

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan dapat beroperasi dengan adanya sumber daya yang mendukung untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya yang menjadi salah satu kategori yang penting bagi perusahaan yaitu sumber daya manusia atau yang biasa disebut karyawan (Priyono & Marnis, 2008). Karyawan menjadi aset penting yang diperlukan dalam mengembangkan dan mewujudkan keberhasilan berjalannya sebuah organisasi. Kemampuan yang dimiliki karyawan menjadi modal bagi setiap organisasi untuk bersaing (Samsuni, 2017).

Andriani, Djalali, dan Shofiah (2012) menjelaskan bahwa dalam sebuah perusahaan keberadaan karyawan sangat dibutuhkan dalam menjalankan dan mencapai target-target yang telah ditetapkan. Peranan karyawan menjadi fokus penting bagi setiap perusahaan untuk mampu mengembangkan dan mewujudkan keberhasilan berjalannya sebuah perusahaan (Putra & Djudiyah, 2019). Sehingga perusahaan dapat bertahan dan bersaing dengan perusahaan lainnya. Strategi yang dapat digunakan untuk menunjang kemajuan organisasi dalam bersaing yaitu perusahaan memerlukan karyawan yang dapat menginvestasikan dirinya secara totalitas dan mengerahkan segala kemampuannya untuk pekerjaan, yang mana perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki *work engagement* (Bakker & Demerouti, 2017).

*Work engagement* merupakan keterkaitan mental individu dengan pekerjaannya yang mana terbentuknya hubungan yang positif dengan ditandai adanya rasa semangat, dedikasi dan absorpsi (Schaufeli & Bakker, 2004). Semangat (*vigor*) ditandai dengan ketahanan mental dalam bekerja, berusaha dan tekun dalam menyelesaikan tugas ataupun kesulitan. Dedikasi (*dedication*) ditandai dengan antusiasme, perasaan bangga dan bermakna. Absorpsi (*absorption*) ditandai dengan perasaan senang dalam bekerja, penuh konsentrasi, sulit melepas diri dari pekerjaan (Schaufeli & Bakker, 2004).

Karyawan yang memiliki tingkatan *work engagement* yang tinggi lebih mampu tampil dengan performa terbaiknya, hal tersebut dikarenakan karyawan merasa nyaman dan senang dengan pekerjaan yang dilakukan (Bakker & Demerouti, 2017). Lockwood (2007) menambahkan bahwa aspek untuk organisasi tumbuh dan berkembang adanya dukungan sumber daya, maka dari itu *work engagement* juga menjadi hal yang penting bagi perusahaan.

Karyawan yang *engaged* menunjukkan sikap terbuka terhadap pengalaman baru, tidak mudah menyerah, selalu termotivasi untuk bekerja secara maksimal dan memperkaya diri untuk performa terbaik (Bakker & Xanthopou, 2013). Selain itu, didukung juga oleh pendapat Jenaro, Flores, Orgaz, dan Cruz (2010) bahwa karyawan dengan *work engagement* akan memberikan dedikasi yang baik untuk organisasi, yang didukung dengan perilaku inovatif, inisiatif, dan kinerja yang baik.

*Work engagement* pada karyawan dipengaruhi oleh beberapa hal seperti perbedaan *gender*, rentang usia, dan lama bekerja. Hasil penelitian oleh Gulzar dan

Teli (2018) mengatakan bahwa perbedaan jenis kelamin berpengaruh terhadap *work engagement*, di mana laki-laki cenderung lebih *engaged* pada pekerjaannya dibandingkan dengan perempuan. Berdasarkan usia, karyawan yang secara umum masih muda cenderung lebih *engaged* terhadap pekerjaannya dibandingkan dengan karyawan yang lebih matang usianya (Korsakiene, Raisiene, & Buzavaite, 2017). Berdasarkan lama bekerja, karyawan yang memiliki masa kerja yang lebih lama cenderung kurang *engaged* terhadap pekerjaannya dibandingkan dengan karyawan yang masa kerjanya lebih sebentar (Korsakiene, Raisiene, & Buzavaite, 2017).

Pada penelitian sebelumnya telah ditemukan bahwa *work engagement* memiliki dampak positif terhadap kinerja individu dan organisasi. Robbinson, Perryman, dan Hayday (2004) mengatakan bahwa karyawan yang *engaged* terhadap pekerjaannya ialah karyawan yang menyadari konteks organisasi dan akan bekerja untuk meningkatkan kinerja dalam pekerjaan demi kepentingan organisasi.

Sejalan dengan pendapat Bakker dan Demerouti (2017) mengatakan bahwa karyawan dengan *work engagement* justru memiliki kesehatan yang lebih baik secara fisik dan psikologisnya, yang artinya karyawan memiliki emosi yang lebih positif dan dorongan untuk lebih produktif. Pendapat lain yang dikemukakan oleh Hallberg dan Schaufeli (2006) ialah *work engagement* mampu meningkatkan kualitas kerja karyawan, meningkatkan kinerja karyawan, dan meminimalisir akan terjadinya konflik.

Peneliti melakukan survey awal kepada karyawan PT X di Kota Padang dengan menyebarkan kuesioner dengan pertanyaan tertutup dan terbuka. Survey awal

diberikan kepada 15 karyawan PT X di Kota Padang pada departemen yang berbeda-beda. Adapun departemennya yaitu departemen APL, bisnis inkubasi non semen, keuangan, komunikasi dan hukum perusahaan, pemeliharaan, produksi semen, produksi terak, rental produksi, sumber daya manusia dan umum, tambang dan pengelolaan bahan baku, internal audit, staf direksi, unit *of quality assurance*, unit SHE, unit sistem manajemen.

Hasil yang diperoleh dari kuesioner tertutup tersebut, didapatkan 80% di mana terdapat dua belas karyawan dari 15 karyawan memiliki semangat yang mudah turun ketika adanya masalah pada pekerjaan. Hal ini sesuai dengan pernyataan Schaufeuli dan Bakker (2006) bahwa karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi ditunjukkan dengan adanya semangat dan stamina dalam menjalankan pekerjaannya. Sedangkan, karyawan yang memiliki *work engagement* yang rendah ditunjukkan dengan kurangnya semangat dalam bekerja, melepaskan dirinya dari pekerjaan, serta mereka tidak terikat baik secara fisik, kognitif dan emosional dalam menjalankan pekerjaannya (Saks, 2006).

Hasil dari kuesioner tertutup selanjutnya terdapat 66,7% di mana terdapat sepuluh karyawan dari 15 karyawan yang merasakan waktu berlalu begitu lama saat bekerja. Sedangkan karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi semestinya memiliki konsentrasi penuh dan mendalam terhadap pekerjaan, serta tenggelam dan larut dalam pekerjaannya (Schaufeuli & Bakker, 2006). Akibatnya, apapun yang berada disekelilingnya ia lupa dan waktu menjadi terasa lebih cepat. Selain itu *work engagement* yang tinggi ditunjukkan dengan keinginan memberikan

waktu dan tenaga lebih terhadap pekerjaan, serta inisiatif untuk dapat berkontribusi (Schaufeli & Bakker, 2006).

Hasil dari kuesioner tertutup selanjutnya terdapat 33,3% di mana terdapat lima karyawan dari 15 karyawan merasa tidak bangga dengan pekerjaan yang dimilikinya sekarang. Karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi ditandai dengan menjadikan pekerjaan sebagai pengalaman yang berharga, menantang, dan menginspirasinya (Schaufeli & Bakker, 2004). Lebih lanjut, karyawan dengan *work engagement* yang tinggi juga ditandai dengan adanya perasaan penuh makna, bangga dan antusias terhadap pekerjaannya.

Peneliti juga melakukan wawancara pada pihak SDM di PT X, yang mana menunjukkan hasil bahwa terdapat beberapa karyawan yang tidak dapat memenuhi tugas pada waktu yang seharusnya. Kelalaian karyawan dalam menyelesaikan tugas tepat waktu mengakibatkan penurunan kinerja karyawan dari tahun sebelumnya. Alasan lain juga ditemukan bahwa karyawan mengungkapkan kesulitan untuk menyelesaikan tugas dengan jangka waktu yang cepat. Berdasarkan hal tersebut, hal ini berkaitan dengan *work engagement* pada karyawan PT X di Kota Padang.

Berdasarkan data penilaian kinerja yang diperoleh dari pihak SDM di PT X, menunjukkan adanya penurunan hasil kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan dari tahun sebelumnya yaitu tahun 2020 dengan rata-rata 3,19 menjadi 3,12 pada tahun 2021 dengan rentang nilai dari 1 hingga 5. Penurunan kinerja yang terjadi menurut kepala dan beberapa staff departemen SDM, diakibatkan oleh faktor individu

karyawan seperti, kurang antusias dalam menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang seharusnya dan sering menunda-nunda pekerjaan.

*Work engagement* dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor *job demand-resources model* dan *psychological capital*. *Job demand-resources model* meliputi lingkungan fisik, sosial, organisasi, gaji, peluang untuk berkarir, dukungan supervisor dan rekan kerja, serta performa *feedback*. *Psychological capital* meliputi kepercayaan diri (*self efficacy*), rasa optimis (*optimism*), harapan mengenai masa depan (*hope*), dan resiliensi (*resilience*) (Schaufeli & Bakker, 2004).

Berdasarkan pemaparan dan permasalahan yang telah dipaparkan sebelumnya, peneliti ingin meneliti *work engagement* pada karyawan PT X di Kota Padang dikarenakan adanya kaitan dengan *work engagement*. Adapun dampaknya pada karyawan yaitu lamanya pencapaian target yang sudah ditetapkan organisasi dan penurunan kinerja karyawan pada PT X tersebut. Penelitian ini juga penting dilakukan karena masih sedikitnya penelitian yang melihat gambaran *work engagement* pada karyawan. Oleh karena itu, peneliti bermaksud untuk melihat gambaran *work engagement* pada karyawan PT X di Kota Padang.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah penelitian ini yaitu seperti apa gambaran *work engagement* pada karyawan PT X di Kota Padang?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui gambaran *work engagement* pada karyawan PT X di Kota Padang.

### 1.4 Manfaat Penelitian

#### 1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam ilmu pengetahuan psikologi terutama terkait variabel *work engagement*.

#### 1.4.2 Manfaat Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

a. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi dan pengetahuan mengenai pentingnya untuk memiliki *work engagement* dalam bekerja.

b. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan saran untuk perusahaan yaitu dengan mengembangkan *work engagement* pada karyawan, untuk meningkatkan produktivitas dan stabilitas organisasi dalam mencapai hasil yang maksimal.

c. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan penjelasan terkait gambaran *work engagement* pada karyawan PT X di Kota Padang.

