

Keterikatan/Keterlibatan Kerja (Job Engagement)

Odila Levana Mustar (2314290009)

Annisa Hendri (2314290010)

Vicky Rahmad Sandi (2314290017)

Mifthahul Rizqy (2314290018)

Pokok Pembahasan

1

Pembahasan Teori

2

Faktor Keterikatan
Kerja

3

Pembahasan
Jurnal

4

Kasus

5

Pembahasan Kasus
dan Teori/Jurnal

6

Kesimpulan

Pembahasan Teori

Keterikatan kerja (work engagement) adalah kondisi psikologis positif yang berhubungan dengan pekerjaan, ditandai dengan semangat, dedikasi, dan absorpsi dalam menjalankan tugas, ketiga kondisi tersebut tidak berdiri sendiri, tetapi dipengaruhi oleh faktor individu, organisasi, dan pekerjaan. Kepribadian yang proaktif dan motivasi intrinsik dapat memperkuat rasa bermaknaan. Dukungan atasan dan budaya kerja yang inklusif menciptakan rasa aman. Sementara itu, ketersediaan sumber daya, kesempatan berkembang, dan umpan balik jelas membuat karyawan merasa memiliki kapasitas untuk terlibat penuh dalam pekerjaannya.

Faktor Keterikatan Kerja

Faktor Individu Keterikatan Kerja

- ❑ Kepribadian proaktif, ekstrovert, berorientasi prestasi
- ❑ Motivasi intrinsik
- ❑ Kesesuaian nilai pribadi dengan nilai organisasi

Faktor Organisasi Keterikatan Kerja

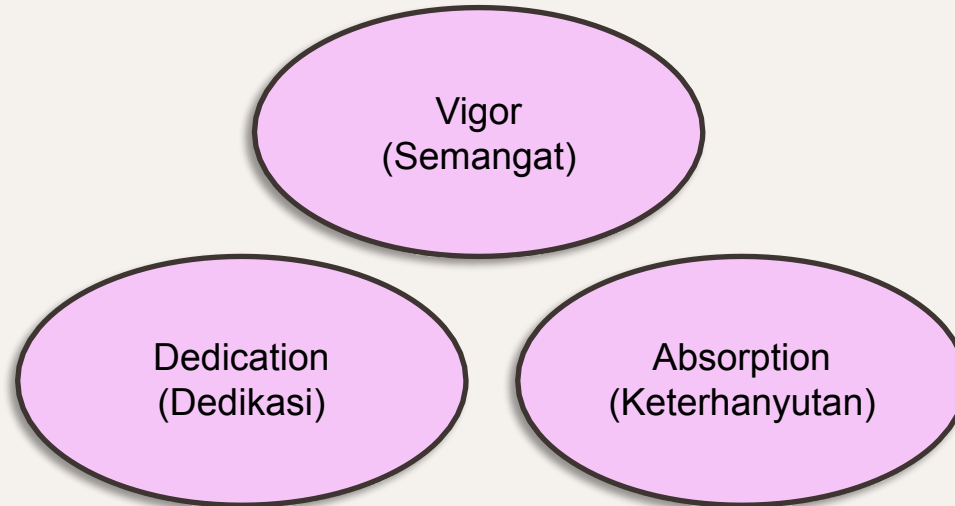
- ❑ Kepemimpinan transformasional, suportif, inspiratif
- ❑ Budaya organisasi yang mendukung kolaborasi, inovasi, dan penghargaan
- ❑ Dukungan manajerial berupa umpan balik positif, perhatian, dan kepercayaan

Faktor Pekerjaan Keterikatan Kerja

- ❑ Job resources (pelatihan, peralatan, informasi)
- ❑ Peluang berkembang (promosi, rotasi kerja, pembelajaran)
- ❑ Otonomi dalam mengambil keputusan dan mengatur cara kerja
- ❑ Umpan balik mengenai hasil kerja

Dimensi Terikatan Kerja

Menurut Schaufeli (2002) dan penelitian lanjutan oleh Schaufeli, Salanova, González-Romá, dan Bakker (2002) terdiri dari tiga dimensi utama.



Pembahasan Jurnal

Suharto, S., & Endah, N. (2019)

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Work Engagement pada Karyawan Perbankan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional yang menekankan inspirasi, motivasi, dan perhatian terhadap individu mampu meningkatkan work engagement karyawan bank di Jakarta. Pemimpin yang komunikatif dan suportif terbukti mendorong semangat, dedikasi, serta keterhanyutan karyawan dalam pekerjaan.

Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B. (2004)

Job Demands, Job Resources, and Their Relationship with Burnout and Engagement.

Model JD-R menekankan bahwa keterikatan kerja dipengaruhi oleh interaksi antara job demands dan job resources. Tuntutan tinggi tanpa sumber daya memadai dapat memicu burnout, sedangkan ketersediaan sumber daya yang cukup mampu meningkatkan engagement meski tuntutan pekerjaan tinggi. Model ini banyak digunakan dalam penelitian engagement di berbagai negara.

Hidayat, R. (2020)

Peran Job Resources terhadap Work Engagement pada Guru SMA di Jakarta.

Fokus penelitian pada guru SMA dengan tuntutan kerja tinggi membuktikan bahwa ketersediaan sumber daya pekerjaan, termasuk dukungan sosial, kebebasan mengajar, dan kesempatan pengembangan diri, dapat memperkuat work engagement. Temuan ini mendukung teori JD-R yang menekankan keseimbangan antara tuntutan dan sumber daya kerja.

Pembahasan Jurnal

Saks, A.M. (2006).

*Antecedents and
Consequences of Employee
Engagement.*

Saks meneliti faktor penyebab dan akibat dari employee engagement. Hasilnya, engagement dipengaruhi oleh persepsi dukungan, keadilan, dan interaksi sosial yang memuaskan. Engagement terbukti menghasilkan konsekuensi positif berupa kinerja lebih baik, loyalitas tinggi, serta komitmen organisasi yang kuat, sehingga memiliki nilai praktis bagi keberlangsungan perusahaan.

**Saraswati, I., & Hartono, Y.
(2021)**

*Work Engagement dan
Turnover Intention pada
Industri Ritel.*

Hasil penelitian pada karyawan ritel menunjukkan bahwa tingkat keterikatan kerja yang tinggi mampu menurunkan niat berpindah kerja. Dengan demikian, work engagement berperan sebagai faktor protektif yang dapat mengurangi masalah turnover tinggi dalam industri ritel.

Kasus

Salah satu kasus keterikatan kerja di Indonesia dapat dilihat pada perusahaan **PT Pos Indonesia (Persero)**. Dalam beberapa tahun terakhir, PT Pos menghadapi tantangan besar akibat perubahan teknologi digital dan meningkatnya persaingan dari jasa ekspedisi swasta seperti JNE, J&T, dan SiCepat.

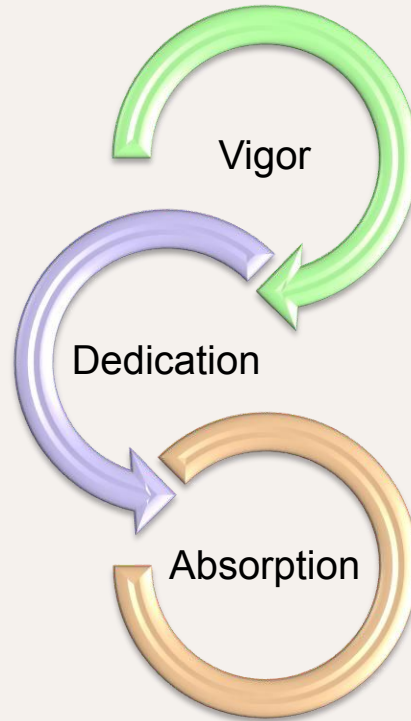
Kondisi ini membuat manajemen perlu melakukan transformasi besar, termasuk digitalisasi layanan dan restrukturisasi organisasi. Namun, salah satu kendala yang muncul adalah rendahnya tingkat keterikatan kerja sebagian karyawan.

Berdasarkan laporan media, banyak karyawan merasa khawatir dengan perubahan sistem kerja baru dan adanya tekanan dari target kinerja yang tinggi. Sebagian karyawan mengalami penurunan motivasi, kurang semangat bekerja, hingga menurunnya kepuasan kerja. Hal ini menghambat efektivitas transformasi yang sedang dijalankan.

Di sisi lain, ada juga kelompok karyawan yang menunjukkan tingkat keterikatan tinggi, khususnya generasi muda yang lebih adaptif terhadap teknologi. Mereka aktif berinovasi, memberikan ide untuk perbaikan layanan, dan berkomitmen mendukung transformasi digital perusahaan.

Kasus ini menunjukkan adanya kesenjangan keterikatan kerja antar kelompok karyawan yang berpengaruh langsung pada keberhasilan perusahaan.

Pembahasan Kasus dan Teori/Jurnal



Kesimpulan

Keterikatan kerja merupakan faktor strategis yang meningkatkan produktivitas dan keberhasilan transformasi organisasi. Kepemimpinan transformasional, dukungan organisasi, dan budaya kerja inklusif menjadi kunci untuk menumbuhkan engagement lintas generasi. Sinergi antara semangat inovatif karyawan muda dan pengalaman karyawan senior memperkuat daya saing perusahaan.

Daftar Pustaka

Dessler, Gary, 2002, ***Human Resource Management***, ninth edition, New Jersey: Prentice-Hall Inc.

Robbins, Stephen P., 2001, ***Organizational Behavior***, ninth edition, New Jersey, Prentice-Hall Inc.

Warther, William B., Jr., and Keith Davis, 1996, ***Human Resource and Personnel Management***, Fifth Edition, New Jersey: McGraw-Hill Inc.

Simamora, Henry, 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : BPFE Journal tentang MSDM dan Organisasi

Suharto, S., & Endah, N. (2019). ***Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Work Engagement pada Karyawan Perbankan***. Jurnal Manajemen Indonesia, 19(3).

Hidayat, R. (2020). ***Peran Job Resources terhadap Work Engagement pada Guru SMA di Jakarta***. Jurnal Psikologi, 12(2).

Saraswati, I., & Hartono, Y. (2021). ***Work Engagement dan Turnover Intention pada Industri Ritel***. Jurnal Bisnis dan Manajemen, 23(4).

Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B. (2004). ***Job Demands, Job Resources, and Their Relationship with Burnout and Engagement***. Journal of Organizational Behavior, 25(3), 293–315.

Saks, A.M. (2006). ***Antecedents and Consequences of Employee Engagement***. Journal of Managerial Psychology, 21(7), 600–619.

Thank You
