

PERAN DUKUNGAN ORGANISASI DAN BERSYUKUR TERHADAP KETERIKATAN KERJA (STUDI PADA KARYAWAN PERUSAHAAN XY)

Meina Evelin Mangarondang¹, Rostiana² & P. Tommy Y. S. Suyasa³

¹Program Studi Magister Psikologi Sains, Universitas Tarumanagara, Jakarta

Email: meina.evelin@gmail.com

² Fakultas Psikologi, Universitas Tarumanagara, Jakarta

Email: rostiana@fpsi.untar.ac.id

³Fakultas Psikologi, Universitas Tarumanagara, Jakarta

Email: tommys@fpsi.untar.ac.id

Masuk : 12-08-2020, revisi: 16-07-2022, diterima untuk diterbitkan : 23-07-2023

ABSTRACT

This study aims to study the role of perceived organizational support and gratitude towards work engagement. Work engagement refers to individual involvement and satisfaction with enthusiasm at work. With good work engagement, Workers are expected to work optimally in difficult situations such as those experienced by workers during the WFH period related to the COVID-19 pandemic. To support the needs of work in undergoing the WFH period, the management of company XY has provided several forms of convenience and assistance. A work environment that supports employees to work well can be seen as perceived organizational support. In this study, the researcher examines another aspect of workers that can affect work engagement but has been rarely studied, which is gratitude. This research is a quantitative study that employs convenience sampling for data collection. The measurement tools used in this study are the Utrecht Work Engagement Scale-17 (UWES-17), the Gratitude at Work Scale (GAWS), and the 8-item version of the Survey of Perceived Organizational Support (SPOS). This study involved 64 participants (27 women and 37 men) and utilized Spearman's rho correlation test. The findings indicate that both perceived organizational support and gratitude play significant roles in work engagement. During the COVID-19 pandemic, gratitude emerged as a key factor explaining why individuals maintain work engagement. Further research is needed to uncover more information that cannot be collected using quantitative research methods.

Keywords: work engagement, perceived organization support, gratitude.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat peran dari dukungan organisasi dan bersyukur terhadap keterikatan kerja. Keterikatan kerja sendiri mengacu pada keterlibatan dan kepuasan individu dan antusiasme dalam bekerja. Dengan keterikatan kerja yang baik, pekerja diharapkan dapat bekerja secara optimal dalam situasi sulit seperti yang dialami pekerja selama periode WFH terkait dengan pandemi COVID-19. Untuk menunjang kebutuhan kerja dalam menjalani masa WFH, manajemen perusahaan XY memberikan beberapa bentuk kemudahan dan bantuan. Lingkungan kerja yang mendukung karyawan untuk bekerja dengan baik dapat dilihat sebagai persepsi dukungan organisasi. Dalam penelitian ini, peneliti melibatkan aspek lain dari dalam diri pekerja yang dapat mempengaruhi keterikatan kerja namun masih jarang diteliti, yaitu bersyukur. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode pengambilan data menggunakan teknik *convenience sampling*. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini meliputi *Utrecht Work Engagement Scale-17* (UWES-17), *Gratitude at Work Scale* (GAWS), dan *Survey of Perceived Organizational Support* (SPOS) versi 8 item. Dari penelitian yang telah dilakukan terhadap 64 partisipan (27 perempuan dan 37 laki-laki) menggunakan uji korelasi spearman's rho, ditemukan bahwa baik dukungan organisasi dan bersyukur memiliki peran terhadap keterikatan kerja. Dalam kondisi pandemi COVID-19, bersyukur dapat menjadi faktor yang menjelaskan mengapa individu memiliki keterikatan kerja. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengungkap informasi tambahan yang tidak dapat dikumpulkan menggunakan metode penelitian kuantitatif.

Kata Kunci: keterikatan kerja, dukungan organisasi, bersyukur

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Masa pandemi COVID-19 di dunia membuat pengusaha dan pemerintah Indonesia sepakat untuk menjalankan metode *work from home* (WFH) bagi mayoritas pekerjanya. Walaupun demikian, masih banyak pekerja yang tidak menjalankan sebagaimana mestinya. Di awal pemberlakuan

WFH, tempat wisata dan rute menuju tempat wisata ramai dipadati pengunjung. Pekerja yang seharusnya bekerja dari rumah justru menjadikan kesempatan ini sebagai liburan, sehingga fenomena 'Liburan Corona' merebak (Adytya, 2020). Metode WFH memungkinkan perusahaan dalam melakukan efisiensi pada listrik, air, gedung, dan lainnya. Walaupun demikian, WFH juga memiliki kekurangan, misalnya: tidak dapat memonitor kinerja pekerja secara langsung, sulitnya koordinasi dengan rekan kerja, dan lainnya. Untuk dapat memastikan pekerja dapat bekerja dengan optimal di tengah kesulitan yang dihadapi, diperlukan keterikatan kerja. Pekerja yang memiliki keterikatan kerja yang baik akan menjalankan pekerjaannya dengan komitmen yang tinggi, memaksimalkan sumber daya yang ada untuk menyelesaikan pekerjaannya, menunjukkan aktivitas kerja dengan cara yang kompeten, dan memastikan proses pekerjaan telah dilalui dengan benar (Thomas, 2009).

Pada perusahaan XY, terdapat beberapa masalah, misalnya: atasan menemukan pekerja-pekerja yang sulit untuk dihubungi selama WFH, banyaknya pekerja yang tidak disiplin mengisi absensi, kesulitan pekerja untuk membagi waktu bekerja dan memenuhi perannya di rumah, keluhan-keluhan terkait koneksi internet dan biaya internet yang melonjak. Berbagai permasalahan ini merupakan wujud dari kurangnya keterikatan kerja pada karyawan. Pada perusahaan XY, permasalahan ini hanya ditunjukkan oleh sebagian karyawan. Sebagian karyawan lainnya tetap menunjukkan keterikatan kerja yang cenderung baik.

Untuk tetap mempertahankan keterikatan kerja yang baik, peneliti berpendapat bahwa perusahaan perlu mempertimbangkan bantuan bagi para pekerjanya. Bantuan bagi para pekerja dikenal dengan istilah dukungan organisasi. Dukungan organisasi adalah jaminan dari organisasi kepada karyawan ketika karyawan membutuhkan bantuan untuk melaksanakan pekerjaannya secara efektif atau untuk menghadapi situasi yang penuh tekanan (George et al., 1993, dalam Rhoades & Eisenberger, 2002). Dukungan organisasi dapat menciptakan rasa tanggung jawab karyawan untuk peduli terhadap kinerja perusahaan atau kesediaan membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Selain itu, dukungan organisasi juga dapat menciptakan rasa kepemilikan atau identitas karyawan terhadap organisasi (Rhoades & Eisenberger, 2002).

Peneliti menduga bahwa pekerja yang merasa mendapatkan dukungan organisasi selama WFH akan berkontribusi terhadap kinerja organisasi. Dalam sejumlah artikel penelitian (Abed & Elewa, 2016; Ghosh et al, 2016; Putra & Surya, 2019; Sitorus, 2018), ditemukan bahwa dukungan organisasi berhubungan secara positif dengan keterikatan kerja. Artinya, semakin tinggi dukungan organisasi, maka keterikatan kerja juga akan semakin tinggi. Namun, terdapat penelitian yang menunjukkan bahwa dukungan organisasi tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan keterikatan kerja (Thirapatsakun et al., 2014). Perbedaan hasil penelitian ini membuat persepsi terhadap dukungan organisasi dan keterikatan kerja, khususnya selama masa WFH, menarik untuk diteliti lebih lanjut.

Selain variabel dukungan organisasi (yang bersifat eksternal), terdapat variabel lain (yang bersifat internal) yang memprediksi keterikatan kerja. Variabel lain yang dimaksud adalah rasa bersyukur. Menurut Rosenberg (dalam McCoullugh et al., 2002), bersyukur didefinisikan sebagai kecenderungan individu dalam menanggapi pengalaman dan peran orang-orang di lingkungan secara positif atau dengan emosi yang positif. Masih sedikit penelitian yang menjelaskan keterkaitan antara bersyukur dan keterikatan kerja. Pada penelitian yang dilakukan oleh Hafiz (2018), ditemukan hubungan positif antara bersyukur dan keterikatan kerja. Namun, Kersten (2019) menemukan bahwa peran bersyukur terhadap keterikatan kerja tidak berhubungan secara langsung. Hubungan yang tidak konsisten antara bersyukur dan keterikatan

kerja adalah hal kedua yang menarik untuk diteliti lebih lanjut, khususnya terkait dengan situasi WFH pada pekerja perusahaan XY.

Dengan demikian, terdapat tiga hal yang akan dibahas dalam penelitian ini, yaitu: (a) Peran dukungan organisasi terhadap keterikatan kerja pada masa WFH; (b) Peran bersyukur terhadap keterikatan kerja pada masa WFH; (c) Peran dukungan organisasi dan bersyukur terhadap keterikatan kerja pada masa WFH.

George et.al (1993, dalam Shumaila et al., 2012) menyatakan bahwa dukungan organisasi sangat penting bagi pekerja dalam menghadapi kondisi yang menuntut, serta untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Kondisi WFH menyuguhkan kendala tersendiri bagi para pekerja. Atas hal tersebut, dukungan organisasi menjadi penting untuk diberikan oleh perusahaan. Dalam hal pemenuhan tersebut, pekerja akan membentuk persepsi atas dukungan organisasi yang diterima. Hasil temuan Ghosh et al. (2016) terkait dukungan pada keterikatan kerja mengindikasikan bahwa adanya dukungan dari organisasi berpotensi membuat karyawan merasa terdorong untuk “memberi kembali” kepada organisasi. Hal ini kemudian mendorong karyawan untuk menunjukkan sikap kerja yang positif, seperti tingginya keterikatan kerja.

H₁: Dukungan organisasi berperan terhadap keterikatan kerja.

Bersyukur dalam tempat kerja memiliki banyak manfaat bagi kondisi organisasi. Stegen and Wankier (dalam Cortini et al., 2019) menemukan hubungan antara bersyukur dan sikap (*attitude*) dalam dunia kerja. Dalam penelitian yang telah dilakukan oleh Spence et.al (dalam Cortini et al., 2019) ditemukan bahwa bersyukur dapat menjadi prediktor dalam terbentuknya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Organ (1988, dalam Babcock-Roberson & Strickland, 2010) mendefinisikan OCB sebagai perilaku individu yang mendorong fungsi organisasi yang efisien dan efektif. Pada penelitian Babcock-Roberson dan Strickland (2010), OCB ditemukan memiliki hubungan positif yang signifikan dengan keterikatan kerja. McPhie et al. (2009) menyatakan bahwa salah satu penggerak dari keterikatan kerja adalah kepuasan atas pengakuan yang diterima untuk kontribusi seseorang. Pengakuan tersebut mencakup berbagai cara organisasi memberikan konsekuensi positif untuk kinerja yang baik, dari kata syukur yang sederhana hingga penghargaan terkait remunerasi atau penghargaan formal. Hal ini menunjukkan bahwa bersyukur dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga dapat mempromosikan keterikatan kerja. Oleh karena itu, dalam penelitian ini variabel bersyukur dan keterikatan kerja akan diteliti.

H₂: Bersyukur berperan terhadap keterikatan kerja.

Teori dukungan organisasi menyatakan bahwa karyawan cenderung menilai seberapa besar organisasi menghargai pekerjaan mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Berdasarkan persepsi dukungan ini, karyawan merasa termotivasi untuk lebih berkomitmen, loyal, dan meningkatkan kinerja mereka di tempat kerja. Karena itu, dukungan di tempat kerja dapat memainkan peran motivasi ekstrinsik sebagai komponen sumber daya pekerjaan dan mendorong kemauan individu untuk mengerahkan upaya dan kemampuan mereka pada pekerjaan (Ghosh et al., 2016; Rhoades & Eisenberger, 2002). Sementara itu, motivasi intrinsik yang dapat berperan dalam keterikatan kerja adalah rasa bersyukur. Menurut McCullough et al. (2003), rasa bersyukur dapat berperan sebagai pengaruh moral yang memotivasi perilaku prososial. Lebih lanjut, rasa bersyukur memungkinkan seseorang untuk menunjukkan keterikatan kerja (Kim et al., 2020). Hal ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi dan rasa syukur dapat berkontribusi pada variabel keterikatan kerja.

H₃: Dukungan organisasi dan bersyukur berperan terhadap keterikatan kerja

2. METODE PENELITIAN

Partisipan dan Prosedur

Jumlah partisipan dalam penelitian ini adalah 64 pekerja. Jumlah tersebut didapatkan dari jumlah data yang semula direncanakan adalah 200, namun oleh karena kendala kondisi di lapangan, jumlah kuesioner yang berhasil dilengkapi sebanyak 79 respons. Setelah melalui pengujian validitas, hanya 64 respons yang valid, sehingga terdapat 64 data partisipan yang akan digunakan dalam penelitian ini yang terdiri dari 27 respons partisipan perempuan dan 37 respons partisipan laki-laki. Usia partisipan dalam penelitian ini adalah 23 tahun sampai dengan 59 tahun. 86% respons diisi oleh pekerja dengan level staff/supervisor, 11% level *section head*, dan 3% level non staff. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah *convenience sampling*. *Convenience sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang dilakukan dengan mengambil sampel penelitian berdasarkan kemudahan akses atau ketersediaan calon partisipan untuk menjadi partisipan penelitian.

Alat Ukur Keterikatan Kerja

Alat ukur yang digunakan untuk meneliti keterikatan kerja adalah *The Utrecht Work Engagement Scale-17* (UWES-17). Alat ukur ini pertama kali dikembangkan oleh Schaufeli et al. (2002). Dalam alat ukur ini terdapat 3 dimensi, yaitu: *dedication*, *vigor*, dan *absorption*.

Dedication (dedikasi) mengacu pada perasaan bermakna, antusias dan bangga pada pekerjaannya, selain itu merasa terinspirasi dan tertantang oleh pekerjaannya. Dimensi *dedication* diukur menggunakan 6 butir pernyataan. Keenam butir pernyataan pada dimensi *dedication* memiliki nilai realibilitas internal (*Cronbach's Alpha*) sebesar 0,779. Definisi operasional pada dimensi *dedication* adalah semakin tinggi skor maka akan individu akan semakin bermakna, antusias dan bangga pada pekerjaannya, selain itu merasa terinspirasi dan tertantang oleh pekerjaannya, semakin rendah skor maka individu akan semakin rendah perasaan bermakna, antusias dan bangga pada pekerjaannya, selain itu merasa kurang terinspirasi dan tertantang oleh pekerjaannya. Contoh item negatif pada dimensi ini adalah “Saya malu dengan hasil pekerjaan saya”, sedangkan contoh item positif adalah “Saya antusias dengan pekerjaan saya”.

Vigor (kekuatan/resiliensi) mengacu pada level energi dan resiliensi yang tinggi, disertai dengan kemauan untuk berusaha, dan tidak mudah lelah serta gigih dalam menghadapi kesulitan. Dimensi *vigor* diukur menggunakan 5 butir pernyataan. Kelima butir pertanyaan pada dimensi *vigor* memiliki nilai reliabilitas internal (*Cronbach's Alpha*) sebesar 0,758. Contoh butir negatif pada dimensi ini adalah “Saya merasa lesu di tempat kerja” sedangkan contoh butir positif pada dimensi ini adalah “Saya bertahan, bahkan ketika pekerjaan saya tidak berjalan dengan baik”. Semakin tinggi skor *vigor*, maka akan semakin tinggi energi dan resiliensi, disertai dengan kemauan untuk berusaha, dan tidak mudah lelah serta gigih dalam menghadapi kesulitan. Sedangkan semakin rendah skor maka semakin rendah pula energi dan resiliensi, berkurangnya kemauan untuk berusaha, dan mudah lelah serta kurang gigih dalam menghadapi kesulitan.

Absorption (absorpsi) mengacu pada fokus secara penuh dan mendalam, tenggelam dalam pekerjaan dimana waktu berlalu terasa cepat dan kesulitan memisahkan diri dari pekerjaan, sehingga melupakan segala sesuatu di sekitarnya. Dimensi *absorption* diukur menggunakan 4 butir pernyataan. Keempat pernyataan dari dimensi *absorption* memiliki nilai reliabilitas internal (*Cronbach's Alpha*) sebesar 0,628. Definisi operasional dari dimensi ini adalah semakin tinggi skor, maka individu cenderung fokus secara penuh dan mendalam, tenggelam dalam pekerjaan dimana waktu berlalu terasa cepat dan kesulitan memisahkan diri dari pekerjaan, sehingga melupakan segala sesuatu di sekitarnya, sedangkan semakin rendah skor, maka individu semakin

rendah fokus, tidak merasa tenggelam dalam pekerjaan di mana waktu terasa lama berlalu dan mudah untuk memisahkan diri dari pekerjaan, sehingga mudah terdistraksi oleh disekitarnya. Contoh item negatif pada dimensi *absorption* adalah “Saya sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan saya”, sedangkan contoh item positif adalah “Saya sangat mudah teralihkan perhatiannya ketika bekerja”.

Alat Ukur Bersyukur

Penelitian tentang bersyukur di lingkungan kerja sangat terbatas (Fehr, et.al, 2017). Dalam penelitian ini, bersyukur akan diukur dengan kuesioner *Gratitude at Work Scale* (GAWS) yang telah dikembangkan oleh Cain et al. (2019). Tidak banyak informasi mengenai GAWS, terutama pada penelitian di Indonesia.

GAWS memuat 10 item berupa pernyataan yang akan direspon menggunakan skala likert. Kesepuluh butir tersebut memiliki reliabilitas internal (*Cronbach's Alpha*) sebesar 0,929 tanpa ada item yang dibuang. Adapun definisi operasional dari bersyukur di tempat kerja adalah kecenderungan individu untuk mengenali dan menanggapi dampak pekerjaannya terhadap orang lain, upah dan manfaat yang diterima, pengembangan dan kompetensi dari perusahaan, pencapaian, dan bantuan dari rekan kerja. Semakin rendah skor bersyukur seseorang, maka semakin rendah pula kecenderungan individu untuk mengenali dan menanggapi dampak pekerjaannya terhadap orang lain, upah dan manfaat yang diterima, pengembangan dan kompetensi dari perusahaan, pencapaian, dan bantuan dari rekan kerja tingkat bersyukur individu tersebut, serta sebaliknya. Contoh item bersyukur di tempat kerja adalah sebagai berikut: “Seberapa sering Anda bersyukur saat berinteraksi dengan *user*/antar fungsi”, “Seberapa sering Anda bersyukur atas keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan personal”, “Seberapa bersyukur Anda atas bantuan yang diberikan oleh atasan Anda”, “Seberapa bersyukur Anda atas otonomi Anda dalam tempat kerja”, dan “Seberapa sering Anda bersyukur atas keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan personal”.

Alat Ukur Dukungan Organisasi

Alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan persepsi dukungan organisasi adalah *Survey of Perceived Organizational Support* (SPOS) 8 item. SPOS versi 8 item merupakan versi singkat dari SPOS versi 36 item. Pada SPOS 36 item, Rhoades dan Eisenberger (2002) mendapatkan reliabilitas internal yang sangat tinggi. Namun, atas alasan keringkasan, banyak peneliti lebih memilih menggunakan SPOS 8 reliabilitas SPOS 8 juga sangat tinggi.

Alat ukur dukungan organisasi memiliki nilai reliabilitas internal (*Cronbach's Alpha*) sebesar 0,936 tanpa ada item yang dibuang. Definisi operasional dari alat ukur dukungan organisasi adalah semakin tinggi skor individu maka semakin tinggi pula persepsi yang dapat mendorong tingkat keyakinan atau kepercayaan tertentu atas dukungan dan penghargaan yang diberikan organisasi terhadap kontribusinya dan perhatian organisasi dalam kesejahteraan dirinya, dan sebaliknya. Contoh item positif pada alat ukur dukungan organisasi adalah “Perusahaan menghargai kontribusi saya”, “Perusahaan peduli tentang kepuasan saya dalam bekerja”, “Perusahaan sangat peduli kesejahteraan saya”, sedangkan contoh item negatif dalam alat ukur dukungan organisasi adalah “Perusahaan mengabaikan saya ketika membuat keluhan”.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, diuraikan mengenai hasil analisis untuk menggambarkan keterikatan kerja, dukungan organisasi, dan bersyukur, serta pengujian hipotesis apakah ada hubungan antara

dukungan organisasi dan bersyukur terhadap keterikatan kerja pekerja perusahaan XY yang menjalani WFH di pandemi COVID-19.

Tabel 1

Statistik Deskriptif

Konstruk	Mean	Std. Deviasi
Keterikatan Kerja:		
- <i>Vigor</i>	4,59	0.84
- <i>Dedication</i>	4,69	0.83
- <i>Absorption</i>	3,81	0.93
Dukungan Organisasi	4,22	1.20
Bersyukur	5,04	0.86

Dari hasil pengolahan data yang dapat dilihat pada Tabel 1, dimensi *dedication* dalam variabel keterikatan kerja pada partisipan perusahaan XY menunjukkan skor rata-rata $M=4,69$ pada skala 0-6 dengan titik tengah adalah 3. Skor mean pada *dedication* menunjukkan hasil yang lebih tinggi dari titik tengah yang berarti kebanyakan partisipan memiliki kecenderungan untuk menjadikan pekerjaannya sebagai pengalaman berharga, menginspirasi, dan menantang, serta merasa antusias dan bangga terhadap pekerjaan mereka.

Dari pengolahan data variabel keterikatan kerja dimensi *vigor* pada partisipan perusahaan XY, didapatkan bahwa skor rata-rata *vigor* adalah $M=4,593$ dengan skala 0-6 dengan titik tengah adalah 3. Skor mean *vigor* menunjukkan hasil yang lebih tinggi dari titik tengah yang berarti kebanyakan partisipan memiliki kecenderungan untuk berenergi, resiliensi, dan semangat yang tinggi ketika bekerja.

Dari pengolahan data variabel keterikatan kerja dimensi *absorption* pada partisipan perusahaan XY, didapatkan bahwa skor rata-rata *absorption* adalah $M=3,812$ dengan skala 0-6 dengan titik tengah adalah 3. Skor mean pada *absorption* menunjukkan hasil yang lebih tinggi sedikit dari titik tengah menunjukkan bahwa kebanyakan partisipan menunjukkan cukup fokus dan cukup senang untuk tenggelam dalam pekerjaan sehingga waktu terasa agak cepat berlalu ketika melakukan pekerjaannya. Kebanyakan partisipan mungkin akan cukup sulit untuk lepas dari pekerjaannya.

Dari pengolahan data variabel dukungan organisasi pada partisipan perusahaan XY didapatkan bahwa skor rata-rata dukungan organisasi adalah $M=4,22$ pada skala 0-6 dengan titik tengah adalah 3. Skor mean pada dukungan organisasi yang lebih tinggi dari titik tengah menunjukkan bahwa kebanyakan partisipan memiliki persepsi yang dapat mendorong tingkat keyakinan atau kepercayaan tertentu atas dukungan dan penghargaan yang diberikan organisasi terhadap kontribusinya dan perhatian organisasi dalam kesejahteraan dirinya.

Dari pengolahan data variabel bersyukur pada partisipan perusahaan XY didapatkan bahwa skor rata-rata bersyukur adalah $M=5,04$ pada skala 0-6 dengan titik tengah adalah 3. Skor mean pada variabel bersyukur yang lebih tinggi dari titik tengah menunjukkan bahwa kebanyakan partisipan menunjukkan kecenderungan untuk menunjukkan kebersyukuran pada lingkungan kerja dan kondisi pekerjaan yang dijalani.

Tabel 2

Uji Korelasi Spearman's Rho

	Sig. (p)	Korelasi
Dukungan Organisasi	0,000	0,581
Bersyukur	0,000	0,734
Dukungan Organisasi dan Bersyukur	0,000	0,691

Berdasarkan analisis data menggunakan *Spearman's Rho correlation* yang dapat dilihat pada Tabel 2, ditemukan adanya hubungan positif antara dukungan organisasi dan keterikatan kerja, $r_s(64) = 0,581$, $p < 0,01$. Dari hasil analisis data tersebut, dapat diartikan bahwa semakin besar dukungan organisasi semakin tinggi keterikatan kerja. Dukungan organisasi memiliki *coefficient of determination* terhadap keterikatan kerja sebesar $r^2 = 0,337$. Artinya, varians dukungan organisasi berperan menjelaskan varians keterikatan kerja sebesar 33,7%. Hal tersebut mendukung H_1 bahwa dukungan organisasi memiliki peran terhadap keterikatan kerja.

Hubungan positif yang signifikan antara dukungan organisasi dan keterikatan kerja dalam penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya (Abed & Elewa, 2016; Putra & Surya, 2019; Ghosh et al., 2016; Sitorus, 2018). Pada situasi pandemi COVID-19, para pekerja harus bekerja dari rumah atau WFH dengan segala kendala yang meliputi keterbatasan fasilitas dan ketatnya larangan-larangan. Meski memiliki berbagai kendala, pekerja dituntut untuk tetap menunjukkan hasil yang efektif dan efisien. Karena itu, diperlukan dukungan perusahaan kepada para pekerja berupa kompensasi dan benefit (THR, bonus, fasilitas kesehatan, transportasi bagi pekerja yang harus WFO, dan lainnya). Hal tersebut mungkin dipersepsikan karyawan sebagai hal yang positif dan pada akhirnya memiliki peran dalam pembentukan keterikatan kerja pekerja perusahaan XY. Semakin banyak bantuan dari perusahaan, maka persepsi dukungan organisasi pekerja juga semakin tinggi, hal tersebut membuat pekerja lebih terikat dengan pekerjaannya sehingga dapat menghadapi kendala selama WFH.

Berdasarkan analisis data menggunakan *Spearman's Rho correlation*, ditemukan adanya hubungan positif antara bersyukur dan keterikatan kerja $r_s(64) = 0,734$, $p < 0,01$. Bersyukur memiliki *coefficient of determination* sebesar $r^2 = 0,538$. Artinya, varians bersyukur berperan menjelaskan varians keterikatan kerja sebesar 53,8%. Hal tersebut mendukung H_2 bahwa bersyukur memiliki peran terhadap keterikatan kerja.

Hubungan positif yang signifikan antara bersyukur dan keterikatan kerja dalam penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Hafiz (2018) yang menunjukkan adanya hubungan positif signifikan antara bersyukur dan keterikatan kerja. Hal ini mungkin dijelaskan oleh keserupaan budaya dari partisipan dalam penelitian ini. Appadurai; Ide (dalam Allen, 2018) mendapatkan bahwa bersyukur juga dipengaruhi oleh kebudayaan. Kebudayaan yang berbeda memberikan pengalaman berbeda bagi individu untuk bersyukur. Keserupaan budaya tersebut mungkin dapat mempengaruhi keserupaan hasil dari penelitian ini dan penelitian yang telah dilakukan Hafiz (2018) terhadap ASN di Kalimantan. Selain itu, peneliti dan Hafiz (2018) juga sama-sama melakukan penelitian untuk melihat korelasi langsung antara bersyukur dan keterikatan kerja. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Tesser et al.; Lane & Anderson; dan Tsang (dalam Allen, 2018), ditemukan bahwa kebersyukuran dapat dipengaruhi oleh bagaimana individu melihat intensi dari pemberi, biaya yang dikeluarkan oleh pemberi, serta nilai dan manfaat dari apa yang diberikan oleh pemberi. Dalam konteks penelitian ini, pemberi yang

dimaksud adalah perusahaan. Fakta bahwa Perusahaan XY memberikan para pekerja jaminan untuk dapat tetap bekerja di tengah kesulitan yang mereka alami dapat membuat para pekerja merasa bersyukur.

Berdasarkan analisis data menggunakan *Spearman's Rho correlation*, ditemukan adanya hubungan positif atas skor gabungan dari dukungan organisasi dan bersyukur dengan keterikatan kerja $r_s(64) = 0,691$, $p < 0,01$. Skor gabungan dukungan organisasi dan bersyukur memiliki *coefficient of determination* sebesar $r^2 = 0,477$. Artinya, varians dukungan organisasi dan bersyukur berperan menjelaskan keterikatan kerja sebesar 47,7%. Hal tersebut mendukung H_3 dari penelitian ini bahwa dukungan organisasi dan bersyukur memiliki peran terhadap keterikatan kerja.

Ketika peneliti menganalisis hubungan gabungan antara dukungan organisasi dan bersyukur dengan keterikatan kerja, peneliti menemukan adanya hubungan positif yang signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa kedua faktor tersebut berkontribusi secara sinergis dalam meningkatkan keterikatan kerja. Seperti yang dikatakan Schaufeli dan Salanova (2010), penting untuk mengkombinasikan dua jenis strategi, yakni strategi berbasis individu dan strategi berbasis organisasi, dalam meningkatkan keterikatan kerja. Pada konteks penelitian ini, strategi berbasis individu dapat dilakukan dengan memberi program pelatihan terkait rasa bersyukur (*gratitude intervention program*). Sementara itu, strategi berbasis organisasi dapat dilakukan dengan memberi dukungan sesuai kebutuhan karyawan. Oleh karena itu, kombinasi dukungan organisasi dan bersyukur menjadi penting dalam rangka meningkatkan keterikatan kerja karyawan. Bakker dan Demerouti (2008) mengungkapkan bahwa karyawan yang memiliki keterikatan cenderung memiliki kinerja yang lebih baik daripada karyawan yang tidak memiliki keterikatan. Hal ini disebabkan karyawan yang memiliki keterikatan seringkali mengalami emosi positif, memiliki kondisi kesehatan yang lebih baik, mampu sumber daya sendiri, serta mampu menularkan rasa keterlibatan itu pada rekan kerjanya yang lain.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Dukungan organisasi ($r_s = 0,581$, $r^2 = 0,337$, $p = 0,000$), bersyukur ($r_s = 0,734$, $r^2 = 0,538$, $p = 0,000$), dan gabungan bersyukur dan dukungan organisasi ($r_s = 0,691$, $r^2 = 0,477$, $p = 0,000$) terbukti memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap keterikatan kerja. Selain itu, bersyukur, dukungan organisasi, dan gabungan dukungan organisasi dan bersyukur memiliki peranan terhadap pembentukan keterikatan kerja.

Saran untuk penelitian selanjutnya adalah menggali lebih banyak informasi yang tidak dapat dikumpulkan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian-penelitian terkait bersyukur di dunia kerja masih jarang dilakukan, padahal bersyukur memiliki dampak yang cukup besar bagi keterikatan kerja.

Berdasarkan analisis data, variabel bersyukur lebih berperan positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja. Karena itu, saran untuk perusahaan XY adalah melakukan pengembangan pada aspek bersyukur pekerja dengan mengoptimalkan faktor-faktor penunjang bersyukur, seperti: spiritualisme, mengembangkan budaya bersyukur di tempat kerja, dan hal lainnya. Selain itu, pada variabel keterikatan kerja, dimensi *absorption* memiliki skor paling rendah dibandingkan dengan dimensi lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa pekerja di perusahaan XY mungkin mengalami kesulitan untuk fokus atau tenggelam dalam bekerja dalam situasi WFH. Pada hasil wawancara informal, disebutkan bahwa bekerja di rumah ternyata memiliki tantangannya sendiri seperti harus membagi tugas antara pekerjaan rumah dengan pekerjaan dari kantor. Jika tidak

ditangani dengan baik, hal ini berpotensi menghambat produktivitas dalam bekerja. Untuk meminimalisir faktor distraksi yang terjadi saat pekerja WFH, perusahaan XY dapat mengkaji jadwal kerja kantor dan rumah secara periodik.

Ucapan Terima Kasih (*Acknowledgement*)

Ucapan terima kasih peneliti sampaikan kepada perusahaan XY yang telah memberikan izin sekaligus terlibat dalam penelitian ini.

Acknowledgement is given to company XY for granting permission and participating in this study.

REFERENSI

- Abed, F., & Elewa, A. H. (2016). The relationship between organizational support, work engagement and organizational citizenship behavior as perceived by staff nurses at different hospitals. *IOSR Journal of Nursing and Health Science (IOSR-JNHS)*, 5(4), 113-123
- Allen, S. (2018). *The science of gratitude*. John Templeton Foundation.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209-223.
- Babcock-Roberson, M. E., & Strickland, O. J. (2010). The relationship between charismatic leadership, work engagement, and organizational citizenship behaviors. *The Journal of Psychology*, 144(3), 313-326. <https://doi.org/10.1080/00223981003648336>
- Cain, I. H., Cairo, A., Duffy, M., Meli, L., Rye, M. S., & Worthington Jr, E. L. (2019). Measuring gratitude at work scale. *The Journal of Positive Psychology*, 14(4), 440-451. <https://doi.org/10.1080/17439760.2018.1484936>
- Cortini, M., Converso, D., Galanti, T., Di Fiore, T., Di Domenico, A., & Fantinelli, S. (2019). Gratitude at work works! A mix-method study on different dimensions of gratitude, job satisfaction, and job performance. *Sustainability*, 11(14), 3902.
- Ghosh, P., Rai, A., & Singh, A. (2016). Support at work to fuel engagement: A study of employees of Indian banking sector. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 5(2), 1-10.
- Hafiz, M. (2018). *Peran kebersyukuran terhadap work engagement pada pegawai aparatur sipil negara (ASN) di kabupaten Sintang provinsi Kalimantan Barat* [Skripsi, Universitas Islam Indonesia].
- Kersten, A. (2019). *Being grateful at work* [Master Thesis, Tilburg University].
- Kim, K., Tulachan, B. P., Cho, Y. H., & Kim, T. H. (2020). Gratitude enhances work engagement through reduced perception of damage: A case study in Nepals' earthquake disaster. *The Open Psychology Journal*, 13(1), 206-212. <http://dx.doi.org/10.2174/1874350102013010206>
- McPhie, N., Rose, M., Crum, J., Marrelli, A., Tsugawa, J., Ford, J., Roth, S., Shugrue, L. (2009) *Managing for engagement-communication, connection, and courage*. US. Merit System Protection Board. <https://hdl.loc.gov/loc.gdc/gdcebookspublic.2023693147>
- McCullough, M. E., Emmons, R. A., & Tsang, J. A. (2002). The grateful disposition: A conceptual and empirical topography. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(1), 112-127. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0022-3514.82.1.112>
- Putra, I. P., & Surya, I. B. K. (2019). The effect of perceived organizational support on work engagement and turnover intention. *International Journal of Education and Social Science Research*, 2(4), 19-33.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714.

- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., Gonzales – Roma, V., Salanova, M. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, (3), 71–92.
- Schaufeli, W. B., & Salanova, M. (2010). How to improve work engagement? In Albrecht, S. L. (Ed.), *Handbook of employee engagement: Perspectives, issues, research and practice* (pp. 399-415). Edward Elgar Publishing.
- Shumaila, S., Aslam, R., Sadaqat, S., Maqsood, S., Nazir, S. (2012). Perceived organizational support as predictor of organizational commitment. *Paradigm: A Management Research Journal*, 15(1-2), 39-47. <https://doi.org/10.1177/0971890720110107>
- Sitorus, F. (2018). The influence of perceived organizational support and internal communication toward work engagement. *Proceedings of the 2nd International Conference on Social and Political Development (ICOSOP 2017)*, 280-287. <https://www.atlantis-press.com/article/25892097.pdf>
- Thomas, K. W. (2009). *Employee engagement in hard times: Focus on intrinsic rewards*. https://shop.themyersbriggs.com/Pdfs/Training_emp_engagement.pdf
- Thirapatsakun, T., Kuntunbutr, C., & Mechinda, P. (2014). The relationships among job demands, work engagement, and turnover intentions in the multiple groups of different levels of perceived organizational supports. *Universal Journal of Management*, 2(7), 272-285.