

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Sumber daya manusia adalah hal yang penting bagi perusahaan, kinerja perusahaan ditentukan dari kualitas sumber daya manusia yang ada di perusahaan tersebut (Liwandoyo & Simanjuntak, 2013). Tanpa sumber daya manusia yang baik perusahaan tidak akan berkembang dengan baik dan mampu bertahan di dunia persaingan industrial. Organisasi akan selalu mendapatkan tantangan baik internal maupun eksternal. Organisasi yang mampu bertahan menghadapi tantangan adalah organisasi yang mampu berkembang dan bertahan di persaingan industrial (Yogatama & Widyarini, 2015).

Agar mampu bersaing di dunia perindustrian karyawan harus memenuhi kebutuhan-kebutuhan dasar agar dapat menunjang performa kerjanya. Menurut Hirarki kebutuhan Maslow (dalam Kreitner & Kinicki, 2014) pada dasarnya manusia membutuhkan kebutuhan-kebutuhan dasar seperti kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan aktualisasi diri. Karyawan yang telah terpenuhi kebutuhannya, maka karyawan akan menemukan makna dari pekerjaan (Kaswan & Akhyadi, 2015). Pekerjaan yang bermakna akan memecahkan masalah nyata, dan menyumbang manfaat nyata. Karyawan yang telah menemukan makna dalam pekerjaan akan lebih puas dan *engaged* pada pekerjaan (Kaswan & Akhyadi, 2015).

Begitu pula *engagement* karyawan di PT.X yang terletak di daerah Kabupaten Bantul Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta adalah perusahaan

swasta yang mempunyai usaha pokok Pabrik Gula dan Pabrik Spiritus. Selain menjalankan bisnis inti seperti pabrik gula dan pabrik alkohol, PT.X mengembangkan diversifikasi usaha salah satunya adalah dibidang Agro Wisata yang mulai dikenal masyarakat sejak 17 April 1993 bersamaan dengan diresmikannya Gedung Aula Madu Candhya oleh Sultan Hamengku Bowono X. Karyawan yang bekerja di PT.X berjumlah sekitar 2000 orang, dengan 400 orang karyawan tetap dan 1600 orang karyawan kontrak. PT.X terdiri dari 8 divisi yaitu divisi SPI, divisi Akuntansi dan Keuangan, divisi Sumber Daya Manusia, divisi Pemasaran, divisi Tanaman, divisi Instalasi, divisi Pabriksasi dan divisi PS.

Visi yang dimiliki PT.X yaitu PT.X menjadi perusahaan Agro Industri yang unggul di Indonesia dengan petani sebagai mitra sejati. Misi dari PT.X yaitu menghasilkan gula dan ethanol yang berkualitas, menghasilkan produk dengan memanfaatkan teknologi maju yang ramah lingkungan, mengembangkan produk/bisnis baru untuk mendukung bisnis inti, dan menempatkan karyawan dan *stake holder* lainnya sebagai bagian terpenting di perusahaan. Tipe pekerjaan pada perusahaan ini yaitu berbeda dari masing-masing divisi, ada yang di keproduksian dan ada pula yang mengurus surat-menyurat dan perijinan. Peneliti mengambil responden secara random dari setiap divisi agar data yang didapat mewakili setiap divisi yang ada. Alasan peneliti mengambil perusahaan ini sebagai tempat penelitian karena perusahaan ini memiliki keunikan yaitu salah satunya lulusan para karyawan yang berbeda-beda walau satu divisi, ada yang lulusan SMA, D3, dan ada juga yang lulusan S1, dari hal tersebut kemudian peneliti tertarik dengan tingkat *work engagement* yang di miliki karyawan PT.X.

Macey dan Schneider (dalam Pankey, 2013) menyatakan bahwa *work engagement* dapat terjadi ketika seorang karyawan memiliki perasaan positif dengan pekerjaan dan bersedia sepenuh hati untuk terlibat dan mencurahkan energi demi tercapainya tujuan-tujuan perusahaan, serta dapat menghayati pekerjaannya tersebut dengan disertai rasa antusias yang tinggi. Karyawan yang *engaged* hendaknya menjadi loyal dan merasa menjadi bagian dalam perusahaan. Markos dan Sridevi (dalam Pringgabayu & Kusumastuti, 2016) menjelaskan bahwa ketika karyawan merasa terikat dengan pekerjaannya, karyawan bukan saja menjadi loyal dalam bekerja, melainkan juga akan menunjukkan sebuah hubungan yang aktif dengan perusahaan dan bersedia untuk membantu keberhasilan perusahaan.

Menurut definisi yang dikemukakan oleh Schaufeli & Bakker (2003) *work engagement* adalah kondisi motivasi kerja yang positif dan memuaskan, terkait dengan keterikatan seseorang pada pekerjaannya yang ditandai dengan adanya *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. *Vigor* merupakan curahan energi dan mental yang kuat selama bekerja, keberanian untuk berusaha sekuat tenaga menyelesaikan suatu pekerjaan, dan tekun dalam menghadapi kesulitan kerja. *Dedication* mengarah pada keterlibatan yang sangat tinggi saat mengerjakan tugas dan mengalami perasaan yang berarti, sangat antusias, penuh inspirasi, kebanggaan, dan tantangan. Sedangkan *absorption* diartikan sebagai situasi bekerja karyawan yang selalu penuh konsentrasi dan serius terhadap suatu pekerjaan. Karyawan yang memiliki tingkat *absorption* yang tinggi akan merasakan waktu yang berlalu begitu cepat pada saat bekerja dan menemukan kesulitan ketika memisahkan diri dengan pekerjaan.

Halim (dalam Ayu, Maarif & Sukmawati, 2015) mengemukakan bahwa kondisi pekerjaan di Indonesia yaitu hanya 36% karyawan di Indonesia yang sangat engaged dengan pekerjaannya. 17% merasa tidak engaged dimana hal ini mengakibatkan resiko potensial untuk kinerja dan produktivitas. Selain itu, 23% karyawan merasa tidak mendapatkan dukungan saat bekerja atau bisa digolongkan sebagai karyawan yang hampir tidak *engaged*, sisanya dikelompokkan sebagai karyawan yang memisahkan diri. Hal tersebut juga diperkuat oleh hasil wawancara peneliti yang dilakukan pada tanggal 29 Oktober 2018, di PT.X Kasihan, Bantul, Yogyakarta, dengan 5 orang karyawan tetap menyatakan bahwa, 4 dari 5 karyawan menyatakan karyawan merasa bosan terhadap pekerjaannya. Hal ini ditunjukkan dengan munculnya rasa malas pada karyawan untuk menyelesaikan tugas yang ada di pekerjaannya tersebut, selain malas mengerjakan tugas yang diberikan, karyawan tersebut juga tidak sepenuh hati menjalani pekerjaan yang dijalani, dan kadang merasa putus asa ketika menghadapi masalah yang cukup berat mengenai pekerjaan yang dijalani.

Selain hal tersebut, ada juga karyawan yang mengatakan bahwa karyawan tersebut merasa bukan apa-apa dan tidak merasa penting di Perusahaan karena karyawan tersebut merasa tidak memiliki cukup kompetensi untuk memajukan perusahaan tempatnya bekerja, sehingga ketika mendapatkan tugas, tugas diselesaikan seadanya dan tanpa ada antusiasme pada diri untuk mengerjakan tugasnya sebaik mungkin. Selain itu karyawan juga mengatakan tidak merasa bangga terhadap apa yang telah dikerjakan karena baginya hal tersebut memang sudah menjadi rutinitas yang harus diselesaikan, pengakuan mengenai hasil

kerjanya juga jarang sekali didapatkan baik dari rekan kerja maupun atasan.

Selanjutnya, 3 diantara 5 karyawan mengatakan belum bisa fokus sepenuhnya terhadap pekerjaan, ketika mendapatkan tugas karyawan tersebut tidak dapat konsentrasi dan serius menyelesaikan tugas yang diberikan. Hal ini dikarenakan karyawan tersebut masih belum bisa memisahkan antara kehidupan pribadi dengan kehidupan di tempat kerja. Ketika karyawan memiliki masalah pribadi mereka cenderung akan membawa permasalahan tersebut ke tempat kerja. Hal ini berdampak pada pekerjaannya dan menjadikan karyawan tidak fokus dan tdk serius mengerjakan tugas.

Berdasarkan data-data di atas mengenai tingkat *work engagement*, seharusnya *work engagement* yang dimiliki karyawan seperti terdapat pada undang-undang ketenagakerjaan pada BAB 1 Pasal 1 yaitu :

“Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Setiap tenaga kerja hendaknya harus terikat atau terlibat dalam pekerjaannya diperusahaan. Undang-undang ketenagakerjaan tersebut dapat diketahui bahwasanya karyawan yang bekerja pada perusahaan hendaknya terikat atau terlibat dalam perusahaan tersebut, itu sudah menjadi keharusannya pada saat bekerja, sesuai dengan kontrak persetujuannya diawal penerimaan” (Undang-undang ketenagakerjaan no.13 tahun 2003)

Kemudian *work engagement* menjadi sangat penting menurut Luhrman (dalam Lin, 2009), yang mengatakan bahwa *engagement* karyawan pada perusahaan menjadi ciri utama sebagai keberhasilan perusahaan dalam menangani sumber daya manusia. Ditemukan juga bahwa tingginya tingkat *work engagement* juga berhubungan erat dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Semakin tinggi *work engagement* maka kepuasan kerja dan komitmen organisasi juga

semakin tinggi. Salanova (dalam Lin, 2009) mengatakan bahwa di sisi lain juga ditemukan fakta bahwa *work engagement* yang rendah akan diikuti performa karyawan yang juga rendah, hal ini dikarenakan adanya kebosanan.

Seperti yang telah dijelaskan pada data-data di atas mengenai *work engagement*, peneliti menyimpulkan tingkat *work engagement* di Indonesia menjadi permasalahan dan perlu adanya penelitian mengenai hal tersebut. Hal ini sejalan dengan data yang didapatkan dari hasil wawancara peneliti bersama 5 orang karyawan. Ditemukan bahwa masih ada permasalahan mengenai *work engagement* di PT.X. Hal ini dibuktikan dengan tidak terpenuhinya aspek-aspek yang dapat menunjang *work engagement* karyawan di perusahaan.

Menurut Schaufeli dan Bakker (2003) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *work engagement* yaitu : a) tuntutan kerja (*job demands*), b) sumber daya pekerjaan (*job resources*), c) arti penting sumber daya pekerjaan (*salience of job resources*), dan d) sumber daya pribadi (*personal resources*). Lebih lanjut Schaufeli dan Bakker (2003) menjelaskan bahwa tuntutan kerja (*job demands*) terkait dengan aspek-aspek fisik, sosial, maupun organisasi dari pekerjaan yang membutuhkan usaha terus menerus baik secara fisik maupun psikologis demi mencapai dan mempertahankan pekerjaannya. *Job resources* merujuk pada aspek fisik, sosial maupun organisasional dari pekerjaan. *Salience of job resources* merujuk pada seberapa penting atau bergunanya sumber daya pekerjaan yang dimiliki oleh individu. *Personal resources* merujuk kepada karakteristik yang dimiliki oleh karyawan seperti kepribadian, sifat, usia dan termasuk didalamnya *psychological well-being* yang dimiliki individu.

Peneliti kemudian tertarik mengambil salah satu faktor yaitu *psychological well-being* untuk dijadikan variabel X. Alasan peneliti mengambil *psychological well-being* sebagai variabel X adalah terdapat permasalahan yang muncul terkait dengan *psychological well-being*. Penelitian Robertson dan Cooper (2010) menyatakan bahwa kesejahteraan psikologis yang dimiliki individu merupakan bagian dari sumber daya personal. Robertson dan Cooper (2010) juga mengatakan bahwa kesejahteraan psikologis merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *work engagement*. Interaksi antara *psychological well-being* dan *engagement* pada karyawan dapat mengarah terciptanya kondisi *full engagement* (terikat penuh), sehingga kondisi psikologis karyawan yang sehat sekaligus tingkat *engagement* yang tinggi dan dapat berlangsung lama. *Engagement* adalah jalan hidup di mana seorang tidak hidup secara sendiri melainkan mengikatkan diri secara sukarela pada seseorang, sekelompok, sebuah tujuan, visi, atau panggilan sehingga karenanya dapat menjalani hidup yang positif (dalam Iman, 2018).

Data yang didapatkan peneliti di lapangan menunjukkan adanya keterkaitan permasalahan mengenai *psychological well-being* pada karyawan, seperti yang didapatkan dari hasil wawancara peneliti kepada 5 orang karyawan didapatkan bahwa 4 diantaranya mengatakan ketika bekerja karyawan jarang berinteraksi dengan rekan kerja karena terlalu sibuk menyelesaikan tugas yang diberikan, interaksi terjadi hanya jika ada hal mendesak saja mengenai pekerjaan. Karyawan tersebut juga merasa ketika bekerja tidak bisa meningkatkan hasil kerjanya yang lebih baik sehingga pencapaian hasil kerja yang didapatkan tidak signifikan. Individu juga merasa tidak memiliki kompetensi yang cukup sehingga ketika

mendapatkan tugas individu kadang menunda-nunda dalam menyelesaikannya. Selanjutnya pengakuan yang didapatkan baik oleh rekan kerja maupun atasan jarang sekali didapatkan mengenai hasil kerja yang telah dilakukan hal ini membuat individu tersebut tidak merasa berarti dan kadang mengerjakan tugas tidak maksimal. Keterlibatan individu tersebut pada perusahaan juga sangat minim karena kurangnya keinginan untuk terlibat penuh pada perusahaan tempatnya bekerja. Hal tersebut menunjukkan adanya permasalahan mengenai *psychological well-being* yang dimiliki oleh karyawan di PT.X. Dilihat dari tidak terpenuhinya aspek-aspek yang ada pada *psychologiical well-being*.

Menurut Al-Salamach dan Jamil (dalam Vijayakusumasari & Vrinda, 2016) temuan berbagai penelitian mengungkapkan bahwa *psychological well-being* dan *work engagement* berkontribusi pada kinerja yang lebih baik. Selain itu Desmarais dan Savoei (2012) mengatakan *psychological well-being* adalah pengalaman positif seseorang yang bersifat subyektif yang dialaminya ditempat kerja. Dimensi *psychological well-being* menurut Desmarais dan Savoei (2012) yaitu, kesesuaian interpersonal ditempat kerja, berkembang ditempat kerja, perasaan kompetensi ditempat kerja, pengakuan yang dirasakan ditempat kerja, dan keinginan terlibat ditempat kerja. Menurut Aspinwall, kesejahteraan psikologis menggambarkan bagaimana psikologis berfungsi dengan baik dan positif. Selanjutnya menurut Schultz mendefinisikan kesejahteraan psikologis (*psychological wellbeing*) sebagai fungsi positif individu, dimana fungsi positif individu merupakan arah atau tujuan yang diusahakan untuk dicapai oleh individu yang sehat. Menurut Snyder mengatakan kesejahteraan psiko-logis bukan hanya

merupakan ketiadaan penderitaan, namun kesejahteraan psikologis meliputi keterikatan aktif dalam dunia, memahami arti dan tujuan hidup, dan hubungan seseorang dalam obyek ataupun orang lain. (dalam Tia, Djunaedi, & Atiek, 2016)

Dari penelitian yang dilakukan Prasetio (2018) dengan judul penelitian hubungan antara *psychological well-being* dengan *work engagement* pada karyawan IT di Universitas Mercu Buana Yogyakarta menyatakan bahwa, adanya hubungan positif antara *psychological well-being* dengan *work engagement* pada karyawan IT Universitas Mercu Buana Yogyakarta. Semakin tinggi *psychological well-being* yang dimiliki karyawan maka *work engagement* akan semakin tinggi, begitu pula sebaliknya, semakin rendah tingkat *psychological well-being* yang dimiliki oleh karyawan IT maka *work engagement* yang dimiliki pun semakin rendah. Hal tersebut didukung oleh Robertson dan Cooper (2010) yang mengatakan bahwa *psychological well-being* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *work engagement*, dimana tingginya *well-being* dapat membantu meningkatkan *engagement* dan rendahnya *well-being* akan menyebabkan rendahnya *engagement*.

Menurut Ryff & Singer (1996) Tingkat kesejahteraan psikologis yang tinggi menunjukkan bahwa individu memiliki hubungan yang baik dengan lingkungan di sekitarnya, memiliki kepercayaan diri yang baik, dapat membangun hubungan personal yang baik dengan orang lain, dan menunjukkan bahwa individu memiliki tujuan pribadi dan tujuan dalam pekerjaannya, membuat individu dapat dengan baik melakukan penyesuaian diri dan mampu menerapkan kemampuan teknis atau manajemennya untuk keberhasilan pekerjaannya

maupun mampu menciptakan atau memanipulasi lingkungan melalui aktivitas fisik dan mental. Hal ini berpengaruh terhadap semangat individu ketika menyelesaikan tugas yang diberikan, merasa waktu berlalu begitu cepat, dan tidak mudah melepaskan diri dari pekerjaannya, individu akan semakin *engaged* pada pekerjaan yang dijalannya. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Shaufeli dan Bakker (2003) menyebutkan bahwa seseorang yang memiliki *work engagement* yang tinggi akan menunjukkan level energi yang tinggi, merasa pekerjaan yang dilakukan berarti dan signifikan, merasa tertantang dengan tugas-tugas yang diberikan, memiliki level konsentrasi yang tinggi, dan selalu antusias dan senang ketika mengerjakan tugasnya.

Sebaliknya ketika individu memiliki *psychological well-being* yang rendah, individu tersebut akan sulit menyesuaikan diri dengan lingkungan, tidak suka terlibat dalam kegiatan perusahaan, dan kesulitan menyelesaikan tugas yang diberikan karena tidak memiliki cukup kompetensi. Hal tersebut didukung oleh pernyataan yang dikemukakan oleh Ryff & Singer (1996) Tingkat kesejahteraan psikologis yang rendah menunjukkan bahwa individu tidak memiliki hubungan yang baik dengan lingkungan di sekitarnya, tidak memiliki kepercayaan diri yang baik, kesulitan membangun hubungan personal yang baik dengan orang lain, dan menunjukkan bahwa individu tidak memiliki tujuan pribadi dan tujuan dalam pekerjaannya, membuat individu tidak dapat dengan baik melakukan penyesuaian diri dan kurang mampu menerapkan kemampuan teknis atau manajemennya untuk keberhasilan pekerjaannya dan kurang mampu menciptakan atau memanipulasi lingkungan melalui aktivitas fisik dan mental. Hal ini dapat

mempengaruhi kondisi individu ketika bekerja, individu cenderung malas dalam menyelesaikan pekerjaannya, merasa waktu terasa begitu lama, tidak dapat menghayati pekerjaannya dengan baik. Hal tersebut didukung oleh Schaufeli dan Bakker (2003) yang menjelaskan bahwa orang yang memiliki *work engagement* yang rendah digambarkan hanya memiliki sedikit tenaga, kesenangan dan stamina yang berkaitan dengan pekerjaan, tidak merasa pekerjaan bermakna atau menantang, tidak menghayati pekerjaan dan tidak mengalami kesulitan untuk lepas dari pekerjaan tersebut. Dari penjelasan diatas peneliti ingin mengetahui *apakah ada hubungan antara psychological well-being dengan work engagement pada karyawan PT.X di Yogyakarta?*

B. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui hubungan antara *psychological well-being* dengan *work engagement* pada karyawan PT.X di Yogyakarta.

2. Manfaat Penelitian

- a. Manfaat Teoritis :
 - 1) Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan di bidang psikologi, khususnya dalam Psikologi Industri dan Organisasi dalam aplikasinya terutama mengenai *psychological well-being* dengan *work engagement* dan dijadikan sumber informasi untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan *psychological well-being* dan *work engagement*.
 - 2) Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menambah informasi mengenai tingkat *psychological well-being* dengan *work engagement* pada karyawan di PT. X.
- b. Manfaat Praktis : bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan, dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam meningkatkan *work engagement* pada karyawan dengan cara meningkatkan *psychological well-being* yang dimiliki karyawan terlebih dahulu.