

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Organisasi adalah sebuah wadah untuk sekumpulan orang yang bekerja sama secara rasional serta sistematis yang dipimpin atau terkendali untuk mencapai tujuan tertentu memanfaatkan sumber daya yang ada di dalamnya (Baudewijns, Gerards, & Grip, 2015). Menurut Tress (2017) organisasi memiliki dua lingkup yaitu dalam dunia bisnis dan instansi terkait pemerintah. Organisasi dalam dunia bisnis, organisasi merupakan sekelompok orang yang melakukan kolaborasi untuk mencapai tujuan secara komersial dengan struktur yang jelas serta memiliki budaya kerja khusus (King, 2017). Sementara dalam dunia terkait instansi pemerintah, organisasi merupakan sekelompok orang yang melakukan kolaborasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan negara berdasarkan undang-undang yang berlaku (Vayre & Vonthron, 2015). Salah satu, organisasi dalam instansi pemerintahan adalah Badan Pertanahan Nasional (BPN).

Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2015 Tentang Badan Pertanahan Nasional pada Pasal 1 menjelaskan bahwa:

“Badan Pertanahan Nasional yang biasa disebut sebagai BPN adalah Lembaga Pemerintah Non Kementerian yang bertanggung jawab kepada Presiden untuk melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pertanahan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Pada Pasal 2 BPN mempunyai tugas untuk melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pertanahan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Pada Pasal 3 dalam melaksanakan tugas sebagaimana

dimaksud dalam Pasal 2, BPN menyelenggarakan fungsi yaitu penyusunan dan penetapan kebijakan di bidang pertanahan, perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang survei, pengukuran, dan pemetaan, perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang penetapan hak tanah, pendaftaran tanah, dan pemberdayaan masyarakat, perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pengaturan, penataan dan pengendalian kebijakan pertanahan.” Pada Pasal 3, selanjutnya fungsi BPN yaitu melakukan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pengadaan tanah, perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pengendalian dan penanganan sengketa dan perkara pertanahan, pengawasan atas pelaksanaan tugas di lingkungan BPN, pelaksanaan koordinasi tugas, pembinaan, dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unit organisasi di lingkungan BPN, pelaksanaan pengelolaan data informasi lahan pertanian pangan berkelanjutan dan informasi di bidang pertanahan, pelaksanaan penelitian dan pengembangan di bidang pertanahan, dan yang terakhir adalah pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia di bidang pertanahan.

Almubaroq dan Yuniarto (2019) menjelaskan bahwa fungsi BPN akan terlaksana dengan baik, jika terdapat Sumber Daya Manusia handal untuk melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsi tersebut. Terlebih lagi tuntutan tugas-tugas yang diberikan berurusan dengan sektor yang membutuhkan kemampuan komunikasi yang baik, tenaga yang besar, dan ketelitian saat berpikir maupun melakukan tindakan, sehingga SDM yang handal menjadi kunci utama untuk mencapai keberhasilan tujuan BPN (Siswadhi, 2016). Situasi maupun fenomena yang terjadi pada pekerjaan sebagai pegawai BPN yaitu pegawai yang dihadapkan oleh tugas-tugas untuk penyusunan dan penetapan kebijakan di bidang pertanahan, perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang survei, pengukuran, dan pemetaan, perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang penetapan hak tanah, pendaftaran tanah, dan pemberdayaan masyarakat (Almubaroq & Yuniarto, 2019). Kondisi-kondisi tersebut membuat karyawan merasakan kapasitas kerja yang berat, merasa hari-harinya terasa lama di tempat kerja yang membuatnya kurang fokus saat bekerja, terlebih lagi harus melakukan survei dan bertemu banyak pihak yang membuat pegawai harus menunjukkan kemampuannya agar dapat menyelesaikan pekerjaan secara optimal

yang pada akhirnya pegawai akan menarik diri dari peran kerjanya (*disengaged*) (Panjaitan, 2019). Oleh karena itu, dibutuhkanlah SDM yang handal agar mampu memberikan *work engagement* saat menjalani pekerjaan, sehingga organisasi dapat mencapai kesuksesannya.

Rothbard dan Patil (2011) berpendapat bahwa SDM yang handal dapat terealisasikan jika karyawan memiliki *work engagement* di dalam dirinya. Lebih lanjut, *work engagement* menjadikan karyawan lebih terlibat dengan pekerjaan, dimana karyawan akan semangat dalam bekerja dan berdedikasi untuk menghasilkan performa terbaiknya. Baudewijns, Gerards, dan Grip (2015) menjelaskan jika SDM *disengaged* maka menjadikan karyawan cepat lelah bekerja, mudah melepaskan diri dari peran kerja, dan sulit memberikan hasil kerja terbaiknya. Penjelasan lebih lanjut, hadirnya *work engagement* dalam diri membuat seseorang tidak akan merasakan kelelahan secara mental maupun fisik saat menjalani berbagai pekerjaan yang penuh tuntutan dan antusias menyelesaikan pekerjaan dengan pencapaian terbesar untuk organisasi (Baudewijns, dkk., 2015).

Schaufeli dan Bakker (2004) mendefinisikan *work engagement* sebagai keterlibatan karyawan saat bekerja yang ditunjukkan dengan penuh energik, efektif, berdedikasi, menghayati pekerjaan, dan mampu menangani setiap tuntutan pekerjaannya. Macey dan Scheneider (2008) menjelaskan bahwa *work engagement* adalah rasa seseorang terhadap tujuan dan energi yang terfokus, memperlihatkan inisiatif pribadi, mampu beradaptasi, berusaha, dan mempunyai ketekunan terhadap tujuan organisasi. Schaufeli dan Bakker (2004) berpendapat bahwa terdapat tiga aspek

work engagement, yaitu pertama aspek *vigor* (semangat) merupakan tingkat energi seseorang yang tinggi, tidak mudah lelah, dan bersungguh-sungguh menyelesaikan kesulitan. Kedua, aspek *dedication* (dedikasi) merupakan identifikasi diri terhadap pekerjaannya seperti memandang setiap pekerjaan dengan penuh makna. Ketiga, aspek *absorption* (penghayatan) merupakan perasaan seseorang yang tenggelam secara total dan bahagia dalam pekerjaan.

Harapannya seseorang memiliki *work engagement* karena membuat seseorang memberikan kemampuan untuk menciptakan perasaan positif, dapat mengidentifikasikan antara dirinya dengan pekerjaan yang terikat secara emosional. Selain itu, *work engagement* juga membuat seseorang memiliki kemampuan untuk melakukan berbagai tugas-tugasnya secara optimal (Wellins & Concelman, 2005). Robert dan Devenport (2002) menyatakan jika seseorang memiliki *work engagement* maka lebih antusias dan terlibat di dalam pekerjaan dan termotivasi secara langsung oleh pekerjaan, cenderung bekerja lebih giat, dan menghasilkan kinerja yang memuaskan.

Pentingnya *work engagement* bagi setiap karyawan tidak terkecuali pada karyawan BPN di Sleman yaitu agar memberikan pelayanan terbaik untuk negara, lebih bertanggungjawab menyelesaikan tugas secara efektif, dan senantiasa memiliki rasa bangga serta senang menjalani pekerjaan yang akhirnya karyawan akan memberikan dedikasi terbesarnya (Sulistiyowati, 2014). *Work engagement* berperan penting bagi pegawai BPN Sleman agar setiap pegawai dapat memberikan performa terbaiknya dalam melayani masyarakat dan senantiasa membuat laporan yang valid untuk negara,

sehingga tugas-tugas dapat terselesaikan secara efektif. Pendapat tersebut didukung teori yang dikemukakan Hakanen, Ropponen, Schaufeli, dan Witte (2019) yaitu *engagement* memiliki arti yang begitu penting bagi pekerja (salah satunya sumber daya manusia yang bekerja di BPN Sleman) maupun organisasi lainnya karena adanya *engaged* di dalam diri akan memotivasi dalam meningkatkan performa kerja pada level yang lebih tinggi, energi ini berupa komitmen terhadap organisasi, rasa memiliki pekerjaan dan kebanggaan, usaha yang lebih (waktu dan energi), semangat dan ketertarikan melaksanakan pekerjaan yang pada akhirnya tujuan organisasi dapat segera tercapai.

Riset Dale Carnegie Indonesia (2017) yang menyertakan 1.200 karyawan menunjukkan bahwa hanya 25% karyawan yang *engaged*, 9% *disengaged*, dan 66% *partially-engaged*. Hasil penelitian Nurhidayati (2018) tentang *work engagement* karyawan yang menggunakan 216 partisipan menunjukkan bahwa 26.39% (57 subjek) dalam kategori sangat tinggi, 25% (54 subjek) tinggi, 9.72% (21 subjek) sedang, 25% (54 subjek) sedang, dan 13.89% (30 subjek) berada dalam kategori sangat rendah. Selanjutnya, hasil penelitian Steven dan Prihatsanti (2017) yang mengungkapkan kategori *work engagement* pada karyawan yaitu 22% dengan kategori sangat tinggi, 72% tinggi, dan 6% rendah. Artinya, dari data tersebut menunjukkan bahwa masih banyak karyawan yang memiliki *disengaged* dalam menjalani pekerjaannya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai BPN Sleman pada tanggal 13 April 2020 sampai 15 April 2020 dengan 8 pegawai BPN di Sleman yang menggunakan aspek-aspek *work engagement* menurut Schaufeli dan Bakker (2004).

Diperoleh 6 dari 8 subjek yang mengatakan pada aspek *vigor* (semangat) yaitu semangatnya menurun ketika tugas terus berdatangan dan lebih lama untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Pada aspek *dedication* (dedikasi), 7 dari 8 subjek mengatakan membuat laporan maupun menjalankan tugas tidak sepenuh hati maka yang terpenting adalah terselesaikan walaupun hasilnya tidak begitu maksimal dan memandang bahwa pekerjaannya banyak menyita waktu serta kualitas peribadinya dengan keluarga sehingga sulit menunjukkan antusiasme terhadap tugas yang diberikan. Pada aspek *absorption* (penghayatan), 7 dari 8 subjek mengatakan waktu terasa lama saat bekerja, cepat lelah, dan sulit berkonsentrasi saat menjalani pekerjaannya sehingga terdapat kesalahan dalam bekerja yang membutuhkan waktu lagi untuk memperbaikinya. Dari hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa sebagian besar subjek memiliki permasalahan *work engagement* di dalam dirinya yang dilihat dari aspek-aspek dari Schaufeli dan Bakker (2004) yaitu *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (penghayatan) yang menunjukkan hilangnya semangat subjek saat bekerja, mudah letih, dan sulit terlibat untuk menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas terbaik.

Tress (2017) berpendapat bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi *work engagement* yaitu kegigihan mencapai tujuan, otonomi, kepuasan saat bekerja, dan kepemimpinan yang berkualitas. Menurut Duckworth dan Gross (2015) kegigihan mencapai tujuan biasa juga disebut sebagai *grit* membuat seseorang mampu memberikan konsistensi dan bertahan secara teratur untuk mencapai tujuannya. Konsistensi yang dimiliki menjadikan seseorang *engaged* dengan pekerjaan yaitu tetap

semangat walaupun dihadapkan banyak tugas dan senantiasa memberikan keterlibatan agar organisasi dapat mencapai kesuksesan lebih cepat (Baudewijns, Gerards, & Grip, 2015).

Hal ini didukung hasil wawancara dengan pegawai BPN Sleman pada tanggal 13 April 2020 sampai 15 April 2020 kepada 8 subjek dengan menggunakan aspek-aspek *grit* yang dijelaskan oleh Duckworth (2016). Diperoleh 6 dari 8 subjek yang mengatakan pada aspek konsistensi minat (*consistency of interest*) yaitu awalnya memiliki minat menjadi pegawai BPN namun setelah mengetahui lebih dalam pekerjaan tersebut subjek menyesal karena beban tugas yang terlalu besar dan awalnya subjek bertujuan menjadi pegawai yang mengabdikan diri pada Negara namun saat ini subjek hanya bekerja untuk mendapatkan gaji tanpa pengabdian. Pada aspek ketahanan dalam berusaha (*perseverance of effort*) ketika terdapat masalah pribadi subjek membawa masalah tersebut di dalam kantor maka subjek sulit mengontrol emosinya saat bekerja yaitu mudah marah kepada orang lain serta ketika terjadi kesalahan dalam bekerja subjek memperbaikinya dengan terpaksa serta terburu-buru yang membuat hasil kurang maksimal dan ketika pekerjaan terlalu banyak subjek sulit menunjukkan kegigihan untuk menyelesaikan tugas tersebut secara professional.

Hal ini juga didukung berdasarkan penelitian Suzuki, Tamesu, Asahi, dan Yoshiki Ishikawa (2015) menunjukkan bahwa *grit* mampu mempengaruhi *work engagement*. Penelitian Singh dan Copra (2018) juga menunjukkan hasil bahwa *grit* sebagai salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *work engagement*. Hasil penelitian Tiara dan Rostian (2018) memperlihatkan hasil bahwa terdapat hubungan positif yang

signifikan antara *grit* dengan *work engagement*. Oleh karena itu, *grit* akan dijadikan faktor dominan dan variabel bebas dalam penelitian ini.

Duckworth (2016) menjelaskan bahwa *grit* merupakan sebuah pertahanan diri seseorang untuk mencapai segala tujuan yang telah ditetapkan secara konsisten walaupun berada dalam keadaan yang sulit. Menurut Larkin (2016) *grit* merupakan kesungguhan seseorang dalam mencapai kesuksesannya dengan penuh ketelitian dan senantiasa bangkit kembali ketika dihadapkan dengan peristiwa yang merugikannya secara teratur. Duckworth (2016) menjelaskan bahwa terdapat dua aspek *grit* yaitu konsistensi minat (*consistency of interest*) dan ketahanan dalam berusaha (*perseverance of effort*). Pertama aspek konsistensi minat merupakan kemampuan seseorang dalam mempertahankan minat pada satu tujuan dengan memilih hal-hal yang penting di dalam hidupnya, tetap konsisten terhadap tujuan walaupun memerlukan jangka waktu yang panjang. Kedua, aspek ketahanan dalam berusaha merupakan kemampuan seseorang untuk menunjukkan upaya kesungguhan mencapai tujuan dengan ketekunan bertahan dalam menghadapi tantangan, dan mampu melewati kesulitan yang menganggunya.

Akbağ dan Ümmet (2017) menjelaskan bahwa *grit* merupakan upaya kesungguhan seseorang untuk mencapai tujuannya. Baudewijns, dkk., (2015) menjelaskan hadirnya *grit* membuat seseorang akan konsisten untuk mempertahankan minat dan tekun agar mampu keluar dari setiap kesulitan yang menghambat minatnya, sehingga kemampuan seseorang dalam bertahan dan kekonsistenan menghadapi kesulitan membuat seseorang lebih terikat menjalani pekerjaan atau dapat

menumbuhkan *work engagement* di dalam dirinya. Rothbard dan Patil (2011) menyatakan seseorang yang memiliki *work engagement* akan memberikan dedikasi saat bekerja, tenggelam oleh waktu, dan terlalut dalam pekerjaan yang membuatnya menunjukkan hasil yang optimal.

Akbağ dan Ümmet (2017) memberikan pendapat jika seseorang memiliki *grit* yang rendah maka mudah putus asa ketika dihadapkan situasi yang sulit dan mudah menyerah pada minat yang telah ditetapkannya. Vayre dan Vonthron (2019) berpendapat seseorang yang mudah menyerah akan menimbulkan *work engagement* yang rendah pula yaitu seseorang menjadi sulit berkonsentrasi saat bekerja, mudah lelah, dan dedikasi semakin rendah yang berdampak pada hasil kerja yang kurang maksimal. Hal ini didukung hasil penelitian Tiara dan Rostiana (2018) bahwa *grit* memiliki peranan dalam memberikan sumbangan efektif terhadap *work engagement* sebesar 22%, sehingga *grit* mampu memberikan kontribusinya untuk mempengaruhi *work engagement* dalam diri seseorang.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: “Apakah terdapat hubungan antara *grit* dengan *work engagement* pada pegawai BPN Sleman?”

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antara *grit* dengan *work engagement* pada pegawai BPN Sleman

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pengetahuan Ilmu Psikologi Industri dan Organisasi, dengan mengungkap lebih jauh tentang *grit* dan *work engagement* serta hubungan antara kedua variabel tersebut pada pegawai BPN Sleman

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang permasalahan *grit* dan *work engagement* bagi pegawai BPN Sleman sehingga diharapkan pegawai tetap mempertahankan tujuannya sebagai pegawai yang memberikan pengabdian kepada Negara-nya.