

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan *resources* terpenting dalam proses pembangunan sebuah negara. Dewasa ini, sumber daya manusia juga menjadi salah satu aset organisasi yang perlu dikembangkan untuk mendukung kelangsungan dan keberhasilan suatu organisasi salah satunya yaitu instansi pemerintah. Setiap instansi membutuhkan dukungan pegawai handal dan memiliki totalitas kerja yang dapat membantu instansi untuk mencapai visi dan misi yang telah ditargetkan (Dessler, 2010). Faktor pegawai dianggap sebagai faktor potensial dalam penyediaan keunggulan kompetitif bagi sebuah instansi, sedangkan faktor lain seperti sumber daya keuangan, produksi, teknologi, dan pemasaran tidak mendapat perhatian penuh karena faktor-faktor tersebut cenderung dapat ditiru (Margaretha, 2008).

Di sebuah instansi pemerintah, Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan sumber daya manusia yang mempunyai peranan yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Pegawai Negeri Sipil adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diberikan tugas dalam suatu

jabatan negeri, atau diberikan tugas negara lainnya dan gaji berdasarkan peraturan koneksi antara kondisi psikologis pegawai dengan pekerjaannya di instansi pemerintah memegang peranan yang sangat penting khususnya pada sektor pekerjaan yang berhubungan dengan informasi dan pelayanan (Bakker, 2011).

Instansi tidak lagi hanya mencari calon pegawai yang memiliki kemampuan di atas rata-rata, namun instansi juga mencari calon pegawai yang mampu menginvestasikan diri mereka sendiri untuk terlibat dalam pekerjaan, proaktif, dan memiliki komitmen tinggi terhadap standar kualitas kinerja (Bakker, 2007). Bakker dan Leiter (2010) menambahkan bahwa instansi juga membutuhkan pegawai yang *engage* dengan pekerjaannya. Salah satu hal yang perlu diperhatikan adalah *work engagement* yang dimiliki oleh pekerja dalam peran kerjanya di dalam suatu organisasi.

Agustian (2012) menyebutkan bahwa pentingnya *work engagement* tidak hanya pada perusahaan swasta, namun perusahaan negara (BUMN) juga instansi pemerintah, bahkan organisasi. *Work engagement* yang tinggi membuat seseorang termotivasi dalam bekerja serta memiliki komitmen, antusias, kompetensi, dan bersemangat. *Work engagement* membuat keberadaan seseorang dalam suatu perusahaan atau organisasi bermakna untuk kehidupan mereka hingga menyentuh tingkat terdalam yang pada ujungnya akan meningkatkan kinerja

perusahaan atau organisasi.

Seharusnya pegawai memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi, karena seorang pekerja yang *engaged* memiliki banyak efek yang positif. Pekerja yang *engaged* akan lebih terbuka terhadap informasi baru, lebih produktif dan lebih memiliki keinginan untuk melakukan hal-hal yang lebih daripada yang diharapkan (Bakker & Demerouti, 2007). Bakker, dkk. (2011) menyatakan bahwa ketika pegawai merasa bahwa organisasi memberikan dukungan, melibatkan, dan memberikan iklim yang menantang, yang karenanya mengakomodasi kebutuhan psikologis pegawai, pegawai lebih cenderung untuk merespon dengan investasi waktu dan energi serta menjadi terlibat secara psikologis dalam pekerjaan organisasi mereka. Rendahnya *work engagement* dapat merugikan instansi karena dapat menurunkan mutu serta reputasi. Lain halnya dengan pegawai yang memiliki *work engagement* tinggi, maka pegawai akan bekerja dengan rajin dan semangat. Tingginya *work engagement* seperti inilah yang dapat memajukan instansi di masa depan sehingga dapat berjalan dengan tepat dalam tugasnya.

Pegawai yang *engage* memiliki tingkat energi yang tinggi, antusias terhadap pekerjaan mereka, dan mereka sering merasa tenggelam dalam pekerjaannya sehingga waktu terasa cepat berlalu (Macey & Schneider, 2008; Mei, Gilson, & Harter, 2004; Schaufeli &

Bakker). Bordon dan Motowidlo (1997) juga berpendapat bahwa pegawai yang *engage* tidak hanya melakukan aktivitas yang merupakan bagian dari tugasnya, tetapi pegawai juga melakukan aktivitas yang dapat memajukan instansinya. Oleh karena itu, *work engagement* ditandai dengan tingkat energi yang tinggi dan identifikasi yang kuat dengan pekerjaan seseorang (Demerouti dan Bakker, 2008).

Work engagement merupakan salah satu konstruk yang dimasukkan ke dalam konteks psikologi positif dalam memahami suatu fenomena organisasi. Dimasukkannya *work engagement* ke dalam komponen psikologi positif karena konstruk tersebut menekankan pada kesejahteraan seorang pegawai untuk meningkatkan performa di tempat kerja (Schaufeli *et al.*, 2001). Bakker (dalam Indrianti, 2012) menambahkan bahwa pegawai yang memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi akan menunjukkan performa terbaik mereka, karena pegawai tersebut menikmati pekerjaan yang dilaksanakan.

Work engagement menurut Schaufeli, Bakker, dan Taris (2002) adalah konstruk motivasional yang berarti sebagai keadaan positif yang berhubungan dengan kesejahteraan dalam bekerja, penuh semangat dan kelekatan yang kuat dengan pekerjaannya, yang dikarakteristikan oleh *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Secara ringkas, Schaufeli dan Bakker (2011) menjelaskan mengenai aspek yang terdapat dalam *work*

engagement, yaitu: (1) *vigor*, merupakan curahan energi untuk melakukan pekerjaannya yang terbaik dan adanya rasa senang atau kegembiraan terhadap setiap pekerjaannya. (2) *dedication*, yaitu merupakan suatu kondisi dimana pegawai merasa terlibat sangat kuat dalam suatu pekerjaan dan mengalami rasa kebermanaan, antusiasme, kebanggaan, inspirasi, dan tantangan. (3) penghayatan *absorption*, merupakan suatu kondisi dimana karyawan merasa waktu berjalan sangat cepat karena terlarut dalam pekerjaannya.

Tingkat *work engagement* pada pegawai beragam. Hal tersebut dapat dilihat dari beberapa penelitian. Berdasarkan hasil penelitian dari Man dan Hadi (2013) diperoleh bahwa sebanyak 32% guru memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi, namun 44% guru masih memiliki tingkat *work engagement* yang sedang. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil survei dari *Southeast Asian Nation* yang dilakukan oleh Gallup (2013) menunjukkan bahwa Indonesia berada dalam urutan terbawah terkait mengenai *engagement* pada karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hanya 8% dari karyawan Indonesia yang *engaged* terhadap pekerjaannya, sementara 15% karyawan *actively disengaged* yang menempati tingkatan tertinggi di antara di wilayah tersebut. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat *work engagement* pada pegawai atau karyawan berada pada kategori rendah, sedang, hingga

tinggi di mana tingkat *work engagement* pada karyawan lebih rendah dibandingkan dengan guru SMA Swasta.

Peneliti melakukan observasi dan wawancara kepada pegawai-pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kapuas Hulu. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kapuas Hulu merupakan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang terbentuk berdasarkan Peraturan Bupati Kabupaten Kapuas Hulu Nomor 39 Tahun 2008 tanggal 5 Desember 2008. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kapuas Hulu adalah perangkat daerah yang melaksanakan manajemen Pegawai Negeri Sipil Daerah dalam membantu tugas pokok Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah (Keputusan Presiden Nomor 159 Tahun 2000 pasal 1 ayat (1). Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kapuas Hulu sebagai bagian dari unsur pelaksana Pemerintah Kabupaten Kapuas Hulu memiliki tugas pokok di bidang kepegawaian baik dalam pelayanan administrasi kepegawaian maupun perumusan kebijakan teknis di bidang kepegawaian. (Rencana Strategis (RENSTRA) Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Kapuas Hulu, 2016).

Observasi dan wawancara dilaksanakan pada hari Senin tanggal 10 April 2017 sampai hari Kamis tanggal 14 April 2017. Berdasarkan hasil wawancara diperoleh data sebanyak 4 dari 6 orang pegawai menunjukkan gejala-gejala perilaku *work engagement* yang dapat digolongkan rendah. Pada aspek *vigor*, keempat pegawai tersebut memiliki curahan energi yang rendah ketika bekerja dibandingkan melakukan hal lain, seperti bercengkerama dengan rekannya, kurang bersemangat di pagi hari, dan tidak tekun dalam mengerjakan tugas. Hal ini juga didukung dari hasil observasi yang menunjukkan pegawai-pegawai tersebut tidak menunjukkan adanya semangat dalam bekerja, sering mengeluh kelelahan dalam menyelesaikan pekerjaan, dan kurang tekun dalam menyelesaikan pekerjaan.

Selanjutnya pada aspek *dedication*, hasil wawancara menunjukkan keempat pegawai tersebut memiliki antusiasme yang rendah dalam menghadapi pekerjaan atau tugas yang diberikan kecuali diberikan apresiasi yang baik dari atasan, tidak terlalu bangga dengan pekerjaan yang dilakukannya, tidak adanya perasaan tertantang dalam menyelesaikan tugas, dan pekerjaan yang dilakukan dirasa belum memiliki arti penting. Hal ini didukung oleh hasil observasi yang menunjukkan bahwa pegawai-pegawai tersebut kurang antusias ketika diberikan pekerjaan baru maupun menyelesaikan pekerjaan yang ada. Kemudian pada aspek *absorption*, dalam hasil wawancara menunjukkan

keempat pegawai tersebut kurang berkonsentrasi penuh dalam menyelesaikan pekerjaan melainkan, keberatan ketika bekerja lembur, dan pegawai-pegawai tersebut merasa waktu berlalu sangat lambat selama bekerja. Wawancara tersebut didukung oleh hasil observasi yang menunjukkan bahwa pegawai tidak terlalu fokus dalam menyelesaikan pekerjaan, ditunjukkan dari pegawai yang lebih sering melihat layar *smartphone* dibandingkan layar komputer, selain itu pegawai seringkali melihat ke arah jam dinding, yang menunjukkan bahwa pegawai tidak hanyut dalam pekerjaannya. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa 4 dari 6 orang pegawai digolongkan memiliki *work engagement* yang rendah. Sedangkan 2 orang pegawai dapat digolongkan memiliki *work engagement* yang relatif sedang.

Pada beberapa penelitian, *work engagement* memiliki berbagai dampak. Pada penelitian yang dilakukan oleh Sartika dan Amir (2014) menunjukkan bahwa *work engagement* mempengaruhi komitmen organisasi secara positif sebesar 16.3% dan mempengaruhi *turnover intention* secara negatif sebesar 16.9%. Semakin tinggi *work engagement* maka komitmen organisasi dan *turnover intention* akan semakin rendah rendah, begitu pula sebaliknya. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Halbesleben, Harvey, dan Bolino (2009) menyatakan di mana *work engagement* yang dimiliki oleh seseorang dapat membuat orang tersebut mengalami *work family-conflict*, sehingga

semakin tinggi *work engagement* maka semakin tinggi pula *work family-conflict*, dan sebaliknya. Berdasarkan kedua penelitian diatas, diketahui bahwa pegawai yang memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi, memiliki hubungan yang positif dengan kinerja pegawai dalam organisasi seperti komitmen organisasi, *turnover intention*, *work family-conflict*, dan lain-lain.

Schaufeli (dalam Bakker dan Demerouti, 2008) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *work engagement*, di antaranya: (1) tuntutan kerja, merupakan aspek-aspek fisik, sosial, maupun organisasi dari pekerjaan yang membutuhkan usaha terus menerus baik secara fisik maupun psikologis demi mencapai dan mempertahankannya, (2) *job resources*, merujuk pada aspek fisik, sosial maupun organisasional dari pekerjaan, (3) *salience of job resources*, merujuk pada seberapa penting atau bergunanya sumber daya pekerjaan yang dimiliki oleh individu, (4) *personal resources*, merujuk kepada karakteristik yang dimiliki oleh karyawan salah satunya adalah efikasi diri. Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi *work engagement*, peneliti memilih faktor tuntutan kerja dan efikasi diri untuk dijadikan sebagai variabel bebas dalam penelitian ini. Kedua variabel bebas yang akan dilibatkan dalam penelitian ini dianggap mampu memiliki kaitan terhadap perilaku *work engagement* pada pegawai.

Berdasarkan penelitian-penelitian yang dilakukan oleh Schaufelli, Bakker dan Van Rhennen (2009), Hakkanen, Schaufelli, dan Ahola (2008), Hakkanen, Bakker dan Schaufelli (2006), serta Bakker, Demerouti dan Verbeke (2004), tuntutan kerja secara signifikan akan menimbulkan *burnout* dan menurunkan *work engagement*. Hal di atas juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Nurendra (2016) bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara, tuntutan kerja dengan *work engagement* pada wanita karir. Hal ini juga didukung dengan hasil wawancara yang dilakukan kepada pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kapuas Hulu pada 10 Juli 2017 di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kapuas Hulu, 3 dari 6 pegawai mengatakan bahwa tanggung jawab pekerjaan salah satunya sebagai pelaksana administrasi kepegawaian mengakibatkan munculnya beragam tuntutan emosional dari aspek *emotional demands*, misalnya pegawai merasa frustrasi ketika belum menyelesaikan pekerjaan, dan akan marah ketika pekerjaan yang diselesaikan tidak dihargai oleh rekan kerja. Kemudian dalam aspek *work overload*, pada pelaksanaan tugas itu sendiri terdapat ketidaksesuaian antara beban kerja yang diberikan dengan pengalaman dari pegawai tersebut dan pegawai merasa bekerja dibawah tekanan waktu. Selanjutnya pada aspek *cognitive demands* juga seringkali pegawai merasa kurang berkonsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaannya dan pegawai merasa kurang berkonsentrasi dengan

pekerjaanya. Dengan demikian, tuntutan kerja memiliki korelasi dengan *work engagement*.

Menurut Robbins (2008), semakin tinggi efikasi diri seseorang semakin besar pula kepercayaan dari orang tersebut terhadap kesanggupannya untuk berhasil dalam mengerjakan tugasnya. Penelitian peran efikasi diri terhadap *work engagement* di antaranya Hoigaard, Giske, dan Sundsli (2011) menjadikan efikasi diri sebagai prediktor variabel keterikatan kerja dan kepuasan kerja. Selanjutnya Federici dan Skaalvik (2011) melakukan penelitian pada 300 kepala sekolah di Norwegia, hasil penelitian menunjukkan hubungan positif antara efikasi diri dengan *work engagement* pada kepala sekolah. Kemudian hal ini dikuatkan dengan hasil wawancara pada 10 Juli 2017 di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kapuas Hulu kepada 6 pegawai, dari aspek *magnitude* menunjukkan bahwa 3 dari 6 pegawai memiliki keyakinan yang kurang dengan untuk menyelesaikan pekerjaan sulit dan terkait dengan kesulitan tugas dan luasnya cakupan pekerjaan yang dilaksanakan. Sehingga, efikasi diri memiliki korelasi dengan *work engagement* pada penelitian ini.

Robbins (2003) mengatakan bahwa persepsi adalah kesan yang diperoleh individu melalui panca indera kemudian di analisa (diorganisir), diinterpretasi dan kemudian dievaluasi, sehingga individu tersebut memperoleh makna. Walgito (2010) mengungkapkan bahwa

persepsi merupakan pengorganisasian dan penginterpretasian terhadap stimulus yang ditangkap oleh panca inderanya sehingga menjadi sesuatu yang berarti dan menimbulkan respon yang terintegrasi dalam diri individu. Kemudian definisi lain persepsi yaitu proses yang digunakan untuk mengetahui dan memahami sesuatu (Baron & Byrne, 2004).

Menurut Bakker (2008), tuntutan kerja adalah segala aspek fisik, psikologis, sosial dan organisasional dari sebuah pekerjaan yang membutuhkan usaha dan keterampilan fisik dan psikis secara berkelanjutan, sehingga membutuhkan pengorbanan fisik dan psikologis tertentu. Mikkelsen, *et al.* (2005) menambahkan bahwa tuntutan kerja sebagai aspek yang berhubungan dengan pemicu terjadinya stres kerja dan sumber beban kerja di antara para pekerja sosial. Dari pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa persepsi terhadap tuntutan kerja adalah penilaian individu mengenai segala aspek fisik, psikologis, sosial dan organisasional dari sebuah pekerjaan yang membutuhkan usaha dan keterampilan fisik dan psikis secara berkelanjutan, sehingga membutuhkan pengorbanan fisik dan psikologis tertentu. Bakker, *et al.* (2003) menjelaskan aspek yang terdapat dalam tuntutan kerja, yaitu: a) *emotional demands*, merupakan tuntutan kerja yang berhubungan dengan emosional individu terhadap pekerjaan, b) *work overload*, merupakan tuntutan kerja yang berhubungan dengan banyaknya beban kerja yang

diterima, c) *cognitive demands*, merupakan tuntutan kerja berupa tugas yang memerlukan banyak konsentrasi.

Bakker dan Demerouti (2006) menyimpulkan dari beberapa sumber bahwa tuntutan kerja merupakan sebuah tekanan kerja yang tinggi, tuntutan emosional, dan ambiguitas peran yang dapat menyebabkan masalah tidur, kelelahan, dan gangguan kesehatan sehingga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi *work engagement*. Bakker dan Demerouti (2006) juga menambahkan bahwa dalam bekerja individu seringkali menemui kondisi-kondisi yang menekan dalam melakukan pekerjaannya yang bersumber dari tuntutan kerja. Meskipun tuntutan kerja belum tentu negatif, tetapi tuntutan kerja dapat berubah menjadi stres pekerjaan saat bertemu dengan tuntutan yang membutuhkan usaha yang tinggi dari karyawan yang tidak memiliki kemampuan yang memadai (Meijman & Mulder, 1998, dalam Bakker & Demerouti, 2006).

Menurut teori JD-R Model (*Job Demand-Resources Model*) oleh Bakker A. B. dan Demerouti E. (2012), menjelaskan bahwa *work engagement* dibentuk oleh dua faktor utama yaitu tuntutan kerja dan sumberdaya kerja. Tuntutan kerja merupakan aspek fisik, psikologis, sosial, dan organisasional yang membutuhkan usaha dalam bentuk fisik, kognitif, dan emosional tertentu dalam memenuhinya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nurendra (2016), tuntutan kerja dapat

berubah menjadi *stressor* jika dalam menghadapi tuntutan kerja individu memerlukan usaha yang terlalu besar (Bakker dan Demerouti, 2006). Jika individu memiliki tuntutan kerja yang relatif tinggi, hal ini akan berdampak terhadap kesejahteraan psikologis pegawai (seperti mengalami *burnout*, ketegangan kerja, dan kurangnya keterlibatan kerja).

Banyak penelitian menunjukkan bahwa tuntutan kerja dapat menimbulkan gangguan tidur, kelelahan dan kesehatan yang buruk (Bakker & Demerouti, 2006). Berdasarkan penelitian-penelitian, yang dilakukan oleh Schaufelli, Bakker, dan Van Rhennen (2009), Hakkanen, Schaufelli, dan Ahola (2008), Hakkanen, Bakker dan Schaufelli (2006), serta Bakker, Demerouti dan Verbeke (2004), tuntutan kerja secara signifikan akan menimbulkan *burnout* dan menurunkan *work engagement*. Sehingga apabila tuntutan kerja yang dimiliki individu rendah, maka *work engagement* dapat meningkat.

Selain mengukur faktor persepsi terhadap tuntutan kerja, penelitian ini juga mengukur seberapa besar peranan efikasi diri dalam mempengaruhi *work engagement*. Efikasi diri dapat diartikan sebagai keyakinan manusia akan kemampuan dirinya untuk melatih sejumlah ukuran pengendalian terhadap fungsi diri dan kejadian di lingkungannya (Bandura, 1997). Bandura juga melanjutkan bahwa efikasi diri adalah penilaian seseorang tentang kemampuannya sendiri untuk menjalankan

perilaku tertentu atau mencapai tujuan tertentu. Kemudian King (2012) menyatakan bahwa efikasi diri merupakan sebuah perasaan bahwa seseorang mampu mencapai tujuan-tujuan tertentu, menguasai keterampilan, dan mengatasi kendala-kendala dengan harapan untuk berhasil. Menurut Bandura (1997), terdapat tiga aspek dalam efikasi diri yaitu: (1) *magnitude*, yaitu berkaitan dengan kesulitan tugas. (2) *generality*, yaitu berhubungan luas bidang tugas atau tingkah laku. (3) *strenght*, yaitu berkaitan dengan tingkat kekuatan atau kemantapan seseorang terhadap keyakinannya.

Selanjutnya, Van den Heuvel, *et al.* (2010) mengembangkan model *personal resources* sebagai sarana pendukung bahwa hasil organisasi seperti kinerja, komitmen dan *work engagement* dalam lingkungan organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh berbagai aspek lingkungan kerja, tetapi juga oleh karakteristik individu tertentu, salah satunya yaitu efikasi diri. Tingginya efikasi diri yang dipersepsikan akan memotivasi individu secara kognitif untuk bertindak secara tepat dan terarah, terutama apabila tujuan yang hendak dicapai merupakan tujuan yang jelas. Cara untuk menganalisis perbedaan motivasi dengan pencapaian mengedepankan efikasi diri individu yaitu kepercayaan bahwa seseorang dapat menguasai suatu situasi dan menghasilkan akhir yang baik.

Efikasi diri sebagai salah satu aspek *personal resources* oleh Bandura (1997) diartikan sebagai keyakinan yang ada dalam diri seseorang terhadap kemampaan dirinya untuk mencapai tujuan tertentu dengan berhasil serta melakukan kendali terhadap lingkungan di sekitarnya demi tercapainya hasil tersebut. Keyakinan tersebut menentukan bagaimana seseorang merasa, berfikir, memotivasi diri, dan berperilaku (Feist, 2010). Schaufeli, Bakker, dan Salanova (2006) dalam penelitiannya menemukan peran sumberdaya tugas (*task resources*) yang dimiliki pekerja mendorong keyakinan *efficacy* yang dimiliki sehingga mempengaruhi tingkat *work engagement*.

Penelitian peran efikasi diri terhadap *work engagement* di antaranya dilakukan oleh Hoigaard, Giske, dan Sundsli (2011) yang menjadikan efikasi diri sebagai prediktor variabel *work engagement* dan kepuasan kerja. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Federici dan Skaalvik (2011) menyatakan bahwa tingginya efikasi diri pada kepala sekolah memberikan dampak positif pada perilaku semangat, penuh dedikasi, dan penghayatan dalam peran kerjanya (*work engagement*), sehingga apabila efikasi diri yang dimiliki oleh individu rendah, maka *work engagement* juga akan menurun.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti mengajukan sebuah rumusan permasalahan yaitu: “Apakah ada hubungan antara persepsi terhadap tuntutan kerja dengan *work engagement* pada pegawai di Badan

Kepegawaian Daerah Kabupaten Kapuas Hulu, dan apakah ada hubungan antara efikasi diri dengan *work engagement* pada pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kapuas Hulu?”

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang peneliti kemukakan diatas, maka penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui:

- a. Hubungan antara persepsi terhadap tuntutan kerja dengan *work engagement* pada pegawai negeri sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kapuas Hulu.
- b. Hubungan antara efikasi diri dengan *work engagement* pada pegawai negeri sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kapuas Hulu.

2. Manfaat Penelitian

- a. Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran terhadap pengembangan ilmu psikologi umumnya dan khususnya untuk psikologi industri dan organisasi, serta untuk mengetahui gambaran mengenai pengaruh persepsi terhadap tuntutan kerja dan efikasi

diri terhadap *work engagement*.

- b. Secara praktis, penelitian ini dapat digunakan sebagai kajian bagi pihak-pihak terkait agar memperhatikan persepsi terhadap tuntutan kerja dan efikasi diri untuk peningkatan *work engagement* pada pegawai negeri sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kapuas Hulu.