

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Keterikatan Kerja

1. Pengertian Keterikatan kerja

Keterikatan kerja merupakan perasaan positif dalam melaksanakan tugas, serta dapat memberikan pandangan yang berkaitan dengan sikap kerja yang terdiri dari tenaga, dedikasi, dan penyerapan. Tenaga ditandai oleh tingginya tingkat energi saat seseorang sedang bekerja dan berusaha memberikan yang terbaik dalam suatu pekerjaan. Dedikasi mengacu pada keterlibatan seseorang dalam pekerjaannya, serta selalu bisa memaknai setiap pekerjaan yang sedang dilakukan. Terakhir yaitu penyerapan yang ditandai dengan fokus terhadap pekerjaan yang sedang dilakukan.¹⁹ Keterikatan kerja merupakan keadaan mental seseorang berkaitan dengan pekerjaannya yang positif dan penuh dengan semangat, dedikasi dan absorpsi.²⁰

Marciano mendefinisikan keterikatan kerja karyawan sebagai luasan dimana seseorang itu komit, berdedikasi dan loyal dengan organisasi, supervisor, pekerjaan dan koleganya.²¹ Hal ini ditunjukkan dengan gairah dan antusias terhadap pekerjaan, secara konsisten melebihi

¹⁹ Bakker & Demerouti, *Towards a model of work engagement*, Career development international, 13(3), 2008, 215.

²⁰ Schaufeli, *Work engagement: What do we know and where do we go?*, Romanian Journal of Applied Psychology, 14(1), 2012, 3-10.

²¹ Marciano, Paul L, *Carrots and Sticks Don't Work Build a Culture of Employee Engagement with the Principles of Respect* (Mexico: Mc.Graw Hill,2010), 345.

sasaran dan harapan, membawa gagasan baru dalam pekerjaan, berinisiatif, ingin tahu, mendorong dan mendukung anggota tim, optimis dan positif, gigih mengatasi hambatan dan tetap fokus pada tugas, berusaha secara aktif mengembangkan diri, orang lain dan bisnis serta komit dengan organisasi.

Berdasarkan dari definisi tersebut, diketahui bahwa keterikatan kerja merupakan perasaan positif yang berkaitan dengan semangat dalam bekerja, dedikasi, terhanyut dalam melaksanakan pekerjaan. Sehingga karyawan termotivasi dalam bekerja. Keterikatan kerja merupakan suatu perasaan positif yang berkaitan dengan semangat kerja, dedikasi dan keadaan fokus dalam bekerja untuk melakukan pekerjaan sebagai *driver ojek online*.

Dan disimpulkan bahwa keterikatan kerja karyawan menggambarkan suatu keadaan psikologis yang positif terhadap pekerjaan dan organisasi serta nilai-nilai yang ada di dalamnya yang menimbulkan kesediaan untuk melampaui persyaratan minimal pekerjaan dan direfleksikan dalam sikap positif kepada organisasi melalui kontribusi kinerja terbaiknya secara fisik, kognitif dan emosi untuk kesuksesan organisasi.

2. Aspek-Aspek Keterikatan Kerja

Schaufeli & Bakker menyatakan bahwa keterikatan kerja memiliki tiga aspek sebagai berikut:²²

²² Schaufeli, Bakker, & Salanova, *The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study*, Educational and psychological measurement, 66(4), 2006, 701-716.

a. Kekuatan (*Vigor*)

Kekuatan (*vigor*) Melingkupi tinggi energi yang dimiliki oleh seseorang ketika bekerja dan semangat serta rasa gembira ketika melakukan pekerjaannya. Individu merasa rela untuk memberikan usaha semaksimal mungkin terhadap pekerjaan dan memiliki ketahanan mental dari setiap tuntutan kerjanya.

b. Pengabdian (*Dedication*)

Pengabdian (*dedication*) Merupakan kondisi dimana seseorang mempunyai keterikatan kerja yang baik dan merasa terlibat dengan pekerjaannya sehingga menghasilkan perasaan tertantang disaat bekerja, antusiasme, dan individu merasakan pekerjaannya dapat memberikan inspirasi bagi dirinya.

c. Penghayatan (*Absorption*)

Penghayatan(*Absorption*) yaitu meliputi konsentrasi dan perasaan senang hati, sehingga tidak bisa memalingkan diri dari pekerjaan dan mengalami kesulitan untuk lepas dari pekerjaannya, dan merasakan bahwa waktu cepat berlalu ketika bekerja.

Pendapat Lockwood, keterikatan kerja mempunyai tiga dimensi yaitu mencakup:²³

- a. Memberi tanggapan dan pembicaraan positif mengenai tempat kerja pada rekan-rekannya dan mereferensikan organisasi tersebut pada karyawan dan pelanggan potensial.

²³ Lockwood, *Leveraging employee engagement for a competitive advantage*, SHRM Research Quarterly. Alexandria, VA: SHRM Foundation, 2007, 90.

- b. Mempunyai rasa keinginan kuat untuk bisa mejadi anggota organisasi tersebut, meskipun memiliki kesempatan untuk bekerja di tempat lain.
- c. Memberikan upaya untuk menunjukkan kontribusi dalam kesuksesan perusahaan.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keterikatan Kerja

Bakker & Demerouti, (2008) mengemukakan bahwa ada empat faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja, yaitu:²⁴

a. *Job Demands*

Adalah aspek fisik, aspek sosial, dan juga orgnanisasi dari pekerjaan membutuhkan usaha terus menerus baik secara fisik dan juga psikologis untuk mencapai maupun mempertahankannya.

b. *Job Resources*

Job resources mengarah pada aspek fisik, sosial, ataupun organisasi dari pekerjaan sehingga memungkinkan seseorang agar bisa mengurangi hambatan yang dirasakan saat bekerja, untuk memenuhi targetnya, mengembangkan pembelajaran dan kepribadiannya.

c. *Salience of Job Resources*

Aspek ini mengarah pada berapa pentingnya sumber daya pekerjaan yang dimiliki.

²⁴ Bakker & Demerouti, *Towards a model of work engagement*, Career development international, 13(3), 2008, 209-223.

d. *Personal Resources*

Personal Resources mengarah pada karakter yang dimiliki karyawan yaitu kepribadian, sifat dan lainnya. *Personal Resources* adalah aspek dari dalam diri dan memiliki hubungan dengan perasaan gembira dan perasaan bahwa diri mampu mengendalikan dan memberikan dampak pada lingkungannya sesuai dengan keinginan dan kemampuan.

Beberapa macam dari *personal resources*:

- 1) *Self-efficacy* : merupakan pandangan seseorang mengenai kemampuan yang dimiliki agar bisa mengerjakan dan menyelesaikan tugasnya.
- 2) *Organizational-based self-esteem*: yaitu sebagai tingkat keyakinan seseorang bahwa mereka bisa memuaskan kebutuhan dengan berpartisipasi dan mengambil peran atau tugas dalam organisasinya.
- 3) *Optimism* : yaitu berhubungan dengan bagaimana individu meyakini bahwa dirinya mempunyai kemampuan agar bisa berhasil dalam pekerjaannya.
- 4) *Personality* : Berhubungan dengan bagaimana ia bisa terikat dengan pekerjaannya dan juga memiliki karakter individu untuk aktif dan senang ketika melakukan pekerjaan.

B. Kepemimpinan Diri (*Self-leadership*)

1. Pengertian Kepemimpinan Diri (*Self-leadership*)

Self leadership adalah proses di mana orang mempengaruhi diri mereka untuk mencapai pengarahan diri dan motivasi diri yang diperlukan untuk berperilaku dan melakukan apa yang diinginkan.²⁵ *Self-leadership* merupakan suatu proses untuk mempengaruhi diri agar bisa membantu pengarahan diri serta motivasi diri yang sangat dibutuhkan oleh individu. Berdasarkan definisi di atas, dapat di ketahui bahwa *self-leadership* adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi diri untuk memotivasi diri.

Self Leadership melibatkan keteguhan orang mengarahkan diri untuk mencapai motivasi diri dan pengarahan diri sendiri yang diperlukan untuk berperilaku dengan cara yang diinginkan. Penggunaan strategi kepemimpinan mandiri memfasilitasi persepsi kontrol dan tanggung jawab yang secara positif mempengaruhi hasil kinerja Tiga kategori kepemimpinan *self-leadership* yang berbeda namun saling melengkapi mempengaruhi hasil selanjutnya: strategi yang berfokus.

2. Aspek dalam *Self-Leadership*

Houghton & Neck (2002) menjelaskan tiga aspek dalam *self-leadership*, yaitu:²⁶

²⁵ Houghton & Neck, *The revised self-leadership questionnaire: Testing a hierarchical factor structure for self-leadership*. *Journal of Managerial psychology*, 17(8), 2002, 672.

²⁶ *Ibid.*, 682.

a. *Behavior-focused strategies* (Strategi berfokus pada perilaku)

Strategi yang berfokus pada perilaku ditunjukkan untuk meningkatkan kesadaran diri yaitu dengan cara mengarahkan dan mengelola perilaku agar proses kerja menjadi lebih menyenangkan. Strategi ini termasuk pengamatan diri, penetapan tujuan, penghargaan diri, serta mengoreksi diri dan berlatih dalam pekerjaannya.

b. *Natural rewards strategie* (Strategi Penghargaan alami)

Strategi penghargaan alami menekankan kepada aspek-aspek menyenangkan dari tugas yang diberikan atau aktivitas yang tengah dilakukan. Hal ini berguna untuk meningkatkan motivasi dalam bekerja agar pekerjaan menjadi lebih menyenangkan dan individu dapat memusatkan perhatian mereka pada tugas yang mereka kerjakan.

c. *Constructive thought pattern strategies* (Strategi Pola pikir yang konstruktif)

Constructive thought pattern strategies (Strategi Pola pikir yang konstruktif) Strategi pola pikir yang konstruktif melibatkan penciptaan dan pemeliharaan pola fungsional pemikiran, melalui proses analisis diri, individu dapat mengidentifikasi, menghadapi, dan lebih menanggapi sesuatu dengan lebih rasional.

Self leadership adalah sifat kepemimpinan diri untuk membuatnya berhasil dalam memimpin. Kepemimpinan diri akan berhasil dengan

mensyukuri kekuatan- kekuatan yang dimiliki. Tanda kesyukuran terhadap kekuatan diri yang dimiliki untuk mencapai tujuan membutuhkan dukungan dari potensi diri dengan jalan membuat tujuan yang jelas, menciptakan rencana tindakan, menunjukkan cara melakukan tujuan, memperjelas peran, membuat jadwal waktu, menetapkan prioritas serta mengawasi dan mengevaluasi pekerjaan serta memberikan masukan.

Karakteristik kepemimpinan diri adalah memahami diri, mengelola diri, dan mengembangkan diri secara terus menerus. Memahami diri adalah memahami proses yang terjadi dalam diri; melakukan perenungan potret diri/ penilaian diri/self assessment(memahami kekurangan dan kelebihan yang ada dalam diri sendiri); mengenal diri dari orang lain dengan cara melakukan feedback(umpan balik), meminta masukan dan saran dari orang-orang yang sering berinteraksi; dan kemampuan mengelola diri.

C. Hubungan antara *Self-leadership* dengan Keterikatan Kerja

Driver Ojek *online* merupakan pekerjaan jasa yang memiliki jam kerja tidak menentu dikarenakan mereka bebas menentukan jam kerja sendiri, juga tidak mendapatkan arahan langsung dari pemimpinnya dan kinerjanya sangat ditentukan oleh dirinya sendiri. Dikarenakan sebagai pekerja jasa maka modal utama *driver* ojek *online* ini dalam bekerja adalah pelayanannya, dimana *driver* ojek *online* ini harus bisa memberikan pelayanan yang terbaik kepada pelanggan dalam kondisi apapun.

Self-leadership merupakan proses mempengaruhi diri sendiri sehingga individu harus bisa mempengaruhi dirinya ketika melakukan pekerjaan agar bisa bersemangat dalam bekerja dan selalu fokus. Individu yang memiliki *self leadership* tinggi akan memiliki kesadaran tinggi terhadap kinerjanya dan fokus dalam melakukan pekerjaannya. Agar bisa meningkatkan kemampuannya dalam bekerja, termotivasi melakukan pekerjaannya demi kemajuan perusahaan. Strategi yang berpusat pada perilaku berfungsi untuk membantu individu dalam meningkatkan rasa kesadaran diri dengan tujuan untuk memudahkan pengelolaan tingkah laku, khususnya suatu perilaku yang diperlukan untuk tugas tertentu.

Individu yang memiliki *self leadership* tinggi akan bisa memberi penghargaan terhadap dirinya sendiri selama melakukan pekerjaan, hal tersebut berguna untuk meningkatkan motivasi ketika melakukan pekerjaan. Individu yang terikat dengan pekerjaannya akan semangat dan merasakahi hubungan mendalam dengan perusahaan dimana mereka bekerja, dan memotivasi mereka untuk berinovasi demi kemajuan organisasi.²⁷

Individu yang memiliki *self leadership* tinggi memiliki pola pikiran strategis yang konstruktif, hal itu berguna untuk membantu karyawan dalam menyelesaikan permasalahan pekerjaannya serta mengurangi kesalahan-kesalahannya dalam bekerja, sehingga karyawan merasa *flow* ketika bekerja dan fokus menyelesaikan pekerjaannya.

²⁷ Bakker, *An evidence-based model of work engagement*, Current Directions in Psychological Science, 20(4), 2011, 268.

Implikasi dalam penelitian ini yaitu, bagi subjek diharapkan agar karyawan atau pekerja dapat meningkatkan kualitasnya dalam bekerja dengan meningkatkan kemampuannya dalam mengarahkan diri dengan baik dan bisa merasa terikat dengan pekerjaannya, hal ini bertujuan agar kinerja dalam melaksanakan pekerjaan menjadi lebih meningkat. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan peneliti tidak terbatas oleh masa kerja subjek dikarenakan penelitian ini subjeknya dibatasi minimal 6 bulan bekerja sehingga data demografis yang diperoleh lebih kaya, dan juga melakukan penelitian terhadap *driver* ojek *online* yang berbeda-beda perusahaan dikarenakan penelitian ini subjek diambil dari satu perusahaan.