

## Pengaruh *Playful Work Design* terhadap *Work Engagement* pada Karyawan Departemen *Kitchen* Hotel di Kota Bandung

Deyandra Thaftazani\*, Hendro Prakoso

Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

\*deyandrat42@gmail.com, rimata.du@gmail.com.

**Abstract.** Playful Work Design is a concept that makes employees redesign their work to make it more fun and challenging, while work engagement is a motivational affective state characterized by vigor, dedication and absorption. This research aims to find out how much influence playful work design has on work engagement among hotel kitchen department employees in Bandung City. The total sample for this research was 108 employees of the hotel kitchen department in Bandung City. The research method used is the non-experimental causality method. This research uses a psychological scale with a playful work design scale (PWDS) measurement tool developed by Scharp & Bakker (2020) and a work engagement measuring tool (UWES-17) from Schaufeli & Bakker (2004) which was adapted by Prakoso, et al (2020). The research results show that 96.3% of hotel kitchen department employees have a high level of playful work design and 95.4% of hotel kitchen department employees have a high level of work engagement. Based on the results of multiple regression, it was found that playful work design had a positive effect on work engagement, namely 43.1%

**Keywords:** *Playful work design, work engagement, positive emotions.*

**Abstrak.** *Playful Work Design* merupakan konsep yang membuat karyawan mendesain ulang pekerjaan yang mereka lakukan menjadi lebih menyenangkan dan menantang, sedangkan *work engagement* adalah keadaan afektif motivasional yang ditandai dengan adanya *vigor, dedication* dan *absorption*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *playful work design* terhadap *work engagement* pada karyawan Departemen kitchen hotel di Kota Bandung. Jumlah sampel penelitian ini sebanyak 108 karyawan Departemen kitchen hotel di Kota Bandung. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kausalitas non eksperimental. Penelitian ini menggunakan skala psikologis dengan alat ukur *playful work design scale* (PWDS) yang dikembangkan oleh Scharp & Bakker (2020) dan alat ukur *work engagement* (UWES-17) dari Schaufeli & Bakker (2004) yang diadaptasi oleh Prakoso, et al (2020). Hasil penelitian menunjukkan bahwa 96,3% karyawan Departemen kitchen hotel memiliki tingkat *playful work design* yang tinggi dan 95,4% karyawan Departemen kitchen hotel memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi. Berdasarkan hasil regresi berganda ditemukan bahwa *playful work design* berpengaruh positif terhadap *work engagement* yaitu sebesar 43,1%

**Kata Kunci:** *Playful work design, work engagement, emosi positif.*

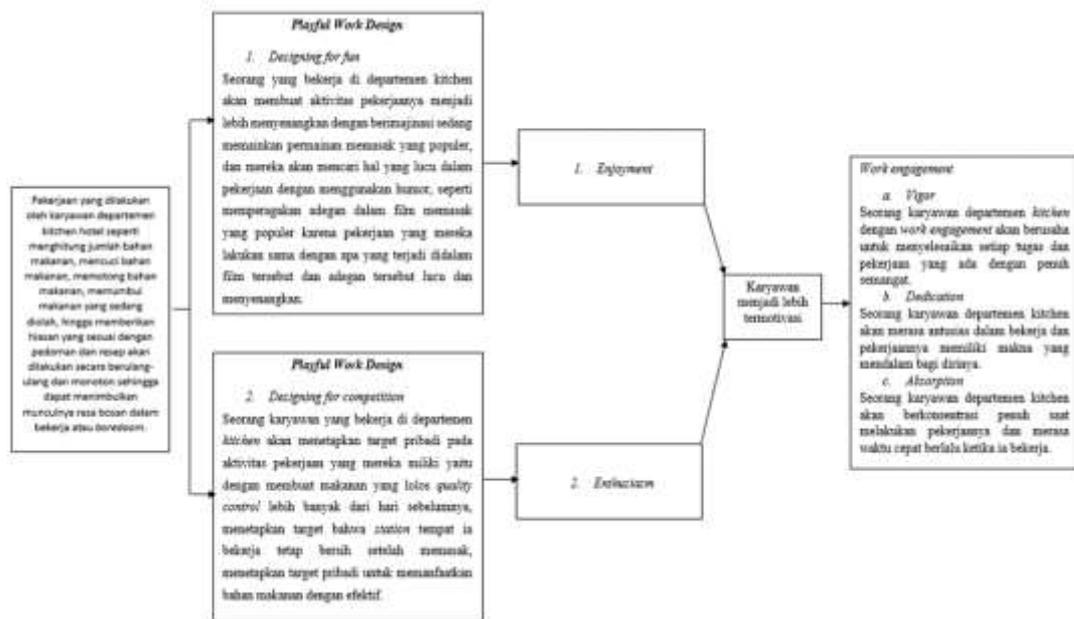
## A. Pendahuluan

*Work Engagement* adalah kondisi psikologis individu yang bersifat positif, ditandai dengan munculnya usaha yang kuat baik secara fisik dan mental dalam bekerja, dan munculnya perasaan positif yang kuat terhadap pekerjaan yang dilakukan. Terdapat 3 dimensi dalam *work engagement* yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption* (Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, & Bakker, 2002). Setiap perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki *work engagement* yang proaktif dan memiliki komitmen yang tinggi untuk bekerja, sehingga perusahaan mampu bertahan dalam menghadapi persaingan yang semakin kuat (Bakker & Evangelia, 2008). Pada dasarnya pekerjaan bagi seorang individu merupakan hal yang sangat penting, karena dengan adanya pekerjaan tersebut seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Pekerjaan yang dilakukan secara rutin, monoton, dan membosankan oleh banyak orang hal tersebut dapat memunculkan adanya kebosanan pada pekerjaan tersebut (Bakker, Scharp, Breevaart, & de Vries, 2020).

Kebosanan kerja akan sering terjadi jika rutinitas karyawan secara terus menerus mengalami pengulangan tugas yang sama dan dalam jangka waktu yang lama, hal ini bukan hanya berdampak pada motivasi, relasi emosional, dan kognitif karyawan, namun berdampak pada penurunan produktivitas karyawan (Shackleton, 1981). Perasaan bosan yang dirasakan seorang karyawan terhadap pekerjaannya mengarah kepada munculnya *displeasurable-deactivating affect*, sedangkan *work engagement* menghasilkan *pleasurable-activating affect* pada diri seseorang (Schaufeli W. , 2012). *Displeasurable-deactivating affect* akan menyebabkan *boredom* dan *burnout* dan menghambat munculnya *work engagement*. Hal ini mendorong adanya riset untuk melihat apakah *work engagement* dapat ditingkatkan dengan emosi positif. (Bakker, Scharp, Breevaart, & de Vries, 2020) memperkenalkan sebuah teori untuk mengatasi masalah yang ditimbulkan dari pekerjaan yang dilakukan secara rutin dan monoton yaitu konsep *Playful work design*.

*Playful work design* menurut (Bakker, Scharp, Breevaart, & de Vries, 2020; Scharp, Breevaart, Bakker, & van der Linden, 2019) adalah proses yang dilalui oleh seorang karyawan, dimana karyawan secara proaktif menciptakan kondisi dalam aktivitas kerjanya yang menumbuhkan kesenangan dan tantangan tanpa mengubah pekerjaan itu sendiri. *Playful work design* mengartikan bermain bukan sebagai aktivitas yang sebenarnya melainkan sebagai bentuk pendekatan untuk melakukan suatu aktivitas kerja (Mainemelis & Ronson, 2006) Bakker (2020) menunjukkan bahwa *Playful work design* dapat digunakan untuk mempertahankan *Work Engagement* dan performa karyawan pada suatu perusahaan.

Hospitality industry merupakan sebuah bentuk perusahaan yang menyediakan jasa untuk tamunya. Dalam Hospitality industry terdapat empat kategori yaitu food and beverage, travel and tourism, lodging, dan recreation. *Work engagement* pada hospitality industry dianggap penting karena merepresentasikan pengalaman kerja yang memiliki sifat positif pada karyawan dan memberikan dampak positif bagi perusahaan (Karatepe, 2015). Departemen kitchen merupakan bagian food & beverages yang bertugas dalam mengolah makanan atau memproduksi makanan, kualitas produk yang dibuat oleh karyawan departemen kitchen akan mempengaruhi reputasi dari perusahaan. Tugas yang dilakukan secara berulang-ulang dan monoton sehingga dapat berpotensi menimbulkan *boredom*. Ketika *boredom* muncul motivasi yang dimiliki karyawan akan menurun sehingga *work engagement* pada karyawan akan terhambat dan pada akhirnya *job performance* karyawan juga menurun. Karyawan akan berusaha untuk menghindari *boredom* ketika mereka bekerja, salah satu strategi yang dapat digunakan adalah *playful work design*. *Playful work design* dapat diterapkan oleh karyawan departemen kitchen hotel di Kota Bandung untuk menghindari *boredom* dan meningkatkan *work engagement* yang dimiliki dengan menggunakan emosi positif *enthusiasm* dan *enjoyment*.



**Gambar 1.** Kerangka Berpikir

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: “Pengaruh *Playful Work Design* terhadap *Work Engagement* pada karyawan Departemen kitchen hotel di Kota Bandung.” Selanjutnya, tujuan dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui seberapa besar *Playful Work Design* pada karyawan departemen kitchen hotel di Kota Bandung.
2. Untuk mengetahui seberapa besar *Work Engagement* pada karyawan departemen kitchen hotel di Kota Bandung.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Playful Work Design* terhadap *Work Engagement* pada karyawan departemen kitchen hotel di Kota Bandung.

## B. Metodologi Penelitian

Peneliti menggunakan metode teknik analisis multiple regression dengan menggunakan pendekatan kuantitatif kausalitas. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah karyawan departemen kitchen hotel di Kota Bandung. Teknik pengambilan sampel yang dipakai adalah convenience sampling diperoleh jumlah sampel penelitian sebanyak 100 orang responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner google form yang dibagikan kepada responden. Pengolahan data pada penelitian ini adalah dengan menggunakan software JASP, SPSS dan microsoft excel.

Pengukuran variabel playful work design diukur dengan playful work design scale (PWDS) oleh Scharp Bakker et al, pada tahun 2021 yang diadaptasi Radiansyah, et al (2022). Item-item dalam PWDS dibentuk dari 2 aspek dari konsep playful work design yaitu designing fun dan designing competition dengan jumlah keseluruhan 12 item. Pengukuran work engagement diukur dengan Utrechts Work Engagement Scale-17 (UWES-17) oleh Schaufeli & Bakker (2003) yang diadaptasi oleh Sutisna, et al (2020). UWES-17 berisikan 17 item yang mengukur Vigor, Dedication dan Absorption.

## C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan hasil skala psikologi yang disebarakan kepada barista pada Coffee Shop, peneliti memperoleh data mengenai tingkat playful work design dan work engagement pada karyawan departemen kitchen hotel di Kota Bandung dengan uraian sebagai berikut:

## Gambaran Tingkat *Playful Work Design* pada barista Coffee Shop di Kota Bandung

**Tabel 1.** Kategori Responden *Playful Work Design*

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	<i>Playful Work Design</i> Rendah	4	3,70%
2	<i>Playful Work Design</i> Tinggi	104	96,3%
Total		108	100%

Diketahui bahwa 96.3% atau 104 orang dikategorikan memiliki tingkat *playful work design* yang tinggi, dan 3,7% atau 4 orang dikategorikan memiliki tingkat *playful work design* yang rendah. Hal ini menunjukkan bahwa *playful work design* sudah diterapkan oleh responden.

## Gambaran Tingkat *Playful Work Design* pada barista Coffee Shop di Kota Bandung

**Tabel 2.** Kategori Responden *Work Engagement*

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	<i>Work Engagement</i> Rendah	5	4.6%
2	<i>Work Engagement</i> Tinggi	103	95,4%
Total		108	100%

Diketahui bahwa 95,4% atau 103 orang dikategorikan memiliki *work engagement* yang tinggi dan 4,6% atau 5 orang dikategorikan memiliki *work engagement* yang rendah. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan departemen kitchen merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki makna yang sangat mendalam bagi mereka dan mereka merasa puas terhadap pekerjaan mereka, sehingga perilaku yang ditampilkan ketika bekerja menjadi positif.

## Pengaruh *Playful Work Design* (X) terhadap *Work Engagement* (Y)

**Tabel 3.** Hasil Koefisien Determinasi

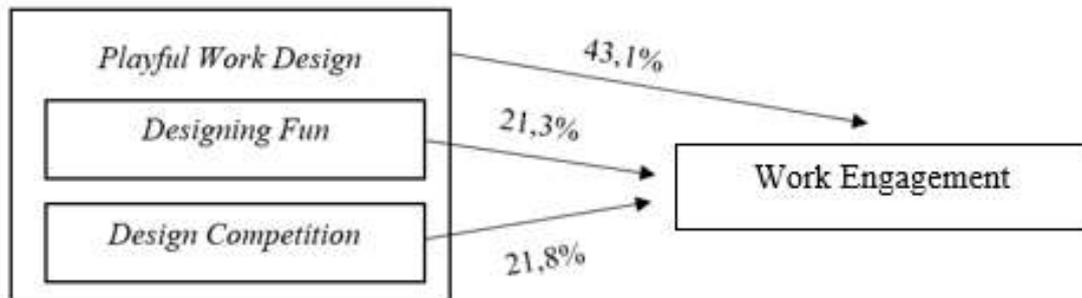
Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.658 <sup>a</sup>	0,432	0,422	6,97572
a. Predictors: (Constant), Design Competition, Design Fun				

**Tabel 4.** Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	3892,283	2	1946,141	39,994	.000 <sup>b</sup>
	Residual	5109,375	105	48,661		
	Total	9001,657	107			
a. Dependent Variable: <i>Work Engagement</i>						
b. Predictors: (Constant), Design Competition, Design Fun						

**Tabel 5.** Koefisien Determinasi secara Parsial

Model		Standardized Coefficients	Correlations	Total Pengaruh
		Beta	Zero-order	
1	(Constant)			
	Designing Fun	0,354	0,603	21,30%
	Designing Competition	0,361	0,605	21,80%

**Gambar 2.** Bagan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis regresi pada penelitian ini ditemukan bahwa playful work design memiliki pengaruh besar terhadap work engagement yaitu sebesar 43,1%. Hal ini menunjukkan bahwa playful work design yang diterapkan oleh karyawan departemen kitchen hotel di Kota Bandung dapat meningkatkan work engagement pada karyawan. Pada hasil perhitungan koefisien determinasi secara parsial aspek designing fun memberikan pengaruh sebesar 21,3% sedangkan designing competition memberikan pengaruh sebesar 21,8% terhadap work engagement.

Designing fun yang dilakukan karyawan departemen kitchen hotel di Kota Bandung dapat menggunakan beberapa strategi seperti ludic framing dimana karyawan departemen kitchen hotel di Kota Bandung memandang aktivitas pekerjaan mereka yang berulang-ulang dan monoton menjadi lebih menyenangkan seperti ketika mereka sedang bermain game cooking fever dan game lainnya. Mereka juga melakukan strategi using oneself as entertainment dimana mereka memposisikan diri mereka sebagai hiburan ketika bekerja dengan menggunakan bagian tubuh dan ekspresi wajah sehingga hal tersebut menjadi menyenangkan bagi dirinya dan rekan kerjanya seperti ketika mereka sedang mencuci sayuran dengan sedikit menari-nari kecil atau sekedar menggerakkan kaki mereka, atau membuat ekspresi wajah yang lucu ketika bekerja. Mereka juga menggunakan strategi imagining amusing narratives or interactions dimana mereka akan menggunakan imajinasi mereka untuk menciptakan suatu narasi atau interaksi yang menyenangkan dan menghibur ketika mereka bekerja seperti membayangkan situasi yang lucu ketika bekerja, menciptakan cerita yang menghibur dirinya dan juga rekan kerjanya ketika bekerja. Mereka juga dapat menggunakan humor untuk membuat pekerjaan mereka menjadi lebih menyenangkan seperti memperagakan adegan adegan lucu dalam sebuah film, memberikan lelucon pada rekan kerja sebagai bagian dari interaksi sehari-hari. Semua strategi yang mereka lakukan untuk membuat pekerjaan menjadi lebih menyenangkan tidak merubah bentuk pekerjaan mereka.

Designing competition yang dilakukan karyawan departemen kitchen hotel di Kota Bandung dapat menggunakan beberapa strategi seperti agnostic framing yaitu keadaan dimana karyawan departemen kitchen memandang aktivitas pekerjaannya yang berulang-ulang dan monoton menjadi sebuah tantangan yang harus mereka lewati dalam bekerja untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dari sebelumnya, seperti aktivitas pekerjaan mereka menjadi lebih menantang karena target pribadi yang harus mereka capai. Mereka juga dapat menggunakan

self-competition yaitu kondisi dimana karyawan akan memacu diri mereka untuk berkompetisi dengan diri sendiri untuk mencapai target yang diinginkan seperti mereka menetapkan target bahwa food cost hari ini harus diminimalisir dibandingkan hari kemarin. Mereka juga dapat menggunakan strategi segmentation yaitu ketika karyawan menguraikan suatu pekerjaan yang kompleks menjadi bentuk-bentuk yang lebih sederhana seperti aktivitas memasak sebuah menu yang kompleks dibagi menjadi hal yang lebih sederhana sehingga mereka dapat merasakan pencapaian di setiap tahap yang mereka lewati, dan mereka dapat merasakan kemajuan dalam bekerja dan mereka akan merasa antusias dengan pekerjaan mereka. Ketiga strategi ini memerlukan target pribadi yang telah ditetapkan dan harus mereka capai.

Ketika karyawan departemen kitchen hotel Di Kota Bandung melakukan kedua desain dalam playful work design dalam pekerjaan mereka, maka mereka akan merasakan emosi positif, yaitu enjoyment dan enthusiasm. Enjoyment dirasakan oleh karyawan departemen kitchen hotel di Kota Bandung karena designing fun yang mereka lakukan pada aktivitas pekerjaan mereka menyebabkan aktivitas pekerjaan tersebut menjadi lebih menyenangkan bagi mereka sehingga mereka merasa nyaman ketika bekerja, sedangkan enthusiasm dirasakan karena karyawan departemen kitchen melakukan designing competition pada aktivitas kerja mereka sehingga aktivitas pekerjaan tersebut menjadi lebih menantang karena target pribadi yang telah mereka tetapkan dan mereka merasa antusias dalam mencapai target tersebut. Emosi positif ini mendorong munculnya work engagement yang tinggi.

Karyawan departemen kitchen hotel yang memiliki work engagement yang tinggi akan berusaha untuk menyelesaikan setiap tugas dan pekerjaan yang ada dengan penuh semangat, mereka akan merasa antusias dalam bekerja dan pekerjaan tersebut memiliki makna yang mendalam bagi dirinya, dan ketika bekerja mereka akan berkonsentrasi penuh dengan pekerjaan yang sedang dilakukan dan merasa waktu cepat berlalu ketika ia bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa *playful work design* yang diterapkan karyawan mempengaruhi *work engagement* karyawan menjadi tinggi. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Scharp, Bakker, & Kimberley (2022) dan Radiansyah (2022).

#### D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut:

1. Karyawan departemen kitchen hotel di Kota Bandung memiliki tingkat *Playful Work Design* yang tinggi yaitu 96,3%.
2. Karyawan departemen kitchen hotel di Kota Bandung memiliki tingkat *Work Engagement* yang tinggi yaitu sebesar 95,4%.
3. Pengaruh secara simultan *Playful Work Design* terhadap *Work Engagement* pada karyawan departemen kitchen hotel di Kota Bandung adalah 43,1%.

#### Acknowledge

Peneliti mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya bagi dosen pembimbing dan dosen wali yang telah membantu menyelesaikan penelitian ini yaitu, Hendro Prakoso, Drs., M.Si., Psikolog. Peneliti juga mengucapkan terimakasih kepada orang tua yang telah memberikan dukungan dan doanya untuk kelancaran dalam membuat penelitian ini, dan peneliti juga berterimakasih kepada teman-teman yang telah mendukung dan membantu selama pembuatan penelitian ini.

#### Daftar Pustaka

- [1]
- [2] Bakker, A. B., & Evangelia, D. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 209-223.
- [3] Bakker, A. B., Scharp, Y. S., Breevaart, K., & de Vries, J. D. (2020). Playful Work Design: Introduction of a New Concept. *The Spanish Journal of Psychology*.
- [4] Karatepe, O. M. (2015). The Effects of Family Support and Work Engagement on Organizationally Valued Job Outcomes. *Journal of Tourism*.
- [5] Mainemelis, C., & Ronson, S. (2006). Ideas are born in fields of play: Towards a theory

- of play and creativity in organizational settings. *Research in Organizational Behavior*, 81-131. doi:[https://doi.org/10.1016/S0191-3085\(06\)27003-5](https://doi.org/10.1016/S0191-3085(06)27003-5)
- [6] Radiansyah, R., Prakoso, H., & Permana, R. H. (2022). Pengaruh Playful Work Design terhadap Work Engagement pada Barista Coffe Shop di Kota Bandung. *BANDUNG CONFERENCE SERIES : PSYCHOLOGY SCIENCE*.
- [7] Scharp, Y. S., Breevaart, K., Bakker, A. B., & van der Linden, D. (2019). Daily playful work design: A trait activation perspective. *Journal of Research in Personality*.
- [8] Schaufeli, W. (2012, 04 01). Work Engagement. What Do We Know and Where Do We Go? Work Engagement in Everyday Life, Business, and Academia. *Romanian Journal of Applied Psychology*.(14), 3-10.
- [9] Schaufeli, W., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies*.
- [10] Shackleton, V. (1981). *Boredom and Repetitive Work: A Review* (Vol. 10). Personnel Review. doi:<https://doi.org/10.1108/eb055445>
- [11] N. S. Salsabila and A. Budiman, “Pengaruh Basic Need Satisfaction terhadap Work Engagement pada Pegawai Negeri Sipil Dinas X Kabupaten Bandung,” *Jurnal Riset Psikologi*, pp. 55–60, Jul. 2023, doi: 10.29313/jrp.v3i1.2058.
- [12] A. F. Ramadhani and A. Mubarak, “Studi Kontribusi Perceived Organizational Support terhadap Employee Well-Being,” *Jurnal Riset Psikologi*, vol. 3, no. 2, pp. 125–130, Dec. 2023, doi: 10.29313/jrp.v3i2.2766.
- [13] B. Nurul Azizah and Susandari, “Pengaruh Determinan Attitude, Subjective Norms, dan Perceived Behaviour Control terhadap Intensi Berwirausaha pada Siswa SMK di Kota Bandung,” *DELUSION: Exploring Psychology*, vol. 1, no. 1, 2023, doi: 10.29313/delusion.vxix.xxx.