



Peran *Fun at Work* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan Keterlibatan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan CV. Haryan Handycrafts Solo)

Yan Ayu Permatasari

Asri Laksmi Riani

Progam Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Sebelas Maret Surakarta

yan.ayu23@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study is to examine the effect of fun at work on job satisfaction with work engagement as mediation variable. The analysis is formulated to find out the influence between fun at work and work engagement, fun at work and work satisfaction, and fun at work and work satisfaction with work engagement as mediation. Data were collected through surveys and conducted by distributing questionnaires to the company. The sampling technique used is a saturation sampling method, which all members of the population were used as the sample. The sample consisted of 65 respondents. Analysis method used in this research is Baron & Kenny Regression Analysis (1986). Some results can be derived from data analysis: First, Fun at work significantly affects work engagement. Second, Fun at work has effect on job satisfaction. Third, work involvement mediates between fun at work and job satisfaction.

Keywords: *fun at work, job engagement, job satisfaction*

PENDAHULUAN

Salah satu jenis iklim organisasi yang populer untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan bagi karyawan adalah *fun at work*. *Fun at work* merupakan salah satu jenis iklim organisasi yang mulai diterapkan di beberapa perusahaan pada era globalisasi sekarang ini (Yanti, 2013). Menurut penelitian Lamm & Meeks (2009), salah satu faktor yang mempengaruhi terciptanya kepuasan kerja adalah *fun at work*.

Tempat kerja yang *fun* dapat mengurangi tingkat kesetresan seseorang. Bagi para pekerja tempat kerja yang *fun* dapat mempengaruhi suasana kerja yang nyaman dalam menjalankan pekerjaannya. In dan Ching (2010) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa para pekerja di hongkong memiliki tingkat kekhawatiran, dan rasa cemas paling tinggi di dunia. Tempat kerja yang *fun* dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja untuk merasa lebih baik. Karyawan yang merasa *fun* akan lebih merasa semangat dalam melakukan pekerjaannya. Pada dasarnya *fun at work* merupakan kegiatan menyenangkan yang secara sengaja dirancang untuk diharapkan dapat meningkatkan produktifitas suatu organisasi (Lamm & Meeks, 2009).

Fun at work dapat digambarkan sebagai kegiatan yang secara tidak spesifik berkaitan dengan pekerjaan yang menyenangkan, menghibur, dan *full of fun* (McDowell, 2004). Suasana kerja yang *fun* dibentuk untuk menciptakan kondisi kerja dimana didalamnya menjadi lebih menghibur, nyaman, dan menyenangkan. Menurut Karl dan Puluchete (2006) menyatakan bahwa *fun at work* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Individu yang merasa *fun* ditempat kerja akan memiliki tingkat emosional kelelahan yang lebih rendah.

Individu yang merasa senang ditempat kerja cenderung lebih terlibat dalam melakukan pekerjaannya dengan ditunjukan dari tingkat kreatif yang lebih besar, Fluegge E.R., (2014). Jamaludin *et. al.* menyatakan bahwa tingkat keterlibatan kerja akan menjadi rendah apabila tidak ada rasa *fun* di tempat kerja. Banyak manajer saat ini melihat bahwa bersenang- senang

ditempat kerja dapat menciptakan lingkungan yang positif untuk memberi energi pada karyawan mereka. *Fun at work* merupakan hal penting yang harus diterapkan dalam perusahaan, karena ketika karyawan merasakan *fun* dalam pekerjaannya maka akan meningkatkan semangat dan produktivitasnya.

Penelitian ini merupakan modifikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Lamm & Meeks (2009), Jamaludin (2014), dan Fluegge E.R., (2014). Hasil yang berbeda-beda atau tidak konsisten dari penelitian terdahulu mendorong dilakukannya penelitian ini. Lamm & Meeks (2009) menyatakan bahwa *fun at work* tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karena disebabkan adanya perbedaan generasi. *Fun* tidak dapat diterima secara langsung oleh semua orang, hal ini dikarenakan tidak semua orang memiliki persepsi yang sama mengenai *fun* dan bentuk kegiatan yang menciptakan *fun* itu sendiri. Jamaludin (2014) menyatakan bahwa adanya hubungan *fun at work* dengan keterlibatan kerja. Dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa dimensi dari *fun at work* (*socializing with coworkers, celebrating at work, personal freedoms, dan global fun at work*) memiliki hubungan positif yang signifikan dengan keterlibatan kerja. Fluegge E.R., (2014) mendukung keterlibatan kerja sebagai variabel yang mampu memediasi hubungan antara *fun at work* terhadap *task performance, organizational citizenship behavior, dan creative performance*. Atas dasar dari ketiga penelitian tersebut, belum ada penelitian di Indonesia yang secara khusus meneliti hubungan antara *fun at work* terhadap kepuasan kerja dengan keterlibatan kerja sebagai variabel mediasi.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengaruh *fun at work* pada keterlibatan kerja

Menurut Fluegge E.R., (2014) Individu yang merasa *fun* ditempat kerja cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan mereka. Keterlibatan individu dalam interaksi sosial, pengerjaan tugas dengan *fun* dan penuh humor memberikan suasana yang menghibur, nyaman, dan lebih menyenangkan. Jamaludin *et. al.* (2014) dalam penelitiannya menyatakan bahwa individu yang merasa *fun* ditempat kerja akan secara tidak langsung memiliki tingkat keterlibatan kerja yang tinggi. Semakin tinggi *fun* ditempat kerja, maka semakin tinggi individu semangat dalam melakukan pekerjaannya.

H1: Terdapat pengaruh antara *fun at work* pada keterlibatan kerja

Pengaruh *Fun at work* pada kepuasan kerja

Lamm & Meeks (2009) menyatakan bahwa salah satu faktor terciptanya kepuasan kerja karyawan adalah dengan membuat tempat kerja menjadi *fun*. In & Ching (2010) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa *fun at work* berhubungan positif dengan kepuasan kerja. Fluegge E.R., (2014) *fun* ditempat kerja sangat penting dalam membentuk lingkungan yang positif dimana dapat mempengaruhi suasana hati seseorang menjadi lebih baik.

H2: Terdapat pengaruh antara *fun at work* pada kepuasan kerja

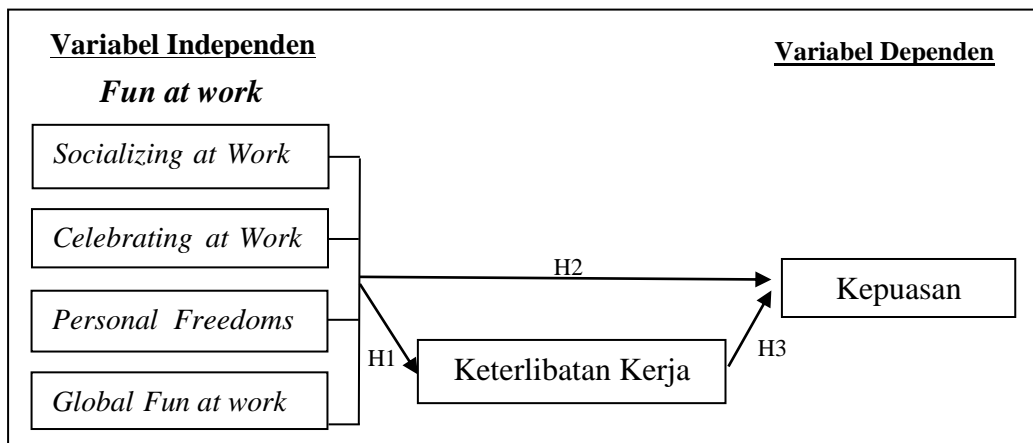
Keterlibatan kerja memediasi *fun at work* dengan kepuasan kerja

Fluegge E.R., (2008) menyatakan bahwa seorang karyawan yang merasa *fun* ditempat kerja akan cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan mereka. Schaufeli, W. B (2013) menilai keterlibatan kerja adalah suatu motivasi yang positif dalam pemenuhan dan afektif karyawan dalam bekerja terkait dengan kesejahteraan untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Fluegge E.R., (2014) telah memaparkan sejumlah hasil yang positif dalam mendukung *fun*. *Fun* merupakan suatu hal yang penting, karena *fun* secara positif dapat meningkatkan kepuasan karyawan, dengan semangat, kreativitas, kinerja, dan dapat menurunkan tingkat keterlambatan karyawan, absensi, serta *burnout* di tempat kerja.

H3: Terdapat pengaruh antara *fun at work* pada kepuasan kerja melalui faktor mediasi keterlibatan kerja.

Kerangka Konseptual atau Model Penelitian

Model penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual atau Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Pengumpulan Data dan Sampel

Penelitian ini menggunakan studi penelitian populasi sensus, dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Hal ini disebabkan karena ukuran populasi dalam penelitian ini relatif kecil. Sebanyak 65 orang dijadikan sampel dalam penelitian ini. Sampel penelitian merupakan karyawan yang memiliki masa kerja lebih dari 3 bulan atau karyawan tetap. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner penelitian yang didistribusikan secara langsung di perusahaan.

Definisi Variabel

Fun at work

Fun at work dimaksudkan untuk memberikan sosialisasi, dan hubungan antar perseorangan yang dimaksudkan untuk memberikan hiburan dan kegembiraan dalam perusahaan (Lamm & Meeks 2009). Fluegge E.R. (2008) menggambarkan *fun at work* sebagai keterlibatan seorang individu secara interpersonal dalam melakukan suatu pekerjaan dengan *fun* dan penuh humor, dimana suasana tersebut dapat memberikan suasana yang menghibur, nyaman, dan menyenangkan. Menurut McDowell (2014) *fun at work* diartikan sebagai kegiatan yang secara tidak langsung terkait dengan pekerjaan menyenangkan, *fun*, serta *playfull*.

Fluegge E.R. (2014), Jamaludin *et. al.* (2014), dan McDowell (2014) mengukur skala *fun at work* dengan menggunakan empat dimensi, yaitu:

- *Socializing at work*
- *Celebrating at work*
- *Personal Freedoms*
- *Global fun at work*

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan bagian dari kepuasan hidup yang berhubungan dengan perasaan dan sikap dari diri seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja diukur dengan tiga skala item dari Michigan Organizational Assessment Questionnaire (Cammann *et. al.*, dalam Lamm & Meeks 2009). Item pengukuran terdiri dari:

- *All in all, I am satisfied with my job*
- *In general, I like working here*
- *In general, I don't like my job*

Keterlibatan Kerja

Menurut Fluegge E.R., (2014) keterlibatan kerja menyangkut tentang sejauh mana individu memanfaatkan sepenuhnya sumber daya kognitif, emosional, dan fisik mereka. Schaufeli, W.B. (2013) menilai keterlibatan kerja sebagai suatu motivasi yang positif, pemenuhan dan afektif karyawan dalam bekerja terkait dengan kesejahteraan. Keterlibatan kerja menurut Fluegge E.R., (2014) diukur dengan tiga dimensi yaitu:

- *Vigor*
- *Dedication*
- *Absorption*

Data Analisis

Metode analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis deskriptif. Analisis deskriptif berupa gambaran umum profil responden dan karakteristik responden seperti usia, jenis kelamin, latar belakang pendidikan, dan masa kerja. Uji instrument penelitian menggunakan uji validitas dan reliabilitas, dan pengujian hipotesis menggunakan SPSS (*Statistical Package for Social Science*) for Windows metode regresi Baron & Kenny (1986).

Pembentuk umum persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$E = \alpha + b_1 Sw + b_2 Cw + b_3 Pf + b_4 Gf + e \dots \dots \dots (1)$$

$$JS = \alpha + b_1 Sw + b_2 Cw + b_3 Pf + b_4 Gf + e \dots \dots \dots (2)$$

$$JS = \alpha + b_1 Sw + b_2 Cw + b_3 Pf + b_4 Gf + b_5 E + \sum \dots \dots \dots (3)$$

E = Keterlibatan Kerja

JS = Kepuasan kerja

Sw = *Socializing with Coworkers*

Cw = *Celebrating at Work*

Pf = *Personal Freedoms*

Gf = *Global Fun at work*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Karakteristik Responden

Analisis deskriptif dimaksudkan untuk mengetahui karakteristik responden dan tanggapan responden. Karakteristik responden terdiri dari empat informasi demografis yaitu usia, jenis kelamin, pendidikan, dan masa kerja. Informasi demografis diharapkan dapat memberikan gambaran tentang latar belakang karyawan (lihat tabel1.)

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka berikut ini deskripsi dari 65 responden tersebut.

Tabel 1. Profil Responden

Karakteristik	Jumlah Responden	Persentase (%)
A. Usia (Tahun)		
< 20 th	4	6,2
20 – 30 th	20	30,8
31 – 40 th	18	27,7
41 – 50 th	16	24,6
51- 60 th	7	10,8
Jumlah	65	100,0
B. Jenis Kelamin		
Laki-laki	22	33,8
Perempuan	43	66,2
Jumlah	65	100,0

C. Pendidikan		
SD	1	1,5
SMP	14	21,5
SMA	41	63,1
Sarjana	9	13,8
Jumlah	155	100,0
D. Masa Kerja		
< 5 tahun	30	46,2
5-10 tahun	18	27,7
> 10 tahun	17	26,2
Jumlah	65	100,0

Sumber data primer yang diolah peneliti (2017)

Tabel 1. Menunjukkan bahwa jumlah responden berdasarkan usia yang paling banyak antara 20- 30 tahun sebesar 30,8 % dan yang paling sedikit jumlahnya adalah usia <20tahun sebesar 6,2%. Berdasarkan jenis kelamin, responden yang paling banyak adalah perempuan sebesar 43 orang (66,2%) sedangkan pada laki- laki hanya sebesar 22 orang (33,8%). Pendidikan responden yang paling banyak adalah kelulusan SMA sebesar 41 orang (63,1%) dan yang paling sedikit adalah lulusan SD sebanyak 1 orang (1,5%). Pada masa kerja responden didominasi pada masa kerja <5 tahun sebanyak 30 orang (46,2%), sedangkan masa kerja >10 tahun sebanyak 17 orang (26,2%).

Tanggapan Responden

Tabel 2.
Deskripsi Tanggapan Responden terhadap variabel *fun at work*

No	Pernyataan	1	2	3	4	5	Mean	Presentase
<i>SOCIALIZING WITH COWORKER</i>								
1	Sosialisasi antar pekerja ditempat kerja	0	1	4	38	22	4.24	84.90%
2	Sosialisasi antar pekerja diluar tempat kerja	0	0	13	41	11	3.97	79.40%
3	Hubungan persahabatan ditempat kerja	0	3	14	39	9	3.83	76.62%
4	Saling berbagi cerita	0	1	17	30	17	3.97	79.38%
5	Saling bercanda antar pekerja	0	0	16	38	11	3.92	78.50%
6	Saling berbagi makanan dengan antar pekerja	0	0	17	43	5	3.82	76.30%
	Mean Total						3.96	79.18%
<i>CELEBRATING AT WORK</i>								
1	Perayaan ditempat kerja Perusahaan setiap tahun mengadakan acara gathering	6	36	21	2	0	2.29	45.80%
2	atau outbond	0	20	35	10	0	2.85	56.90%
3	Pesta kantor (Acara makan-makan)	0	26	32	7	0	2.71	54.20%
4	Acara ulang tahun dan acara lainnya	4	38	20	3	0	2.34	46.80%
5	Pemberian penghargaan atas prestasi	6	32	26	1	0	2.34	47%
6	Acara Perayaan Waktu Liburan	13	33	18	1	0	2.11	42%
	Mean Total						2.44	48.77%

PERSONAL FREEDOMS								
1	Kebebasan Berpakaian Diperbolehkan mendengarkan	16	15	21	12	1	2.49	49.85%
2	musik secara pribadi Mengambil istirahat dari jam	29	17	12	7	0	1.95	39.10%
3	kerja Pergi makan siang dengan rekan	18	21	15	10	1	2.31	46.15%
4	kerja Otonomi / kebebasan di tempat	14	24	22	5	0	2.28	45.54%
5	kerja	28	21	12	4	0	1.88	37.54
6	Bermain-main di tempat kerja	27	17	16	4	1	2	40%
Mean Total							2.15	43.03%
GLOBAL FUN AT WORK								
Kantor merupakan tempat yang								
1	menyenangkan untuk bekerja	0	0	29	32	4	3.62	72.30%
2	Atasan terlihat menyenangkan Perusahaan memiliki suasana	0	0	31	33	1	3.54	70.80%
3	yang menyenangkan Kebanyakan karyawan merasa	0	0	25	33	7	3.72	74%
4	senang di tempat kerja Keseluruhan suasana	0	0	26	36	3	3.65	72.90%
5	diperusahaan sangat menyenangkan	0	0	28	35	2	3.6	72%
6	Atasan mendorong kesenangan di tempat kerja	0	0	30	34	1	3.55	71.10%
Mean Total							3.61	72.30%

Sumber data primer yang diolah peneliti (2017)

Berdasarkan tabel 2. dapat diketahui bahwa skor rata-rata penilaian responden terhadap variabel *fun at work* dimensi *socializing with coworker* adalah 3,96 (berada pada interval 3,41-4,20) yang berarti sebagian responden memiliki *socializing with coworker* yang tinggi. Dari enam item tersebut yang paling dominan atau mempunyai nilai mean tertinggi terletak pada item nomor 1 sebesar 4,25 yang berarti sebagian besar responden membina hubungan baik dengan rekan kerja di lingkungan kerja.

Nilai mean secara keseluruhan *fun at work* dimensi *celebrating at work* sebesar 2,44 (berada pada interval 1,81-2,60) yang berarti sebagian responden memiliki *celebrating at work* yang rendah. Dari enam item tersebut yang paling dominan atau mempunyai nilai mean tertinggi terletak pada item nomor 2 sebesar 2,85 yang berarti sebagian besar responden hanya kadang-kadang setiap tahun mengadakan acara *gathering* atau *outbond*.

Nilai mean secara keseluruhan *fun at work* dimensi *personal freedoms* mempunyai nilai mean sebesar 2,15 nilai tersebut terletak diantara 1,81-2,60 yang berarti sebagian responden memiliki *personal freedoms* yang rendah. Dari enam item tersebut yang paling dominan atau mempunyai nilai mean tertinggi terletak pada item nomor 1 sebesar 2,49 yang berarti sebagian besar responden jarang dibolehkan berpakaian bebas.

Nilai mean secara keseluruhan *fun at work* dimensi *global fun at work* mempunyai nilai mean sebesar 3,61 nilai tersebut terletak diantara 3,41-4,20 yang berarti sebagian responden memiliki *global fun at work* yang tinggi. Dari enam item tersebut yang paling dominan atau mempunyai nilai mean tertinggi terletak pada item nomor 3 sebesar 3,72 yang berarti sebagian besar responden setuju bahwa perusahaan yang memiliki suasana yang menyenangkan

Tabel 3.

Deskripsi Tanggapan Responden terhadap variabel keterlibatan kerja

No	Pernyataan	1	2	3	4	5	Mean	Presentase
1	Tingkat Energi	0	1	13	43	8	3.89	77.80%

2	Ketahanan yang tinggi Kemauan untuk investasikan	0	2	12	43	8	3.87	77.54%
3	usaha	0	2	26	30	7	3.65	72.90%
4	Perasaan antusias senang Bangga dengan pekerjaan	0	3	29	28	5	3.54	70.80%
5	yang dilakukan	0	2	31	24	8	3.58	71.70%
6	Merasa tertantang karenanya Keseluruhan merasa senang	0	4	25	29	7	3.6	72%
7	di pekerjaan	0	1	13	40	11	3.94	79%
8	Terbawa suasana dalam pekerjaan, sehingga waktu berlalu sangat cepat	0	5	29	20	11	3.57	71.38%
9	Tenggelam dalam pekerjaan, sehingga melupakan hal lain disekitar	0	0	17	40	8	3.86	77.23%
	Mean Total						3.72	74.46%

Sumber data primer yang diolah peneliti (2017)

Pada tabel 3. variabel keterlibatan kerja secara keseluruhan mempunyai nilai rata-rata sebesar 3,72 nilai tersebut terletak diantara 3,41-4,20 yang berarti sebagian besar responden mempunyai tingkat keterlibatan kerja yang tinggi. Dari kesembilan item yang paling dominan terletak pada item nomor 7 yang berarti sebagian besar reponden keseluruhan merasa senang di pekerjaan.

Tabel 4.
Deskripsi Tanggapan Responden terhadap Variabel Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	1	2	3	4	5	Mean	Presentase
1	Rasa puas dengan pekerjaan Rasa suka bekerja ditempat	0	5	29	24	7	3.51	70.15%
2	kerja Ketidaksukaan bekerja	0	6	28	29	2	3.41	68.31%
3	ditempat kerja	0	7	31	27	0	3.31	66.15%
	Mean Total						3.41	68.20%

Sumber data primer yang diolah peneliti (2017)

Pada tabel 4. variabel kepuasan kerja secara keseluruhan mempunyai nilai rata-rata sebesar 3,413, nilai ini terletak antara 3,41-4,20 yang berarti responden sebagian besar mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Dari ketiga item tersebut yang paling dominan terletak pada nomor 1 yang berarti sebagian besar responden setuju dengan pernyataan secara keseluruhan merasa puas dengan pekerjaannya.

Pengujian Statistik

Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan menggunakan *confirmatory factor analysis* (CFA). Menurut Hair *et. al.* (1998), *factor loading* $\geq 0,50$ dianggap signifikan. (lihat table 5)

Tabel 5.
KMO and Barlett's Test

Kaiser- Meyer- Olkin Measure of Sampling Adequacy.	0.728
Bartlett's Test of Approx. Chi- Square	1612.582
Sphericity df	630
Sig.	0.000

Sumber data primer yang diolah peneliti (2017)

Pada tabel 5. menunjukkan bahwa nilai KMO *Measure of Sampling Adequacy (MSA)* sebesar 0,728. berarti nilai MSA pada penelitian ini diatas 0,5 dan *Bartlett's Test* dengan *Chi-squares* signifikan pada 0,000 menunjukkan bahwa uji analisis faktor telah memenuhi syarat.

Tabel 6.
Hasil Uji Validitas Dengan Analisis Faktor
Rotated Component Matrix^a

	Component					
	1	2	3	4	5	6
SWC1		.707				
SWC2		.690				
SWC3		.823				
SWC4		.757				
SWC5		.692				
SWC6		.772				
CAW1			.689			
CAW2			.767			
CAW3			.686			
CAW4			.547			
CAW5			.673			
CAW6			.677			
PF1					.672	
PF2					.774	
PF3					.552	
PF4					.574	
PF5					.732	
PF6					.724	
GFW1				.642		
GFW2				.883		
GFW3				.562		
GFW4				.750		
GFW5				.660		
GFW6				.868		
WE1	.584					
WE2	.732					
WE3	.732					
WE4	.612					
WE5	.754					
WE6	.509					
WE7	.644					
WE8	.517					
WE9	.730					
JS1						.512
JS2						.542
JS3						.553

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 7 iterations.

Tabel 6. di atas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid, karena setiap item pertanyaan yang menjadi *indicator* masing-masing variabel telah terekstrak secara sempurna dan mempunyai *factor loading* $\geq 0,50$.

Uji Reliabilitas

Nilai reliabilitas variabel dapat diukur menggunakan SPSS dengan melakukan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila koefisien *Cronbach Alpha* $> 0,60$ (Ghozali, 2005).

Tabel 7.
Hasil Uji Validitas Dengan Analisis Faktor

Variabel	r alpha	Keterangan
<i>Fun at work</i>		
- <i>Socializing At Work</i>	0.888	Reliable
- <i>Celebrating At Work</i>	0.860	Reliable
- <i>Personal Freedoms</i>	0.821	Reliable
- <i>Global Fun at work</i>	0.850	Reliable
<i>Work Engagement</i>	0.895	Reliable
<i>Job Satisfaction</i>	0.666	Reliable

Sumber data primer yang diolah peneliti (2017)

Dari tabel 7. dapat diketahui bahwa variabel *Socializing at Work*, *Celebrating At Work*, *Personal Freedoms*, *Global Fun at work*, *Work Engagement*, *Job Satisfaction* mempunyai koefisien *cronbach alpha* > 0,6 yang berarti reliabilitas tersebut dikatakan sudah baik.

Uji Hipotesis

Analisis Regresi Baron Kenny (1986)

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan metode regresi berdasarkan Baron & Kenny (1986). Dalam pengujian ini terdapat 3 model regresi: (1) variabel independen (*Fun at work*) diregresikan dengan variabel mediasi (keterlibatan kerja); (2) variabel independen (*Fun at work*) diregresikan dengan variabel dependen (Kepuasan Kerja); (3) variabel independen (*Fun at work*) dan variabel mediasi (keterlibatan kerja) diregresikan dengan variabel dependen (kepuasan kerja).

Tabel 8.
Hasil Uji Regresi Baron & Kenny (1986)

Independen	Dependen					
	Model 1 Keterlibatan Kerja		Model 2 Kepuasan Kerja		Model 3 Kepuasan Kerja	
	t	Sig	t	Sig	t	Sig
(Constant)	0,765	0,447	0,412	0,682	0,153	0,879
<i>Socializing with Coworkers</i>	2,295*	0,025	2,275*	0,026	1,498	0,140
<i>Celebrating at work</i>	2,881*	0,005	2,140*	0,036	1,128	0,264
<i>Personal Freedoms</i>	2,377*	0,021	2,605*	0,012	1,798	0,077
<i>Global Fun at work</i>	2,140*	0,036	2,069*	0,043	1,350	0,182
Keterlibatan Kerja					2,850*	0,006
R adjusted	0,468		0,418		0,480	
F hitung, P<0.05	15,096		12,499		12,811	

Sumber data primer yang diolah peneliti (2017)

Tabel 8. Menunjukkan bahwa pada **model 1**, *socializing with coworkers*, *celebrating at work*, *personal freedoms*, *global fun at work* berpengaruh pada keterlibatan kerja dengan tingkat signifikansi $P < 0.05$; sehingga **hipotesis 1 didukung** dalam penelitian ini. Nilai *adjusted R²* sebesar 0,468; artinya bahwa 46,8% variabel keterlibatan kerja dapat dijelaskan oleh variabel *socializing with coworkers*, *celebrating at work*, *personal freedoms*, *global fun at work*. Sisanya sebesar 53,2% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam model penelitian ini.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *fun at work* berpengaruh positif pada keterlibatan kerja. Fenomena ini dapat terjadi karena tempat kerja yang *fun* akan sepenuhnya mempengaruhi emosional, dan fisik seseorang dalam melakukan pekerjaan. Seseorang yang merasa senang

akan merasa lebih semangat dalam melakukan pekerjaannya sehingga dapat memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Jamaludin *et. al.* (2014) yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh antara *fun at work* dan *work engagement*. *Fun at work* meningkat maka *work engagement* juga akan meningkat.

Model 2 menunjukkan *socializing with coworkers, celebrating at work, personal freedoms, global fun at work* berpengaruh pada kepuasan kerja dengan tingkat signifikansi $P < 0.05$; sehingga **hipotesis 2 didukung** dalam penelitian ini. Nilai *adjusted R²* sebesar 0,418; artinya bahwa 41,8% variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel *socializing with coworkers, celebrating at work, personal freedoms, global fun at work*. Sisanya sebesar 58,2% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam model penelitian ini.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *fun at work* berpengaruh positif pada kepuasan karyawan. Fenomena ini dapat terjadi karena tempat kerja yang *fun* akan sepenuhnya mempengaruhi perasaan positif yang terkait dengan kesenangan ditempat kerja dalam mempengaruhi perasaan seseorang. Karyawan yang merasa senang ditempat kerja akan merasa semangat dalam melakukan pekerjaannya dan akan memiliki kepuasan lebih besar terhadap pekerjaan mereka. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Lamm & Meeks (2009), salah satu faktor yang mempengaruhi terciptanya perilaku kepuasan kerja adalah tempat kerja yang menyenangkan (*Fun at work*). Fluegge E.R., (2014) *fun* ditempat kerja sangat penting dalam membentuk lingkungan yang positif. Lingkungan yang positif dapat mempengaruhi suasana hati seseorang menjadi lebih baik.

Model 3 menunjukkan keterlibatan kerja berpengaruh pada kepuasan kerja dengan tingkat signifikansi $P < 0.05$; sehingga **hipotesis 3 didukung** dalam penelitian ini. Model 3 juga menunjukkan bahwa *socializing with coworkers, celebrating at work, personal freedoms, global fun at work* menjadi tidak berpengaruh pada kepuasan kerja ketika keterlibatan kerja dimasukkan dalam persamaan regresi. Pengaruh mediasi keterlibatan kerja dalam penelitian ini adalah mediasi secara penuh, karena pada model 3 pengaruh *socializing with coworkers, celebrating at work, personal freedoms, global fun at work* menjadi tidak signifikan. Nilai *adjusted R²* sebesar 0,48; artinya bahwa 48% variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel *socializing with coworkers, celebrating at work, personal freedoms, global fun at work*. Sisanya sebesar 52% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam model penelitian ini.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan kerja karyawan memediasi pengaruh *fun at work* pada kepuasan kerja. Fenomena ini dapat terjadi karena tempat kerja yang *fun* dapat menimbulkan perasaan seseorang menjadi baik, dan semangat dalam melakukan pekerjaannya. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Fluegge E.R., (2014), yang menjelaskan jika *fun* ditempat kerja dapat meningkatkan keterlibatan kerja, yang secara positif mempengaruhi hasil kinerja, sehingga keterlibatan kerja memediasi hubungan antara kesenangan ditempat kerja dan hasil kinerja. Individu merasa *fun* ditempat kerja cenderung sering terlibat dalam pekerjaan dan akan berpengaruh pada kinerja yang kreatif dan lebih besar.

KESIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah diuraikan sebelumnya dan didukung oleh data yang diperoleh, dalam penelitian ini dapat diperoleh kesimpulan *fun at work* secara signifikan berpengaruh secara langsung terhadap keterlibatan kerja. Hal ini berarti semakin tinggi *fun at work* maka akan meningkatkan ketelibatan seseorang dalam bekerja. *Fun at work* secara signifikan berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat dengan tingginya nilai pada *socializing at work* dan *global fun at work* pada perusahaan tersebut. Keterlibatan kerja secara tidak langsung memediasi antara *fun at work* dengan kepuasan kerja. Hal ini berarti seorang karyawan merasa dirinya *fun* di tempat kerja cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan mereka, dan secara tidak langsung akan mempengaruhi pada kepuasan kerja.

Pengisian kuesioner yang dilakukan pada saat jam istirahat, menyebabkan kerjasama dalam mengisi kuesioner ini. Walaupun sudah dibagikan secara berkala setiap harinya. Peneliti tetap tidak bisa mengontrol secara keseluruhan karyawan dalam mengisi kuesioner

dikarenakan waktu yang terbatas. Sehingga dikhawatirkan jawaban antara satu dengan lainnya sama.

Penggunaan skala likert untuk menilai kuesioner memungkinkan responden mempunyai sikap netral dalam memilih jawaban sehingga menghasilkan skor yang dikhawatirkan responden kurang memahami pertanyaan sehingga ragu dalam menentukan pilihan, sehingga memilih opsi netral dalam menjawab pertanyaan yang peneliti sediakan.

Penelitian dengan responden karyawan dalam satu perusahaan perlu mempertimbangkan fleksibilitas responden guna mendapatkan momentum yang tepat sehingga memperoleh data yang diinginkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Baron, R.M., and Kenny, D.A. 1986. The Moderator–Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychological*, No. 51, hal 1173- 1182.
- Fluegge, E.R. 2008, " Who put the *fun* in *functional*? *Fun* at work and its effect on job performance ", *Business Administration*.
- Fluegge, E.R. 2014, " Play hard, work hard *Fun* at work and job performance ", *Management Research Review*, Vol. 37 Iss 8 pp. 682–705.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Edisi Ketiga. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J.F.Jr., Anderson, R.E., Tatham, R.L., Black, W.C. 1998. *Multivariate Data Analysis*, Fifth Edition, Prentice Hall, Upper Saddle River: New Jersey.
- In, Chang Yin and Ching, Yu Hiu. 2010, " Workplace fun and Job Satisfaction: the Moderating effects of Attitudes toward Fun", *Human Resources Management*, Working paper.
- Jamaludin, M.F., Ahmad, A.M., Mohammad, A., and Shobri, N.D.M. 2014. A Study on the Relationship Between Fun at Work and Work Engagement. *Proceedings of the ASEAN Entrepreneurship Conference*.
- Karl, K.A. dan Peluchette, J. 2006. "How does workplace *fun* impact employee perceptions of customer service quality?", *Journal of Leadership and Organizational Studies*, Vol. 12 No.2, pp. 1-17.
- Lamm, Eric and Meeks, Michael D. 2009, " Workplace fun: the moderating effects of generational differences", *Employee Relations*, Vol. 31 Iss 6 pp. 613-631.
- McDowell, T. 2014. *Fun* at work. Scale development, confirmatory factor analysis and links to organizational outcomes. Unpublished doctoral dissertation, Alliant International University, San Diego, CA.
- Schaufeli, W.B. 2013. Whats is engagement? In C. Truss, K. Alfes, R. Delbridge, A. Shantz, & E. Soane (Eds), *Employee Engagement in Theory and Practice*, London: Routledge.
- Yanti. 2013. " Pengaruh Workplace *Fun* Terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan Generational Differences (Studi Pada PT. BXY)". Undergraduate thesis, Universitas Indonesia, Indonesia.



Hak Kপি (*copy right*) atas Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi ada pada penerbit dengan demikian isinya tidak diperkenankan untuk dikopi atau di-*email* secara masal atau dipasang diberbagai situs tanpa ijin tertulis dari penerbit. Namun demikian dokumen ini dapat diprint diunduh, atau di-*email* untuk kepentingan atau secara individual.