

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai tanggal 26 Desember 2019 sampai tanggal 27 Desember 2019, penelitian ini dilakukan di PT Sentral Niaga Surabaya. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Subyek penelitian diambil dengan cara *probalyng sampling* yang melibatkan subyek sebanyak 50 orang. Skala pengumpulan data yang digunakan adalah skala keterikatan kerja dan skala kebermaknaan kerja. Analisis data menggunakan teknik korelasi *Product Moment*, karena data yang didapat menunjukkan hubungan yang normal dan linier. Hasil perhitungan yang didapat dari korelasi *Product Moment* menunjukkan koefisien korelasi (r_{xy}) = 0.819 dengan $p = 0.000$; ($p < 0.05$). Artinya terdapat korelasi positif yang signifikan antara kebermaknaan kerja dengan keterikatan kerja.

B. Pembahasan

Penelitian ini dilakukan untuk menguji hubungan antara kebermaknaan kerja dengan keterikatan kerja. Hasil penelitian sebelumnya menyatakan bahwa ada hubungan antara kebermaknaan kerja dengan keterikatan kerja, yang artinya jika kebermaknaan kerja *tinggi* maka keterikatan kerja pun tinggi ataupun sebaliknya jika kebermaknaan kerja rendah maka keterikatan kerja pun rendah. Hasil penelitian menyatakan hipotesis tersebut sesuai atau diterima, hal ini berdasarkan pada hasil dari uraian analisa data dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara ke dua variabel tersebut. Sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Schaufeli dan rekannya yang menjelaskan keterikatan kerja sebagai keadaan psikologis seseorang yang positif, ditandai dengan semangat, dedikasi dan penyerapan (Ahmed, Majid, & Zin, 2016). Penelitian yang dilakukan oleh Dr. Jessica van Wingerden (2018) dengan judul, "*meaningful work and work engagement: the mediating role of perceived opportunities to craft and job crafting behavior*". Dalam menguji hubungan ini peneliti

melakukan pemodelan persamaan struktural pada sampel 1.148 karyawan yang bekerja di berbagai pekerjaan, organisasi, dan industri di Belanda. Hasil analisis menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara kerja bermakna dan keterlibatan kerja dan peran mediasi sebagian untuk peluang yang dirasakan untuk kerajinan dan kerajinan kerja.

Hal ini sesuai dengan Kahn (Rozi, 2017) yang mengemukakan pendapat bahwa keterikatan meliputi psikologis dan fisik karyawan saat karyawan memperlihatkan perannya dalam perusahaan, dimana saat karyawan melakukan pekerjaannya terdapat psikologis dan fisik yang mendukung pekerjaannya. Menurut Kahn, keterikatan dipengaruhi oleh tiga hal psikologis yaitu kebermaknaan, keamanan dan ketersediaan. Hal-hal inilah yang mempengaruhi karyawan dalam menerima dan melakukan peran mereka di perusahaan. Rothmann dan Buys (Ahmed, Majid dan Zin, 2016) juga menjelaskan, keterikatan kerja yang tinggi pada karyawan adalah orang yang mempunyai kebermaknaan yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya.

Steger dan rekannya (Ahmed, Majid dan Zin, 2016) juga mengemukakan hasil dari penelitiannya pada karyawan di universitas di Amerika Serikat bahwa seseorang yang menganggap pekerjaannya bermakna memiliki keterikatan kerja yang tinggi. Hubungan kebermaknaan kerja dengan keterikatan kerja juga dijelaskan oleh Wingerden dan Van der Stoep (2017), mereka menjelaskan bahwa pekerjaan bermakna dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui keterikatan kerja.

Nakamura dan Otsuka (Mulyati, Himam, Riyono dan Suhariadi, 2019) mengemukakan bahwa perusahaan yang mengembangkan makna kerja atau kebermaknaan kerja dapat mendapatkan manfaat yaitu meningkatnya keterikatan kerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Steger (Mulyati, Himam, Riyono dan Suhariadi, 2019) menjelaskan bahwa kebermaknaan kerja berkolerasi atau memiliki hubungan dengan komitmen dalam bekerja dan keterikatan kerja yang membantu karyawan bekerja secara optimal.