

HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DAN KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS DENGAN KETERIKATAN KERJA KARYAWAN HOTEL PADA MASA PANDEMI COVID-19 DI BALI

by Ni Putu Lilik Agestin 1521900004

Submission date: 09-Feb-2022 08:10AM (UTC+0700)

Submission ID: 1758111208

File name: Psikologi_1521900004_Ni_Putu_Lilik_Agestin.pdf (447.83K)

Word count: 2634

Character count: 17089

HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DAN KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS DENGAN KETERIKATAN KERJA KARYAWAN HOTEL PADA MASA PANDEMI COVID-19 DI BALI

Ni Putu Lilik Agestin¹, Andik Matulesy², Rr Amanda Pasca Rini³,
Email: lilikagestin@yahoo.com¹, Andikmatulesy@untag-sby.ac.id¹,
amanda.pasca@gmail.com²,

Program Studi Psikologi Profesi (S2) Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Abstract: This study aims to determine and analyze how the relationship between organizational climate and psychological well-being with employee work engagement during the COVID-19 pandemic in Bali. The research method used in this research is descriptive quantitative method. The research subjects amounted to 153 people, namely all employees who were still working during the pandemic at Hotel X Bali. The research sample was taken using total sampling with analysis technique, namely multiple linear regression. The results obtained for the first hypothesis that the significance value is 0.001 where the value is less than 0.05 with a value of $F = 7.072$. So it can be concluded that there is a very significant relationship between organizational climate variables and psychological well-being on work engagement. Then for the second hypothesis with a significance value of 0.000 where the value is less than 0.01 with a value of $F = 15.135$. it can be stated that the organizational climate variable (X1) has a very significant positive correlation with work engagement (Y). Finally, for the third hypothesis, the significance value is 0.000 where the value is less than 0.01 with a value of $F = 17.967$, it can be stated that the psychological welfare variable (X2) has a very significant positive correlation with work engagement (Y). therefore it is stated that the three hypotheses in this study are accepted.

Keywords: work engagement, organizational climate, psychological well-being, hotel employees

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa bagaimana hubungan antara iklim organisasi dan kesejahteraan psikologis dengan keterikatan kerja karyawan pada masa pandemi covid di Bali. Metode penelitian yang digunakan dalam yaitu metode kuantitatif deskriptif. Subyek penelitian berjumlah 153 orang, yaitu seluruh karyawan yang masih bekerja pada masa pandemi di Hotel X Bali. Pengambilan sampel penelitian menggunakan total sampling dengan Teknik Analisis yaitu regresi linear berganda. Hasil penelitian yang didapatkan untuk hipotesis pertama bahwa nilai signifikansi adalah 0,001 dimana nilai tersebut kurang dari 0,05 dengan nilai $F = 7.072$ Sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan yang sangat signifikan dari variabel iklim organisasi dan kesejahteraan psikologi terhadap keterikatan kerja. Kemudian untuk hipotesis kedua dengan nilai signifikansi adalah 0,000 dimana nilai tersebut kurang dari 0,01 dengan nilai $F = 15.135$. maka dapat dinyatakan bahwa variabel iklim organisasi (X₁) mempunyai korelasi positif yang sangat signifikan dengan Keterikatan kerja (Y). Terakhir untuk hipotesis ketiga nilai signifikansi adalah 0,000 dimana nilai tersebut kurang dari 0,01 dengan nilai $F = 17.967$ maka dapat dinyatakan bahwa variabel kesejahteraan psikologis (X₂) mempunyai korelasi positif yang sangat signifikan dengan Keterikatan kerja (Y). oleh karena itu dinyatakan bahwa ketiga hipotesis dalam penelitian ini dinyatakan diterima.

Kata Kunci: Keterikatan kerja, Iklim Organisasi, kesejahteraan psikologis, Karyawan Hotel

PENDAHULUAN

Virus korona 2019 (Covid-19) merupakan hal yang menjadi permasalahan kesehatan secara global. kasus tersebut tentu berdampak pada beberapa bidang khususnya mengenai kesejahteraan masyarakat di Indonesia (Kemenker, 2020). Dampak yang dinyatakan tersebut, pastinya akan berpengaruh ke karyawan atau tenaga kerja. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik untuk Februari 2021 terdapat beberapa kenaikan kasus di daerah. Sehubungan dengan hal itu banyak dilakukan upaya oleh pemerintah dalam bentuk pembatasan aktivitas. Dalam hal ini tenaga kerja atau karyawan dapat bekerja secara bergilir. Kebijakan tersebut dilakukan dalam bentuk pembatasan aktivitas masyarakat khususnya kegiatan usaha kemasyarakatan. (Kemenker, 2020).

Perubahan pola sistem tersebut menyebabkan menurunnya kunjungan wisatawan akibat larangan tersebut, daerah Bali juga bedampak terhadap pandemi. Hunian kamar hotel di Bali juga menurun. Dari data tersebut peneliti mencoba mewawancarai sejumlah karyawan yang masih bekerja di salah satu hotel di Bali diantaranya menjelaskan bahwa selama masa pandemi karyawan hotel merasa kurang nyaman dengan ketidajelasannya, Pemanggilan bergilir dan pengurangan jam kerja selama masa pandemi ini dengan karyawan lain. Beberapa sebab tersebut menyebabkan perasaan tidak

nyaman mengenai pekerjaannya. Karyawan juga sering merasa tidak fokus, sehingga kurang berusaha dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Meskipun karyawan merasakan hal itu mereka masih tetap bekerja dengan kondisi perusahaan tersebut.

Bakker dan Schaufeli (2008) menyatakan perusahaan yang saat ini memberikan harapan karyawannya untuk menjadi aktif dan menunjukkan inisiatif, merupakan salah satu alasan untuk memperkuat dan membangun keterlibatan kerja karena karyawan merasa mempunyai tanggung jawab untuk pengembangan diri, serta peningkatan kerja dalam perusahaan. Litwin & Stringer (1968) menyatakan bahwa suatu pemahaman subjektif individu mengenai keadaan lingkungan organisasi akan memengaruhi sikapnya, nilai, keyakinan terhadap diri dan terakhir motivasinya.

Berkaitan dengan lingkungan dari pekerjaan tersebut Stinger (Wirawan, 2007) mendefinisikan bahwa iklim organisasi sebagai suatu pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal yang memengaruhi tingkat kinerja karyawan dari perusahaan tersebut.

HIPOTESIS PENELITIAN

Berdasarkan teori yang dijelaskan diatas, maka penelitian ini mempunyai tiga hipotesis yang dijelaskan sebagai berikut:

H₁ :Ada hubungan antara Iklim Organisasi dan Kesejahteraan Psikologis dengan keterikatan kerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Bali

H₂ :Ada hubungan positif antara Iklim Organisasi dengan keterikatan kerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Bali

H₃ :Ada hubungan positif antara Kesejahteraan psikologis dengan keterikatan kerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Bali

METODE

Subjek penelitian ini adalah seluruh karyawan yang masih bekerja pada masa pandemi di Hotel X Bali sebanyak 153 orang. Pelaksanaan penelitian yang dilakukan adalah di salah satu hotel bintang 3 yang berada di kota Denpasar, Bali. Waktu penelitian yang digunakan pada bulan November dan Desember 2021. Peneliti menggunakan *Total Sampling*, Menurut Sugiyono (2010) *total sampling* adalah teknik pengumpulan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian.

HASIL

1. Hipotesis pertama mengatakan bahwa terdapat hubungan antara Iklim Organisasi dan Kesejahteraan Psikologis dengan keterikatan kerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Bali. Hasil diperoleh bahwa nilai signifikansi adalah 0,001 dimana nilai tersebut $< 0,05$ dengan nilai $F = 7.072$ sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan yang sangat signifikan. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis pertama yang berbunyi terdapat hubungan antara iklim organisasi dan keterikatan kerja karyawan hotel pada masa pandemi Covid-19 di Bali diterima.

2. Hipotesis kedua mengatakan bahwa terdapat hubungan positif antara iklim organisasi dan keterikatan kerja karyawan hotel pada masa pandemi Covid-19 di Bali. Hasil diperoleh bahwa nilai signifikansi adalah 0,000 dimana nilai $< 0,01$ dengan nilai $F = 15.13$, maka dapat dinyatakan bahwa iklim organisasi mempunyai korelasi positif yang sangat signifikan dengan Keterikatan kerja dengan nilai t_{reg} positif menunjukkan bahwa iklim organisasi mempunyai korelasi yang searah dengan keterikatan kerja. Hal ini berarti dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua

diterima yaitu iklim organisasi berkorelasi positif dan sangat signifikan dengan keterikatan kerja.

3. Hipotesis ketiga mengatakan bahwa terdapat hubungan positif antara kesejahteraan psikologis dengan keterikatan kerja pada masa pandemi covid-19. Hasil yang diperoleh diketahui bahwa nilai signifikansi adalah 0,000 dimana nilai tersebut $< 0,01$ dengan nilai $F= 17.967$ maka dapat dinyatakan bahwa kesejahteraan psikologis mempunyai korelasi positif yang sangat signifikan dengan keterikatan kerja. Hasil nilai t reg positif menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis mempunyai korelasi yang searah dengan keterikatan kerja. Hasil dinyatakan hipotesis ketiga diterima yaitu kesejahteraan psikologis berkorelasi positif dan sangat signifikan dengan keterikatan kerja.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua variabel yang diteliti dalam penelitian ini yaitu iklim organisasi, kesejahteraan psikologis mempunyai hubungan signifikan terhadap keterikatan kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan salah satu hotel di Bali dengan kondisi penelitian pada masa pandemi covid 19. Responden terdiri dari beberapa

jabatan yaitu karyawan tetap, pekerja harian dan karyawan kontrak. Jumlah responden secara keseluruhan yaitu 153 orang. Berdasarkan dengan itu peneliti melakukan analisa data dengan hasil penelitian dengan tiga hipotesis, yang pertama H_1 hubungan positif antara Iklim Organisasi dan Kesejahteraan Psikologis dengan keterikatan kerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Bali, H_2 hubungan positif antara iklim organisasi dan keterikatan kerja karyawan hotel pada masa pandemi Covid-19 di Bali, Terakhir mengenai H_3 hubungan positif antara kesejahteraan psikologis dengan keterikatan kerja pada masa pandemi covid-19. Keseluruhan Hipotesis yang di lampirkan menyatakan ketiga hipotesis tersebut diterima.

Hipotesis pertama dalam penelitian ini menunjukkan Dari tabel diketahui bahwa nilai signifikansi adalah 0,001 dimana nilai tersebut kurang dari 0,05 dengan nilai $F= 7.072$ Sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan yang sangat signifikan dari variabel iklim organisasi dan kesejahteraan psikologi terhadap keterikatan kerja. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis pertama yang berbunyi terdapat hubungan antara iklim organisasi dan keterikatan kerja karyawan hotel pada masa pandemi Covid-19 di Bali diterima.. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa semakin positif keadaan

dimana lingkungan yang mendukung dan kesejahteraan psikologis yang tinggi, semakin tinggi pula keterikatan kerja dan dampak yang ditimbulkan di perusahaan khususnya pada masa pandemic covid-19.

Keterikatan kerja adalah kondisi kesejahteraan atau pemenuhan positif terkait dengan pekerjaan yang dicirikan oleh tingkat energi yang tinggi dan identifikasi yang kuat terhadap pekerjaan seseorang (Bakker & Leiter, 2010).. Ini diperkuat lagi dengan aspek-aspek dari keterikatan kerja itu sendiri yaitu *Vigor* yaitu upaya lebih yang diberikan seseorang dalam melakukan beberapa tugasnya. *Dedication* yaitu upaya individu dalam mendedikasikan waktunya terhadap pekerjaan yang dilakukan, hal ini terlihat sebagai hal yang bermakna dan signifikan oleh orang tersebut. Kemudian terakhir *Absorption* yaitu upaya individu dalam melakukan fokus yang penuh dan dalam pekerjaan yang dinikmati oleh individu tersebut. Dari penjelasan ketiga aspek tersebut merupakan kunci memenuhi kecenderungan karyawan memiliki keterikatan kerja yang tinggi.

Hal ini senada dengan penelitian Bakker dan Schaufeli (2008) menyatakan perusahaan yang saat ini memberikan harapan karyawannya untuk menjadi aktif dan menunjukkan inisiatif, merupakan salah satu alasan untuk memperkuat dan membangun keterlibatan kerja karena karyawan

merasa mempunyai tanggung jawab untuk pengembangan diri, serta peningkatan kerja dalam perusahaan

Peneliti juga melakukan wawancara untuk menambah atau memperkuat hasil penelitian untuk keterikatan kerja karyawan, salah satu karyawan mengatakan selama masa pandemi covid-19 ia berusaha untuk menyesuaikan diri untuk hidup saat ini, subjek juga mengatakan dengan menerima dirinya saat ini, keikhlasan untuk menjalani pekerjaan akan setidaknya melancarkan psikisnya. Dukungan dari lingkungan perusahaan merupakan hal utama juga karena menurutnya tempat ia bekerja para atasan mencoba mengisi atau mempertahankan pekerjaannya adalah rasa syukur pada masa pandemi ini¹.

Hipotesis kedua mendapatkan nilai signifikansi adalah 0,000 dimana nilai tersebut $< 0,01$ dengan nilai $F = 15,135$. maka dapat dinyatakan bahwa iklim organisasi mempunyai korelasi positif yang sangat signifikan dengan keterikatan kerja. Hasil nilai treg positif menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi mempunyai korelasi yang searah dengan keterikatan kerja. Hal ini berarti dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima yaitu iklim organisasi berkorelasi positif dan sangat signifikan dengan Keterikatan kerja.

Hal ini senada dengan penelitian dari Silaen dan Meilan (2019) menyatakan bahwa iklim organisasi

6 masing-masing merupakan faktor yang berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja. Implikasi dari penelitian diharapkan bahwa organisasi dan pemimpin dapat mempertahankan iklim yang positif dan fokus melakukan pengembangan psikologis karyawan dengan program yang relevan untuk meningkatkan keterikatan kerja. Jadi semakin positif iklim organisasinya semakin terikat karyawan diperusahaan.

Beberapa faktor juga meyakinkan penelitian ini menurut Stringer (2002), dapat merefleksikan keterlibatan yang intensif dalam bekerja, khususnya lingkungan eksternal, strategi, praktik kepemimpinan, pengaturan organisasi, dan sejarah organisasi. Masing-masing faktor ini sangat menentukan, oleh karena itu orang yang ingin mengubah iklim suatu organisasi harus mengevaluasi faktor tersebut. Dimana jika iklim organisasi positif maka semakin tinggi keterikatan kerja karyawan, dan sebaliknya, semakin negatif iklim organisasi maka semakin rendah keterikatan kerja karyawan. Iklim organisasi salah satu faktor yang berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja

1 Hipotesis ketiga mendapatkan nilai signifikansi adalah 0,000 dimana nilai tersebut $< 0,01$ dengan nilai $F = 17.967$ maka dapat dinyatakan bahwa kesejahteraan psikologis mempunyai korelasi positif yang sangat signifikan dengan keterikatan kerja. Hasil nilai

t_{reg} positif menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis mempunyai korelasi yang searah dengan variabel keterikatan kerja. Hal ini berarti dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima yaitu kesejahteraan psikologis berkorelasi positif dan sangat signifikan dengan keterikatan kerja.

Schaufeli & Bakker (2004) melakukan penelitian berkaitan dengan kesejahteraan psikologi dengan sama dengan halnya, ketika seorang individu mempunyai keterlibatan mengenai pekerjaannya, maka individu akan mempunyai pemikiran yang lebih positif dalam hubungan dengan pekerjaannya.

SARAN

Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini digunakan sebagai pengetahuan bagi karyawan dalam memahami keterikatan dan keterlibatan kerja yang dapat dialami pada saat bekerja.

Bagi Perusahaan

- Diharapkan dapat meningkatkan dan mempertahankan lingkungan yang kondusif sesuai dengan iklim organisasi dengan cara meluangkan waktu untuk melakukan aktivitas yang mendukung selama masa pandemi covid 19
- Karyawan hotel diharapkan dapat meningkatkan dan mengimbangi kesejahteraan secara psikologis yang dimiliki untuk mampu

menyesuaikan diri pada saat bekerja.

Bagi Mahasiswa

Disarankan agar terdapat kelanjutan dari penelitian ini sehingga dapat mengembangkan ilmu mengenai keterikatan kerja, iklim organisasi dan kesejahteraan psikologis yang memberikan informasi lebih luas. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan variabel yang berbeda dan dari

perusahaan yang berbeda sehingga mendapatkan hasil yang bervariasi.

Bagi Universitas

Disarankan agar mendapat kelanjutan dari penelitian ini sehingga dapat memberikan informasi mengenai pengembangan ilmu psikologi khususnya dibidang psikologi industri dan organisasi yang ditinjau dari aspek keterikatan kerja, iklim organisasi dan kesejahteraan psikologis.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. (2010). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar offset.
- Bakker, & Demerouti. (2007). *The job demands-resources model: State of the art*. Journal of Managerial Psychology
- Bakker, & Schaufeli. (2004). *Job Demands, Job Resources, And Their Relationship With Burnout And Engagement: A Multi-Sample Study*. Journal of Organizational Behavior.
- Bakker, & Schaufeli. (2003). *Job demands and job resources as predictors of absence duration and frequency*. Journal of Vocational Behavior.
- Bakker, & Schaufeli. (2008). *Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology*. Journal of Managerial Psychology.
- Dewinda, H., R., Ancok D., Widyarini N. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan keterikatan kerja pada rumah sakit. *Journal, Vol. 13, No.2, Juni 2020, ISSN: 2088-5326, e-ISSN: 2502-8766*
- Hasibuan, M., S., P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Bumi Aksa.
- Herdiansyah, H. (2010). *Metodologi penelitian kuantitatif*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Iswanto, F & Agustina, I. (2016). Peran Dukungan Sosial di

Tempat Kerja Terhadap Keterikatan Kerja Karyawan. Program Studi Psikologi, Universitas Islam Indonesia.

University of Wisconsin–Madison, Wisc. *Psychotherapy and Psychosomatics*, Special Article, No.83, 10-28.

Kompas. (2020). Tingkat hunian *hotel* atau *occupancy rate*.

Silaen, dkk. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi dan Modal Psikologis Terhadap Keterikatan Kerja di PT Pelindo I (persero). <https://repositori.usu.ac.id/handle/123456789/20733>

Litwin, G. H dan Stringer, R. A. 1968. *Motivation and Organizational Climate*. Boston : Mc Graw Hill.

Mahmudi, (2005). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN

Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Mirah M.,Y. (2019). Gambaran Motivasi Kerja dan *Keterikatan kerja* Ditinjau dari Urutan Kelahiran Karyawan. *Fakultas Psikologi, Universitas Bunda Mulia. Juni 2019, hal. 36 - 44* Vol. 10, No. 1 ISSN 2086 – 1966

Sugiyanto. *Komitmen Organisasi dengan Mediator Motivasi Kerja*. Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada, *Jurnal Psikologi* Volume 37 no 1 Juni 2010:94-1

Muliana. Aulia R. (2019) Pengaruh *self efficacy* dan kepuasan kerja terhadap *employee engagement* (keterikatan kerja) pada guru smk negeri di aceh timur. *Jurnal pendidikan islam* Vol.7, No. 2, Juli 2019

Stringer, R. (2002). *Leadership and Organizational Climate: The Cloud Chamber Effect*. New Jersey: Prentice Hall

Munandar, A. (2008). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press).

Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/3/HK.04/III/2020 tentang *Perlindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan Covid-19*. 2020

Ryff, Carol D. (2014). *Psychological Well Being Revisited: Advances in the Science and Practice of Eudaimonia*. USA:

Trivikrama, M., D & Swasti., N., M.,W. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Keadilan Organisasional Terhadap Keterikatan Kerja Pada Karyawan Hotel Swasta X Di

Bali. *Jurnal Psikologi Udayana*
2019, Vol.6, No.2, 312-319

Undang-Undang Republik Indonesia
No. 13 Tahun 2003 tentang
Ketenagakerjaan. LN No. 39.
2003.

Robbins, Stephen P. & A. Judge,
Timothy. (2008). *Perilaku
Organisasi*. Edisi 12. Salemba
empat. Jakarta 12160. 63-67.

Robertson, I.T. & Cooper, C.L. (2010)
Full Engagement: The
Integration of Employee
Engagement and Psychological

Well-Being. *Leadership &
Organization Development
Journal*, 31, 324-
336.<http://dx.doi.org/10.1108/01437731011043348>

Raymond, W. (2020). Hubungan
Antara Motivasi Dengan
Keterikatan kerja Karyawan
PT.X. Psikologi .

Wirawan. (2007), *Budaya dan Iklim
Organisasi Teori Aplikasi dan
Penelitian*. Jakarta: Salemba
Empat.

HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DAN KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS DENGAN KETERIKATAN KERJA KARYAWAN HOTEL PADA MASA PANDEMI COVID-19 DI BALI

ORIGINALITY REPORT

15%

SIMILARITY INDEX

15%

INTERNET SOURCES

8%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	docobook.com Internet Source	4%
2	www.ejournal-s1.undip.ac.id Internet Source	4%
3	repository.usahidsolo.ac.id Internet Source	2%
4	journal.uad.ac.id Internet Source	2%
5	jurnal.stie-aas.ac.id Internet Source	2%
6	repositori.usu.ac.id Internet Source	2%

Exclude quotes On

Exclude matches < 2%

Exclude bibliography On