

PENGARUH *FUN AT WORK* TERHADAP *WORK ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN *STARTUP*

Febriani Poppy Rusdiana*
Fakultas Psikologi Universitas Airlangga, Surabaya

Abstrak

Pada era digital, ide-ide kreatif berkembang dengan memanfaatkan teknologi modern. Perubahan tren bisnis membuka banyak peluang baru bagi usaha-usaha kecil untuk berkembang. Kemajuan teknologi membuat tempat kerja mengembangkan lingkungan kerja yang kompetitif. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui adanya pengaruh antara *fun at work* terhadap *work engagement* pada karyawan. Jumlah partisipan dalam penelitian sebanyak 121 orang. Pendekatan kuantitatif digunakan pada penelitian dengan menggunakan metode survei. Analisis data penelitian menggunakan regresi linear sederhana. Hasil dari penelitian ini menunjukkan jika terdapat pengaruh yang signifikan antara *fun at work* terhadap *work engagement* sebanyak 16,9%. Ditemukan juga besar pengaruh *fun at work* dimensi *global fun at work* terhadap *work engagement* adalah 52,5%. Data tersebut menunjukkan jika semakin tinggi *fun at work* di tempat kerja, maka akan meningkatkan *engagement* karyawan. Implikasi pada penelitian ini adalah perlunya memperhatikan *fun at work* pada pekerja *startup* agar tidak berdampak negative terhadap tingkat *work engagement* pekerja.

Kata kunci: *Fun at Work, Engagement, Startup.*

Abstract

In the digital era, creative ideas are developed by utilizing modern technology. Changes in business trends open up many new opportunities for small businesses to grow. Technological advances make the workplace develop a competitive work environment. This study aims to determine the effect of fun at work on employee engagement. The number of participants in the study was 121. A quantitative approach is used in research using survey methods. Analysis of research data using simple linear regression. The results of this study indicate that there is a significant influence of fun at work on work engagement. Effect of fun at work dimensions of socializing with coworkers, celebrating at work, and personal freedom on work engagement as much as 16.9%. It was also found that the effect of fun at work on the global dimension of fun at work on work engagement is 52.5%. The data shows that the more fun at work in the workplace, the higher employee engagement will be. The implication of this research is the need to pay attention to the fun at work of startup workers so that it does not have a negative impact on the level of work engagement of workers.

Keywords: *Fun at Work, Engagement, Startup.*

*Corresponding Author:

Febriani Poppy Rusdiana
Fakultas Psikologi Universitas Airlangga, Surabaya
Email: febriani.poppy.rusdiana-2018@psikologi.unair.ac.id

Article History

Submitted: 28 Oktober 2022

Accepted: 24 Agustus 2023

Available online: 15 September 2023

PENDAHULUAN

Pada era digital sekarang, ide-ide kreatif berkembang dengan memanfaatkan teknologi modern yang ada. Perubahan tren bisnis membuka banyak peluang baru bagi usaha-usaha kecil untuk berkembang. Istilah *startup* sudah lama terdengar bagi para pelaku bisnis industri kreatif dan akan terus bertambah dan berkembang. Secara umum *startup* dapat diartikan sebagai suatu bisnis yang masih terbilang baru berdiri atas gabungan ide-ide kreatif dengan sumber daya yang tersedia (Low & MacMillan, 1988; Park & Yang, 2014). Dalam buku karya Blank & Dorf (2018), *startup* merupakan bisnis yang dirancang dan dikembangkan dalam rangka menemukan dan menggali model bisnis yang dapat terus berulang dan terukur. Berdasarkan penjelasan tersebut, penyebutan seperti *startup*, *venture*, atau *entrepreneurship* dapat dimaknai sebagai setiap perusahaan yang baru berdiri dengan mengacu ide-ide kreatif yang menggabungkan industri dan pengetahuan. Bagi para pelaku bisnis di *startup*, motivasi bertahan (*survival*) dan sukses didasarkan pada keinginan tinggi untuk meraih prestasi (*achievement*).

Di Indonesia, Kementerian Komunikasi dan Informatika (Kemenkominfo) melaporkan sebanyak 525 *startup* sudah berdiri dalam periode Oktober 2018 (Wijanarko, 2019). Berdasarkan data Startup Ranking tahun 2019 dikutip dari (Setyowati, 2021), Indonesia masuk sebagai 5 besar negara dengan jumlah *startup* terbanyak yaitu 2.305 setelah Amerika Serikat (69.565), India (11.819), Inggris (6.025), dan Kanada (3.145).

Fenomena *startup* yang semakin berkembang dalam ekonomi global menunjukkan adanya antusiasme berwirausaha dalam era digital ini semakin tinggi. *Startup* harus mengembangkan

ide-ide menarik agar terus tumbuh dan bertahan, dengan demikian tidak hanya menjadi fenomena yang muncul sementara saja (Lawless dkk., 2014).

Kemajuan teknologi membuat tempat kerja mengembangkan lingkungan kerja yang kompetitif. Kemajuan teknologi ini memperluas peluang bagi pekerja untuk bekerja di luar lingkungan kantor. Sistem kerja inilah yang kemudian memunculkan pengaturan kerja dari rumah atau bekerja di tempat yang nyaman dibandingkan bekerja ke kantor pusat, dengan menggunakan teknologi informasi dan komunikasi untuk berinteraksi dengan rekan kerja dan juga klien (Gajendran & Harrison, 2007).

Bekerja dari mana saja (*work from anywhere*) menawarkan jam kerja yang lebih fleksibel dalam mengelola produktivitas. Berbagai penelitian yang dilakukan secara global memberikan dampak positif mengenai system kerja dari mana saja. Beberapa perusahaan kemudian menerapkan system kerja dari mana saja dikarenakan adanya potensi yang baik setelah menerapkannya. Selain itu, bekerja darimana saja mampu mengurangi biaya terkait akomodasi, hal ini mendorong kenaikan efisiensi dan produktivitas yang lebih tinggi (Flores, 2019).

Tetapi menurut Busch et al., (2011), bekerja dari mana saja menimbulkan dampak negative bagi pekerja, ditandai dengan munculnya rasa terisolasi akibat kurangnya interaksi dengan orang lain. Pekerja membutuhkan adanya interaksi social secara langsung agar terhindar dari rasa kesepian dan terisolasi.

Dalam *startup*, system kerja yang fleksibel menjadi tantangan terbesar yang mereka hadapi. Hal ini dikarenakan iklim organisasi yang tidak pasti dari perusahaan, *startup* cenderung masih mengalami perubahan besar yang tidak pasti dalam

perkembangannya. Fleksibilitas dalam bekerja mampu mengakibatkan karyawan merasakan kehilangan, stress, *burnout*, dan kehilangan motivasi dalam bekerja. Jika kondisi ini tidak segera ditangani dengan optimal, pekerja dapat semakin tidak *engaged*, kemudian akan mencari lingkungan kerja lain (Hussien, 2017).

Menurut *Global Workplace Analytics* melaporkan sekitar 75% *manager* dalam perusahaan tidak memiliki rasa percaya pada pekerja ketika melakukan pekerjaan dari jarak jauh. *Manager* memerlukan pertemuan secara langsung dengan pekerja untuk memastikan bagaimana system bekerja dari jarak yang jauh benar-benar efektif dilakukan (Flores, 2019).

Fenomena bekerja darimana saja menurut (Bakker & Leiter, 2010), kondisi tersebut akan berpengaruh terhadap antusiasme, inisiatif, energi dan usaha dalam mencapai kualitas, serta kinerja pada pekerja. Di sisi lain menurut Prahara(2020), perusahaan membutuhkan pekerja-pekerja yang mampu memadukan intelegensi saat bekerja, berkomitmen dalam mencapai tujuan, melakukan sesi monitor pada sikap yang ditampilkan saat bekerja, dan melakukan koreksi terhadap diri sendiri ketika bekerja. Untuk mengatasi penurunan terkait antusiasme, inisiatif, energi dan usaha dalam mencapai kualitas, serta kinerja pada pekerja, psikologi positif menyoroti perubahan fokus berbasis positif dalam domain psikologi kesehatan kerja.

Work engagement merupakan suatu konstruksi motivasi yang didalamnya terdapat keadaan psikologis yang positif terkait dengan suatu pekerjaan. Schaufeli (2002) mengemukakan jika *work engagement* merupakan indikator yang mencakup *well-being* dan pikiran positif terkait

vigour (semangat), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (penghayatan) pada pekerja. *Vigour* mengacu pada kesediaan karyawan untuk menginvestasikan upaya dan ketekunan bahkan menghadapi berbagai kesulitan dalam pekerjaan, hal ini berupa tingkat energi dan ketahanan mental. Dedikasi ditandai dengan signifikansi, antusiasme, dan tantangan yang dihadapi dengan kuat oleh karyawan. *Absorption* berupa fokus total yang diberikan karyawan sehingga akan terasa sulit melepaskan diri dari pekerjaan dan cenderung merasa waktu begitu cepat berlalu ketika bekerja (Kataria dkk., 2013).

Aspek-aspek tersebut membuat *work engagement* mampu meningkatkan tingkat energi, kerja keras, dan cenderung tidak merasa senang hati dan tidak mampu terserap pada pekerjaan yang dilakukan. *Gallup Organization* dan *Hewitt Associate* mencatat jika semakin banyak karyawan yang mampu terikat dengan perusahaan, maka semakin menguntungkan perusahaan. Sebaliknya, semakin banyak karyawan yang tidak terikat, akan semakin membebani perusahaan dengan produktivitas rendah, absensi kehadiran tinggi, hingga biaya prekrutan dan pelatihan yang dilakukan (Andrew & Sofian, 2011).

Pada umumnya, pekerja yang terikat dengan perusahaan akan terlihat energik, antusias, lebih memiliki keinginan untuk bekerja, bersemangat dengan pekerjaannya, pekerja tersebut tahu apa yang harus dia lakukan. Kondisi tersebut merupakan representasi pekerja yang terikat dengan perusahaan. Sebaliknya, pekerja yang tidak terikat dengan perusahaan akan terlihat lesu, apatis, adanya perasaan tidak ingin bekerja, tidak berenergi dan kurang bersemangat (Biotechnology, 2020). Demi menghindari kondisi

tersebut salah satu hal yang dapat dilakukan oleh perusahaan yaitu perlu diciptakannya keterikatan emosional antar karyawan, mengingat karyawan merupakan aset yang berharga. Perusahaan tidak hanya berfokus dalam aspek mempertahankan karyawan saja, melainkan berupaya meningkatkan keterikatan karyawan dengan perusahaan. Kondisi yang demikian menjadi tantangan bagi perusahaan untuk berupaya dalam mengembangkan lingkungan kerja yang positif.

Work engagement melibatkan energi emosional, kognitif, dan perilaku yang berfokus pada interaksi atasan dan bawahan ketika bekerja demi mencapai tujuan dan strategi yang dimiliki oleh organisasi (Andrew & Sofian, 2011). Gagasan *work engagement* ini mengarah pada peningkatan *well-being* karyawan dengan memanfaatkan utilitas praktis sejak kemunculannya dalam penelitian, diskusi, dan logika (Kataria dkk., 2013).

Survei global yang dilakukan Gallup (2021), mencatat jika *engagement* pada karyawan tahun 2019 sebanyak 22% dan memiliki angka yang konsisten dalam beberapa tahun ke belakang. Tapi *engagement* karyawan pada tahun 2020 turun menjadi 20%. Persentase ini menurun sebanyak 2% dari tahun-tahun sebelumnya. Karyawan pada umumnya memiliki antusiasme, semangat, dan memiliki tingkat kepuasan dalam bekerja yang baik. Menurut Mishra & Jena (2020) adanya jarak kerja yang jauh menyebabkan adanya penurunan dalam semangat karyawan. Organisasi perlu menciptakan budaya positif agar setiap karyawan merasa penting dalam tim kerja.

Fenomena *engagement* yang menurun membutuhkan usaha-usaha perusahaan dalam menjaga kestabilannya. Berdasarkan Müceldili & Erdil (2016), *fun at work* mengarah pada emosi,

kognis, dan perilaku yang mampu meningkatkan keterikatan dalam suatu organisasi. Menurut Bakker (2011), konteks organisasi yang berenergi dan menyenangkan akan memfasilitasi keterlibatan karyawan. Dalam Christian dkk.(2011), seorang *manager* mampu memberi pengaruh perspektif pada karyawan. Misalnya ketika *manager* menekankan kesenangan karyawan di tempat kerja, karyawan akan menunjukkan keterlibatan kerja yang lebih tinggi. Dengan demikian, *fun at work* diperlukan untuk memengaruhi *engagement* pada karyawan selama bekerja.

Kerja yang menyenangkan atau *fun atwork* menurut Fluegge-Woolf (2014) dapat diilustrasikan sebagai suatu keterlibatan langsung dalam berbagai aktivitas sosial, kegiatan-kegiatan interpersonal, atau juga tugas yang berorientasi menyenangkan yang berdampak positif, hal tersebut mampu membuat karyawan dapat meningkatkan keterikatan kerja dan menghilangkan stres, serta menambah performa saat bekerja. Begitupun dalam penelitian yang dilakukan (Ford, McLaughlin, & Newstrom (2003), akan sangat penting bagi karyawan di tempat kerja untuk bersenang-senang. Kegembiraan, kreativitas, dan humor berkontribusi dalam beberapa hal-hal positif, di antaranya mengurangi absensi ketidakhadiran karyawan, mengurangi *turnover*, dan dapat mempertahankan orang-orang dengan *high quality* dalam organisasi. Menurut sudut pandang perspektif organisasi dalam Fleming (2005), tempat kerja yang cenderung kondusif dan memiliki suasana baik akan memberikan banyak keuntungan, termasuk peningkatkan *passion* dalam bekerja. Pada perspektif dari karyawan menurut Deal & Kennedy, (1999), salah satu alasan bagi karyawan dalam meningkatkan motivasi dan juga

semangat untuk produktif merupakan dampak dari adanya tempat kerja yang menyenangkan.

Pada penelitian Karl & Peluchette (2006), karyawan dengan tingkat kesenangan di tempat kerja yang tinggi cenderung memiliki tingkat kelelahan emosional dan disonansi emosional yang rendah. Penelitian tersebut digunakan sebagai pengukur konstruk kesenangan di tempat kerja dan menguji hasil terkait.

Menurut Plester & Hutchison (2016), dibutuhkan *fun at work* berupa *refreshing break* bagi karyawan dapat menciptakan pengaruh positif dan mengurangi intensitas stres saat bekerja. Dampak positif dari adanya *refreshing break* dapat disebut juga dengan 'flow' yang menunjukkan kenaikan kesenangan dan keterlibatan kerja bagi karyawan dalam melakukan tugas-tugas kerja.

Ford, McLaughlin, & Newstrom (2003) melakukan survei *Society for Human Resource Management*, dalam survei tersebut ditemukan tiga kategori tertinggi yang mampu memengaruhi lingkungan kerja yang menyenangkan, di antaranya merayakan peristiwa-peristiwa penting (ulang tahun, *anniversaries*), mengadakan kegiatan-kegiatan sosial (piknik, pesta, dan *gathering*), dan melakukan perayaan bersama atas pencapaian yang telah dilakukan (perjamuan makan). Kategori tersebut mengandung sifat interaktif dan kecenderungan berhubungan sosial yang intens, sehingga kesenangan di tempat kerja dapat berkorelasi dengan *job resource* dalam *work engagement*. Berdasarkan (Arnold B. Bakker, 2011), *job resource* merupakan salah satu konstruk untuk meningkatkan *work engagement* dalam berbagai populasi.

Menurut Mungkasa (2020), sistem bekerja dari mana saja memberikan dampak sulitnya

berkomunikasi dengan rekan kerja, terlebih jika ada gangguan pada jaringan, tidak adanya kejelasan waktu dalam bekerja, dan bekerja tanpa batasan juga menjadi salah satu dampak buruk bekerja dari rumah. Berdasarkan penjelasan tersebut, terdapat keterkaitan dari bekerja dari manasaja dengan semangat kerja dan komunikasi.

Semangat kerja menurut Yuniarsih (2018), merupakan salah satu aspek dari *work engagement*, berupa kesiapan karyawan dalam bekerja dengan optimal, dan melibatkan energi selama bekerja. Selain itu, semangat kerja juga melibatkan ketekunan dalam menyelesaikan pekerjaan, menginvestasikan segala sumber daya yang dimiliki, tekun dalam menghadapi kesulitan, dan tetap bertahan dalam menghadapi tantangan dalam bekerja. Federman (2009), menjelaskan jika komunikasi merupakan salah satu aspek yang memengaruhi *work engagement*. Dengan demikian, konsep bekerja dari manasaja memiliki hubungan dengan *work engagement*, terkait keterlibatan, kepuasan, dan antusiasme karyawan saat bekerja.

Berdasarkan permasalahan yang sudah disebutkan, peneliti tertarik untuk mendalami bagaimana dinamika *fun at work* dapat memengaruhi *engagement* karyawan pada karyawan di *startup*. Apakah karyawan merasakan keterlibatan kerja yang lebih positif pada lingkungan kerja yang menyenangkan yang berada di *startup*? Pertanyaan – pertanyaan tersebut menarik bagi peneliti dan akan dicoba untuk dijawab dalam penelitian ini.

METODE

Pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode yang digunakan

dalam penelitian ini adalah metode survei. Menurut Sugiyono (2015), metode penelitian survei merupakan metode penelitian yang digunakan untuk menemukan fenomena-fenomena berdasarkan kejadian yang relatif, distribusi, dan hubungan antar variabel yang berasal dari populasi besar maupun kecil.

Partisipan dalam penelitian ini merupakan para pekerja yang aktif bekerja dalam *startup*. Penelitian ini menggunakan teknik *non-probability sampling* dengan jenis *purposive sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel dipilih berdasarkan pertimbangan tertentu dengan tujuan untuk memperoleh satuan sampling dengan karakteristik yang telah ditentukan (Sugiyono, 2015). Metode ini kemudian dipilih dikarenakan sesuai dengan tujuan peneliti untuk memilah sampel berdasarkan kriteria yang sudah ditetapkan oleh peneliti.

Jumlah sampel dalam penelitian ini dihitung menggunakan *software* G*Power. Berdasarkan hasil yang diperoleh dari G*Power, *effect size* sebesar 0,3 dengan tingkat kesalahan (α) 0,2 dan power ($1-\beta$) sebesar 80%. Setelah melalui proses perhitungan, diketahui jumlah total sampel yang dibutuhkan minimal sebanyak 19 sampel. Pada penelitian ini, jumlah partisipan sebanyak 121 sampel.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang berisi skala dari variabel penelitian. Kuesioner akan dibuat menggunakan *Google Form* dan akan disebarluaskan melalui media social.

Fun at work diukur menggunakan empat sub-dimensi McDowell diadaptasi dari Fluegge-Woolf (2014). Pengukuran validitas dari alat ukur *fun atwork scaled* dilakukan untuk melihat keakuratan *item* dalam alat ukur ke dalam bahasa Indonesia.

Uji validitas ini melibatkan 3 orang *expert judgment* dalam bidangnya, yaitu lulusan S1 Foreign Languages and Literature dan 2 orang dosen Psikologi sesuai cakupan bidang penelitian. *Fun at work scale* terdiri atas dimensi *socializing with coworkers*, *celebrating at work*, *personal freedom*, dan *global fun at work*. Seluruh *item* dalam alat ukur ini *favorable*, tidak ada yang *unfavorable* dengan contoh pernyataan, "Bersosialisasi dengan rekan kerja di tempat kerja". Dalam sub-dimensi *socializing with coworkers*, *celebrating at work*, dan *personal freedom*, sampel masing-masing akan menilai sejauh mana item tersebut terjadi di tempat kerja dengan menggunakan skala Likert 5 poin (1 = tidak pernah, 2 = jarang, 3 = kadang-kadang, 4 = sering, 5 = hampir selalu). Di sisi lain, dalam sub-dimensi *global fun at work* sampel akan menilai mengenai sejauh mana dia menyetujui pernyataan atau tidak. Setiap pernyataan menggunakan skala Likert 5 poin (1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = netral, 4 = setuju, 5 = sangat setuju). Dari skala tersebut, koefisien alpha yang didapatkan masing-masing 0.85, 0.88, 0.74, dan 0.95 pada setiap sub-dimensi dari *fun at work*.

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur work engagement yaitu *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) diadaptasi dari penelitian Schaufeli dkk. (2006) dan ditranslasi dalam bahasa Indonesia dalam penelitian Kristiana dkk. (2019). Seluruh *item* dalam alat ukur ini *favorable*, tidak ada yang *unfavorable* dengan contoh pernyataan, "di tempat kerja, saya merasa penuh dengan energi". Sampel akan diminta memberikan jawaban atas pernyataan yang tersedia dengan menggunakan skala Likert 7 poin, di mana 0 (tidak pernah), 1 (hampir tidak pernah/beberapa kali dalam satu tahun atau kurang), 2 (jarang/sekali atau kurang dalam satu

tahun), 3 (kadang-kadang/beberapa kali dalam satu bulan), 4 (sering/sekali seminggu), 5 (sangat sering/beberapa kali dalam seminggu), dan 6 (selalu/setiap hari).

Dalam penelitian ini akan dilakukan analisis menggunakan analisis regresi linear sederhana. Di mana analisis regresi linear merupakan sebuah metode yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara satu variabel dependen dan satu variabel independen. Pada penelitian ini, peneliti ingin mengetahui pengaruh penerapan *funat work* pada *work engagement* karyawan, sehingga

penelitian ini akan dianalisis menggunakan analisis regresi sederhana. Dalam analisis regresi sederhana, hubungan antara variabel bersifat linear, di mana setiap perubahan yang terjadi pada variabel independen akan diikuti oleh perubahan variabel dependen secara tetap. Dalam mengolah data, peneliti menggunakan program software IBM SPSS Statistics 26 for windows. Hasil analisis data digunakan untuk mengetahui pengaruh *fun at work* terhadap *work engagement* dengan menggunakan Skala Likert.

HASIL

Tabel 1

Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

	SkorTerendah	SkorTertinggi	Standard Deviation	Mean
<i>Fun at Work</i>	24	120	18,963	74,44
<i>Work Engagement</i>	8	54	9,823	38,88

Menurut Yosani (2006), analisis data deskriptif merupakan pengujian data yang digunakan untuk menggambarkan akumulasi data dalam bentuk deskriptif tidak untuk mencari tahu keterikatan hubungan atau kesimpulan pada data yang diperoleh. Analisis data meliputi *mean*, *median*, standar deviasi, *range*, nilai minimum, nilai maksimum, *skewness*, dan *kurtosis*.

Berdasarkan tabel 1, nilai rata-rata (*mean*) pada variabel *fun at work* sebanyak 74,44 dan pada

variabel *work engagement* didapatkan sebanyak 38,88. Analisis deskriptif selanjutnya adalah standar deviasi, di mana standar deviasi merupakan ukuran yang menjelaskan variasi sebaran data. Pada variabel *fun at work*, diketahui hasil standar 18,963 dan pada variabel *work engagement* diketahui sebesar 9,823. Pada variabel *fun at work* diketahui skor terendah yang diperoleh yaitu 24 dan nilai tertinggi 120. Pada variabel *work engagement*, skor terendah adalah 8 dan skor tertinggi sebesar 54.

Tabel 2

Hasil Uji Regresi Fun at Work Dimensi Socializing with Coworkers, Celebrating at Work, dan Personal Freedom

	<i>Fun at Work Dimensi Socializing with Coworkers, Celebrating at Work, dan Personal Freedom</i>
<i>Work Engagement</i>	0.169*

PENGARUH FUN AT WORK TERHADAP WORK ENGAGEMENT PADA KARYAWAN STARTUP

Febriani Poppy Rusdiana

Uji regresi dilakukan dengan memisahkan dimensi *fun at work*. Menurut Fluegge-Woolf (2014), dimensi *socializing with coworkers*, *celebrating at work*, dan *personal freedom* merupakan dimensi yang mengukur sejauh mana *item* terjadi di tempat kerja. Dimensi *global fun at work* cenderung menilai sejauh mana dia menyetujui pernyataan atau tidak. Berdasarkan tabel 2, dimensi *socializing with coworkers*,

celebrating at work, dan *personal freedom* diuji dengan variabel *work engagement*. Kemudian ditemukan nilai 0,169. Dengan demikian, besar pengaruh *fun at work* dimensi *socializing with coworkers*, *celebrating at work*, dan *personal freedom* terhadap *work engagement* adalah 16,9%. Sebanyak 83,1% merupakan hasil dari variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 3

Hasil Uji Regresi Fun at Work Dimensi Global Fun at Work

	Variabel Fun at Work Dimensi Global Fun at Work
Work Engagement	0,525*

*p<.05

Dalam tabel 3, ditemukan sebanyak koefisien determinasi pada data sebesar 0,525. Dengan demikian, besar pengaruh *fun at work* dimensi *global fun at work* terhadap *work engagement* adalah 52,5%. Sebanyak 47,5% merupakan hasil dari variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DISKUSI

Berdasarkan uji hipotesis, ditemukan hasil yang signifikan antara *fun at work* terhadap *work engagement* terhadap karyawan *startup*. Hasil dari penelitian ini selaras dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fluegge-Woolf (2014), di mana terdapat pengaruh yang positif antara *fun at work* dengan *work engagement* yang berpengaruh pada karyawan dengan efek positif yang lebih tinggi. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan penemuan Gaable (2004) yang mengemukakan

bahwa melakukan komunikasi dengan orang lain, serta bercerita tentang kejadian-kejadian positif dapat menimbulkan pengaruh positif lebih besar pada setiap karyawan di tempat kerja.

Pada jurnal terdahulu Demerouti dalam Fluegge-Woolf (2014), kesenangan yang berada di tempat kerja difungsikan sebagai sumber daya kerja (*job resource*) yang mampu membuat karyawan dapat melakukan *recharge* diri dan mengembangkan diri di tempat kerja. Penelitian tersebut menunjukkan jika ada hubungan positif antara *fun at work* dan *work engagement* di tempat kerja.

Berdasarkan hasil dan juga sumber-sumber penelitian terdahulu tersebut dapat dikatakan jika suatu kondisi yang menyenangkan di tempat kerja dapat meningkatkan keterikatan karyawan pada perusahaan. Sebaliknya, jika kesenangan yang ada di tempat kerja cenderung rendah, maka

keterikatan karyawan pada perusahaan akan rendah pula.

Dalam penelitian ini, peneliti menemukan beberapa keterbatasan dalam proses pelaksanaannya. Di mana dalam penelitian, sampel yang terambil terbatas pada wilayah pulau Jawa, sehingga generalisasi penelitian terbatas pada wilayah tersebut dan wilayah lain dengan karakteristik serupa.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam penelitian ini, diketahui jika *fun at work* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *work engagement* pada karyawan *startup*. Semakin tinggi *fun at work* di tempat kerja, maka akan meningkatkan *engagement* karyawan.

Saran yang dapat dilakukan berdasarkan penelitian ini yaitu dengan menggunakan variasi usia yang lebih luas untuk mendukung generalisasi yang lebih besar. Peneliti juga mengharapkan jika hasil penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan bagi *startup* dalam menerapkan *fun at work* agar mampu membuat karyawan tetap terikat kepada perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Andrew, O. C., & Sofian, S. (2011). Engaging People who Drive Execution and Organizational Performance Ologbo C . Andrew and Saudah Sofian Faculty of Management and Human Resource Development ., *Journal of Economics and Business*, 3(3), 569–575.

Bakker, A. B., & Leiter M. P. (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. Psychology Press.

Bakker, Arnold B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20(4), 265–269.
<https://doi.org/10.1177/0963721411414534>

Biotechnology, B. (2020). *Bioscience Biotechnology Research Communications Special Issue Volume 13 Number (10) 2020*. 13(10), 1–2.

Blank, S., & Dorf, B. (2018). *The Startup Owner's Manual: The Step-By-Step Guide for Building a Great Company*.

Busch, E., Nash, J., & Bell, B. . (2011). *Remote Work: An Examination of Current Trends and Emerging Issues*.

Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). WORK ENGAGEMENT: A QUANTITATIVE REVIEW AND TEST OF ITS RELATIONS WITH TASK ...: EBSCOhost. *Personnel Psychology*, 64, 89–136.

<http://web.a.ebscohost.com/tcsedsystem.idm.oclc.org/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=2&id=762314f7-db10-45ee-b18f-6de541ad2ea1%40sessionmgr4009>

Deal, T., & Kennedy, A. (1999). *The New Corporate Cultures*. Orion Business, London, UK.

Federman, B. (2009). *Employee Engagement: A Road For Creating Profits, Optimizing Performance, And Increasing Loyalty*. Jossey Bass.

Fleming, P. (2005). Workers' playtime? Boundaries and cynicism in a "culture of fun" program. *Journal of Applied Behavioral Science*, 41(3), 285–303.
<https://doi.org/10.1177/0021886305277033>

Flores, M. F. (2019). Understanding The Challenges Of Remote Working And It's Impact To Workers. *International Journal of Business Marketing and Management (IJBMM)*, 4(11), 40–44.

Fluegge-Woolf, E. R. (2014). Play hard, work hard: Fun at work and job performance. *Management Research Review*, 37(8), 682–705. <https://doi.org/10.1108/MRR-11-2012-0252>

PENGARUH FUN AT WORK TERHADAP WORK ENGAGEMENT PADA KARYAWAN STARTUP

Febriani Poppy Rusdiana

- Ford, R., McLaughlin, F., & Newstrom, J. (2003). Questions and answers about fun at work. *People and Strategy*, 26(4), 18. <https://doi.org/10.1080/01442872.2014.886681>
- Gable, S. L., Impett, E. A., Reis, H. T., & Asher, E. R. (2004). What do you do when things go right? The intrapersonal and interpersonal benefits of sharing positive events. *Journal of Personality and Social Psychology*, 87(2), 228–245. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.87.2.228>
- Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The Good, the Bad, and the Unknown About Telecommuting: Meta-Analysis of Psychological Mediators and Individual Consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1524–1541. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.6.1524>
- Gallup. (2021). State of the Global Workplace: 2021 Report. *Workplace Insights*, 219. <https://www.gallup.com/workplace/insights.aspx>
- Hussien, F. (2017). A multiple case study on employee engagement and retention at startup companies. *Thesis*.
- Karl, K., & Peluchette, J. (2006). How Does Workplace Fun Impact Employee Perceptions of Customer Service Quality? *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 13(2), 2–13. <https://doi.org/10.1177/10717919070130020201>
- Kataria, A., Garg, P., & Rastogi, R. (2013). Work Engagement in India: Validation of the Utrecht Work Engagement. *Asia-Pacific Journal of Management Research and Innovation*, 9(3), 249–260. <https://doi.org/10.1177/2319510x13519322>
- Kristiana, I. F., Fajrianti, F., & Purwono, U. (2019). Analisis Rasch Dalam Utrecht Work Engagement Scale-9 (Uwes-9) Versi Bahasa Indonesia. *Jurnal Psikologi*, 17(2), 204. <https://doi.org/10.14710/jp.17.2.204-217>
- Lawless, M., McCann, F., & McIndoe Calder, T. (2014). SMEs in Ireland: contributions, credit and economic crisis. *Policy Studies*, 35(5), 435–457. <https://doi.org/10.1080/03056489.2014.948888>
- Low, M. B., & MacMillan, I. C. (1988). Ent past research and future challenges. In *Journal of Management* (Vol. 14, Nomor 2, hal. 139–161).
- Mishra, T., & Jena, L. (2020). Virtual workplaces and lean leadership: integrative conceptualization and organizational implications. *Strategic HR Review*, 19(4), 21–24. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.11.034>
- Mücelandili, B., & Erdil, O. (2016). Finding Fun in Work: The Effect of Workplace Fun on Taking Charge and Job Engagement. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 235(October), 304–312. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.11.034>
- Mungkasa, O. (2020). Bekerja dari Rumah (Working From Home/WFH): Menuju Tatanan Baru Era Pandemi COVID19. *The Indonesian Journal of Development Planning*, 4(2).
- Park, J., & Yang, H. (2014). A study on factors affecting the performances of women start-ups in Korea, focused on knowledge and technology-based businesses. *J. Korean Entrep. Soc*, 9, 1–29.
- Pemata, S., & Ahman, E. (2022). Volume . 18 Issue 2 (2022) Pages 326-332 INOVASI : Jurnal Ekonomi , Keuangan dan Manajemen ISSN : 0216-7786 (Print) 2528-1097 (Online) Komparasi employee engagement saat WFO dan WFH Comparison of employee engagement during WFO and WFH. 18(2), 326–332. <https://doi.org/10.29264/jinv.v18i2.10552>
- Plester, B., & Hutchison, A. (2016). Fun times: the relationship between fun and workplace engagement. *Employee Relations*, 38(3), 332–350. <https://doi.org/10.1108/ER-03-2014-0027>
- Prahara, S. A. (2020). Budaya Organisasi dengan Work Engagement pada Karyawan. *Jurnal RAP (Riset Aktual Psikologi Universitas Negeri Padang)*, 10(2), 232. <https://doi.org/10.24036/rapun.v10i2.106977>

- Schaufeli, W. B. (2002). THE MEASUREMENT OF ENGAGEMENT AND BURNOUT: A TWO SAMPLE CONFIRMATORY FACTOR ANALYTIC APPROACH. *Journal of Happiness Studies*, 71–92.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716.
<https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Setyowati, D. (2021). *Indonesia Masuk 5 Besar dengan Startup Terbanyak di Dunia*. Katadata.co.id.
<https://katadata.co.id/desysetyowati/digital/617e5acc75b9/indonesia-masuk-5-besar-dengan-startup-terbanyak-di-dunia>
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Sutopo (ed.); 2nd Editio). ALFABETA.
- Tengeh, R. K., & Nkem, L. (2017). Sustaining immigrant entrepreneurship in South Africa: The role of informal financial associations. *Sustainability (Switzerland)*, 9(8).
<https://doi.org/10.3390/su9081396>
- Wijanarko, Y. (2019). *Jumlah Startup di Indonesia Ratusan atau Ribuan?* Kementerian Komunikasi dan Informatika Republik Indonesia.
https://kominfo.go.id/content/detail/17233/jotal-startup-di-indonesia-ratusan-atau-ribuan/0/sorotan_media
- Yosani, C. (2006). Teknik Analisis Kuantitatif. *Makalah Teknik Analisis II*, 1–7.
<http://staffnew.uny.ac.id/upload/132232818/pendidikan/Analisis+Kuantitatif.pdf>
- Yuniarsih, T. (2018). *Kinerja Unggul Sumber Daya Manusia*. Rizqi Press.