Hubungan *Employee Engagement* dengan Perilaku Produktif Karyawan

Fransiscus Aprilian Sri Widodo
Sami'an, M.Psi
Fakultas Psikologi Universitas Airlangga Surabaya

Abstract.

This research aims to find out whether there is a relationship between Employee Engagement with Employee's Productive Behavior. Employee engagement is a positive motivational state that contains characteristic vigor, dedication and absorption (Schaufeli, 2002). Productive behavior is an employee-oriented behavior of the efficient use of resources, but also in line with the orientation of effectiveness in achieving goals (Suhariadi, 2001). This research is explanatory quantitative research, as it aims to explain the relationship between the research variables through hypothesis testing. The independent variable in this research is employee engagement (X) and the dependent variable is the effective productive behavior (Y1) and the efficient productive behavior (Y2). Result obtained from the data analysis showed significance level of 0.234 and 0.693 which means Ho is accepted, which indicates there is no relationship between the variable X with variables Y1 and Y2 in this research. The magnitude of the correlation of each variable is 0.203 for the correlation between employee engagement (X) with effective productive behavior (Y1) and 0,068 for the correlation between employee engagement (X) with efficient productive behavior (Y2).

Keywords: *Employee Engagement, Productivity, Productive Behavior*

Abstrak.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara Employee Engagement dengan Perilaku Produktif Karyawan. Employee engagement merupakan keadaan motivasional yang positif yang mengandung karakteristik vigor, dedication dan absorption (Schaufeli, 2002). Perilaku produktif merupakan perilaku dari karyawan yang berorientasi efisien dalam penggunaan sumber daya, tetapi juga seiring dengan orientasi efektifitas dalam pencapaian tujuan (Suhariadi, 2001). Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bertipe explanatory, karena bertujuan untuk menjelaskan hubungan antar variabel-variabel penelitian melalui uji hipotesis. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah employee engagement (X) dan variabel terikatnya adalah perilaku produktif efektif (Y1) dan perilaku produktif efisien (Y2). Dari hasil analisis data diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,234 dan 0,693 yang berarti Ho diterima, yang menandakan tidak adanya hubungan antara variabel X dengan variabel Y1 maupun Y2 dalam penelitian ini. Besarnya korelasi dari masing-masing variabel adalah 0,203 untuk korelasi antara employee engagement (X) dengan perilaku produktif efektif (Y1) dan 0,068 untuk korelasi employee engagement (X) dengan perilaku produktif efisien (Y2).

Kata kunci: *Employee Engagement, Produktivitas, Perilaku Produktif*

Korespondensi: Fransiscus Aprilian Sri Widodo**,** Departemen Psikologi Industri dan Organisasi Fakultas Psikologi Universitas Airlangga, Jl. Dharmawangsa Dalam Selatan Surabaya 60286, e-mail: fransiscusaprilians@gmail.com

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Era globalisasi saat ini menuntut adanya kemajuan dalam kehidupan manusia. Manusia dituntut agar lebih sigap dalam menyesuaikan diri untuk menyikapi perubahan yang terus menerus terjadi karena globalisasi agar dapat bertahan hidup. Globalisasi memberikan dampak di dalam berbagai bidang kehidupan manusia, salah satunya adalah di bidang industri dan organisasi. Dampak yang bisa terlihat dalam bidang industri dan organisasi adalah banyaknya perusahaan asing yang tumbuh dan berkembang di Indonesia. Hal ini tentunya menuntut perusahaan-perusahaan di Indonesia untuk meningkatkan standarnya menjadi sama dengan standar internasional.

Meningkatkan standar perusahaan-perusahaan di Indonesia menjadi sama dengan standar internasional tentunya dapat menjadikan perusahaan-perusahaan Indonesia untuk mampu bersaing di pasar dunia. Hal ini tentunya bukanlah suatu hal yang mudah untuk dilakukan. Setiap perusahaan di Indonesia harus bahu-membahu untuk terus berupaya meningkatkan atau mengoptimalkan faktor-faktor produksi yang terdapat di dalam perusahaan. Salah satu dari sekian banyak faktor produksi yang memiliki andil penting terhadap kesuksesan sebuah perusahaan adalah sumber daya manusia (SDM).

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu elemen terpenting dalam organisasi atau perusahaan. SDM juga merupakan aset penting organisasi dalam menghadapi tantangan di era globalisasi saat ini. Persaingan bisnis yang semakin meningkat membuat organisasi mau tidak mau harus selalu berkembang utuk dapat bertahan atau bahkan lebih berkembang. Tuntutan yang dihadapi oleh organisasi akan semakin besar untuk dapat tetap bertahan. Organisasi yang tidak bisa menyikapi hal tersebut bisa dipastikan tidak akan mampu bertahan atau akan mengalami kegagalan. Berbagai macam hal dipersiapkan oleh organisasi untuk menyikapi kondisi ini agar dapat tetap bertahan.

Organisasi atau perusahaan harus mengelola SDM dengan baik dan maksimal agar dapat bersaing. Pengelolaan SDM yang baik akan berdampak pada efektivitas kerja organisasi atau perusahaan. Peningkatan efektivitas, efisiensi dan kreativitas dalam suatu organisasi sangat bergantung pada kesediaan orang-orang dalam organisasi untuk berkontribusi secara positif dalam menyikapi perubahan (Bogler dan Somech, 2005).

Di era globalisasi dan pasar bebas seperti saat ini persaingan akan sangat mungkin terjadi. Hal ini disebabkan karena banyak perusahaan yang menyediakan satu produk atau jasa yang sama. Hal itu tentunya akan membuat perusahaan-perusahaan tersebut bersaing untuk memenangkan pasar. Persaingan yang terjadi antar perusahaan ini tentunya akan membuat setiap perusahaan yang terlibat dalam persaingan akan berusaha untuk menjadi perusahaan terbaik untuk bisa memenangkan persaingan agar dapat bertahan dengan cara meningkatkan kualitas produk dan pelayanannya. Dengan begitu, diharapkan agar perusahaan bisa mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya. Tidak dapat dipungkiri dan sudah secara alamiah bahwa hampir setiap perusahaan ingin mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya.

SDM berperan penting di sebuah organisasi atau perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya. Perusahaan boleh saja memiliki infrastruktur atau alat-alat yang sangat canggih, namun apabila tidak ada SDM yang mengoperasikannya akan menjadi sia-sialah infrastruktur atau alat-alat tersebut. Begitu juga produktivitas sebuah perusahaan tidak lepas dari peran SDM yang terdapat di dalam perusahaan tersebut. SDM memiliki peran dominan terhadap faktor produksi lain seperti mesin, modal, material dan metode karena SDM yang merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan setiap kegiatan organisasi dalam

atau perusahaan yang ada di Indonesia dituntut untuk mengelola SDM yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi. Jadi, jika memperhatikan hal tersebut, maka keberhasilan dalam proses operasional organisasi sangat ditentukan oleh kualitas SDM (puslit2.petra.ac.id/ejournal/index.php/jkw/article/viewFile/16809/16791). Mengingat SDM adalah faktor produksi yang penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan, maka meningkatkan kualitas SDM yang ada dalam organisasi atau perusahaan merupakan hal yang mutlak dilakukan.

Berdasarkan penelitian dari *International Management Development* (IMD) yang khusus meneliti kawasan negara-negara di Asia, tingkat produktivitas negara Indonesia berada pada posisi 35 dari 57 negara. Sedangkan berdasarkan data *World Economic Forum* (WEF) tahun 2012, tingkat produktivitas Indonesia berada pada peringkat ke-50 dari 144 negara yang disurvei, hal ini menurut Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Muhaimin Iskandar merupakan suatu kesempatan dan tantangan bagi Indonesia untuk terus melakukan inovasi dan kreativitas yang mengarah pada upaya-upaya kongkrit peningkatan produktivitas (http://www.depnakertrans.go.id/news.html,972,naker).

Selain itu, baru-baru ini Indonesia menjadi tuan rumah *Workshop Meeting of Heads of National Productivity Organization of Asian Productivity Organization* (WSM APO) ke-53 yang didakan pada tanggal 23-25 Oktober 2012 di Hotel Inna Grand Bali *Beach* Sanur. Workshop yang merupakan agenda rutin tahunan dari *Asian Productivity Organization* (APO) yang dihadiri oleh 80 perwakilan dari 20 negara anggota APO ini dibuka oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Muhaimin Iskandar. Dalam pidatonya Muhaimin Iskandar mengatakan bahwa produktivitas merupakan salah satu program prioritas yang dalam implementasinya dilakukan dalam kerangka gerakan produktivitas nasional (http://www.depnakertrans.go.id/news.html,972,naker). Hal ini menunjukkan bahwa secara nasional, pemerintah juga telah melakukan upaya untuk meningkatkan produktivitas.

Sejalan dengan hal di atas, banyak upaya yang telah dilakukan oleh perusahaan-perusahaan di Indonesia untuk meningkatkan produktivitas yang nantinya diharapkan juga bisa meningkatkan tingkat produktivitas negara Indonesia (Suhariadi, 2001). Upaya yang dilakukan oleh perusahaan-perusahaan dalam meningkatkan produktivitasnya lebih dititikberatkan pada rekayasa-rekayasa lingkungan kerja yang menyentuh sisi psikologis karyawan agar karyawan termotivasi bekerja lebih produktif lagi. Namun hal itu saja tidak cukup untuk meningkatkan produktivitas, perusahaan perlu memunculkan perilaku produktif dari karyawan. Rekayasa dalam bentuk apapun apabila tidak menghasilkan perilaku produktif, tidak akan memberikan kontribusi apapun terhadap perusahaan dan terhadap karyawan itu sendiri (Suhariadi, 2001).

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji secara empiris hubungan antara *employee engagement* dengan perilaku produktif karyawan.

LANDASAN TEORI

Perilaku Produktif

Perilaku produktif menurut Suhariadi (2001) mencerminkan dua model perilaku, yaitu perilaku efektif dan perilaku efisien. Perilaku produktif efektif adalah perilaku karyawan yang berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi. Dimensi yang dilihat mencerminkan perilaku produktif yang efektif adalah perilaku yang mengarah pada pencapaian tujuan, melakukan pertemuan-pertemuan koordinasi untuk pencapaian tujuan dan ketepatan dalam penyelesaian masalah. Sedangkan dimensi untuk

melihat perilaku produktif yang efisien adalah perilaku pemakaian seminimal mungkin setiap sumber daya yang ada dalam usahanya untuk mencapai tujuan.

Employee Engagement

Schaufeli (2002) mendefinisikan *employee engagement* sebagai keadaan motivasional yang positif yang mengandung karakteristik *vigor*, *dedication* dan *absorption*. *Vigor* diartikan sebagai level energi dan resiliensi yang tinggi, terdapat kemauan untuk menginvestasikan tenaga, presistensi dan tidak mudah lelah. *Dedication* diartikan sebagai keterlibatan yang kuat ditandai oleh antusiasme dan rasa bangga dan inspirasi. *Absorption* diartikan sebagai keadaan terjun total pada karyawan (sulitnya memisahkan karyawan dari pekerjaannya) (Saks, 2006).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bersifat eksplanatif. Penelitian eksplanatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengungkap hubungan antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya (Kerlinger, 2006). Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah survey, yaitu penelitian yang menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data dari sekelompok orang atau sampel yang merupakan bagian dari populasi (Neuman, 2000).

Model penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah model korelasional yaitu penelitian yang bertujuan untuk menyelidiki sejauh mana variasi pada satu variabel berkaitan dengan variasi pada satu atau lebih variabel lain (Azwar, 2004).

HASIL PENELITIAN DAN BAHASAN

Berdasarkan analisis statistik, peneliti mendapatkan koefisien korelasi *Spearman's Rho* sebesar 0,203 dengan taraf signifikansi sebesar 0,234 pada variabel *employee engagement* dengan perilaku produktif efektif dan mendapatkan koefisien korelasi *Spearman's Rho* sebesar 0,068 dengan taraf signifikansi sebesar 0,693 pada variabel *employee engagement* dengan perilaku produktif efisien.

Berdasarkan hasil tersebut, hasil penelitian mengungkapkan bahwa tidak terdapat hubungan antara *employee engagement* dengan perilaku produktif efektif dan perilaku produktif efisien. Hal ini berdasarkan pada taraf signifikansi yang berada pada kondisi $p > 0,05$. Sehingga apabila hasil ini diaplikasikan terhadap pengujian hipotesis, maka H0 diterima sehingga dapat diartikan sebagai tidak ada hubungan antar variabel.

Penjelasan *employee engagement* sebagai salah satu penyebab munculnya perilaku produktif sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan tidak sejalan dengan hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa *employee engagement* tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan perilaku produktif karyawan.

Employee engagement bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi munculnya perilaku produktif. Perilaku produktif dipengaruhi oleh beberapa hal, tidak hanya faktor internal dari individu, namun juga faktor eksternal atau faktor lingkungan. Selain *employee engagement* yang merupakan faktor internal dari setiap individu, faktor eksternal seperti lingkungan kerja dapat juga mempengaruhi seorang karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik atau tidak.

Drucker (dalam Suhariadi, 2001) menyatakan bahwa perilaku produktif tidak akan muncul dan berkembang apabila pihak manajemen tidak menyediakan sarana dan prasarana bagi munculnya perilaku produktif.

Selanjutnya Caudron (dalam Suhariadi, 2001) menyatakan bahwa muncul atau tidaknya perilaku produktif karyawan pada dasarnya lebih dikarenakan faktor budaya. Apabila budaya di

lingkungan kerja, masyarakat atau sekitarnya menghambat atau bahkan tidak mendukung munculnya perilaku produktif, maka dapat diperkirakan bahwa karyawan akan sulit atau bahkan tidak akan memunculkan perilaku produktif.

Sejalan dengan hal diatas, berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti, salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi munculnya perilaku produktif karyawan, dalam hal ini adalah pemberian upah, telah dianggap memuaskan oleh karyawan. Untuk karyawan yang baru masuk bekerja, sudah mendapat upah yang sesuai dengan UMR dan akan bertambah sekurang-kurangnya setelah tiga bulan bekerja, setelah menjalani program pelatihan di perusahaan dan lain sebagainya. Karyawan telah merasa puas dengan perlakuan perusahaan terhadap dirinya, dalam hal ini adalah upah yang diterimanya saat ini, hal ini belum tentu didapatkan di tempat/perusahaan lain. Sehingga dengan kondisi seperti ini, peneliti berasumsi bahwa hal ini merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi munculnya perilaku produktif karyawan yang tidak dikontrol dalam penelitian ini.

Dalam penelitian ini, peneliti hanya melakukan fokus penelitian terhadap *employee engagement* sebagai anteseden atas perilaku produktif karyawan, faktor-faktor eksternal yang telah dijelaskan pada paragraf sebelumnya seperti budaya lingkungan kerja, masyarakat atau disekitar karyawan merupakan aspek yang tidak dikontrol oleh peneliti.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka ada beberapa kesimpulan yang dapat diambil, antara lain adalah tidak ada hubungan yang signifikan dari variabel *employee engagement* dengan perilaku produktif efektif dan tidak ada hubungan yang signifikan dari variabel *employee engagement* dengan perilaku produktif efisien.

Sedangkan saran yang dapat peneliti berikan dari penelitian tentang hubungan *employee engagement* dengan perilaku produktif efektif maupun perilaku produktif efisen adalah mempertimbangkan variabel lain yang dapat dijadikan sebagai prediktor bagi variabel perilaku produktif, seperti faktor lingkungan, faktor budaya dan lain sebagainya, mempertimbangkan faktor kepuasan sebagai faktor yang mempengaruhi perilaku produktif karyawan dan teori mengenai perilaku produktif dalam penelitian ini dapat dikatakan masih kurang, oleh karena itu peneliti selanjutnya sebaiknya dapat menambah kajian teori tentang perilaku produktif.

PUSTAKA ACUAN

Adnyani, Dewi. (2008). Membina Semangat Kerja untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. Bulletin Studi Ekonomi Vol. 13 No.2.

Azwar, S. (2004). Dasar-dasar Psikometri. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Bogler, R., & Somech, A. (2005). Organizational Citizenship Behavior in School: How Does it Relate to Participation in Decision Making?. Volume 43 No. 5.

Darmawan, Didit. Variabel Semangat Kerja dan Indikator Pengukurannya. Diakses pada tanggal 1 Maret 2013 di http://puslit2.petra.ac.id/ejournal/index.php/jkw/article/viewFile/16809/16791.

Depkominfo. (2012). Muhaimin Ajak 20 Negara APO Tingkatkan Produktivitas Kerja dan Daya Saing. Diakses pada tanggal 30 April 2013 di http://www.depnakertrans.go.id/news.html,972,naker.

Kerlinger, F. N. (1995). Azas-azas Penelitian Behavioral. (edisi keetiga, terjemahan). Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

Neuman, W. L. (2000). Basic of Social Research (2nd ed). USA: Pearson Education, Inc.

Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. Journal of Managerial Psychology, 21 (7), 600-619.

Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonza`lez-Roma`, V., & Bakker, A. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. Journal of Happiness Studies, 3: 71-92.

Suhariadi, Fendy. (2001). Produktivitas Sebagai Bentuk Perilaku: (Sebuah Upaya Alternatif Pengukuran Psikologik). INSAN Media Psikologi, Vol.3, No.3, 119-137.

Darmawan, Didit. Variabel Semangat Kerja dan Indikator Pengukurannya. Diakses pada tanggal 1 Maret 2013 di http://puslit2.petra.ac.id/ejournal/index.php/jkw/article/viewFile/16809/16791.

Depkominfo. (2012). Muhaimin Ajak 20 Negara APO Tingkatkan Produktivitas Kerja dan Daya Saing. Diakses pada tanggal 30 April 2013 di http://www.depnakertrans.go.id/news.html,972,naker.

Kerlinger, F. N. (1995). Azas-azas Penelitian Behavioral. (edisi keetiga, terjemahan). Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

Neuman, W. L. (2000). Basic of Social Research (2nd ed). USA: Pearson Education, Inc.

Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. Journal of Managerial Psychology, 21 (7), 600-619.

Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonza`lez-Roma`, V., & Bakker, A. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. Journal of Happiness Studies, 3: 71-92.

Suhariadi, Fendy. (2001). Produktivitas Sebagai Bentuk Perilaku: (Sebuah Upaya Alternatif Pengukuran Psikologik). INSAN Media Psikologi, Vol.3, No.3, 119-137.