

**HUBUNGAN ANTARA *SENSE OF BELONGING* DENGAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* PADA ALUMNI YANG BEKERJA DI LINGKUNGAN
UNIVERSITAS DIPONEGORO**

¹Hidayatul Fadhilah Edyenti, ¹Novi Qonitatin

¹Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro

Jl. Prof. Mr. Sunario, Tembalang, Semarang, Jawa Tengah, 50275

hidayatulfadhilah.tugas@gmail.com

ABSTRAK

Sebuah organisasi akan menjadi efektif ketika tujuan yang ditetapkan diawal dapat tercapai. Karyawan yang mampu bertahan selama bertahun-tahun merupakan harapan utama dari sebuah organisasi. Organisasi berusaha memfasilitasi karyawannya agar bertahan dan berujung dengan keterikatan karyawan dengan Organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *sense of belonging* dengan *employee engagement* pada alumni yang bekerja di lingkungan Universitas Diponegoro. Populasi penelitian ini sebanyak 1458 karyawan yang merupakan alumni Universitas Diponegoro. Sampel penelitian diambil sebanyak 290 orang yang ditentukan menggunakan tabel jumlah sampel Isaac & Michael dan menggunakan teknik *accidental sampling*. Pengumpulan data menggunakan Skala *Employee Engagement* (24 aitem, $\alpha=0,968$) dan Skala *Sense of Belonging* (23 aitem, $\alpha=0,997$). Data penelitian dianalisis menggunakan uji korelasi spearman dan menunjukan terdapat hubungan positif antara *sense of belonging* dengan *employee engagement* ($r=0.994$, $p<0.05$). Hasil penelitian ini menunjukan ketika *sense of belonging* pada individu tinggi, maka *employee engagement* juga akan tinggi. Kesimpulan dari penelitian ini menunjukan bahwa *sense of belonging* perlu dimiliki dan ditingkatkan terus dalam diri seorang karyawan agar partisipasinya dalam aktivitas perusahaan tinggi.

Kata kunci: *sense of belonging*, *employee engagement*, karyawan, alumni

THE RELATIONSHIP BETWEEN SENSE OF BELONGING AND EMPLOYEE ENGAGEMENT AMONG ALUMNI WORKING IN THE ENVIRONMENT OF DIPONEGORO UNIVERSITY

¹Hidayatul Fadhilah Edyenti, ¹Novi Qonitatin

¹Faculty of Psychology, Diponegoro University

Jl. Prof. Mr. Sunario, Tembalang, Semarang, Jawa Tengah, 50275

hidayatulfadhilah.tugas@gmail.com

ABSTRACT

An organization will become effective when the goals set at the beginning can be achieved. Employees who are able to stay for years are the main hope of an organization. Organizations strive to facilitate their employees to stay and ultimately foster employee attachment to the organization. The purpose of this research is to determine the relationship between sense of belonging and employee engagement among alumni working in the environment of Diponegoro University. The population of this study consists of 1,458 employees who are alumni of Diponegoro University. The research sample consisted of 290 individuals determined using the Isaac & Michael sample size table and using accidental sampling technique. Data collection used the Employee Engagement Scale (24 items, $\alpha=0.968$) and the Sense of Belonging Scale (23 items, $\alpha=0.997$). The research data were analyzed using the Spearman correlation test and showed a positive relationship between sense of belonging and employee engagement ($r=0.994$, $p<0.05$). The results of this study indicate that when an individual's sense of belonging is high, employee engagement will also be high. The conclusion of this research indicates that a sense of belonging needs to be possessed and continuously enhanced within an employee so that their participation in company activities is high.

Keyword: sense of belonging, employee engagement, employee, alumni

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sekelompok individu yang memiliki visi dan misi yang sama akan bisa dialokasikan untuk mencapai satu tujuan ketika digabungkan dalam sebuah organisasi. Sebuah organisasi akan menjadi efektif ketika tujuan yang ditetapkan diawal dapat tercapai. Karyawan yang mampu bertahan selama bertahun-tahun merupakan harapan utama dari sebuah organisasi (Hartatik, 2014). Organisasi berusaha memfasilitasi karyawannya agar bertahan dan berujung dengan keterikatan karyawan dengan organisasi. Ikatan kerja secara penuh dari karyawan dan secara sadar mau terikat dengan organisasi dikatakan sebagai *employee engagement* (Gallup, 2008).

Employee engagement yang tinggi dalam sebuah organisasi bisa menghasilkan kejayaan yang berasal dari kreativitas anggota dalam organisasi tersebut (Baumruk & Gorman, 2006). Menurut Siddhanta dan Roy (2010) adanya *employee engagement* akan mewujudkan organisasi yang sukses dengan dorongan kinerja anggota. Loyalitas anggota akan lebih tinggi ketika memiliki *employee engagement* dan akan mengurangi angka pengunduran diri dari organisasi. Karyawan dengan *employee engagement* memiliki emosional yang didedikasikan pada organisasi dan berpartisipasi penuh terhadap tugas. Posisi *employee engagement* semakin dibutuhkan dalam organisasi semakin terlihat jika ditinjau berdasarkan *Employee Engagement Index* (EEI). Indeks ini menunjukkan bahwa

employee engagement berpengaruh dalam kepuasan pelanggan, pertumbuhan berkelanjutan, dan produktivitas karyawan.

Produktivitas Organisasi adalah aspek penting dari menjadi perhatian penting bagi semua organisasi, termasuk lingkungan akademik seperti Universitas Diponegoro. Produktivitas karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor. Salah satunya adalah ikatan dengan organisasi, atau loyalitas karyawan (Saks, 2006). Karyawan dengan komitmen tinggi lebih termotivasi, memiliki loyalitas yang lebih tinggi dan menunjukkan kinerja optimal (Bakker & Demerouti, 2008). Perusahaan yang produktif dapat menggunakan sumber daya mereka secara optimal untuk mencapai tujuan yang ditentukan. Selain itu, produktivitas tinggi berkontribusi untuk meningkatkan kualitas layanan, kepuasan pelanggan dan kesejahteraan karyawan (Robbins & Judge, 2019). Sehubungan dengan lembaga akademik, produktivitas karyawan dapat mempengaruhi peningkatan kualitas pendidikan, penelitian dan layanan nirlaba.

Dunia kerja saat ini menghadapi berbagai tantangan yang mempengaruhi produktivitas, termasuk tingkat stres yang tinggi, kurangnya keseimbangan kehidupan kerja, dan digitalisasi dalam mengubah pola kerja (Bailey dkk., 2017). Dalam lingkungan yang lebih tinggi, tantangan ini semakin rumit dengan persyaratan akademik yang tinggi, sumber daya yang terbatas, dan kurangnya motivasi dan partisipasi antara karyawan pendidikan dan dosen (Barkhuizen dkk., 2014). *Employee engagement* ketika tidak dipertimbangkan, perusahaan akan menghadapi permasalahan produktivitas rendah, peningkatan tingkat *turnover*, dan rendahnya inovasi produk pendidikan yang muncul. Oleh karena itu,

menciptakan lingkungan kerja yang mendukung partisipasi karyawan adalah langkah strategis bagi lembaga akademik untuk meningkatkan produktivitas dan mencapai tujuan organisasi secara lebih efektif.

Universitas diponegoro saat ini tengah memasuki masa transformasi menuju *world class university* yang ditargetkan terjadi dalam periode kerja 2025-2029 (Universitas Diponegoro, 2024). *World class university* ditunjukan dalam peningkatan target akademik dan pengembangan secara institusi. Jam kerja karyawan Universitas Diponegoro untuk mencapai target *world class university* akan meningkat khususnya pada kalangan dosen sebagai garda paling depan dalam institusi pendidikan perguruan tinggi. Waktu bekerja dosen untuk mencapai target *world class university* bisa meningkat menjadi 45-60 jam per minggu, sedangkan pada universitas yang sudah berada ditingkat global jam kerjanya hanya berkisar antara 35-45 jam. Durasi waktu kerja seperti ini bisa memunculkan permasalahan lain dalam diri setiap individu yang bekerja jika tidak diimbangi dengan motivasi dari dalam diri dan keterikatan emosional *civitas academic* pada institusi meraka bekerja (Maslach dkk., 2001). Perbandingan keberadaan dosen dengan jumlah mahasiswa yang ditampung dalam Universitas Diponegoro juga terlihat cukup besar. Perbandingan dosen dan mahasiswa pada kondisi Universitas Diponegoro saat ini adalah 1:20-1:30, angka ini sangat jauh dengan kondisi ideal pada universitas yang sudah berada di kelas internasional yaitu sebesar 1:10-1:15 (Altbach & Salmi, 2011). Permasalahan lain yang terjadi pada karyawan yang bekerja di lingkungan institusi pendidikan *world class university* mengenai publikasi. Tuntutan untuk mempublikasikan jurnal berkelas internasional akan

meningkat seiring dorongan menuju *world class university*, tuntutan publisitas yang awalnya sejumlah 2.500 publikasi, ketika ingin mencapai *world class universitas* target jumlah publikasi meningkat menjadi 3.500 (Scopus Database, 2024). Pertambahan jumlah publikasi ini masih belum bisa diiringi dengan penambahan jumlah dosen agar bisa mencapai target publikasi tersebut, akhirnya bebas kerja dosen akan semakin bertambah (Robbins & Judge, 2019).

Penelitian terdahulu telah menunjukkan bahwa karyawan yang merasa terlibat dalam pekerjaan memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, kemungkinan karyawan meninggalkan perusahaan lebih kecil dan menghasilkan inovasi yang lebih baik (Saks, 2006). *Employee engagement* dinilai memiliki interaksi yang proaktif dalam meningkatkan produktivitas. Pandangan ini berdasarkan hasil bahwa individu yang bekerja dengan penuh dedikasi dan inisiatif akan bersemangat mencapai target organisasi (Rich dkk., 2010). Oleh karena itu, faktor pemahaman yang dapat meningkatkan komitmen karyawan adalah penting bagi lembaga akademik dalam mempertahankan dan meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

Menurut Bridgers (2014) anggota yang secara jelas terlibat dalam keberlangsungan organisasi akan tinggal dan setia pada organisasi mereka. Organisasi akan semakin bertumbuh ketika *employee engagement* anggota tinggi. *Employee engagement* dipandang sebagai faktor penentu kesuksesan dan berkembangnya organisasi dalam pasar yang kompetitif pada masa sekarang ini. Organisasi perlu memperhatikan tingkat *employee engagement* karyawan mereka karena akan menentukan nasib keseluruhan kondisi organisasi itu sendiri.

Keberadaan *employee engagement* dalam organisasi bisa menurunkan kemungkinan ketidak-hadiran karyawan hingga angka keinginan *turnover* dalam diri karyawan (Lockwood, 2007). Ketahanan karyawan untuk tetap berada dalam sebuah perusahaan didasari terhadap keterikatan karyawan dengan organisasi tempat bekerja. Karyawan yang tetap bertahan dalam sebuah perusahaan dengan keterikatan baik emosi ataupun fisik membantu perusahaan untuk bisa berkembang (Markos & Sridevi, 2010) Karyawan yang telah memiliki keterikatan dengan perusahaan akan memiliki kualitas pekerjaan yang memuaskan sesuai yang diharapkan perusahaan dan mendorong tingkat produktivitas perusahaan secara besar meningkatkan pula.

Organisasi yang menginginkan peningkatan pada produktivitas karyawannya perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi atau yang menentukan produktivitas itu sendiri. Hal pertama yang organisasi perlu tumbuhkan dalam diri karyawan mereka adalah komitmen. Atmosoeparto tahun 2000 (dalam Suharti) mengatakan bahwa baik karyawan pria atau wanita ketika memiliki komitmen pada organisasi, akan selalu yakin dan memiliki dorongan minat menjalankan pekerjaan maupun tanggung jawab pada tugas dengan baik tanpa perlu pengawasan dari atasan. Pada sisi karyawan komitmen secara emosional terhadap organisasi dan visi misi organisasi tertentu disebut dengan *employee engagement*. *Employee engagement* akan memperlihatkan bahwa karyawan memang benar-benar peduli terhadap pekerjaan dan organisasi mereka. Dalam penelitian Muliawan, dan kawan-kawan (2017) menunjukan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Kesimpulan dari penelitian ini

dijelaskan bahwa karyawan yang ingin mengembangkan dirinya terhadap *output* individu dan organisasi maju didasari dengan keberadaan rasa terikat terhadap lingkungan kerja. Individu yang mengikat komitmen dengan lingkungan kerjanya akan melakukan kewajiban dengan maksimal, sehingga akan memberikan pekerjaan yang maksimal. Dukungan dari penelitian Muliawan, dkk ini memperlihatkan bahwa antara *employee engagement* memiliki hubungan dengan produktivitas karyawan. Bridgers (2014) menjelaskan bahwa keikutsertaan dan komitmen karyawan merupakan sebuah wujud keyakinan individu bahwa dirinya terlibat aktif dalam mencapai kesuksesan organisasi yang menaunginya. Pelaksanaan pekerjaan karyawan secara maksimal memberikan kontribusi dalam angka produktivitas organisasi. Keyakinan individu terhadap kesuksesan organisasi merupakan hasil dari pekerjaan individu tersebut juga akan meningkatkan sikap bangga dan loyalitas pada organisasi. Lamidi (2010) keterlibatan karyawan dalam lingkungan kerja akan mempengaruhi tingkatan kualitas kerja, meningkatkan kepuasan kerja, jumlah partisipasi karyawan, dan yang juga penting yaitu menurunkan keinginan untuk pindah bekerja.

Karyawan yang melibatkan diri secara aktif dalam organisasi tanpa sadar menumbuhkan perasaan keterikatan emosional yang ditunjukkan dengan perasaan kepemilikan terhadap organisasi. Keterlibatan karyawan dalam sebuah organisasi dipengaruhi lima kunci yang salah satunya adalah perasaan memiliki (*belonging*) (Afryana, 2018). *Sense of belonging* yang dikemukakan oleh Kamalie (2016) ditujukan pada kondisi ketika seseorang yang merasakan keberadaan individu diinginkan, dihormati, dihargai, dicintai, diterima, dan nyaman menjadi bagian dari

lingkungan tersebut. *Sense of belonging* menjadi bentuk perasaan kepemilikan terhadap sesuatu. Rasa kepemilikan pada *sense of belonging* bukan bermakna egois untuk menguasai suatu hal. *Sense of belonging* mengarah pada perasaan menjadi bagian terhadap sesuatu dan memiliki kontribusi pada hal tersebut (Muhaeminah, 2015).

Sense of belonging menjadi kebutuhan berupa keinginan membentuk hubungan sosial dan menghindari dari gangguan dalam proses interaksi, serta kebutuhan untuk interaksi yang bagus dengan individu lain. Pada sebuah organisasi karyawannya diharapkan memiliki *sense of belonging* agar tercipta ekosistem organisasi yang gotong royong (Baumeister, 1995). *Sense of belonging* bisa muncul ketika individu sudah merasakan pengalaman dan merasa menjadi bagian dari sebuah lingkungan (Kawkins, dalam Kiasatina, 2013). Perasaan ini tidak muncul secara cepat dalam diri individu. Individu perlu merasakan bagaimana budaya dari suatu lingkungan tersebut sebelum akhirnya bisa yakin bahwa ia bagian dari lingkungan tersebut. Pada individu dengan status karyawan, *sense of belonging* akan muncul setelah dirinya bisa merasakan kebudayaan organisasi tempat mereka berkeja dan sudah menyadari bahwa perasaan memiliki terhadap organisasi tersebut ada.

Sense of belonging akan mempengaruhi karyawan di lingkungan kerjanya. Ketika *sense of belonging* muncul, karyawan tidak menganggap bahwa pekerjaan atau tanggungjawab yang dimiliki sebagai sebuah beban dan tuntutan untuk dirinya. Pendapat Patria (2012) *Sense of belonging* pada karyawan akan memunculkan pemikiran bahwa pekerjaan yang dilakukan adalah sebuah wujud dorongan dalam

diri sendiri untuk memberikan yang terbaik dari dirinya. Dengan dorongan seperti ini diharapkan bahwa produktivitas dalam diri karyawan akan terus meningkat. Bekerja tanpa adanya beban keterpaksaan untuk sekedar memenuhi kebutuhan akan menghasilkan sesuatu yang lebih memiliki makna dalam diri individu.

Keterikatan dan kepemilikan terhadap organisasi juga dibahas dalam hubungan alumni dengan suatu lembaga Pendidikan. Dalam penelitian alumni yang dibahas adalah alumni yang menyelesaikan proses pendidikan pada perguruan tinggi. Keberadaan dan peran alumni perguruan tinggi dipandang sebagai sebuah kontribusi dalam membantu pengembangan kondisi almamater (Iskhakova dkk., 2016). Radcliffe (2011) mengemukakan bahwa alumni yang peduli pada almamaternya mengindikasikan bahwa pada masa menjadi mahasiswa memiliki rasa terikat terhadap perguruan tinggi almamaternya. Pada Universitas Diponegoro keterikatan alumni terhadap almamaternya dapat dilihat salah satunya dengan keberadaan alumni yang bekerja di Universitas Diponegoro yang merupakan almamaternya. Anggrainia & Kustijanab (2015) alumni yang terikat dan terlibat langsung dalam lingkungan almamaternya akan terintegrasi pada beragam kegiatan yang dilaksanakan lingkungan almamater.

Dari beberapa pendapat ahli dan data penelitian yang diuraikan, penulis dapat menyimpulkan bahwa *employee engagement* dipengaruhi oleh beberapa faktor yang mempengaruhi tingginya tingkat *employee engagement*. Hubungan dengan rekan kerja, persiapan kerja, dan nilai yang sama akan mempengaruhi perasaan memiliki dan kesesuaian dengan organisasi. Karyawan yang bersangkutan merasa dihargai dan mentaati norma-norma organisasi dalam perilakunya dan hal ini

penting diterapkan pada karyawan demi kemajuan organisasi, organisasi atau instansi tempat karyawan tersebut bekerja. Melihat *employee engagement* berkaitan dengan interaksi kepada rekan kerja dan kesamaan nilai dengan organisasi tempat bekerja yang menjadi bagian dari *sense of belonging* juga, peneliti melihat terdapat hubungan antara *sense of belonging* dengan *employee engagement*.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan antara *sense of belonging* dengan *employee engagement* pada alumni yang bekerja di lingkungan Universitas Diponegoro?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empirik hubungan yang ada antara *sense of belonging* dengan *employee engagement* pada alumni yang bekerja di lingkungan Universitas Diponegoro.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini bermanfaat sebagai pembaharuan ilmu pengetahuan khususnya untuk pengembangan bidang psikologi industri dan organisasi mengenai *sense of belonging* dan *employee engagement*

2. Manfaat Praktis

- a. Pada pihak organisasi, penelitian ini bermanfaat memberikan gambaran mengenai keterkaitan antara *sense of belonging* dengan *employee engagement*, sekaligus bisa menjadi masukan untuk evaluasi di lingkungan organisasi.
- b. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan hasil dari penelitian ini bisa menjadi dasar pengembangan penelitian yang akan dilakukan dimasa depan.