0. Demi kemajuan perusahaan, menerapkan sikap kompetitif adalah cara yang efektif dalam bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain yang serupa. Adanya pergeseran masa dari industri 4.0 menjadi 5.0 disebabkan menurunnya tingkat kinerja karyawan saat menyelesaikan tugas. Hal ini karena penggunaan teknologi seperti komputer dalam mengendalikan pekerjaan, sehingga peran manusia semakin berkurang (Skobelev & Borovik, 2017). Meskipun demikian, perusahaan tetap harus memperhatikan kondisi karyawan ketika menyelesaikan pekerjaannya, dengan meningkatkan efisiensi dan kreativitas selama proses kerja (Istifadah & Tjaraka, 2017). Karyawan yang memiliki efisiensi dan kreativitas saat bekerja akan memudahkan perusahaan untuk menghadapi masa industri 5.0, karena akan menciptakan alur kerja dengan sistem cerdas pada penggabungan teknologi dan manusia (Navandi, 2019).

Karyawan yang berkeinginan besar untuk meningkatkan diri dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya adalah yang memiliki tingkat peran serta atau keterlibatan kerja tinggi (Abdallah et al., 2017).

Kanungo, 1982; Lambert et al., 2018 menyatakan keterlibatan kerja adalah sikap saat bekerja yang timbul melalui kemampuan kognitif serta keyakinan individu ketika mengidentifikasi pekerjaannya secara psikologis, didorong dengan persepsi bahwa pekerjaannya tersebut

memiliki potensi yang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Ketika karyawan telah menganggap bahwa pekerjaannya menjadi sentral utama guna memenuhi setiap kebutuhannya, maka dapat menimbulkan keterikatan secara emosional terhadap pekerjaannya serta akan berpartisipasi secara aktif saat bekerja (Kanungo, 1982; Lambert et al., 2018).

Beberapa karakteristik karyawan dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi telah dijelaskan oleh Cohen (2003). Karakteristik tersebut seperti peduli terhadap kondisi pekerjaan ataupun perusahaan, optimal dalam bekerja, berusaha untuk meminimalisir tingkat absensi, memiliki komitmen, serta memaksimalkan waktu saat bekerja. Adanya tingkat keterlibatan kerja yang tinggi pada karyawan, akan memberikan keuntungan bagi perusahaan. Fathurrohman (2018) mengatakan bahwa ketika karyawan memiliki keterlibatan kerja yang tinggi maka perusahaan akan mengalami peningkatan terhadap kuantitas serta kualitas hasil produksi, selain itu meningkatnya efisiensi kerja karyawan.

Namun ketika karyawan memiliki tingkat keterlibatan kerja yang rendah, maka perusahaan akan mengalami berbagai hambatan dalam mencapai hasil yang optimal karena menurunnya konsentrasi karyawan saat bekerja (Abdallah et al., 2017). Cohen (2003) menjabarkan beberapa karakteristik lain karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan kerja rendah, yaitu tidak berkeinginan untuk bekerja keras serta kurangnya kepedulian terhadap pekerjaan.

Penyebab terjadinya keterlibatan kerja yang rendah telah dikemukakan oleh Bolelli dan Durmus, 2017; Kanungo, 1982. Terdapat dua faktor pada keterlibatan kerja yakni faktor personal dengan atribut demografis dan psikologis, serta faktor situasional dengan atribut pekerjaan, organisasi, dan lingkungan sosial budaya. Atribut demografis pada faktor personal memiliki pengaruh yang besar terhadap keterlibatan kerja namun masih jarang diperhatikan (Bolelli & Durmus, 2017). Kanungo (1982) menjabarkan atribut demografis tersebut yakni mencakup perbedaan pada jenjang pendidikan terakhir, status pernikahan, jenis kelamin, umur, tingkat jabatan, bagian kerja, dan lama kerja.

Pada bagian produksi di suatu perusahaan memiliki tiga bagian/unit kerja yaitu PM (*Paper Machine*) 1, PM (*Paper Machine*) 2, dan PM (*Paper Machine*) 3 dengan jenis pekerjaan yang masing-masing berbeda. Proses kerja pada ketiga unit sepenuhnya menggunakan alat yang berupa mesin namun bentuk dan cara mengoperasikan mesin tersebut berbeda-beda. Produk yang dihasilkan pada setiap unit juga berbeda, seperti kertas coklat, *printing paper*, *newsprint paper*, *packaging paper*, serta kertas daur ulang, yang terbagi ke dalam tiga unit tersebut.

Hasil wawancara yang telah dilakukan pada studi pendahuluan dengan *Human Resources Development* di perusahaan tersebut, ditemukan bahwa dilihat secara grafik tingkat keterlibatan kerja pada setiap unit kerja memiliki perbedaan. Anggota dari PM 1 cenderung lebih antusias saat bekerja dan mengoptimalkan waktu yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaan. Hal ini terjadi karena pada PM 1 memiliki jenis pekerjaan yang menuntut setiap anggotanya untuk selalu sigap dalam mengoperasikan mesin guna mencapai hasil yang optimal.

Berdasarkan dari paparan latar belakang maka ditemukan tujuan penelitian ialah untuk mengetahui lebih dalam mengenai tingkat keterlibatan kerja jika ditinjau dari unit kerja pada karyawan. Apakah keterlibatan kerja pada PM 1 memang tergolong ke dalam kategori lebih tinggi dibandingkan unit yang lain dan sesuai dengan studi pendahuluan, atau nantinya justru kategori keterlibatan kerja pada setiap unit akan

berbeda. Dengan demikian, peneliti mengangkat penelitian dengan judul “Perbedaan Keterlibatan Kerja Ditinjau dari Unit Kerja pada Karyawan”.

METODE

Jenis penelitian

Penelitian ini berjenis penelitian kuantitatif, dengan data berupa angka-angka dan kemudian dilakukan analisis sesuai dengan prosedur statistik (Noor, 2015). Adapun jika dilihat dari analisis data yang digunakan, penelitian ini tergolong ke dalam penelitian komparatif dengan memiliki fokus utama ialah membandingkan antara dua atau lebih kondisi yang tengah diteliti, dan demikian akan diketahui apakah terdapat perbedaan atau tidak pada berbagai kondisi tersebut (Mundir, 2013).

Subjek Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan penelitian populasi dengan subjek penelitian sebanyak 114 karyawan pada bagian produksi yang terdiri dari tiga bagian/unit kerja yaitu PM (*Paper Machine*) 1, PM (*Paper Machine*) 2, dan PM (*Paper Machine*) 3. Kriteria lain yang diberikan adalah masa kerja minimal 1 tahun dan merupakan karyawan tetap.

Variabel penelitian

Penelitian ini memiliki dua variabel, yaitu variabel bebas yang merupakan unit kerja dan variabel terikat yang merupakan keterlibatan kerja. Definisi operasional dari unit kerja adalah bagian-bagian yang terbentuk sesuai dengan bentuk tugas. Unit kerja berisikan sekumpulan individu yang menjadi suatu kelompok, tim, ataupun regu dan saling melakukan kerjasama dalam menyelesaikan tugas tertentu. Sedangkan definisi operasional dari keterlibatan kerja adalah sikap terhadap pekerjaan melalui adanya kemampuan kognitif dan keyakinan individu dalam mengidentifikasi secara psikologis terhadap pekerjaan dan mempersepsikan pekerjaannya memiliki potensi dalam memenuhi setiap kebutuhan. Aspek keterlibatan kerja terdiri dari kemampuan identifikasi, keterikatan emosional, dan partisipasi pada pekerjaan.

Alat Pengumpulan Data

Alat pengumpulan data pada unit kerja di peroleh dari studi dokumen dari data karyawan perusahaan. Sedangkan pada variabel keterlibatan kerja, alat pengumpulan datanya menggunakan teknik kuesioner. Peneliti melakukan penyebaran angket yang berisi kumpulan pernyataan-pernyataan tertulis kepada subjek (Sugiyono, 2012). Instrumen yang berupa skala dikembangkan dari konsep keterlibatan kerja menurut

Kanungo, 1982; Lambert et al., 2018, dengan tiga aspek utama yaitu identifikasi, keterikatan emosional, dan berpartisipasi secara aktif. Hasil uji coba yang dilakukan pada skala keterlibatan kerja di peroleh nilai koefisien reliabilitas sebesar 0,912 yang tergolong ke dalam kategori sangat reliabel, sedangkan daya beda aitem memiliki nilai 0,303 sampai dengan 0,817 dan menghasilkan jumlah aitem yang valid sebanyak 28 dari total 36 aitem.

Analisis Data

Setelah memperoleh data dari hasil penyebaran angket, selanjutnya peneliti melakukan analisis data menggunakan uji komparasi atau uji beda. Teknik analisis yang dipilih untuk digunakan pada penelitian ini adalah one way anova dengan dibantu oleh program JASP (*Jefferys's Amazing Statistics Program*) versi 0.13.1.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Pengujian homogenitas dengan menggunakan *test for equality of variance* ditemukan nilai signifikansi sebesar 0,060, oleh karena nilai signifikansi besar dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa data telah memiliki sifat yang homogen. Ketika data telah memenuhi syarat homogenitas, dengan demikian dapat melanjutkan pengujian anova.

Tabel 1. Anova Keterlibatan Kerja

Cases	Sum of Squares	df	Mean Square	F	p	η^2
unit kerja	1154.796	2	577.398	3.295	0.041	0.056
Residuals	19451.669	111	175.240			

Note. Type III Sum of Squares

Tabel anova dari variabel keterlibatan kerja ditemukan nilai signifikansi sebesar 0,041 yang menunjukkan nilai tersebut kurang dari 0,05 dengan nilai F sebesar 3,295. Dari hasil tersebut bisa dikatakan bahwa secara keseluruhan terdapat perbedaan keterlibatan kerja pada karyawan di masing-masing unit kerja, yaitu PM 1, PM 2, dan PM 3. Selain itu ditemukan nilai *eta squared* (η^2) sebesar 0,056, yang bermakna bahwa sebesar 5,6% pengaruh yang diberikan unit kerja terhadap keterlibatan kerja. Dalam mengetahui bagaimana keterlibatan kerja pada tiap unit kerja, maka dilakukan pengujian deskriptif terhadap variabel keterlibatan kerja sebagai berikut:

Tabel 2. Statistik Deskriptif

Unit Kerja	Mean	SD	N
PM 1	102.000	11.981	37
PM 2	107.281	15.796	32
PM 3	99.467	12.200	45

Tabel statistik deskriptif di atas menunjukkan bahwa karyawan pada PM 2 memiliki keterlibatan kerja yang lebih tinggi daripada unit yang lain, kemudian PM 1 dengan keterlibatan kerja karyawan cukup, dan PM 3 yang menampilkan keterlibatan kerja karyawan lebih rendah dibandingkan yang lainnya.

Setelah mengetahui bahwa secara keseluruhan terdapat perbedaan keterlibatan kerja karyawan pada tiap unit kerja, maka selanjutnya melakukan analisis untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan pada tiap-tiap unit yang dilakukan dengan menggunakan pengujian *post hoc comparisons* sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil *Post Hoc Comparisons*

95% CI for Mean Difference							
		Mean Difference	Lower	Upper	SE	t	p tukey
PM, 1	PM, 2	-5.281	-12.873	2.310	3.196	-1.653	0.228
	PM, 3	2.533	-4.446	9.512	2.938	0.862	0.665
PM, 2	PM, 3	7.815	0.543	15.086	3.061	2.553	0.032 *

* p < .05

Note. P-value and confidence intervals adjusted for comparing a family of 3 estimates (confidence intervals corrected using the tukey method).

Hasil yang ditemukan pada pengujian *post hoc comparisons*, yaitu pada PM 1 dan PM 2 tidak ditemukan adanya perbedaan karena nilai signifikansi sebesar 0,228 yang berarti lebih besar dari 0,05. Selanjutnya, pada PM 1 dan PM 3 juga tidak terdapat perbedaan karena nilai signifikansi sebesar 0,665 dan lebih besar dari 0,05. Namun, pada PM 2 dan PM 3 terdapat perbedaan yang signifikan sebesar 0,032, dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05.

Pembahasan

Berlandaskan analisis terhadap data yang dimiliki, maka hipotesis yang berbunyi "terdapat perbedaan keterlibatan kerja ditinjau dari unit kerja pada karyawan" dapat diterima. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan keterlibatan kerja jika ditinjau dari unit kerja yaitu PM 1, PM 2, PM 3. Dilakukan kepada 114 karyawan produksi dan dianalisis menggunakan uji *one way*

anova, yang menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,041 (Sig. < 0,05).

Unit kerja ini dibedakan berdasarkan bentuk mesin, cara pengoperasian mesin tersebut, serta hasil produksi. Dengan demikian jenis pekerjaan pada masing-masing unit memiliki perbedaan. Masing-masing unit kerja memiliki jenis pekerjaan yang berbeda-beda, Arini dan Dwiyani (2015) mengatakan bahwa jenis pekerjaan terbagi menjadi dua, yakni monoton dan tidak monoton. Pekerjaan monoton adalah pekerjaan yang dilakukan secara berulang-ulang tanpa adanya pembaruan, sedangkan pekerjaan tidak monoton adalah pekerjaan yang berbeda dan membutuhkan kreativitas lebih.

Pengujian statistik deskriptif yang telah dilakukan, ditemukan kategori keterlibatan kerja karyawan pada setiap unit, yang mana karyawan dengan keterlibatan kerja tinggi berada pada PM 2, cukup berada pada PM 1, sedangkan rendah berada pada PM 3. Hal tersebut disebabkan karena pada PM 2 karyawan dituntut untuk bisa lebih kreatif dalam melakukan pemilihan warna ataupun ketebalan kertas sesuai yang dibutuhkan, sehingga setiap harinya karyawan tidak mudah merasa jenuh saat bekerja. Kemudian pada PM 1, bentuk mesin yang digunakan masih bersifat manual, sehingga karyawan harus lebih proaktif dan tanggap dalam menyelesaikan tuntutan pekerjaan dengan mengoperasikan mesin dengan optimal. Sedangkan pada PM 3, telah menggunakan mesin yang secara keseluruhan dioperasikan oleh komputer dan karyawan hanya bertugas dalam memantau bagaimana mesin yang sedang berproses melalui komputer, sehingga peluang karyawan merasa mudah jenuh saat bekerja cenderung lebih besar.

Berkesinambungan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Sethi (2016), yang mengatakan bahwa ketika individu tidak terlibat dan berpartisipasi secara aktif di dalam organisasi dan pekerjaannya, maka individu tersebut akan menganggap pekerjaannya adalah hal yang tidak penting bagi kelangsungan hidup dan harga dirinya. Hal tersebut akan berdampak negatif terhadap perusahaan, karena kinerja yang diberikan karyawan saat bekerja mengalami penurunan. Berpartisipasi aktif sendiri merupakan salah satu aspek dari keterlibatan kerja menurut Kanungo, 1982; Lambert et al., 2018. Aspek termasuk sebagai cerminan dari variabel, dengan demikian berpartisipasi aktif juga menjadi cerminan dari variabel keterlibatan kerja. Nilai dari variabel akan mengalami penurunan jika salah satu dari aspek diketahui mengalami penurunan.

Penelitian yang dilakukan ini memiliki suatu batasan, dimana pengukuran hanya dilakukan pada apakah terdapat perbedaan keterlibatan kerja yang ditinjau dari unit kerja pada karyawan. Hasil penelitian yang diperoleh, belum dapat dipastikan mampu menggeneralisir setiap unit kerja dibagian produksi pada setiap perusahaan. Selain itu, terdapat faktor-faktor lainnya dalam mempengaruhi tingkat keterlibatan kerja pada karyawan seperti faktor yang telah dikemukakan oleh Bolelli dan Durmus, 2017; Kanungo, 1982.

PENUTUP

Simpulan

Sesuai dengan hasil analisis terhadap data yang telah diperoleh, diketahui terdapat perbedaan keterlibatan kerja ditinjau dari unit kerja pada karyawan, dengan besarnya signifikansi yakni 0,041 dimana kecil dari 0,05. Jika dicari perbedaan berdasarkan setiap unit kerja yang ada, ditemukan bahwa pada PM 1 dan PM 2 tidak terdapat perbedaan, begitupun PM 1 dan PM 3 yang tidak terdapat perbedaan, namun pada PM 2 dan PM 3 terdapat perbedaan yang signifikan sebesar 0,032 ($p < 0,05$). Perbedaan keterlibatan kerja yang terjadi pada setiap unit, didasarkan atas perbedaan bentuk mesin, cara dalam mengoperasikan mesin, serta hasil produksi.

Saran

Terdapat saran yang bisa diberikan kepada pihak-pihak terkait berdasarkan hasil dari analisis terhadap data yang diperoleh, yakni:

1. Bagi perusahaan
Perusahaan diharapkan dapat melakukan evaluasi secara berkala terkait keterlibatan kerja pada karyawan bagian produksi, dengan memberikan kegiatan ataupun tugas yang melibatkan karyawan secara langsung saat bekerja sehingga keterlibatan kerja yang dimiliki karyawan pun akan semakin meningkat.
2. Bagi peneliti lanjutan
Peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan pengembangan terhadap penelitian ini, dengan menjadikan faktor keterlibatan kerja yang lain sebagai variabel peninjau ataupun memberikan variabel tambahan serta mengubah jenis penelitian agar menjadi lebih bermanfaat dan menarik. Selain itu, diharapkan dapat mencakup populasi dengan lebih luas, sehingga informasi yang akan diperoleh menjadi lebih autentik.

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.
- Arini, S. Y., & Dwiyan, E. (2015). Analisis faktor yang berhubungan dengan terjadinya kelelahan kerja pada pengepul tol di perusahaan pengembangan jalan tol Surabaya. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, 4, 113–122.
- Bolelli, M., & Durmus, B. (2017). Work attitude influencing job involvement among “Y” generation. *International Journal of Commerce and Finance*, 3(1), 1–11.
- Cohen, A. (2003). *Multiple commitments in the workplace: An integrative approach* (1st ed.). Lawrence Erlbaum Associates.
- 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.
- 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*, 89–99.
- Kanungo, R. N. (1982). *Work alienation: An integrative approach*. 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.
- Mundir. (2013). *Statistik pendidikan: Pengantar analisis data untuk penulisan skripsi dan tesis*. Pustaka Pelajar.
- Navandi, S. (2019). Industry 5.0 – A human-centric solution. *Sustainability*, 11(16), 1–13.
- Noor, J. (2015). *Metodologi penelitian: Skripsi, tesis, disertasi, dan karya ilmiah*. Prenadamedia.
- Sethi, A. (2016). A study of job involvement among senior secondary school teachers. *International Journal of Applied Research*, 2(2), 205–209.
- 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.
- Sugiyono. (2012). *Metode penelitian kombinasi*. Alfabeta.