

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sangat penting bagi karyawan untuk memiliki *work engagement* untuk meningkatkan *output* kinerja mereka dalam organisasi pendidikan. Karyawan yang *engaged* dengan pekerjaannya dapat mencapai kinerja yang optimal, serta mempengaruhi sikap dan perilaku dosen secara positif dan mencegah tekanan emosional. Karyawan seperti ini akan membantu rekan kerja dan siswa untuk mengembangkan sikap positif seperti kompetensi, harapan, motivasi, dan produktivitas (Demir, 2018).

Kinerja karyawan dapat dicapai secara optimal apabila karyawan tersebut *engaged* dengan pekerjaannya. Menurut Suharianto & Effendy (2015) ketika seorang karyawan merasa *engaged* dalam pekerjaan, karyawan tersebut merasa selaras dengan tugasnya dan tidak terpengaruh oleh kondisi di sekitarnya ataupun ke tempat atau kegiatan lain. Sebaliknya, jika individu merasa *disengaged* dengan pekerjaannya, karyawan tersebut merasa sangat tidak bersemangat, tidak berkomitmen sampai tertinggal dalam pekerjaannya dan sering memandang pekerjaannya sebagai kebutuhan hidup untuk tidak merasa terikat dengan pekerjaannya (Suharianto & Effendy, 2015).

Karyawan yang memiliki *work engagement* pada perguruan tinggi dimana tempat mereka bekerja, para pekerja ini akan memiliki rasa yang mendalam untuk mengerahkan segala kemampuannya untuk mengabdikan diri pada perguruan tinggi (Hariyadi, 2019). Dengan adanya

work engagement yang tinggi pada diri karyawan, maka akan muncul motivasi, komitmen, antusiasme, kompetensi, dan semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan dengan tingkat *work engagement* yang tinggi akan membuat karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan dapat dilakukan secara maksimal.

Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Gallup Consulting (2017) mengenai *work engagement* karyawan di seluruh dunia yang diikuti sebanyak 115 negara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 85% karyawan di seluruh dunia *disengaged* dalam pekerjaan mereka. Kemudian, di Asia Tenggara hanya 19% yang terlibat dalam pekerjaan mereka. Pada survey ini menemukan bahwa sebanyak 76% karyawan di Indonesia tidak terlibat dalam pekerjaan mereka. Indonesia juga merupakan negara dengan persentase karyawan yang tidak terlibat dalam pekerjaannya tertinggi dibandingkan dengan negara-negara Asia Tenggara lainnya. Hal itu dijelaskan pada tabel 1.1 dibawah ini.

Tabel 1. 1 Persentase Karyawan *Disengaged* di Asia Tenggara

No	Negara	<i>Disengaged</i> (%)
1	Indonesia	76%
2	Thailand	73%
3	Malaysia	70%
4	Singapura	69%
5	Vietnam	68%
6	Kamboja	66%
7	Myanmar	62%
8	Filipina	55%

Berdasarkan survey Daley Carnegie pada tahun 2017 mengenai *work engagement* di Indonesia menunjukkan bahwa hanya satu diantara empat karyawan yang *engaged* dengan pekerjaannya dan 60% karyawan berencana mengundurkan diri dari pekerjaannya apabila merasa

disengaged. Dari penjelasan di atas terlihat bahwa *work engagement* di Indonesia masih tergolong rendah. *Work engagement* perlu dijaga supaya terhindar dari pemicu stres pada kelelahan saat bekerja. Jika tingkat *work engagement* karyawan tinggi, karyawan akan energik dan antusias dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga sering merasa waktu terasa cepat berlalu saking asyiknya bekerja (Adil & Kamal, 2016).

Work engagement merupakan keadaan yang positif, memuaskan, dan termotivasi dalam melakukan suatu pekerjaan (Bakker dalam Alessandri, Consiglio, Luthans & Borgogni, 2018). Schaufeli dan Bakker menyatakan bahwa *work engagement* terdiri dari tiga aspek, yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption* (dalam Wang, Liu, Zou, Hao & Wu, 2017). *Vigor* merupakan kesediaan mengeluarkan usaha dan energi yang lebih ke dalam pekerjaan (Alessandri dkk., 2018). *Dedication* yaitu sikap individu terhadap pekerjaannya yang ditandai dengan rasa yang signifikan, antusias, dan penuh kebanggaan (Alessandri dkk., 2018). *Absorption* merupakan keadaan pikiran yang ditandai dengan konsentrasi penuh dan tenggelam dalam pekerjaannya sehingga tak terasa waktu berlalu dengan cepat. Dari tiga aspek *work engagement* tersebut, terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi yaitu *psychological capital*, *job resources*, dan *challenge at work* (Van Wingerden, Derks & Bakker, 2017). *Psychological capital* itu sendiri meliputi *self-efficacy*, optimisme, harapan, dan *resiliency*.

Psychological capital memiliki empat aspek, yaitu *self-efficacy*, *optimism*, *hope*, dan *resilience* (Van Wingerden dkk., 2017). Keempat aspek tersebut memiliki definisi yang berbeda. Menurut Luthans dkk.

(dalam Alessandri dkk., 2018) *self-efficacy* yaitu keyakinan individu atas kemampuan yang dimilikinya. *Optimism* merupakan kemampuan individu untuk optimis tentang keberhasilan sekarang maupun di masa depan (Luthans dkk., dalam Alessandri dkk., 2018). *Hope* mengarah pada keadaan motivasi positif individu untuk menggapai keberhasilan tujuan (Luthans dkk., dalam Alessandri dkk., 2018). *Resiliency* merupakan kemampuan individu untuk bertahan dalam menghadapi masalah dan bangkit kembali untuk menggapai kesuksesan (Luthans dkk., dalam Alessandri dkk., 2018).

Penelitian Adil & Kamal (2016), dapat diketahui bahwa *psychological capital* memiliki hubungan yang signifikan dengan *work engagement* pada dosen di berbagai Universitas di Provinsi Punjab, Islamabad, Turki. Penelitian ini menunjukkan bahwa apabila *psychological capital* tinggi, maka tingkat *work engagement* yang dimiliki dosen juga semakin tinggi. Selanjutnya pada penelitian di Turki juga yang dilakukan oleh Erbasi & Ozbek (2017) dapat ditemukan bahwa *psychological capital* dan *work engagement* memiliki hubungan positif, bahwa tingkat *psychological capital* yang tinggi pada asisten peneliti, maka semakin tinggi pula tingkat *work engagement* pada asisten peneliti tersebut. Penelitian Alessandri dkk. (2018) menunjukkan bahwa pekerja kantor yang lebih *engaged* di perusahaan sektor layanan komunikasi di Roma, Italia terbukti lebih proaktif dalam membentuk lingkungan kerja mereka, memaksimalkan kinerja mereka, dan dengan demikian menunjukkan tingkat *psychological capital* yang lebih tinggi dari waktu ke waktu. Penelitian Costantini dkk. (2017) menunjukkan aspek harapan

(*hope*) pada *psychological capital* menjadi aspek yang berkontribusi paling maksimal dalam menjelaskan tingkat *work engagement* pada karyawan yang bekerja di administrasi kesehatan masyarakat di Italia.

Peneliti juga melakukan wawancara kepada Ketua Stikes Kesdam IV/Diponegoro, diketahui bahwa saat ini Stikes Kesdam IV/Diponegoro memiliki karyawan yang berjumlah 31 orang. Status karyawan Stikes Kesdam IV/Diponegoro terdiri dari dua status karyawan yaitu pegawai pemerintah (TNI dan ASN) dan karyawan yayasan, yaitu Yayasan Wahana Bhakti Karya Husada selaku penyelenggara pendidikan. Stikes Kesdam IV/Diponegoro juga menerapkan sistem kerja *hybrid* sejak masa pandemi *Covid-19 (Corona Virus Disease)* yakni kombinasi antara bekerja dari rumah atau *work from home (WFH)* dan bekerja di kantor atau *work from office (WFO)* sesuai instruksi dari Direktorat Jenderal Pendidikan Vokasi tahun 2020 bagi karyawan yayasan. Sedangkan pegawai pemerintah memakai peraturan TNI-AD yang tidak menerapkan hal itu.

Menurut narasumber, karyawan Stikes Kesdam IV/Diponegoro masih memiliki kekurangan ketika dalam menghadapi situasi tertentu seperti Akreditasi Perguruan Tinggi maupun Wasrik (Pengawasan dan Pemeriksaan) masih terdapat karyawan yang tidak percaya akan kemampuannya untuk menghadapi masalah tersebut dan masalah itu justru diberikan kepada rekan kerja yang sudah memiliki tugas atau tanggung jawab tersendiri. Selanjutnya narasumber juga menjumpai beberapa karyawan baik karyawan yang berstatus pegawai pemerintah maupun pegawai yayasan yang harusnya *WFO (Work from Office)* tetapi justru *WFH (Work from Home)*. Dari penjelasan tersebut tingkat *self-*

efficacy dari karyawan Stikes Kesdam IV/Diponegoro masih tergolong rendah hal itu termasuk ke dalam salah satu aspek dari *psychological capital*. Hal tersebut berdampak kepada salah satu aspek dari *work engagement* yaitu dedikasi, bahwa dedikasi karyawan menjadi menurun akibat dari karyawan tidak mematuhi aturan kerja WFO dan WFH.

Setelah mengetahui penjelasan di atas dapat diketahui tingkat *work engagement* di Indonesia masih tergolong rendah. Maka dari itu, peneliti tertarik untuk meneliti hubungan *psychological capital* dengan *work engagement* di Stikes Kesdam IV/Diponegoro mengingat masih sedikit penelitian tentang hubungan *psychological capital* dengan *work engagement* di Indonesia. Kemudian, pertanyaan dari penelitian ini yaitu apakah ada dinamika hubungan antara *psychological capital* dengan *work engagement* pada karyawan Stikes Kesdam IV/Diponegoro?

1.2 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *psychological capital* dengan *work engagement* pada karyawan Stikes Kesdam IV/Diponegoro.

1.3 Manfaat Penelitian

1.3.1. Manfaat Teoritis

Dari sudut pandang teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan ide secara teoritis terhadap pengembangan ilmu psikologi, khususnya dalam bidang psikologi industri dan organisasi (PIO).

1.3.2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu perguruan tinggi Stikes Kesdam IV/Diponegoro dengan memberikan informasi mengenai tingkat *work engagement* dan *psychological capital* karyawan Stikes Kesdam IV/Diponegoro Semarang.

