

# BABI

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Permasalahan

Bisnis properti pada saat ini telah menjadi usaha yang menjanjikan karena bisnis tersebut tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan pribadi namun juga kebutuhan untuk berinvestasi (Forsyth, 2019). Banyak sekali perusahaan dalam bidang properti, salah satunya adalah PT. Bawana Utama yang berada di Daerah Istimewa Yogyakarta. PT. Bawana Utama bergerak di bidang properti menyediakan bangunan dengan berbagai jenis desain rumah dan juga desain dapat disesuaikan permintaan konsumennya (PT. Bawana Utama, 2021). Pemilihan menggunakan bisnis properti karena berdasarkan pendapat Forsyth (2019) bisnis properti dapat berkembang jika konsumen merasa puas terhadap desain dan kualitas bangunan, namun pada kondisi lapangan tidak semua konsumen merasa puas terhadap hasil bangunan yang sudah jadi karena desain, struktur, maupun kualitas komponen lainnya tidak sesuai yang dijanjikan. PT. Bawana Utama sendiri di pilih karena menurut data dari pihak HRD, 3 tahun belakangan yaitu dari tahun 2019, 2020, dan 2021 tepatnya sebelum hadirnya covid-19 sudah terjadi penurunan. Terlebih lagi selama masa covid-19 penurunan kembali semakin drastis.

Menurut HRD terdapat empat bagian secara garis besar di PT. Bawana Utama. Bagian arsitek yaitu bekerja untuk mendesain bangunan sesuai keinginan konsumen, memilih bahan baku yang tepat, maupun mereparasi atau memperbarui atau memperbaiki rumah dengan sketsa sesuai yang diharapkan konsumen. Bagian marketing yaitu bekerja untuk memasarkan jasa maupun properti yang ditawarkan oleh perusahaan. Bagian lapangan pembangunan bekerja proses pembuatan maupun perbaikan rumah. Bagian administrasi yaitu bekerja untuk menyiapkan berkas-berkas, keuangan, maupun hal-hal terkait laporan dalam bentuk dokumen.

**Commented [L1]:** Kenapa memilih bisnis property? Alasan (data)  
Kenapa memilih PT Bawana Utama? Alasan (data)  
Profile PT Bawana Huatama  
Karyawan bagian mana saja?  
Job des tuntutan  
→ Membutuhkan WE

Selain itu, dari tahun-tahun lalu banyak pesaing bisnis yang menjadikan konsumen memiliki pilihan yang lebih banyak maka menurut HRD sumber daya manusia selaku karyawan sangat dibutuhkan untuk terlibat secara lebih besar bagi berjalannya perusahaan karena ketika karyawan memiliki ketelibatan yang lebih jauh maka akan menjalani deskripsi tugas-tugas secara optimal dan tetap semangat apapun keadaannya. Hal ini sesuai pendapat Borman, Ilgen, dan Klimoski (2003) yang menyatakan bahwa keterlibatan ini didapatkan melalui *work engagement* yang terdapat dalam diri karyawan karena *work engagement* membuat karyawan memiliki dedikasi yang tinggi untuk menyelesaikan tugas secara optimal, lebih fokus mengerjakan tugas, dan mampu menunjukkan performa terbaik untuk memberikan hasil kerja yang berkualitas. Singh dan Chopra (2018) menjelaskan apabila karyawan memiliki permasalahan *work engagement* maka sulit untuk meningkatkan profit bagi perusahaan. Menurut Baudewijns, Gerards, dan Grip (2015) jika permasalahan *work engagement* terus menerus terjadi di suatu perusahaan maka berdampak pada penurunan semangat kerja karyawan, hilangnya komitmen, dan ketidaksediaan karyawan mencapai tujuan lebih cepat.

*Work engagement* adalah kondisi karyawan yang terlibat dalam setiap kegiatan kerja sehingga lebih energik, efektif, dan mampu menangani dengan baik tuntutan-tuntutan pekerjaannya (Schaufeli & Bakker, 2004). Menurut Wellins dan Concelman (2005) *work engagement* merupakan kekuatan yang dapat mendorong karyawan untuk dapat meningkatkan performa pada level yang lebih tinggi, energi rasa kebanggaan atas pekerjaan, semangat, dan komitmen dalam melaksanakan setiap tugas. Aspek-aspek *work engagement* dijelaskan berdasarkan Utrecht *Work Engagement Scales* (UWES) yang dikembangkan oleh Schaufeli dan Bakker (2004), yaitu *vigor* (semangat) merupakan aspek yang mempresentasikan energi seseorang yang besar. *Dedication* (dedikasi) merupakan aspek yang mempresentasikan identifikasi diri seseorang terhadap pekerjaannya dengan penuh makna. *Absorption* (penghayatan) merupakan aspek yang mempresentasikan perasaan seseorang yang tenggelam

secara total terhadap pekerjaan.

Penelitian Suryani (2020) menunjukkan hasil kategorisasi *work engagement* pada 60 karyawan yang menjadi partisipan penelitiannya yaitu subjek yang berada dalam kategori tinggi sebesar 17% (10 subjek), kategori sedang sebesar 20% (12 subjek), dan kategori rendah sebesar 63% (38 subjek). Penelitian Rachmanita (2021) juga menunjukkan bahwa subjek yang berada dalam kategori tinggi sebesar 25% (9 subjek), sedang sebesar 31% (11 subjek), dan rendah sebesar 44% (16 subjek). Artinya, dari data tersebut dapat diketahui bahwa masih banyak pekerja yang mengalami permasalahan *work engagement* yang rendah dan memiliki *disengaged* dalam menjalani pekerjaannya. ]

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada tanggal 15 Agustus sampai 18 Agustus 2021 pada karyawan PT. Bawana Utama di Yogyakarta menggunakan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Schaufeli dan Bakker (2004). Diperoleh 8 dari 11 subjek yang mengatakan mudah lelah saat bekerja dan sulit menunjukkan kegigihan untuk menyelesaikan pekerjaan secara optimal. Subjek merasa kehilangan antusiasnya menjalani pekerjaan ketika diberikan tugas baru yang memiliki tingkat kesulitan yang tinggi dan sulit menunjukkan dedikasi untuk mencapai hasil kerja yang berkualitas karena subjek hanya bekerja atas dorongan finansial. Subjek merasa waktu lamban berlalu yang membuat subjek kesal karena ingin cepat pulang dan ketika terdapat masalah pribadi subjek sulit fokus saat bekerja atau mudah teralihkan dengan berbagai hal seperti *handphone* maupun berbincang dengan rekan kerjanya jika subjek tidak diawasi oleh atasan. Dari hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa subjek memiliki permasalahan pada *work engagement* yang didasarkan pada aspek-aspek Schaufeli dan Bakker (2004) yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*.

Harapannya seseorang memiliki *work engagement* karena hadirnya *work engagement* dapat membuat seseorang memberikan kemampuan untuk menciptakan perasaan positif, dapat mengidentifikasi antara dirinya dengan pekerjaan yang terikat secara emosional serta

**Commented [L2]:** Cari yang terbaru

**Commented [L3]:** Karyawan ini apakah karakteristik pekerjaannya sama dg polisi? Cari yang sesuai !

**Commented [L4]:** Cukup dideskripsikan, tanpa membawa aspek disini !

**Commented [L5]:** Apakah betul ini omongannya Wellins?

Benar Pak, memang di terjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia. Saya ambil dari beberapa halaman kemudian digabungkan

memiliki kemampuan untuk melakukan berbagai macam tugas secara optimal (Wellins & Concelman, 2005). Robert dan Devenport (2002) berpendapat bahwa seseorang yang memiliki *work engagement* lebih antusias dan terlibat di dalam pekerjaan dan termotivasi secara langsung oleh pekerjaan, cenderung bekerja lebih giat, dan menghasilkan kinerja yang memuaskan. Menurut Robinson, Perryman, dan Hayday (2004) konsep *work engagement* sangatlah penting untuk diterapkan karena *work engagement* sebagai suatu cara yang dilakukan organisasi untuk menstimulasi pegawai agar bekerja dengan kapasitas penuh. Simbula dan Guglielmi (2013) menjelaskan bahwa apabila seseorang *disengaged* maka tidak akan memberikan upaya terbaiknya untuk organisasi, cepat lelah dalam bekerja, dan sulit menunjukkan performa yang optimal untuk mensukseskan organisasinya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi *work engagement* menurut Tress (2017) yaitu *growth mindset* (pola pikir berkembang), *purpose in live* (tujuan hidup), *compensation* (kompensasi), *environmental mastery* (penguasaan lingkungan). Dari faktor-faktor tersebut maka peneliti memilih *growth mindset* sebagai variabel bebas dalam penelitian ini. Pemilihan faktor tersebut karena menurut Campbell (2019) menjelaskan bahwa seseorang yang memiliki *growth mindset* akan berpikir bahwa setiap tugas yang diberikan kepadanya dapat diselesaikan secara optimal jika dibarengi dengan usaha meskipun belum pernah mengerjakan tugas yang seperti saat ini, sehingga seseorang akan terus berusaha untuk mendapatkan hasil yang terbaik dengan menunjukkan *work engagement* melalui performa kerja terbaik, dedikasi, dan tenggelam oleh pekerjaan yang menunjukkan fokus pada kesuksesan diri serta perusahaan. Hal ini didukung hasil penelitian Zeng, Chen, Cheung, dan Peng (2019) menunjukkan bahwa *growth mindset* dapat menjadi faktor yang mempengaruhi *work engagement*. Selain itu, penelitian Firdaus (2021) juga menunjukkan bahwa *growth mindset* dapat berkorelasi dengan *work engagement*. Oleh karena itu, *growth mindset* dipilih sebagai variabel bebas dalam penelitian ini.

**Commented [L6]:** Apakah betul Campbell ngomong seperti ini?

Betul pak tapi memang di terjemahkan lagi ke dalam bahasa Indonesia saya ambil dari beberapa halaman kemudian digabungkan

Amba (2019) mendefinisikan *growth mindset* sebagai sebuah cara berpikir bahwa jika setiap individu bisa berimprovisasi dengan usaha lebih keras dan optimis meski IQ dirinya lebih rendah sekalipun dan menganggap tantangan sebagai pengembangan diri dan kesempatan untuk belajar tentang hal baru. Halvorson, Cox, dan Rock (2016) berpendapat bahwa *growth mindset* merupakan pola pikir yang selalu berkembang dimana pemiliknya percaya bahwa kesuksesan bisa didapatkan melalui kerja keras dan berpikir bahwa kecerdasan atau bakat hanyalah titik permulaan dan tidak mau bergantung hanya dari bakat yang dimilikinya saja. Amba (2019) menyatakan bahwa terdapat aspek *growth mindset*, yaitu aspek memiliki *passion* ialah individu yang menyadari bahwa jika dirinya kurang berbakat, dia tetap bisa mengejanya dengan *passion* atau gairah yang tinggi. Aspek mengambil tindakan ialah individu yang menyadari bahwa ketakutan dan kecemasan hanya akan mengacaukan emosi sehingga akan mengatasinya dengan cara cepat bertindak. Aspek improvisasi ialah individu yang cenderung menyukai tantangan, sehingga halangan justru membuatnya bersyukur dan memiliki kesempatan untuk berimprovisasi.

Dennis (2016) menjelaskan *growth mindset* sebagai pola pikir bahwa setiap individu memiliki kemampuan untuk dikelola dengan sebaik-baiknya sebagai bentuk proses mencapai keberhasilan. Seseorang yang memiliki *growth mindset* akan senantiasa percaya bahwa setiap kerja keras tidak akan mengkhianati hasil dan untuk mencapai tujuan memerlukan usaha kerja untuk menggapainya, sehingga seseorang akan bersedia menunjukkan *work engagement*-nya dengan lebih berkonsentrasi saat bekerja, senang menjalani pekerjaan, dan terciptanya komitmen untuk tetap berada di perusahaan sebagai warga organisasi yang baik (Hancock, 2011). Jex (2017) berpendapat ketika *growth mindset* semakin rendah maka seseorang lebih mudah menganggap jika dirinya kurang berbakat maka hanya dirinya saja sebagai individu yang tidak beruntung, menganggap bakat hal utama untuk mencapai kesuksesan, dan usaha akan sia-sia jika bakat yang dimiliki kurang, sehingga keadaan ini dapat menjadikan seseorang menarik

**Commented [L7]:** Apakah betul Hancock menyampaikan ini?

Benar Pak, bisa dicari di google nanti cari link buku yang tidak berbayar karena kalo di google book halamannya terbatas jadi tidak semua dapat di akses

diri (*disengaged*) dari peran kerjanya dengan tidak semangat ketika diberikan tugas yang bukan bagian dari bakatnya dan kurangnya antusias untuk memberikan hasil terbaik. Hal ini juga didukung penelitian Firdaus (2021) menjelaskan bahwa *growth mindset* dapat mempengaruhi seberapa besar seseorang menunjukkan *work engagement* saat menjalani pekerjaan.

**Commented [L8]:** Redundant/ pengulangan kalimat sebelumnya !

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: “Apakah terdapat hubungan antara *growth mindset* dengan *work engagement* pada karyawan PT. Bawana Utama ?”

## **B. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *growth mindset* dengan *work engagement* pada karyawan PT. Bawana Utama.

### **2. Manfaat Penelitian**

#### **a. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam bidang psikologi industri dan organisasi yang berhubungan dengan SDM, *growth mindset*, dan *work engagement*.

#### **b. Manfaat Praktis**

##### **1) Bagi karyawan PT. Bawana Utama**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi berupa peran dari *growth mindset* yang dapat memberikan seberapa besar tingkat *work engagement* dalam menjalani pekerjaan.

##### **2) Bagi PT. Bawana Utama**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang pentingnya *growth mindset* agar dapat menjadi pertimbangan pihak PT. Bawana Utama,

sehingga karyawan yang memiliki pola pikir berkembang akan senantiasa menunjukkan *work engagement* untuk bersedia memberikan hasil kerja yang melebihi harapan perusahaan.