

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Work engagement atau worker engagement merupakan sebuah konsep manajemen bisnis yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki engagement tinggi adalah karyawan yang memiliki keterlibatan penuh dan memiliki semangat bekerja tinggi dalam pekerjaannya maupun dalam hal-hal yang berkaitan dengan kegiatan perusahaan jangka panjang. Dengan kata lain, definisi work engagement mengacu pada keterlibatan, kepuasan dan antusiasme karyawan dalam bekerja. Work engagement telah berkembang dari berbagai konsep melingkupi motivasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi (Saks, 2015).

Brown (Robbins, 2016) memberikan definisi work engagement yaitu dimana seorang karyawan dikatakan memiliki work engagement dalam pekerjaannya apabila karyawan tersebut dapat mengidentifikasikan diri secara psikologis dengan pekerjaannya, dan menganggap kinerjanya penting untuk dirinya, selain untuk organisasi. Karyawan dengan work engagement yang tinggi dengan kuat memihak pada jenis pekerjaan yang dilakukan dan benar-benar peduli dengan jenis kerja itu.

Perusahaan membutuhkan SDM yang terlibat dengan pekerjaannya agar setiap kali mereka melakukan pekerjaan dapat memberikan usaha dan hasil yang maksimal, karena pada zaman modern seperti saat ini memiliki SDM yang unggul saja belum cukup untuk bersaing dengan banyaknya kompetitor di dunia bisnis (Fairnandha,

2021). Adanya keterlibatan kerja atau *work engagement* dapat mendorong efektifitas karyawan yang nantinya akan meningkatkan efektifitas organisasi serta dapat mencapai keberhasilan suatu organisasi (Sulistiawan & Andyani, 2020).

Work Engagement Dalam penelitian ini akan digunakan pengertian work engagement yang dikembangkan oleh Schaufeli dan Bakker (2017). Work engagement didefinisikan Schaufeli dan Bakker (2017) sebagai berikut *“a positive, fulfilling, work-related state of mind that is characterized by vigor, dedication, and absorption. Rather than a momentary and specific state, engagement refers to a more persistent and pervasive affective-cognitive state that is not focused on any particular object, event, individual, or behavior.”* Definisi tersebut menjelaskan, work engagement adalah kondisi pikiran yang positif dan berkaitan dengan pekerjaan yang dicirikan dengan vigor, dedication dan absorption. Vigor (semangat) merujuk pada tingkat energi dan mental yang kuat selama bekerja, keberanian untuk berusaha sekuat tenaga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, dan tekun dalam menghadapi kesulitan kerja. Dedication (dedikasi) berarti merasa terlibat sangat kuat dalam suatu pekerjaan dan mengalami rasa bermaknaan, antusiasme, kebanggaan, inspirasi dan tantangan. Absorption (penghayatan) dapat digambarkan sebagai konsentrasi penuh di tempat kerja dan sebagai pengalaman yang membahagiakan dalam karyawanan. Engagement yang diungkapkan Schaufeli dan Bakker (2017) ini tidak merujuk pada kondisi yang sesaat dan spesifik, tetapi lebih pada kondisi afektif-kognitif yang terus berlanjut dan nyata, yang tidak terfokus pada objek, situasi, kondisi atau tingkah laku.

Menurut (Lesener et al., 2020) indikator work engagement diantaranya Vigor “Merupakan curahan energi dan mental yang kuat selama bekerja, keberanian untuk berusaha sekuat tenaga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, dan tekun dalam menghadapi kesulitan kerja.” Dedication “Merasa terlibat sangat kuat dalam suatu pekerjaan dan mengalami rasa kebermanaan, antusiasme, kebanggaan, inspirasi dan tantangan.” Absorption “Dalam bekerja karyawan selalu penuh konsentrasi dan serius terhadap suatu pekerjaan. Dalam bekerja waktu terasa berlalu begitu cepat dan menemukan kesulitan dalam memisahkan diri dengan pekerjaan.”

Selanjutnya *Work engagement* adalah kondisi pikiran yang positif dan memuaskan yang berkaitan dengan suatu pekerjaan, pada umumnya ditandai oleh adanya semangat, dedikasi, dan penyerapan (*vigor, dedication, absorption*) pada tempat kerja (Lesener et al., 2020). Berdasarkan survei yang dilakukan Gallup, ditemukan bahwa hanya 19% karyawan di Asia Tenggara yang terlibat atau *engaged* dengan pekerjaannya sedangkan sisanya yaitu 81% karyawan tidak *engaged* dengan pekerjaannya (Gallup, 2017). Menurut Pri & Zamralita (2017), tingkat *work engagement* yang rendah pada karyawan ditunjukkan oleh beberapa hal seperti sulit konsentrasi, merasa tidak antusias, kurang produktif serta kurang peduli terhadap pekerjaannya. Sementara itu, *work engagement* dinilai penting bagi organisasi, karena jika tingkat engagement pada suatu organisasi tinggi maka akan memiliki probabilitas lebih dari 70% untuk mampu mencapai tujuannya dibandingkan dengan organisasi yang memiliki engagement rendah (Sukoco et al., 2020). Organisasi membutuhkan

karyawan yang dapat terlibat dengan pekerjaannya, harapannya karyawan dapat mendedikasikan diri mereka untuk terlibat penuh dengan pekerjaan, proaktif serta berkomitmen untuk memiliki kinerja yang berkualitas (Syailendra & Soetjipto, 2017). Menurut Aprilianingsih (2022), *work engagement* dibentuk oleh dua faktor yaitu *job demands* dan *job resources*,

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang yang merupakan organisasi pemerintah yang bergerak dalam bidang pelayanan pimpinan dan pelayanan publik. Berdasarkan Berdasarkan hasil survey awal kepada 30 reponden pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 1.1
Hasil Kuesioner Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang

No	Pernyataan	Setuju	Tidak setuju
Work Engagment			
	Vigour		
1	Saya memiliki kemauan untuk berusaha dalam melakukan pekerjaan	13 (43%)	17 (57%)
2	Saya selalu bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan.	14 (47%)	16 (53%)
Dedication			
3	Saya selalu bersikap antusias dan bangga dengan pekerjaan saya.	14 (47%)	16 (53%)
Absorption			
4	Saya selalu berkonsentrasi secara penuh dalam bekerja.	12 (40%)	18 (60%)

Sumber : Survey Awal Penelitian Tahun 2023

Berdasarkan suvey awal yang dilakukan oleh peneliti kepada 30 karyawan dinas pendidikan dan kebudayaan kota padang , hasilnya dapat dilihat pada tabel di atas, menunjukkan bahwa permasalahan mengenai engagment adalah 17 karyawan belum memiliki kemauan untuk berusaha dalam melakukan pekerjaan, 16 karyawan masih kurang bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan, 16 karyawan masih bersikap kurang antusias dan bangga dengan pekerjaannya, dan 18 karyawan masih belum berkonsentrasi secara penuh dalam bekerja.

Selanjutnya faktor yang mempengaruhi work engagment menurut Han et al., (2019) yaitu *Job demands* merupakan segala permintaan yang harus dilaksanakan dalam sebuah pekerjaan yang membutuhkan adanya upaya fisik dan psikologis secara berkelanjutan yang memiliki keterkaitan dengan biaya tertentu. *Job demands* terdiri aspek fisik, psikologis, sosial, dan organisasi dari pekerjaan yang membutuhkan usaha dalam bentuk fisik, kognitif maupun emosional secara terus menerus. Oleh karena itu, hal ini sering diasosiasikan dengan biaya fisik dan psikologi tertentu. Meskipun demikian, *job demands* dapat berubah menjadi stres kerja apabila disertai dengan tuntutan yang membutuhkan usaha besar yang akhirnya dapat menimbulkan efek negatif seperti depresi, kecemasan, dan *burnout*. *Job demands* dapat berubah menjadi pemicu stres ketika upaya yang tinggi dan berkelanjutan diperlukan untuk memenuhi tuntutan tersebut, contoh *job demands* yaitu tingginya tekanan dalam bekerja, lingkungan fisik yang kurang mendukung, dan tuntutan emosional melalui interaksi sosial (Skaalvik, 2020).

Job demands harus diminimalisir jika tidak ingin menimbulkan stres kerja, hal ini dilakukan dengan cara meningkatkan dukungan melalui sumber daya pekerjaan atau biasa dikenal sebagai *job resources*.

Job resources merupakan beberapa aspek yang meliputi aspek fisik, aspek psikologis, sosial dan organisasi dalam suatu pekerjaan yang berfungsi sebagai penyangga untuk mengurangi berbagai tuntutan kerja serta membantu dalam proses pencapaian tujuan kerja maupun tujuan organisasi (Anatama, 2018). *Job resources* dapat memberikan kontribusi yang signifikan pada *work engagement* apabila *job demands* juga tinggi (Bakker dkk. 2007). Sumber daya pekerjaan atau *job resources* terdiri dari beberapa aspek meliputi aspek fisik, aspek psikologis, sosial serta organisasi yang akan berfungsi sebagai penyangga untuk mengurangi tuntutan ataupun pengorbanan yang berkaitan dengan aspek fisik dan psikologis serta merangsang pertumbuhan pribadi, pembelajaran dan pengembangan (Rensburg et al., 2018). *Job demands- resources model* (teori JD-R) menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dua kelompok yakni tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan. *Job Demands-Resources* ini telah ditemukan secara langsung atau tidak langsung terkait dengan *work engagement* (Huck-Fries et al., 2019).

Selain dari faktor *job demands* dan *job resource* engagement juga dipengaruhi oleh *personal resource*. Penelitian oleh Truong (2022) menyatakan bahwa *engagement* berhubungan dengan sumber daya personal (*personal resources*) yang pada akhirnya akan menunjukkan tingkat kinerja. *Personal resources* adalah sumber

daya diri positif yang berhubungan dengan ketahanan dan mengacu pada kemampuan dari individu untuk mengendalikan dan memberikan dampak baik pada lingkungan. Menurut Kotze (2018) *personal resources* merupakan aspek diri yang umumnya dihubungkan dengan kegembiraan dan perasaan bahwa dirinya mampu memanipulasi, mengontrol dan memberikan dampak pada lingkungan yang sesuai dengan keinginan dan kemampuan. Penelitian yang dilakukan oleh Kotze (2018) menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *personal resources (psycap)* terhadap *work engagement*.

Penelitian ini sudah dilakukan sebelumnya oleh para peneliti terdahulu, dari hasil penelitian terdahulu terdapat variabel yang tidak konsisten. Walaupun penelitian ini sudah dilakukan sebelumnya, penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya karena lokasi yang akan diteliti pada penelitian ini adalah Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang dengan sumber data primer menggunakan kuisioner. Terdapat perbedaan hasil penelitian antara para peneliti terdahulu, ini berarti terdapat variabel yang tidak konsisten. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Suhardoyo & Nurjanah (2021) dan Nurendra (2018) yang menunjukkan *job demands* berpengaruh negatif terhadap *work engagement*, sehingga *job demands* yang tinggi akan menyebabkan menurunnya *work engagement* pada karyawan.

Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Iksan et al. (2020) yang menunjukkan bahwa *job demands* tidak memiliki berpengaruh signifikan terhadap *work engagement*. Hasil yang selaras pula

ditemukan pada penelitian Nurendra (2016) dan Atmawidjaja et al. (2020) yang menunjukkan *job resources* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *work engagement*.

Berdasarkan paparan latar belakang penelitian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “**Pengaruh *Job Demands*, *Job Resources*, Dan *Personal Resources* Terhadap *Work Engagement* Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Padang.**”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *job demands* terhadap *work engagement* pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang?
2. Bagaimana pengaruh *job resources* terhadap *work engagement* pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang?
3. Bagaimana pengaruh *personal resources* terhadap *work engagement* pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang?
4. Bagaimana pengaruh *job demands*, *job resources*, dan *personal resources* secara bersama-sama terhadap *work engagement* pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang?

1.3 Tujuan

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh *job demands* terhadap *work engagement* pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang.
2. Untuk mengetahui pengaruh *job resources* terhadap *work engagement* pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang.
3. Untuk mengetahui pengaruh *personal resources* terhadap *work engagement* pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang.
4. Untuk mengetahui pengaruh *job demands*, *job resources*, dan *personal resources* secara bersama-sama terhadap *work engagement* pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang.

1.4 Manfaat Penelitian

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi :

1. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang yaitu sebagai masukan bagi pimpinan beserta jajarannya untuk meningkatkan *work engagement* pegawai melalui *job demands*, *job resources*, dan *personal resources*.
2. Penulis yaitu sebagai wadah untuk mempraktikkan ilmu yang telah diperoleh selama perkuliahan dan menuangkannya dalam kondisi kerja di sebuah organisasi yang sebenarnya.
3. Akademisi yaitu sebagai bahan kajian untuk penelitian selanjutnya dibidang

manajemen sumber daya manusia.

1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan kajian teori, maka ada banyak faktor yang mempengaruhi *work engagement* seperti jam kerja pegawai, perusahaan, gender atau hal lainnya. Mengingat luas dan banyaknya faktor yang mempengaruhi *work engagement*, karena keterbatasan waktu, tenaga dan biaya, serta agar penelitian ini lebih fokus maka penulis hanya akan meneliti tentang **bagaimana pengaruh *job demands*, *job resources*, dan *personal resources* terhadap *work engagement* pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang.**